

Werftstrasse 1, Postfach 2945, CH-6002  
Luzern  
T +41 41 367 48 48  
www.hslu.ch

Institut für Soziokulturelle Entwicklung  
**Dr. Stefanie Claudine Boulila**  
Dozentin und Projektleiterin

T direkt +41 41 367 48 17  
stefanie.boulila@hslu.ch

Lucerne, 17 juin 2021  
Page 1/5

Exposé du 17 juin 2021, Haute École Spécialisée Bernoise, Département Gestion

## **Synthèse et perspectives de la conférence nationale des familles arc-en-ciel 2021**

La visibilité et la reconnaissance des familles arc-en-ciel sont un sujet qui nous a fortement accompagné-es tout au long de cette journée. Toutes les deux sont étroitement liées à la question de légitimité. En termes de visibilité, il est important que les familles arc-en-ciel soient représentées dans toutes leurs diversités. Si les familles à deux mères ou deux pères en constituent un grand nombre, nous ne devons pas pour autant oublier les familles recomposées dont les enfants sont issus de relations hétérosexuelles, les parents trans\* ni les familles pluriparentales. De plus, la réalité quotidienne des familles arc-en-ciel dépend également d'autres types de disparités, tels que les facteurs socio-économiques, le racisme, l'immigration et le handicap : ces dimensions aussi sont sources de diversité et de vécus de difficultés spécifiques.

L'exposé de Marta Roca Escoda a montré comment la recherche sur les familles arc-en-ciel s'est affranchie de la logique de la psychologie du développement et s'intéresse aujourd'hui aux différentes réalités vécues par ces familles. Cette nouvelle recherche examine les problématiques qui découlent des structures hétéro-normatives, cis-normatives et patriarcales et analyse leurs répercussions sur le plan juridique ainsi que dans les connaissances spécialisées et populaires. Ces aspects structurels influent également sur les processus institutionnels et les activités pédagogiques, comme l'a révélé la table ronde sur les *familles arc-en-ciel et les professionnel·les*.

Dans son exposé introductif à ce sujet, Catherine Fussinger s'est appuyée sur des témoignages de familles pour démontrer la nécessité d'agir dans les domaines de la préparation et de l'accompagnement à la naissance ainsi que dans le contexte préscolaire et scolaire. Ces histoires chargées d'émotions traduisent des vécus qui restent toutefois absents des débats professionnels et

Lucerne, 17 juin 2021

Page 2 / 5

Synthèse et perspectives de la conférence nationale des familles arc-en-ciel 2021

publics. Seules les expériences extrêmes sont généralement médiatisées, comme le montre l'exemple donné aujourd'hui des pères qui se sont vus refuser une place au jardin d'enfants. Il ne faut toutefois pas oublier que les expériences aussi subtiles soient-elles, ne cessent de se répéter et finissent par faire partie du quotidien, comme le dit Catherine Fussinger.

Quelles sont alors les solutions ?

Il a été présenté un exemple de la ville de Lausanne qui a élaboré un plan d'action en politique LGBTIQ+ prêt à paraître bientôt. Un plan d'action est un outil institutionnel grâce auquel le statu quo peut être bousculé de manière systématique et très concrète. C'est un outil de la politique égalitaire et antidiscriminatoire permettant de traiter les thèmes et enjeux qui ne peuvent pas être réglés par voie juridique.

Le canton de Vaud, par exemple, s'attaque à l'homophobie et à la transphobie dans l'enseignement scolaire dans le cadre d'un plan d'action dirigée par Dr Caroline Dayer. Une sensibilisation systématique en milieu scolaire permet de ne plus laisser au hasard si les professionnel·les sont ou non formé·es aux questions LGBT. C'est aussi une manière de sécuriser les professionnel·les car nous l'avons souvent entendu aujourd'hui : beaucoup voudraient bien faire mais ne savent pas comment et ne mesurent pas toujours où résident exactement les problèmes. Il existe de plus souvent une gêne à parler de discrimination. Une thématization systématique de cette problématique est donc importante. Elle soulage aussi les collègues queer dont les institutions attendent souvent une prise en charge de ce travail de sensibilisation et la fonction de « guichet LGBTIQ », pour reprendre l'expression de Caroline Dayer.

Paola Orgilia Ikhilior et Simone Marti nous ont aussi donné un aperçu sur la formation du corps enseignant et des sages-femmes. La question se pose ici de savoir comment thématiser la diversité pour être en mesure d'identifier l'inégalité sociale et y réagir. Ceci n'est pas toujours évident dans les discours sur la diversité, les rapports de force n'étant pas per se inclus dans la notion de diversité<sup>1</sup>. L'aptitude des professionnel·les à l'auto-réflexion est ici jugée importante.

Concrètement parlant, il s'agit d'apprendre à déconstruire les représentations dominantes de l'identité sexuelle et des sexualités et à ne pas les considérer comme des normes universelles. Une importance toute particulière a été reconnue à la capacité de changer d'angle de vue et à celle d'accompagner chaque cas dans sa spécificité. La nécessité d'abandonner une pédagogie de l'égalité de traitement, c'est à dire de se départir de l'idée qu'en traitant tout le monde pareil, nous ne cimentons pas d'inégalités m'a semblé un véritable plaidoyer. C'est toujours encore un discours

---

<sup>1</sup> [Boulila, S.C. 2021, « Ist Diversity Anti-Rassistisch? Ein Kritischer Kommentar zum Verhältnis von Diversity Politics und den Politics of Bildung, