



## NAISSANCE – ACCUEIL D'UN ENFANT

Il est temps de prévoir des congés  
inclusifs et égalitaires  
pour les couples de même sexe

# NAISSANCE – ACCUEIL D’UN ENFANT : À QUAND DES CONGÉS ÉGAUX POUR TOUTES LES FAMILLES ?

**Aujourd’hui, en Suisse, au niveau fédéral**, lors de la naissance d’un enfant, un **congé maternité** est octroyé à la femme qui a accouché (congé « long » de 14 semaines) et, depuis peu, un **congé paternité** (congé « court » de 2 semaines) est également accordé au père de l’enfant. Pour les parents qui adoptent un enfant, rien n’existe pour l’heure au niveau fédéral, mais un congé de 2 semaines pour l’un des deux parents est en discussion au Parlement.

Divers secteurs de la société civile estiment que, **dans un proche avenir**, un **congé parental** devrait être introduit afin d’augmenter la présence des parents auprès d’un jeune enfant. Beaucoup demandent également que des congés de durée similaire entre mère et père soient introduits afin d’instaurer une égalité entre femmes et hommes au niveau du partage du travail éducatif comme sur le plan de la vie professionnelle.

**Les dispositions fédérales actuelles ne tiennent aucun compte de l’existence et des besoins des familles arc-en-ciel et sont clairement discriminatoires à leur endroit.** Premièrement, lors de la naissance de leur bébé, un couple d’hommes ne bénéficiera que de 2 semaines de congé pour l’un des pères, ce qui est absolument insuffisant pour prendre soin d’un bébé durant les premiers mois de sa vie. Il est nécessaire dès lors de trouver une solution pour que l’un des deux pères puissent bénéficier d’un congé long. Deuxièmement, le congé court de 2 semaines, destiné à créer un lien avec le nourrisson et à soutenir le parent qui en a la charge principale au début de sa vie, est réservé, au niveau fédéral, aux couples homme-femme. Tant les couples de femmes que les couples d’hommes s’en voient aujourd’hui privés.

## Édition

Association faïtière Familles arc-en-ciel - Groupe de travail « Loi »  
[www.famillesarcenciel.ch](http://www.famillesarcenciel.ch)  
Novembre 2020 – Mai 2021

## Rédaction

C. Fussinger, avec la collaboration de M.D. Denisart et N. Kapferer  
Nous remercions M. Theytaz Grandjean, I. Favre, Nicolas O. et  
S. Girardet pour leurs relectures, corrections et commentaires

## Renseignements

[Conges-naissance@famillesarcenciel.ch](mailto:Conges-naissance@famillesarcenciel.ch)

## Photos

©Monkey Business Images/shutterstock.com  
©yurakrasil/shutterstock.com

## Illustrations

© linemarquis.com

## Mise en page

C. Skalsky

**Dans les réflexions et propositions concernant la création d'un congé parental, on constate que les réalités des constellations familiales minoritaires – qu'il s'agisse des familles arc-en-ciel ou des familles adoptives – sont rarement incluses dans les projets, tant dans les formulations employées que dans les critères d'accès aux prestations.**

Au vu de ces constats concernant aussi bien la situation actuelle que les projets pour le futur, **l'Association faitière Familles arc-en-ciel demande que les mêmes droits soient garantis à toutes les familles et cela indépendamment de la composition de la famille** (couples homme-femme ou couples de même sexe) **ou du mode d'accès à la parentalité** (naissance, adoption ou gestation pour autrui).

**Dans le contexte actuel**, cela signifie que des solutions doivent être rapidement trouvées pour que les couples de même sexe vivant en Suisse bénéficient des mêmes congés que les couples homme-femme :

- **l'un des deux parents doit pouvoir bénéficier d'un congé long** (= d'une durée analogue au congé maternité en vigueur dans le secteur) ;
- **l'autre parent doit pouvoir bénéficier d'un congé plus court** (= d'une durée analogue au congé paternité en vigueur dans le secteur).

**Dans le futur**, les projets de **congé parental**, destiné à instaurer une égalité homme-femme et à augmenter la présence des deux parents auprès des jeunes enfants, doivent également s'orienter autour d'un **principe d'égalité entre les familles** et s'assurer que les nouvelles dispositions bénéficieront de manière effective aux constellations familiales minoritaires que sont les familles arc-en-ciel et les familles adoptives (qui peuvent également être arc-en-ciel...).

Dès lors, cette demande s'adresse aussi bien :

- aux partenaires sociaux (employeurs, associations du personnel, syndicats...) lors de l'élaboration de conventions collectives de travail ;
- aux élu·e·s (aux niveaux communal, cantonal et fédéral) lors des débats relatifs à la politique familiale et aux congés permettant d'accueillir un enfant dans les meilleures conditions possibles ;
- aux instances de la société civile activement impliquées dans ces débats lors de leur réflexion concernant la politique familiale et l'élaboration de mesures concrètes.

**Ensemble donnons-nous les moyens d'instituer des congés de naissance et d'accueil des nouveau-nés respectueux de toutes les familles.**

Depuis 2010, l'Association faitière Familles arc-en-ciel représente et défend les intérêts des familles au sein desquelles l'un des parents au moins s'identifie comme lesbienne, gay, bisexuel.le, trans\* ou queer.

L'association promeut l'égalité sociale et juridique des familles arc-en-ciel et travaille à faire reconnaître celles-ci comme l'une des nombreuses configurations familiales possibles.

Membre de Pro Familia Suisse, elle collabore régulièrement avec différentes associations et instances au service des politiques familiales, de l'enfance et de l'égalité.

Depuis l'automne 2020, elle participe avec d'autres instances nationales aux travaux de l'Alliance pour un congé parental piloté par Pro Familia Suisse et Pro Juventute.

[www.famillesarcenciel.ch](http://www.famillesarcenciel.ch)

[info@famillesarcenciel.ch](mailto:info@famillesarcenciel.ch)

regenbogenfamiliien  
familles arc-en-ciel  
famiglie arcobaleno  
familias d'artg

En Suisse, le travail politique pour obtenir – au niveau fédéral<sup>1</sup> – des congés rémunérés permettant d'accueillir un·e enfant a été aussi long que douloureux :

- Près de 60 ans ont été nécessaires pour la création d'un congé maternité de quatorze semaines, lequel a été adopté en Suisse en 2004 seulement, alors que son instauration figurait dans la Constitution fédérale depuis 1945.
- Ce n'est que tout récemment, en septembre 2020 qu'un congé paternité de deux semaines a été approuvé par le peuple suisse, après de nombreuses démarches avortées durant les décennies précédentes. En vigueur depuis janvier 2021, ce congé est accessible à l'ensemble des pères exerçant une activité professionnelle en Suisse.

Par ailleurs, divers projets sont encore pendants au Parlement :

- Une solution minimaliste semble sur le point d'aboutir en ce qui concerne l'adoption extra-familiale, avec la création d'un congé adoption de deux semaines seulement pour accueillir un nouvel enfant de moins de 4 ans, souvent venu de l'étranger, au sein de la famille.
- Une initiative parlementaire visant à permettre le transfert du congé maternité au père de l'enfant si la mère décède durant l'accouchement (ou au cours des 14 semaines qui le suivent) doit également être discutée.

<sup>1</sup> Rappelons que préalablement à l'adoption de dispositions fédérales, les congés payés octroyés à un·e employé·e lors de la naissance ou de l'accueil de son enfant relèvent également de la politique sociale des employeurs publics, parapublics et privés régis par des lois et règlements (niveau cantonal et municipal) spécifiques ainsi que par des conventions collectives. Aujourd'hui encore, ces dispositions cohabitent parallèlement aux nouvelles dispositions fédérales. Si certaines de ces mesures adoptées par des employeurs publics ou privés se calent sur ce qui est prévu au niveau fédéral, d'autres se montrent plus généreuses.

Enfin, suite au clair plébiscite du congé paternité, des discussions autour de la création d'un congé parental destiné à prolonger les congés accordés au moment de la naissance sont à nouveau à l'ordre du jour tant au niveau cantonal qu'au niveau national.

Hélas, force est de constater que les dispositions obtenues au forceps au niveau fédéral pour la majorité des couples de notre pays se voient aujourd'hui, le plus souvent, encore refusées aux parents appartenant aux constellations familiales minoritaires que sont les familles adoptives et les couples de même de sexe ayant des enfants en commun.

Aussi, pour avoir des exemples de politique familiale garantissant à toutes les familles la possibilité d'accueillir leur enfant dans de bonnes conditions faut-il se tourner vers les dispositions émanant d'employeurs publics (municipalités ou cantons), parapublics ou privés.

**En lieu et place de dispositions fragmentaires et discriminatoires, il est temps d'envisager une politique globale centrée sur les besoins des enfants et des parents et de baser celle-ci sur un principe d'égalité de traitement entre les familles, indépendamment de leur configuration ou de leurs voies d'accès à la parentalité.**

## DU TEMPS POUR ACCUEILLIR SON ENFANT POUR LES DEUX PARENTS

La naissance d'un enfant a longtemps été vue comme un événement privé relevant uniquement de la « condition maternelle ». Alors même que les femmes ont toujours exercé une activité professionnelle, selon le modèle bourgeois dit traditionnel, les mères se devaient d'être au foyer et de se consacrer entièrement à leur progéniture ; les pères se voyaient quant à eux cantonnés au rôle de pourvoyeur financier de la famille. Dans cette optique, on jugeait que seuls les frais médicaux liés à la naissance devaient être remboursés par l'assurance maladie, et aucune assurance ne permettait aux femmes de compenser la perte de leur salaire durant cette période, y compris pendant les huit semaines suivant l'accouchement, durant lesquelles les employeurs ont, aujourd'hui comme hier, l'interdiction de les faire travailler. L'introduction en 2004 d'une assurance maternité – avec un congé payé financé par les allocations pertes de gains (APG) – consacre donc la reconnaissance de l'activité professionnelle des femmes en Suisse et le fait que l'arrivée d'un enfant n'y met pas un terme.

Lorsque ce congé de quatorze semaines est enfin octroyé au niveau fédéral, une double fonction lui est dévolue :

- permettre à la mère de se remettre de la grossesse et de l'accouchement et d'assurer l'allaitement pour celles qui le peuvent/souhaitent ;
- garantir un temps indispensable pour assurer les soins à un nouveau-né et créer, entre l'enfant et sa mère, les liens essentiels à son bon développement ultérieur.

Parmi, les facteurs qui ont concouru à l'émergence de la revendication d'un congé paternité et à sa fort récente concrétisation, il convient de mentionner une plus grande implication des hommes auprès de leurs enfants, la remise en cause des rôles parentaux « traditionnels » fortement polarisés autour de compétences spécifiques considérées comme étant « naturellement » l'attribut

### **Le congé parental : des conceptions fort diverses derrière un même terme**

Le terme de congé parental est parfois employé pour désigner un temps de congé supplémentaire qui viendrait s'ajouter aux congés maternité et paternité pour permettre une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle durant la petite enfance. Le congé parental est envisagé ici comme une brique de plus de la politique familiale.

Parfois, ce terme vise surtout à demander une réorganisation des congés existants respectivement alloués à la mère et au père afin que ceux-ci soient plus équilibrés en termes de durée. Pour y parvenir, certain-e-s proposent que la durée du congé paternité soit augmentée, tandis que d'autres estiment que les congés existants devraient pouvoir être redistribués entre la mère et le père selon une autre clé de répartition plus favorable aux pères. Dans cette optique, la notion de congé parental est parfois mise en avant pour remplacer les notions de congé maternité et paternité jugée dépassées.

des mères ou des pères, le désir de davantage d'égalité au sein du couple comme d'une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle, tant pour les femmes que pour les hommes. Et, aujourd'hui, la revendication d'un congé parental à disposition des deux parents, indépendamment de leur sexe s'inscrit dans la même logique.

Il est intéressant de constater que si, par le passé, les congés adoption, lorsqu'ils existaient, étaient parfois réservés à la mère, ce n'est plus le cas aujourd'hui et il est prévu que tant la mère que le père peuvent le solliciter. Ainsi, on s'écarte de plus en plus d'une vision de la parentalité organisée autour de fonctions maternelles et paternelles fortement polarisées, et considérées comme le prolongement naturel de leur rôle dans la conception de l'enfant, au profit de la prise en compte du rôle et du travail parental ainsi que des conditions matérielles et affectives à même d'assurer le meilleur accueil possible d'un enfant lors d'une naissance comme d'une adoption.

**Le rôle parental auprès du nouveau-né et du petit enfant, de même que les besoins de celui-ci, constituent désormais les référents à partir desquels se pensent les prestations sociales de politique familiale. Or, dans une telle perspective – centrée sur l'enfant et les tâches socio-éducatives accomplies par ses parents – les modalités d'arrivée de l'enfant au sein de la famille comme la composition du couple parental importent peu. Elles ne devraient donc pas constituer un argument venant justifier des durées de congé différentes, voire la possibilité ou non d'y accéder.**

## ÉGALITÉ AU SEIN DU COUPLE – ÉGALITÉ ENTRE LES FAMILLES

L'égalité entre femmes et hommes au sein de la famille comme dans le monde professionnel constitue aujourd'hui la valeur-étalon pour apprécier les arrangements existants et justifier, le cas échéant, la création de nouvelles dispositions. Dans ce contexte, le congé paternité comme le congé parental, susceptible d'être pris par l'un ou l'autre des parents, sont vus comme des mesures hautement nécessaires. Force est toutefois de constater que les solutions proposées au nom de l'égalité peuvent recouvrir des réalités fort différentes.

Certain-e-s proposent que chaque couple ait la latitude de distribuer à sa guise un capital – plus ou moins important – de semaines de congés allouées post naissance. C'est là la position défendue par le Parti libéral radical qui, en 2019, a proposé que sur 16 semaines de « congé parental », les 8 semaines correspondant à l'interdiction faite aux employeurs de faire travailler une femme qui a accouché soit réservée à la mère et que les 8 autres semaines

puissent se partager entre père et mère, à leur convenance<sup>2</sup>. Dans cette optique, une version pleinement égalitaire supposerait que la mère se cantonne à ces 8 semaines de congé initial afin que le père puisse lui aussi bénéficier de 8 semaines de congé. Une proposition du même type, bien que plus généreuse au niveau de la durée du congé, avait déjà été défendue quelques années plus tôt par le parti Vert'libéral au parlement : en 2014, une motion<sup>3</sup>, se voulant plus incitative, proposait que ce congé puisse aller jusqu'à 20 semaines avec une augmentation du nombre de semaines plus le partage au sein du couple aurait été égalitaire. Lors d'une répartition identique entre la mère et le père, la motion prévoyait que chacun-e ait 10 semaines de congé. Dans un cas comme dans l'autre, ce modèle demande donc aux femmes de renoncer à une bonne part de leurs acquis sociaux pour financer l'égalité au sein de leur couple et permettre au père de passer davantage de temps avec son nouveau-né.

Laissant intact le nombre de semaines de congé maternité alloué à la mère, d'autres propositions visent l'égalité grâce à une augmentation de la durée du congé accordé au père. Tout récemment une initiative parlementaire a été déposée en ce sens par la même conseillère nationale Vert'libérale qu'en 2014 : ce texte demande un congé parental de deux fois quatorze semaines afin d'assurer les « mêmes chances sur le marché du travail pour les deux parents ».<sup>4</sup> C'est aussi la solution retenue, par exemple, par une multinationale telle que Novartis qui prévoit en Suisse un congé de 18 semaines pour la mère et de 14 semaines pour le père. Le modèle proposé en 2018 par la Commission fédérale des affaires familiales (COFF) va aussi dans ce sens avec un congé de 14 semaines réservé à la mère et un congé de 8 semaines réservé au père qui, à des fins clairement incitatives, n'est pas transmissible. A ces deux congés initiaux s'ajoutent encore 16 semaines susceptibles d'être prises par l'un ou l'autre des deux parents. Au final, le modèle comprend un total de 38 semaines dont 30 au maximum peuvent revenir à la mère et 24 au père, mais qui permet

<sup>2</sup> Communiqué de presse du PLR du 20 juin 2019 suite au dépôt d'une motion PLR au Conseil des États : « Les jeunes familles ont besoin de flexibilité, et non de modèles fixes et dépassés », en ligne. Motion 19.3738 « Instaurer un congé parental souple et moderne » (Philipp Müller), 2019.

<sup>3</sup> Motion 14.3068 « Remplacer l'allocation maternité par un congé parental » (Kathrin Bertschy), 2014. En décembre 2013, c'est cette même parlementaire qui a déposé l'initiative parlementaire « Mariage civil pour tous ».

<sup>4</sup> Initiative parlementaire 20.472 « Congé parental de deux fois quatorze semaines » (Kathrin Bertschy), 2020.

aussi une répartition 19/19.<sup>5</sup> Dans ce type d'approche, l'égalité entre femme et homme ne saurait impliquer une diminution du nombre de semaines de congé allouées à la femme qui accouche et cela notamment en vertu de l'importance accordée à l'impact physiologique d'une grossesse, d'un accouchement ainsi que de l'allaitement si celui-ci est pratiqué.

#### **Égalité au sein du couple : version arc-en-ciel**

Les familles arc-en-ciel apportent un éclairage intéressant sur la question de l'égalité au sein du couple parental. Plusieurs études ont en effet montré que la répartition des tâches au sein d'un couple de même sexe (femme-femme ou homme-homme) était plus égalitaire qu'au sein d'un couple homme-femme. Mais surtout la répartition des tâches parentales au sein d'une famille arc-en-ciel ne pouvant se faire en fonction de supposées compétences spécifiques attribuées à l'un ou à l'autre sexe, le fait qu'il s'agit avant tout d'un travail parental se trouve mis en évidence.

Dans la volonté de se dégager des rôles traditionnels attribués à la mère et au père et de renforcer une implication égalitaire des deux parents au sein de la famille, il est fréquemment proposé de renoncer au terme de congé maternité versus congé paternité au profit de la notion de congé parental (c'est par exemple la position adoptée par le parti Vert/libéral comme par le PLR, mais aussi par la COFF). Dans la communication autour de leur politique familiale, certaines multinationales vont encore plus loin dans cette direction. Ainsi, Nestlé insiste sur le fait que le congé de 18 semaines est attribué au premier parent référent tandis que le second parent bénéficie d'un congé de 4 semaines et de souligner que « les premiers et deuxièmes parents référents se choisissent librement, indépendamment de leur genre respectif ».<sup>6</sup>

Il est frappant aussi de constater que plusieurs grandes multinationales ont choisi de se soucier du principe d'égalité non seulement au sein du couple

<sup>5</sup> Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF, « Congé parental : un bon investissement. Arguments et recommandations élaborés sur la base d'études récentes », 2018, en ligne. Notons que si, en 2018, ce modèle ne mentionne ni les besoins des familles adoptives, ni ceux des familles

arc-en-ciel, c'est le cas dans la Policy Brief no 3 publiée fin 2020.

<sup>6</sup> Philippe Rodrik, « Nestlé instaure le congé parental, indépendant du genre », 24 Heures, 04.12.2019.

femme-homme mais aussi entre les différentes constellations familiales et soulignent qu'elles entendent mettre les familles sur pied d'égalité quelle que soit la composition du couple parental ou les modalités d'accès à la parentalité (naissance, adoption, gestation pour autrui), nous y reviendrons.

Si les règlements du personnel de certaines administrations publiques (cantons ou villes) prévoient une égalité de traitement en matière de congé en cas de naissance ou d'adoption, ceux qui prennent en considération l'existence des couples de même sexe sont plus rares mais, comme nous le verrons, il existe déjà quelques exemples réjouissants. Au niveau des dispositions fédérales et des discussions parlementaires par contre, le principe d'une égalité de traitement entre les différents types de famille semble loin d'être acquis.

**Valeur systématiquement convoquée, l'égalité s'applique pour certain-e-s uniquement à l'égalité homme-femme (partage des tâches au sein de la famille & vie professionnelle). Or, il est indispensable aujourd'hui de tenir également compte de la diversité des configurations familiales et des modalités d'accès à la parentalité. Les politiques familiales autour de la naissance/accueil d'un enfant se doivent dès lors d'assurer une égalité de traitement entre familles « non traditionnelles » (adoptives, arc-en-ciel, ...), minoritaires, et familles qui correspondent au modèle majoritaire.**

## FAMILLES ARC-EN-CIEL : LEURS REALITÉS, LEURS BESOINS

Au sein des familles arc-en-ciel, un nombre croissant de couples de même sexe décident de fonder une famille en recourant à la procréation médicalement assistée (PMA). Pour cela, à ce jour, tant les couples de femmes que les couples d'hommes se rendent à l'étranger. Les femmes pour y bénéficier d'une insémination avec don de sperme dans une clinique de fertilité – pratique autorisée en Suisse depuis plus de 50 ans mais réservée aux seuls couples homme-femme mariés – ; les couples d'hommes pour recourir à une gestation pour autrui (GPA) dans un pays où celle-ci est autorisée et encadrée, ce qui n'est pas le cas en Suisse. Pour les couples de femmes, si la conception se déroule à l'étranger, la grossesse et la naissance ont lieu en Suisse. Pour les couples d'hommes par contre, la grossesse et l'accouchement ont lieu à l'étranger et le congé post accouchement de la femme qui a mené la grossesse est pris en charge par le système social de son pays. Au final, dans un cas comme dans l'autre, les deux parents de même sexe ont élaboré ensemble leur projet de famille et sont tous deux en charge de leur nouveau-né dès sa naissance.

Aussi, pour ces familles, la problématique des congés de naissance constitue une question vive. En effet, leur réalité n'étant pas reconnue à ce jour au niveau de la politique familiale, c'est uniquement en fonction des dispositions existantes en termes de congé maternité versus paternité que l'une des deux mères – celle qui a accouché – et l'un des deux pères – celui qui est le père génétique de l'enfant et dont la filiation a pu être établie à la naissance – pourra bénéficier des congés tels que prévus pour un couple homme-femme. Au sein d'un couple de femmes, la mère qui accouche bénéficiera d'au moins 14 semaines de congé payé tandis que dans un couple d'hommes le père génétique du bébé ne bénéficie que du congé paternité, d'une durée de 2 semaines depuis janvier 2021 au niveau fédéral. Or, la durée de ce congé est complètement insuffisante pour prendre soin à 100% d'un nouveau-né durant

### En Suisse, un-e enfant peut avoir deux parents légaux de même sexe

Un-e enfant peut avoir deux parents légaux de même sexe en Suisse, mais, malheureusement, pour l'heure pas dès sa naissance.

Suite à l'entrée en vigueur du nouveau droit de l'adoption le 1er janvier 2018, la mère qui n'a pas accouché, dans un couple de femmes, et le père qui n'a pas de lien génétique avec l'enfant, dans un couple d'hommes, peut devenir le parent légal de son enfant au terme d'une procédure d'adoption intrafamiliale (l'adoption de l'enfant du/de la partenaire). Jusqu'à fin 2017, ce dispositif était réservé aux seuls couples homme-femme mariés (familles recomposées).

Cette procédure, ouverte aussi bien aux couples vivant en union légale qu'en concubinage, ne peut toutefois être initiée qu'après un an de soins apportés à l'enfant et ensuite sa durée varie entre 6 mois (dans le meilleur des cas) et 18 à 24 mois (le plus souvent). Aussi, la famille – tant l'enfant que ses deux pères ou ses deux mères – ne bénéficie de la sécurité juridique de la double filiation que lorsque l'enfant atteint l'âge de 2, voire de 3 ans.

Une fois l'adoption de l'enfant du/de la partenaire prononcée, les droits et devoirs des parents de même sexe sont en tous points identiques à ceux d'un couple homme-femme.

les premiers mois de sa vie (3-4 mois). Rappelons d'ailleurs qu'au niveau des structures petite enfance (garderies, centres de vie infantine, crèches, ...), s'il est de manière générale très difficile d'obtenir une place en nurserie, il est *ad minima* attendu que le bébé ait 4 mois pour en décrocher une.

**L'absence d'un congé d'une durée adéquate permettant, au sein d'un couple d'hommes, à l'un de deux pères de bénéficier des conditions nécessaire pour prendre soins de leur nouveau-né après sa naissance constitue actuellement une carence majeure du dispositif.**

Le deuxième problème réside dans le fait que, dans les couples de femmes comme dans les couples d'hommes, le « deuxième » parent – soit l'autre mère ou l'autre père – n'a pas accès au congé habituellement désigné sous le terme de « congé paternité » et dont la durée est de 2 semaines depuis janvier 2021 dans l'ensemble de la Suisse, suite à l'adoption d'un congé paternité au Parlement et en votation populaire.

**La fonction du « congé paternité » est de permettre de créer des liens avec le nouveau-né dès sa naissance et de soutenir le parent qui le prend entièrement en charge au tout début de sa vie. Ce rôle parental est aussi important qu'il s'agisse d'un couple homme-femme, d'un couple femme-femme ou homme-homme. Or, aujourd'hui sur le plan fédéral, le congé paternité fraîchement octroyé est réservé aux couples hétéroparentaux et les couples homoparentaux s'en trouvent privés.**

À ce jour, quelles sont les pratiques des employeurs, publics ou privés, en matière de congés de naissance lorsqu'ils sont confrontés à la situation concrète d'une demande émanant d'un couple de même sexe ? Les réglementations étant centrées sur les réalités des couples homme-femme, les réglementations ont jusqu'ici le plus souvent ni inclus ni exclus explicitement les couples de même sexe, laissant la place à des pratiques à la fois incertaines et variables<sup>7</sup>.

Quelques couples d'hommes, mais peu, ont pu bénéficier d'un congé d'une durée analogue au congé maternité suite à une décision *ad hoc* de leur employeur. Dans le cas de l'État de Genève, une première demande officielle a au final conduit à un changement de réglementation : depuis août 2020, tous les couples – homme-homme ou femme-homme – ayant eu recours à la gestation pour autrui pour créer leur famille peuvent solliciter un congé dit de « naissance » de 20 semaines, ce qui est la durée du congé maternité comme du congé adoption des fonctionnaires genevois-e-s. Certaines multinationales leur offrent également un congé d'une durée leur permettant de prendre soin d'un nouveau-né les premiers mois de sa vie, comme on le verra ci-après.

Du côté des couples de femmes, la mère qui n'a pas accouché a parfois obtenu le congé prévu pour les pères (entre 1 et 10 jours selon les employeurs jusqu'ici)<sup>8</sup>. Si, aujourd'hui, le congé paternité fédéral prive explicitement les

couples de même sexe de toute possibilité de solliciter ce congé financé par les APG, les dispositions légales de certains employeurs publics ou privés leur permettent, par contre, toujours l'accès à celui-ci, comme nous le verrons en détail plus loin.

#### Application des dispositions fédérales prévues pour les couples homme-femme aux couples de femmes et aux couples d'hommes : de graves lacunes

	COUPLES DE FEMMES		COUPLES D'HOMMES	
	Mère qui a accouché	Mère qui n'a pas accouché	Père génétique	Père non génétique
<b>Congé long</b>	Soins à 100% au nouveau-né les 3-4 premiers mois de sa vie			
	Min. 14 semaines		RIEN	
<b>Congé court</b>	Accueil du nouveau-né, création de lien parental, soutien au parent 100% en charge			
		RIEN	2 semaines dès janvier 2021	RIEN

**La politique familiale autour des congés liés à la naissance d'un enfant doit être conçue de sorte à garantir à toutes les familles, quelle que soit la composition du couple parental, de pouvoir bénéficier des mêmes conditions cadre pour accueillir leur nouveau-né les premiers mois de sa vie, soit aujourd'hui au minimum un congé long de 14 semaines pour l'un des deux parents et un congé court de 2 semaines pour l'autre parent.**

<sup>7</sup> Camille Krafft, « Familles arc-en-ciel. A quand un vrai congé parental pour tous ? Quand on est homosexuel et qu'on accueille un nouveau-né, c'est la grande loterie, puisque rien ne figure dans les règlements du personnel. Des parents racontent », 24 Heures, 14 février 2019.

<sup>8</sup> La décision prise par Migros Vaud d'accorder les jours de congé « paternité » à l'une de ses

employées lorsque sa compagne a donné naissance à leur enfant, en constitue une illustration : Frédérique Rey, « „Je salue l'ouverture d'esprit de la coopérative“. Migros Vaud s'engage en faveur de la diversité et du soutien aux familles sous toutes leurs formes comme en témoigne Elise Ragot », Migros Magazine, 22.03.2021.

# LES DISPOSITIONS FÉDÉRALES ACTUELLES : SOURCES D'INÉGALITÉS ENTRE LES FAMILLES ET ENTRE LES ENFANTS

Dans les années 2010, plusieurs changements législatifs de première importance concernant les familles arc-en-ciel ont été débattus au Parlement.

Entre 2010 et 2016, les travaux ont porté sur la possibilité de garantir à ces familles une sécurité juridique en leur ouvrant la possibilité de bénéficier de la double filiation, via l'ouverture de l'adoption de l'enfant du/de la partenaire aux couples de même sexe.

Entre 2014 et aujourd'hui, la question de l'accès aux droits parentaux (accès au don de sperme et double filiation à la naissance pour les couples de femmes mariées ainsi qu'ouverture de l'adoption extrafamiliale aux couples de même sexe mariés) occupe une place centrale dans le cadre de la loi sur le mariage civil pour toutes et tous.

Aussi, les années 2010 auront-elles été marquées en Suisse par une grande visibilité des familles arc-en-ciel au sein du monde politique comme médiatique. Durant la même période, divers projets de politique familiale relatifs aux congés lors de la naissance ou de l'accueil d'un enfant ont également été discutés au parlement, comme nous allons le voir ci-après. Toutefois, étonnement, aucun de ces projets n'inclut les familles arc-en-ciel dans les dispositions proposées (cf. tableau 1 en annexe).

## Le congé paternité

Résultat d'un processus qui s'est déroulé entre 2016 et 2020 et de divers compromis, le texte de loi relatif au congé paternité adopté en votation populaire en septembre 2020 – contre-projet indirect à l'initiative « Pour un congé de paternité raisonnable en faveur de toute la famille » demandant

un congé de 4 semaines<sup>9</sup> – est rédigé de sorte que les familles arc-en-ciel se trouvent exclues de ce congé<sup>10</sup>. En effet, voici comme l'article 16i est commenté dans le rapport de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des États :

*« A droit à une allocation de paternité l'homme qui est légalement (c'est-à-dire par son mariage avec la mère ou par reconnaissance) le père de l'enfant au moment de la naissance de ce dernier. Le lien de filiation peut aussi être établi plus tard (par jugement ou par reconnaissance). C'est pourquoi la présente disposition prévoit que l'homme qui est reconnu légalement comme étant le père de l'enfant dans les six mois qui suivent la naissance de ce dernier (délai-cadre pour la prise du congé de paternité) a également droit à l'allocation de paternité. Si un lien de filiation est établi après ces six mois, le père n'a pas droit à l'allocation de paternité puisque ce droit s'éteint au terme de six mois. [...] Le congé de paternité se base (uniquement) sur le lien de filiation. La conclusion d'un partenariat enregistré ne suffit pas à créer un tel lien ; c'est pourquoi le partenaire enregistré a droit à une allocation de paternité uniquement si un lien de filiation a été établi par reconnaissance dans le délai-cadre de six mois. »<sup>11</sup>*

Or, on l'a vu précédemment, pour pouvoir déposer une demande d'adoption de l'enfant du/de la partenaire, il faut avoir assuré des soins à ce dernier durant au minimum un an. Par conséquent, les couples de même sexe se voient explicitement exclu-e-s de ce congé.

En outre, la mère qui n'a pas accouché l'est doublement puisque le texte de loi précise qu'il faut être un homme pour solliciter ce congé.

Dès lors, en ce qui concerne les couples d'hommes, seul le père génétique de l'enfant pourra en bénéficier.<sup>12</sup> Et il faudra encore s'assurer que le document pris en considération soit l'acte de naissance établi à l'étranger et non sa

9 Lancée en 2016 par l'association „Le congé paternité maintenant!“ – qui regroupait les organisations faitières Travail.suisse, männer.ch, Alliance F et Pro Familia Suisse – demandait 4 semaines de congé paternité.

10 Chams laz, « Ces pères laissés en marge de la votation. Égalité. Un distinguo est toujours fait entre parent biologique ou adoptant, de même sexe ou hétérosexuel. La votation sur le congé paternité ne fait pas exception. Même si une initiative parlementaire sur le congé d'adoption est en cours, celle-ci reste insuffisante pour les couples gays », Le Temps, samedi 12 septembre 2020.

11 FF 2019, 18.441 - Initiative parlementaire « Contre-projet indirect à l'initiative pour un congé de paternité ». Rapport de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil des États du 15 avril 2019.

12 On trouve une claire analyse de la dimension inégalitaire de ce congé en ce qui concerne les couples de même sexe dans le texte de deux juristes : Perrenoud Stéphanie, Matthey Fanny, « Le congé paternité: un petit pas pour les pères, un tout petit pas pour l'égalité », Newsletter DroitMatrimonial.ch, octobre 2020.

transcription par l'État civil suisse car celle-ci prend 4-6 mois, avec un risque donc que le délai des 6 mois ne puisse être respecté en raison des lenteurs administratives.

Notons également que dans la communication du Conseil fédéral en prévision de la votation populaire du 27 septembre 2020, il a été souligné que « le but est de garantir un minimum de jours de congé payés pour tous les pères biologiques<sup>13</sup> » mais que par contre le « texte ne prévoit pas de congé pour les pères adoptifs ». <sup>14</sup>

## Le congé adoption

En 2013, une initiative parlementaire demandait l'introduction d'allocations en cas d'adoption d'un enfant.<sup>15</sup> Destiné aux parents adoptant un enfant de moins de 4 ans, il est prévu que les parents puissent choisir si c'est la mère ou le père qui en bénéficiera, une évolution par rapport à certaines dispositions cantonales qui, par le passé, l'attribuait à la mère.

Déposée avant que les couples de même sexe aient accès à l'adoption de l'enfant du/de la partenaire, cette initiative précise d'emblée que l'adoption intrafamiliale n'est pas incluse dans le projet et que le congé adoption concerne uniquement l'adoption extrafamiliale conjointe. Le congé adoption tel qu'il est envisagé actuellement ne constitue donc nullement une alternative pour les couples de même sexe exclus du congé paternité fédéral. De plus, rappelons qu'actuellement, l'adoption extrafamiliale conjointe est réservée en Suisse aux couples homme-femme mariés (ainsi qu'aux personnes célibataires) et que les couples de même sexe n'y auront accès qu'en cas d'introduction du mariage civil pour toutes et tous.

<sup>13</sup> Il serait plus exact de dire pères biologiques présumés car, de fait, ce qui fait foi dans le texte de loi c'est l'établissement du lien de filiation entre le père et l'enfant. Or ce lien de filiation ne repose pas sur un test de paternité mais bien sur des actes sociaux : être le mari de la femme qui a accouché ou avoir reconnu l'enfant dans un délai de 6 mois après sa naissance. Ainsi, au sein d'un couple marié homme-femme dont l'enfant a été conçu grâce à un don de sperme dans le cadre d'une PMA en Suisse, le père bénéficie du congé paternité bien qu'il ne soit pas le père biologique de l'enfant.

<sup>14</sup> ATS, « Le Conseil fédéral s'engage pour un congé paternité de 10 jours », Le Temps, 10 août 2020 et une note précise encore que cet article a été rédigé pour bien préciser que les pères adoptifs ne sont pas concernés par ce congé paternité.

<sup>15</sup> Initiative parlementaire 13.478 « Introduire des allocations en cas d'adoption d'un enfant » (Marc Romano, PDC), 2013. En 2016, ce parlementaire tessinois s'est engagé dans le référendum contre l'ouverture de l'adoption de l'enfant du/de la partenaire aux couples de même sexe ; en 2021, il s'est également mobilisé contre le mariage civil pour toutes et tous.

## Mariage civil pour toutes et tous : quels changements en perspective en matière de congés ?

*Ce qui changera en cas d'acceptation lors de la votation populaire :*

Le projet de loi sur le mariage civil pour toutes et tous, adopté par le Parlement en décembre 2020 et soumis à votation populaire suite à l'aboutissement du référendum, apporte deux changements :

- a) L'adoption extrafamiliale s'ouvre aux couples mariés de même sexe : en cas, les couples de même sexe bénéficieront eux aussi du congé adoption de 2 semaines si celui-ci était adopté.
- b) L'accès pour les couples de femmes à la Procréation médicalement assistée (PMA) avec don de sperme en Suisse leur ouvre aussi l'accès à la double filiation à la naissance. Dès lors si le « Mariage civil pour toutes et tous » entre en vigueur, le texte de loi sur le congé paternité devrait être amendé pour permettre que la mère qui n'a pas accouché - qui sera la mère légale de l'enfant dès sa naissance - accède à ce congé.

*Ce qui ne changera pas :*

La situation des couples d'hommes, par contre, ne se verra pas modifiée. Pour que les couples d'hommes puissent bénéficier d'une double filiation à la naissance avec leur enfant, il faudrait que la Suisse reconnaisse les actes de naissance établis à l'étranger lors d'une Gestation pour autrui (GPA) dans lesquels les deux parents d'intention – qu'il s'agisse d'un couple d'hommes ou d'un couple homme-femme – sont reconnus comme les parents de l'enfant.

Le tribunal du canton de Saint-Gall avait accepté de procéder de la sorte en 2014, mais le Tribunal fédéral a ensuite cassé cette décision en 2015, suite à un recours de l'Office fédéral de la justice : trois des cinq juges ont estimé que seul le père ayant des liens génétiques avec l'enfant devait être reconnu, tandis que les deux autres estimaient pour leur part que, pour le bien de l'enfant, il importait de reconnaître les deux pères figurant sur l'acte de naissance californien.

Les femmes dont l'enfant n'aura pas été conçu dans une clinique de fertilité en Suisse (conception dans une clinique à l'étranger ou en Suisse mais grâce à un donneur privé sans passer par une clinique) ne bénéficieront pas non plus de la double filiation automatique à la naissance et devront, elles aussi, passer par la procédure d'adoption de l'enfant de la partenaire.

Lors des récents débats parlementaires autour du congé adoption, deux tendances se sont opposées. Certain-e-s refusent la création d'une nouvelle assurance sociale et proposent de classer l'initiative en arguant notamment que « les personnes qui adoptent un enfant sont aussi prêtes à investir le temps nécessaire pour nouer les liens avec l'enfant et s'occuper de lui ainsi qu'à s'organiser en conséquence » ou encore en soulignant que « contrairement à une maternité, l'adoption n'est pas liée directement à un accouchement et n'induit pas la nécessité de protéger la santé de la mère » et que « par conséquent, les femmes qui adoptent ne sont soumises à aucune interdiction de travailler et ne subissent donc aucune perte de gain qui devrait être compensée ».<sup>16</sup>

D'autres, à l'inverse, insistent sur « l'intérêt de l'enfant adopté » et soulignent que, « lors d'une adoption, les conditions dans lesquelles évolue la famille adoptive ont une influence sur le développement de l'enfant et sur l'équilibre au sein de cette famille » et que, dès lors, « toutes les personnes concernées devraient pouvoir démarrer de la meilleure façon possible leur nouvelle vie de famille durant les premières semaines, voire les premiers mois, suivant l'adoption » et qu'il est « essentiel pour l'enfant d'évoluer dans un climat de confiance et de pouvoir nouer des liens avec ses parents adoptifs pendant cette période ».<sup>17</sup> Pour ces parlementaires, il importe dès lors que ce congé soit de 14 semaines et non 2 semaines comme le propose l'avant-projet de loi mis en consultation par le gouvernement en 2018. Malheureusement, ce point de vue sera toutefois minorisé à différents stades du débat et, lors du dernier vote sur ce dossier au Conseil national en septembre 2020, une majorité des élu-e-s a voté en faveur d'un congé adoption d'une durée analogue au congé paternité.

On notera que lors de ce dernier débat, le Conseiller fédéral Alain Berset a jugé nécessaire de rappeler que le congé adoption, s'il pouvait revêtir une importance certaine pour les familles concernées, ne concerne jamais qu'un très petit nombre de cas chaque année (une cinquantaine d'adoptions

<sup>16</sup> 13.478nlv. pa. Romano. Introduire des allocations en cas d'adoption d'un enfant, Rapport de la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national du 15 novembre 2018. Les opposant-e-s au congé adoption renvoient également aux cantons la charge d'instituer des allocations en cas d'adoption ce que permet la loi sur les APG, une solution notamment adoptée par les cantons de Vaud et de Genève.

<sup>17</sup> Idem.

extrafamiliales pour 2020), laissant entendre qu'il n'y avait dès lors aucune raison de craindre que le congé adoption constitue une charge financière trop importante pour les APG.

### **L'initiative parlementaire « Octroyer le congé de maternité au père en cas de décès de la mère »**

Déposée en juin 2015, l'initiative parlementaire « Octroyer le congé de maternité au père en cas de décès de la mère »<sup>18</sup> demande que, en cas de décès de la mère lors de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui le suivent, le père puisse bénéficier de l'intégralité du congé maternité. Aujourd'hui, dans de telles situations – très rares il est vrai –, rien n'est prévu pour le père qui doit prendre soin de son nouveau-né, voire des autres enfants plus âgés, en étant confronté à un deuil. Les seules possibilités qui s'offrent à lui sont de solliciter un congé non payé ou d'être mis en congé maladie sur prescription médicale car la législation actuelle ne permet pas de transférer au père le congé maternité auquel la mère aurait eu droit.

Acceptée par les commissions de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national et du Conseil des États, le délai de traitement de cette initiative parlementaire a été reporté jusqu'au printemps 2023. Notons toutefois qu'un tiers des membres de la commission (7 sur 23) auraient préféré classer l'initiative sans y donner suite.

La possibilité qu'un tel drame survienne au sein d'une famille arc-en-ciel n'est nullement mentionné dans le texte de l'initiative, alors qu'il se peut bien évidemment aussi que la femme qui meure lors de son accouchement ou dans les semaines qui suivent soit en couple avec une femme. Dès lors, si l'initiative est acceptée en l'état, en pareil cas, la compagne de la mère qui décède n'aura droit à rien. Par ailleurs, cette initiative ne crée pas non plus une brèche permettant de trouver une solution pour les couples d'hommes afin que l'un d'eux puisse bénéficier d'un congé équivalent aux 14 semaines de congé maternité. En effet, le texte prévoit explicitement que seul le décès de la mère

<sup>18</sup> Initiative parlementaire 15.443 « Octroyer le congé de maternité au père en cas de décès de la mère » (Margrit Kessler, Vert'Libéral), 2015.

justifierait un tel transfert et son incapacité de prendre soin de l'enfant, pour divers motifs, n'est pas prise en considération dans le texte de cette initiative parlementaire.

#### Des congés d'une durée fort différente : une manière de hiérarchiser les familles

DURÉE DU CONGÉ	NAISSANCE			NAISSANCE & DECES DE LA MERE		ADOPTION
	Couples F- H	Couples F - F	Couples H-H	Couples F- H	Couples F - F	Couples F- H
16 sem.	14 + 2					
14 sem.		14 + 0		Projet: 14		
2 sem.			2 + 0	2		Projet: 2
0 sem					Projet: 0	

Comme le montre le tableau ci-dessus, au niveau fédéral, les dispositions en matière de congés prévus lors de la naissance d'un enfant ou de l'accueil de celui-ci lors d'une adoption impliquent une claire inégalité de traitement entre différents modes d'accès à la parentalité et les différents types de constellations familiales et donc entre les enfants.

**Jusqu'ici la lenteur et la difficulté de l'élaboration d'une politique familiale au niveau fédéral se traduit par l'émiettement des dispositions, avec des mesures différentes pour chaque catégorie de familles et types de bénéficiaires. Comme on le voit, les familles « non traditionnelles » qu'elles soient adoptives ou arc-en-ciel, bien que minoritaires, paient aujourd'hui le prix fort de cette incapacité à élaborer une politique familiale d'ensemble, cohérente et inclusive, basée sur un principe d'égalité et centrée sur le bien de l'enfant.**

Dans ce contexte, il importe donc particulièrement que les nouvelles propositions en matière de congé parental reposent sur un principe d'égalité permettant à tous les enfants et à toutes les familles de bénéficier des mêmes conditions cadres pour accueillir et prendre soin de leur enfant que ce soit lors de sa naissance ou de son accueil au sein de la famille. Or, pour l'heure, ce n'est encore que trop rarement le cas. De plus, il importe de se rappeler qu'en Suisse pour une majorité d'employé-e-s<sup>19</sup> et d'indépendant-e-s, ce sont les dispositions fédérales qui font foi.

**Financées par toutes et tous, les allocations perte de gains (APG) devraient bénéficier à toutes les familles et à tous les enfants, indépendamment du mode d'accès à la parentalité et de la composition de la famille.**

<sup>19</sup> En effet, les conventions collectives de travail n'abordent que rarement le sujet des congés parentaux.

## DES DISPOSITIONS INCLUSIVES ET EGALITAIRES : QUELQUES EXEMPLES

Par les médias ou grâce à nos échanges avec certaines instances, il nous a été possible d'identifier des pratiques inclusives en matière de congés de naissance pour les couples de même sexe au sein de trois multinationales (cf. tableau 2 en annexe) ainsi que de la part de six employeurs (para)publics (cf. tableau 3 en annexe).

Ces exemples de bonnes pratiques permettent d'identifier différentes solutions à même de garantir aux couples de même sexe l'accès aux congés parentaux en vigueur lors d'une naissance, d'une adoption et/ou de l'accueil d'un nouveau-né ou d'un jeune enfant.

Comme nous le verrons, pour les couples de même sexe, ce qui est pris en compte pour donner accès à ces congés est parfois simplement la situation effective de la famille, ce qui constitue à notre avis la solution la plus judicieuse.

Dans d'autres cas, c'est le lien avec l'enfant qui est mis en avant (le lien de filiation). Or, dans le contexte actuel en Suisse, cela revient à exclure les familles arc-en-ciel d'une partie des congés puisque, pour l'heure, l'un des deux

### Critères d'accès aux congés – Tenir compte des réalités

Actuellement, au sein d'un couple de même de sexe, un des deux parents ne peut établir un lien de filiation avec son enfant à sa naissance et cette situation risque malheureusement de perdurer pour bien des couples à l'avenir.

Dès lors, il importe de formuler des critères d'accès aux congés de naissance pour les couples de même de sexe en spécifiant que ce qui prévaut, c'est la situation de fait du couple parental et non sa situation légale envers l'enfant à la naissance. Il convient aussi de préciser que si le couple peut être lié par une union légale, il peut également vivre en concubinage.

parents ne peut établir cette filiation à la naissance de l'enfant mais seulement quand ce dernier a atteint l'âge de 2-3 ans. Si le mariage civil pour toutes et tous permettra à certaines configurations de familles arc-en-ciel de bénéficier de la double filiation à la naissance, dans de nombreuses autres situations il demeurera malheureusement nécessaire de passer par la procédure d'adoption de l'enfant du/de la partenaire.

Dans d'autres cas enfin, c'est le lien légal au sein du couple (actuellement en Suisse le partenariat enregistré mais sans doute dans un proche avenir le mariage) qui est pris comme critères d'accès, ce qui est moins problématique mais néanmoins peu cohérent en regard d'autres dispositions existantes. En effet, un couple homme-femme n'a pas besoin d'être marié pour avoir accès aux congés de naissance. De même, un couple de même sexe n'a pas non plus besoin d'être lié par un partenariat enregistré pour déposer une demande d'adoption de l'enfant du/de la partenaire et accéder au statut de parent légal de son enfant. Pourquoi dès lors devrait-il renoncer au concubinage pour bénéficier des congés de naissance?

### Égalité entre les familles et respect de la diversité des modalités d'accès à la parentalité, plusieurs multinationales se positionnent

Dans un communiqué de presse de mars 2019, **Novartis** annonce qu'elle instaure un congé parental rémunéré de 14 semaines pour chacun-e des deux parents partout où elle est implantée et de préciser qu'en Suisse, à compter du 1er juillet 2019, le congé alloué au parent ayant donné naissance sera augmenté à 18 semaines. Conformément à sa stratégie Diversity & Inclusion, Novartis souligne à cette occasion son « engagement en faveur de l'égalité pour tous les parents » et précise que les dispositions prévues s'appliquent

au niveau mondial « à tous les parents, qu'ils aient mis ou pas leur enfant au monde, y compris en cas d'adoption (également pour les couples de même sexe) et de maternité de substitution (si elle est autorisée dans le pays) ». <sup>20</sup> Rédigé en anglais, ce document renonce aux termes mère/père au profit des catégories de « birthing » or « non birthing parent », qui permettent d'inclure différentes constellations.

En décembre 2019, c'est au tour de **Nestlé** de publier un document stratégique relatif au soutien global de l'entreprise à la parentalité qui, lui aussi, propose une nouvelle terminologie en distinguant une personne qui prend principalement soin de l'enfant (« primary caregiver ») et une personne qui le fait de manière secondaire (« secondary caregiver ») <sup>21</sup>. Dans le premier comme dans le second cas, il peut s'agir d'un parent biologique (mère ou père), adoptif, d'un-e partenaire enregistré-e ou encore de la personne qui a officiellement la garde de l'enfant. Dans tous les cas de figure, ce qui est pris en compte c'est le rôle assumé dans les soins à l'enfant. La personne principalement en charge se voit alloué 18 semaines de congé payé et la seconde 4. L'objectif de cette politique est de créer au sein de l'entreprise une culture inclusive basé sur l'égalité de genre et le respect de la diversité qui prend acte du fait que chaque famille est unique, raison pour laquelle il a été décidé que la politique de congé parental serait basée sur la prise en charge effective de l'enfant, indépendamment du genre et en prenant en compte la diversité des constellations familiales <sup>22</sup>.

20 Communiqué de presse de Novartis « Global Equal Parental Leave Policy for all Novartis parents », mars 2019 : <https://www.novartis.com/news/global-equal-parental-leave-policy-all-novartis-parents>.

21 Nestlé, Policy Mandatory, December 2019 : « Nestlé Global Parental Support Policy », en ligne & Philippe Rodrik, « Nestlé instaure le congé parental, indépendant du genre », 24 Heures, 04.12. 2019.

22 Idem supra: point II Principles "Creating an inclusive culture".

En juillet 2020, c'est au tour de **Japan Tobacco International (JTI)** d'annoncer qu'elle lance une politique de congé familial global et égalitaire dans les 81 pays où la multinationale est implantée en proposant 20 semaines de congé à ses employé-e-s, indépendamment du genre, de l'orientation sexuelle ou de la modalité d'accès à la parentalité (naissance, adoption ou gestation pour autrui). Et la présidente du domaine « Diversité et Inclusion » de la firme de préciser encore que cette nouvelle politique de congé familial a pour objectif d'inclure tous les parents indépendamment de leurs choix et modes de vie. <sup>23</sup>

Si, bien évidemment, les politiques familiales de ces trois multinationales reflètent les acquis sociaux en vigueur dans d'autres contextes nationaux en matière de congés parentaux comme de respect de la diversité et des droits des personnes LGBTIQ <sup>24</sup> – la Suisse accusant un réel retard sur les deux plans –, il n'en demeure pas moins que ces exemples mettent en lumière les logiques de « saucissonnage », de hiérarchisation et d'exclusion à l'œuvre au niveau fédéral en Suisse comme, *a contrario*, la possibilité de procéder de manière diamétralement opposée en partant d'un principe d'égalité de traitement afin d'élaborer un dispositif englobant d'emblée tout le monde.

## Employeurs (para)publics en marche vers l'inclusion

*D'un congé « paternité » qui s'ouvre aux couples de même sexe...*

En mai 2020, la **Poste suisse SA** publie elle aussi un communiqué de presse relatif aux « Conditions d'engagement plus modernes et plus favorables à la famille pour le personnel de la Poste » <sup>25</sup> dans lequel on apprend que la durée des congés maternité et paternité a été étendue. A cette occasion, la Poste suisse précise que « le congé de paternité, qui s'applique désormais aussi à la compagne d'une mère vivant en couple avec une personne de même

23 <https://www.jti.com/jti-announces-new-equal-family-leave-policy>.

24 Japan Tobacco International comme Nestlé ont entrepris la démarche pour obtenir le Swiss LGBTI Label qui distingue les entreprises et organisations ayant une culture organisationnelle ouverte et inclusive et pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTI\* à l'issue d'un processus d'évaluation de leurs politiques internes (<https://www.lgbti-label.ch/fr/>). Et ce label leur a été remis publiquement en septembre 2020 à Genève.

25 Communiqué de presse du 5 mai 2020 : <https://www.post.ch/fr/notre-profil/medias/communiqués-de-presse/2020/conditions-d-engagement-plus-modernes-et-plus-favorables-a-la-famille-pour-le-personnel-de-la-poste>.

sexe, passe de deux à quatre semaines »<sup>26</sup>. Formulé de manière plus neutre et inclusive, l'article consacré au « congé de paternité/congé parental/congé d'adoption » (2.17.2) dans la convention collective permet également à notre sens que, au sein d'un couple d'hommes, non seulement le père génétique, mais aussi le père non génétique, puisse bénéficier de ce congé payé de 4 semaines (susceptible d'être prolongé un congé non payé de 4 semaines également).<sup>27</sup>

Au niveau de l'application de son règlement du personnel<sup>28</sup>, la **Ville de Lausanne** a également décidé d'ouvrir l'accès au congé paternité de 4 semaines à la compagne d'une femme qui a accouché, mais le critère retenu ici est l'existence d'un partenariat enregistré entre les deux femmes.<sup>29</sup> L'intégration dans sa brochure « Harmoniser vie professionnelle et vie privée » du témoignage d'une femme ayant pu bénéficier d'un tel congé atteste du souci d'inclusivité de la municipalité de Lausanne.<sup>30</sup> Par contre, la situation des couples d'hommes n'a pour l'heure pas été prise en compte. Au vu de l'élaboration en cours d'une politique de lutte contre les discriminations faites aux personnes LGBTIQ par la municipalité de Lausanne, on peut toutefois espérer que des solutions soient trouvées en ce domaine dans un proche avenir.

Grâce à son bureau de l'égalité dédié non seulement à l'égalité entre femmes et hommes mais aussi envers les personnes LGBTIQ, la **Ville de Zürich** est sensibilisée depuis plusieurs années à ces questions. Aussi, à l'occasion de la récente révision du règlement sur les relations de travail du personnel municipal, entré en vigueur le 1er avril 2020<sup>31</sup>, a-t-il été décidé d'explicitier le principe d'une égalité de traitement entre différentes constellations familiales.

26 Idem supra.

27 Poste suisse, Convention collective de travail, état au 1er janvier 2021.

28 Ville de Lausanne, Règlement pour le personnel de l'administration communale. État 1er janvier 2017. L'article 53 (Congés spéciaux du brève durée) mentionne 20 jours de congés paternité (p.12).

29 Instruction administrative 53.06 concernant la mise en œuvre du règlement du personnel de la Ville de Lausanne, section « Congé paternité ou congé de la partenaire enregistrée ».

30 <https://www.lausanne.ch/officiel/travailler-a-la-ville/travail-vie-privee/harmoniser-vie-professionnelle-et-vie-privee.html>; version longue du témoignage: <https://www.lausanne.ch/de/officiel/travailler-a-la-ville/travail-vie-privee/temoignages/deborah-demeter.html>

31 Stadt Zürich, Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (AB PR) Gültig ab 1. Juli 2002. Stadtratsbeschluss vom 27. März 2002 (447) mit Änderungen bis 8. Januar 2020 (6).

Dans la section consacrée aux « autres congés payés et non payés », l'article 128 porte sur l'« application des événements familiaux aux partenaires de vie ainsi qu'aux beaux-enfants, aux enfants adoptés et aux enfants accueillis en tant que famille d'accueil » ; une disposition qui permet d'ouvrir l'accès au congé prévu lors de la naissance pour le père (article 129) aux couples de femmes comme aux couples d'hommes. En mai 2020, le communiqué de presse annonçant l'augmentation de la durée du congé paternité, qui passe de 10 à 20 jours, est d'ailleurs explicite à ce sujet : « Comme par le passé, les innovations profiteront également aux salarié-e-s en partenariat enregistré qui deviennent belles-mères ou beaux-pères à la suite de la naissance d'un enfant par leur partenaire. Pour clarifier ce point, le conseil municipal a créé une base juridique distincte en ce domaine »<sup>32</sup>.

Le Conseil d'Etat du canton de Vaud a, pour sa part, décidé d'introduire un nouvel article dans le règlement d'application de la loi sur le personnel de **l'Etat de Vaud** afin que le congé paternité puisse être accessible aux couples de même sexe qu'il s'agisse d'un couple de femmes ou d'un couple d'hommes. Depuis le 1er février 2021, « Le congé [paternité] est également accordé au partenaire de même genre du parent légal de l'enfant, indépendamment qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, lorsqu'il fait ménage commun avec lui et pourvoie aux soins de l'enfant ».<sup>33</sup> De plus, on peut également se réjouir du fait que le critère d'accès retenu soit le fait de faire ménage commun et non pas l'existence d'une union légale.

Le règlement du personnel du **canton de Lucerne** prévoit, quant à lui, un « congé lors de l'établissement d'une relation d'accueil avec un enfant » qui permet d'inclure les situations d'adoption de l'enfant du/de la partenaire, ce qui n'est pas le cas d'autres congés adoption strictement réservés à l'adoption extrafamiliale. L'article 46 stipule en effet que « lors de l'établissement d'une relation d'accueil en vue de l'adoption ultérieure d'un enfant qui n'est pas d'âge

32 [https://www.stadt-zuerich.ch/fd/de/index/das\\_departement/medien/medienmitteilungen/2020/mai/200513a.html](https://www.stadt-zuerich.ch/fd/de/index/das_departement/medien/medienmitteilungen/2020/mai/200513a.html). On notera que ce communiqué de presse reprend les termes liés au contexte alémanique où l'adoption de l'enfant du partenaire s'appelle l'adoption de la belle-fille ou du beau-fils, mais que ceux-ci ne correspondent pas aux vécus et aux pratiques des familles arc-en-ciel dans lesquelles il y a deux mères ou deux pères et non un père et un beau-père ou une mère et une belle-mère.

33 Règlement d'application de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud (RLPers-VD) (172.31.1), alinéa 4 du Art. 75 (Lpers, art. 35 litt. c) 14.

scolaire, l'autorité compétente peut accorder au salarié un congé payé d'une durée maximale de huit semaines à compter de l'accueil de l'enfant. Si les deux parents travaillent pour le canton, ils ne peuvent bénéficier que d'un congé de huit semaines au maximum pour le même enfant ».<sup>34</sup> C'est sur cette base que l'Hôpital cantonal de Lucerne a édicté en octobre 2018 des « lignes directrices relatives aux congés payés lors de l'accueil d'un enfant en vue d'une adoption ultérieure »<sup>35</sup> dans lequel la situation des couples de même sexe susceptible de devenir les parents légaux de leur enfant à l'issue de la procédure d'adoption de l'enfant du/de la partenaire est clairement évoquée. Ce document spécifie que la partenaire de la femme qui accouche pourra avoir accès à une semaine de congé (durée similaire au congé paternité) tandis qu'au sein d'un couple d'hommes, le père non génétique qui devra initier la procédure d'adoption pourra bénéficier des 8 semaines d'accueil de l'enfant tandis que le père génétique bénéficiera, pour sa part, de la semaine de congé paternité.<sup>36</sup>

*... à un règlement du personnel cantonal explicitement et systématiquement inclusif*

Revu en août 2020, le Règlement du personnel de l'**État de Genève** nous montre qu'il est possible d'être explicitement et systématiquement inclusif pour l'ensemble des congés et des configurations familiales.

Lors de la récente révision de ce règlement, avec les articles respectivement consacrés au « congé adoption » (article 34 A) et au « congé de naissance » (article 34 C) qui suivent celui consacré au « congé maternité » (article 34), le canton de Genève garantit un congé d'une durée identique de 20 semaines à ses employé-e-s quel que soit leur mode d'accès à la parentalité (naissance, adoption ou gestation pour autrui). Ainsi le gouvernement genevois met-il lui aussi en œuvre le principe d'égalité de traitement entre différentes constellations familiales.

<sup>34</sup> Kanton Luzern : SRL 52 - Verordnung zum Personalgesetz (Personalverordnung, PVO), Elternschaft, art. 46 ; [https://srl.lu.ch/app/de/texts\\_of\\_law/52](https://srl.lu.ch/app/de/texts_of_law/52)

<sup>35</sup> Luzerner Kantonsspital, Wegleitung Besoldeter Urlaub für die Begründung eines Pflege-kindverhältnisses für die spätere Adoption

<sup>36</sup> Un couple de pères au moins a bénéficié de ces dispositions. Nous ne savons pas s'il y a eu d'autre cas. Nous ignorons également si seul l'hôpital cantonal de Lucerne a fait un tel usage de l'article 46 ou si cela a également été le cas dans d'autres secteurs de l'administration publique lucernoise.

La grande nouveauté est l'instauration de ce « congé de naissance », créé spécifiquement pour régler la question des enfants nés par GPA à l'étranger, comme en atteste le contenu de cet article :

*En cas de recours à la gestation pour autrui, un congé de naissance avec traitement est accordé au membre du personnel qui est le parent biologique, pour autant qu'il exerce une activité régulière faisant l'objet d'une rétribution mensuelle.*

1. *La durée de ce congé est fixée par analogie avec l'article 34, alinéa 2 (qui établit la durée du congé maternité).*
2. *Le congé de naissance commence dès la naissance de l'enfant, mais au plus tôt le jour où le membre du personnel prend congé pour aller chercher l'enfant dans son pays d'origine.*

Certes créé en ayant en tête la situation des couples d'hommes ayant recours à la GPA, on notera que cet article a été formulé de manière inclusive et permet à un couple homme-femme ayant eu recours à une GPA à l'étranger de bénéficier également de cette disposition.

En ce qui concerne le congé plus court, la rédaction de l'article vise clairement à inclure les différents types de famille et à leur garantir un traitement similaire. La première mesure prise a consisté à changer l'intitulé de ce congé : la notion de « congé paternité » a été écartée au profit de celle de « congé parental » (article 34 C) :

1. *Un congé parental de 10 jours avec traitement est accordé durant l'année qui suit la naissance, l'adoption ou l'accueil d'un ou plusieurs enfants, au membre du personnel :*
  - a) *Qui est le conjoint, le partenaire enregistré du parent de l'enfant né ou qui mène de fait une vie de couple avec ledit parent ;*
  - b) *Qui est parent adoptif ;*
  - c) *Qui accueille avec hébergement de manière permanente un enfant de moins de 8 ans, pour autant que ce dernier ne s'absente pas plus de 10 jours par mois.*

2. *Le congé parental peut être cumulé avec celui octroyé selon les articles 34 (congé maternité), 34A (congé adoption) et 34B (congé de naissance)*

**Le règlement du personnel de l'État de Genève constitue un excellent modèle et on ne peut qu'espérer qu'il inspire d'autres employeurs (para)publics ou privés à l'avenir.**

Mais on constate aussi que le point a) a été conçu de sorte à donner accès à ce congé en mettant sur le même pied les couples hétéros comme homoparentaux et en prévoyant, dans un cas comme dans l'autre, que ceux-ci puissent être liés par une union légale (mariage ou partenariat enregistré) ou vivre en concubinage.

Le point 2, quant à lui, donne la garantie que ce congé plus court soit accessible à tous les couples parentaux, quel que soit leur modalité d'accès à la parentalité (naissance, adoption, gestation pour autrui), alors que dans le cadre des dispositions adoptées ou en discussion au niveau fédéral, les familles arc-en-ciel comme adoptives se trouvent privées de ce deuxième congé.

### **D'un cas singulier à un changement de réglementation**

À l'origine de ces nouvelles dispositions, on trouve la demande en 2018 d'un couple d'hommes qui attendaient des jumeaux et dont l'un des deux travaillait comme enseignant à l'État de Genève.

Adressée à sa hiérarchie directe, sa demande de congé a suivi la voie hiérarchique pour, au final, aboutir sur la table de la conseillère d'État radicale Nathalie Fontanet en charge des finances et des ressources humaines.

Dans un contexte politique sensibilisé aux questions de non discriminations – une politique publique dans le domaine LGBTIQ existe tant au niveau du canton que de la Ville de Genève – le Conseil d'État a suivi en mai 2019 la position défendue par sa ministre et, par souci d'équité, a non seulement attribué un « congé spécial » à cet enseignant d'une durée équivalente aux vingt semaines prévues par l'État de Genève en cas de naissance ou d'adoption, mais s'est engagé à ce qu'un tel congé puisse être obtenu à l'avenir par d'autres couples d'hommes dans une situation similaire. Un an plus tard, la révision du Règlement du personnel de l'État de Genève ancrerait cette volonté dans la loi.

## **ÉLABORER DES CONGÉS INCLUSIFS ET ÉGALITAIRES**

Les exemples présentés montrent que plusieurs démarches peuvent déboucher sur des congés inclusifs et égalitaires pour les couples de même sexe. Novartis, Nestlé et JIP ont, en leur qualité de multinationales, opté pour une posture proposant des congés identiques pour toutes et tous. Ainsi, cette posture se caractérise-t-elle par :

- a. une égalité de traitement entre toutes les familles quelle que soit leur modalité d'accès à la parentalité ;
- b. une mise en évidence du rôle parental auprès de l'enfant conduisant à la disparition de la mention du statut de mère et père ;

- c. des congés d'une longueur identique entre les deux parents indépendamment du genre et de la composition du couple parental (dans deux des trois entreprises).

Dans le règlement du personnel de l'État de Genève, la volonté d'instituer une égalité de traitement entre toutes les familles a conduit à ajouter aux catégories existantes – congé maternité et congé adoption – une nouvelle disposition intitulée congé de naissance pour les enfants nés grâce à une GPA à l'étranger ainsi qu'à allouer un congé long pour l'un des deux parents d'une durée identique dans les trois cas (maternité, adoption, naissance par GPA). Concernant le congé court prévu pour l'autre parent, au lieu de spécifier un dispositif pour chaque type de famille, la stratégie adoptée a été d'englober tout le monde dans un même congé parental. Par contre, comparé au modèle retenu par Novartis et JIT, on constate que le modèle genevois ne propose pas un congé d'une durée similaire entre les deux parents.

La ville de Zürich indique encore une autre voie : des congés laissés tels quels, mais un article qui permet par analogie leur application à d'autres constellations familiales qu'une famille dite traditionnelle et cela en vertu d'un principe d'égalité de traitement clairement explicité.

Par ailleurs, si les propositions visant à établir un congé d'une durée identique pour la mère comme pour le père venait à aboutir, cela assurerait qu'au sein d'un couple d'hommes l'un des deux pères ait la possibilité de prendre soin de leur nouveau-né les 3-4 premiers mois de sa vie. Il resterait toutefois à s'assurer que ce congé soit également accessible au « deuxième » parent, et cela aussi bien pour un couple d'hommes ou de femmes.

Enfin, on constate que si on ne se distancie pas un peu de la logique qui fonde les congés maternité/paternité actuels, la prise en compte des familles arc-en-ciel peut facilement se limiter aux seuls couples de femmes en leur ouvrant l'accès au congé paternité, tandis qu'aucune amélioration ne survient pour les couples de pères.

Aussi, au terme de ce parcours, l'on retiendra que :

- » Pour que ces congés parentaux soient inclusifs, il est nécessaire de s'assurer que le couple parental – quel que soit sa composition ou son mode d'accès à la parentalité – aura droit aux deux congés prévus pour une famille dite traditionnelle, soit à l'heure actuelle à un congé long et à un congé plus court ou, peut-être à l'avenir, à deux congés longs.
- » Clairement défini, cet objectif d'inclusion et d'égalité de traitement ne doit jamais être perdu de vue lors l'élaboration des dispositions.
- » Il est également indispensable de tenir compte de la situation juridique actuelle des couples de même sexe afin de s'assurer que les critères retenus pour les ayant droit des congés leur permettent effectivement d'accéder à l'ensemble des congés.

**La présence des parents dans la prime enfance joue un rôle prépondérant dans le bon développement des enfants. Tous les enfants devraient pouvoir bénéficier du meilleur départ possible dans la vie. Des congés inclusifs, basés sur un principe d'égalité de traitement entre les différents types de familles, placent le bien de l'enfant au cœur du dispositif.**

Annexe: Tableau 1  
**Situation actuelle en Suisse au niveau federal**  
**Les familles « non traditionnelles » pas ou peu prises en compte**

		CONGE MATERNITE FEDERAL : 14 semaines depuis 2004 CONGE PATERNITE FEDERAL : 2 semaines depuis 2021 Financement Allocations pertes de gains (APG)						CONGE ADOPTION <sup>1</sup> En discussion au parlement	CONGE PARENTAL <sup>2</sup> Modèle COFF 2018	CONGE PARENTAL Initiative parlementaire (Bertschy 09-2020)	
Couple parental		Famille « classique »		Famille arc-en-ciel				Famille adoptive	Famille « classique »		
		F & H		F & F		H & H		F & H <sup>3</sup>	F & H		
NAISSANCE + 3-6 MOIS POST NAISSANCE	Congé long <sup>4</sup> • Durée : 3-6 mois • Fonction : prise en charge à 100% du nouveau-né + santé post grossesse et accouchement et éventuellement allaitement	Congé long	Congé court	Congé long	Congé court	Congé long	Congé court	2 semaines seulement  Le père ou la mère peut prendre ce congé	Congé long	Congé court	2 congés parentaux
	Congé plus court <sup>6</sup> • Durée : 2 semaines min. • Fonction : créer le lien avec l'enfant, mise en place de la vie familiale, soutien à la mère/parent premier référent	Mère 14 semaines	Père 2 semaines	Mère qui a accouché: 14 semaines	Mère qui n'a pas accouché: <b>RIEN</b>	Père génétique: <b>Que 2 semaines</b>	Père non génétique: <b>RIEN</b>		Mère 14 semaines	Père 8 semaines	Mère 14 semaines
CONGE PARENTAL	Le congé parental de la COFF (2018) permet de rallonger de 4 mois la prise en charge d'un enfant au sein de sa famille. Prévu pour les couples homme-femme, il mentionne les couples de même sexe et/ou qui adoptent pour la première fois fin 2020.  L'initiative parlementaire permettrait aussi de le faire, sur 3 mois, si la mère et le père prennent leur congé à la suite.								16 semaines  A prendre entre le père et la mère, à bien plaisir		

1 Ce congé concerne uniquement l'adoption extrafamiliale et pas l'adoption de l'enfant du/de la partenaire. Le congé alloué permet d'accueillir l'enfant lors de son arrivée au sein de la famille.

2 La Brief Policy no 3 de la COFF (novembre 2020) « Congé parental: un investissement nécessaire et rentable » fait pour la première fois mention des couples de même sexe ou qui adoptent un bébé, ce n'était pas le cas dans le modèle proposé en 2018.

3 Le projet de Mariage civil pour toutes et tous proposé par le Conseil fédéral comprend l'accès à l'adoption extrafamiliale pour les couples de même sexe, si le projet est accepté, les couples de même sexe qui recourent à l'adoption extrafamiliale bénéficieraient également de ce congé.

4 = congé maternité (dénomination au niveau fédéral) ; = congé « parent principal » ou « premier

parent référent » (dénomination réglementation multinationales).

5 En cas d'approbation par la population de la loi sur le mariage civil pour toutes et tous le 26 septembre 2021, l'accès à la PMA pour les couples de femmes mariées et la double filiation de l'enfant dès sa naissance avec les deux mères, donnerait accès à la mère qui n'a pas accouché à ce congé.

6 = congé paternité (dénomination au niveau fédéral) ; = congé de « l'autre » ou du « deuxième » parent (dénomination réglementation multinationales) ; = congé parental de certaines réglementations d'employeurs publics.

## Reglementations inclusives – Employeurs publics

Couple parental	Famille « classique »		Famille arc-en-ciel				Famille adoptive	
	F & H		F & F		H & H		F & H	
Type de congé	Congé long	Congé court	Congé long	Congé court	Congé long	Congé court	Congé long	Congé court
ETAT DE GENEVE	Mère	Père Marié ou concubin	Mère qui a accouché	Mère qui n'a pas accouché Partenariat ou concubinage	Père génétique	Père non génétique Partenariat ou concubinage	Indépendant du genre Accessible à l'un ou à l'autre parent <sup>1</sup>	
	Congé maternité 20 semaines	Congé parental 2 semaines	Congé maternité 20 semaines	Congé parental 2 semaines	Congé de naissance 20 semaines	Congé parental 2 semaines	Congé adoption 20 semaines	Congé parental 2 semaines
VILLE DE ZÜRICH	Mère	Père Marié ou concubin	Mère qui a accouché	Mère qui n'a pas accouché Partenariat	Père génétique	Père non génétique Partenariat	Indépendant du genre Accessible à l'un ou à l'autre parent	
	Congé maternité 16 semaines	Congé paternité 4 semaines	Congé maternité 16 semaines	Congé naissance <sup>2</sup> 4 semaines	Adoption/accueil <sup>3</sup> 16 semaines	Congé naissance 4 semaines	Adoption/accueil 16 semaines	Congé naissance 4 semaines
ETAT DE VAUD	Mère	Père Marié ou concubin	Mère qui a accouché	Mère qui n'a pas accouché Partenariat ou concubinage	Père génétique	Père non génétique Partenariat ou concubinage	Indépendant du genre Accessible à l'un ou à l'autre parent	
	Congé maternité 16 semaines	Congé paternité 4 semaines	Congé maternité 16 semaines	Congé paternité 4 semaines	<b>Congé paternité 4 semaines</b>	Congé paternité 4 semaines	Congé adoption 16 semaines	
ETAT DE LUCERNE (Hôpital cantonal)	Mère	Père Marié ou concubin	Mère qui a accouché	Mère qui n'a pas accouché Partenariat ou concubinage	Père génétique	Père non génétique Partenariat ou concubinage	Congé lors de l'établissement d'une relation d'accueil avec un enfant Accessible à l'un ou à l'autre parent	
	Congé maternité 16 semaines	Congé paternité 2 semaines	Congé maternité 16 semaines	Congé paternité 2 semaines	<b>Congé paternité 2 semaines</b>	Congé accueil d'un enfant 8 semaines	8 semaines	
VILLE DE LAUSANNE <sup>4</sup>	Mère	Père Marié ou concubin	Mère qui a accouché	Mère qui n'a pas accouché Partenariat	Père génétique	Père non génétique	Indépendant du genre Accessible à l'un ou à l'autre parent	
	Congé maternité 16 semaines	Congé paternité 4 semaines	Congé maternité 16 semaines	Congé (paternité) 4 semaines	<b>Congé paternité 4 semaines</b>	<b>RIEN</b>	Congé adoption 16 semaines	Congé adoption <sup>5</sup> 8 semaines
POSTE CH SA	Mère	Père Marié ou concubin	Mère qui a accouché	Mère qui n'a pas accouché Etat civil : rien de spécifié	Père génétique	Père non génétique Etat civil : rien de spécifié	Indépendant du genre Accessible à l'un ou à l'autre parent	
	Congé maternité 16 semaines	Congé paternité <sup>4</sup> 4 semaines	Congé maternité 18 semaines	Congé parental 2 semaines	<b>Congé paternité 4 semaines</b>	Congé parental? <sup>6</sup> 4 semaines	<b>Congé adoption 4 semaines</b>	Congé adoption <sup>7</sup> 4 semaines

1 Si les deux parents travaillent à l'Etat de Genève, le congé peut être intégralement pris par l'un des parents, ou l'un 16 semaines et l'autre 4 semaines.

2 Le congé pour la naissance d'un enfant figure dans de l'article 128 (Application des événements familiaux aux partenaires de vie ainsi qu'aux beaux-enfants, aux enfants adoptés et aux enfants accueillis en tant que famille d'accueil) des « Dispositions d'application de l'Ordonnance sur les relations de travail du personnel municipal » (AB PR) de la ville de Zürich (en vigueur dès le 1er avril 2020).

3 En vertu de l'article 130 (congé permettant l'établissement de liens lors de l'adoption ou de l'accueil d'un enfant) du même règlement (AB PR) de la ville de Zürich, il existe la possibilité pour un couple d'hommes, que l'un des deux pères puisse bénéficier d'un congé payé de 16 semaines ; ce congé

« adoption/accueil d'un enfant » est indépendant du genre.

4 Les informations concernant les couples de même sexe figurent dans les instructions relatives à l'application du règlement du personnel de la Ville de Lausanne.

5 Si les deux parents travaillent à la Ville de Lausanne, l'un des parents a droit à 4 mois et l'autre à 2 mois.

6 D'après le règlement, le père non génétique devrait pouvoir accéder au congé, mais dans le communiqué de presse il est fait uniquement état de la partenaire enregistrée de la femme qui accouche

7 Si les deux parents travaillent à la Poste, chacun-e a droit à 4 semaines.

Annexe: Tableau 3  
Reglementations inclusives - Multinationales

Couple parental	Famille « classique »		Famille arc-en-ciel				Famille adoptive	
	F & M		F & F		H & H		F & H   F & F   H & H	
Type de congé	Congé long	Congé court	Congé long	Congé court	Congé long	Congé court	Congé long	Congé court
NESTLE	Indépendant du genre - Accessible à l'un ou à l'autre parent Naissance – Adoption - Accueil d'un enfant							
	1er parent référent	2ème parent référent	1er parent référent	2ème parent référent	1er parent référent	2ème parent référent	1er parent référent	2ème parent référent
	18 semaines	4 semaines	18 semaines	4 semaines	18 semaines	4 semaines	18 semaines	4 semaines
JAPAN TOBACCO INTERNATIONAL <sup>1</sup>	Congé identique indépendamment du genre, de l'orientation sexuelle ou des modalités d'accès à la parentalité (naissance, adoption, gestation pour autrui <sup>2</sup> )							
	1er parent référent	2ème parent référent	1er parent référent	2ème parent référent	1er parent référent	2ème parent référent	1er parent référent	2ème parent référent
	Mère <sup>3</sup> 20 semaines	Père 20 semaines	20 semaines	20 semaines	20 semaines	20 semaines	20 semaines	12 semaines
NOVARTIS <sup>4</sup>	Congé distinguant les parents donnant naissance des parents ne donnant pas naissance Congés concernant la naissance, l'adoption, la gestation pour autrui <sup>5</sup>							
	Parent donnant naissance	Parent ne donnant pas naissance	Parent donnant naissance	Parent ne donnant pas naissance <sup>6</sup>	Parent ne donnant pas naissance	Parent ne donnant pas naissance <sup>7</sup>	Parent ne donnant pas naissance	Parent ne donnant pas naissance
	14 semaines 18 semaines (CH)	14 semaines	14 semaines 18 semaines (CH)	14 semaines	14 semaines		14 semaines	

1 Le communiqué de presse de JTI précise que ces dispositions sont mises en œuvre en tenant compte des législations et des pratiques du pays et sujettes à accord avec les autorités locales.

2 La gestation pour autrui (GPA) peut aussi bien concerner un couple homme-femme, qu'un couple d'hommes.

3 Dans les couples homme-femme, il est spécifié que le congé long est réservé à la mère qui a accouché.

4 L'octroi de ces congés est subordonné à l'existence d'un lien légal avec l'enfant et aux dispositions légales en vigueur dans le pays.

5 Idem note 2.

6 Au vu du critère formulé ci-dessus, en Suisse, la mère qui n'a pas accouché n'aurait accès à son congé qu'une fois qu'elle a le statut de mère légale, soit au terme de la procédure d'adoption de l'enfant de la partenaire, soit quand l'enfant a entre 2 et 3 ans.

7 Idem supra en ce qui concerne le père qui n'a pas de lien génétique avec l'enfant. A cela s'ajoute la clause concernant la GPA qui dit que les dispositions valent uniquement dans les pays où celle-ci est autorisée, ce qui n'est pas le cas de la Suisse actuellement.

Aujourd'hui, en Suisse au niveau fédéral, voici à quoi se heurtent les couples de même sexe lors de la naissance de leur bébé...

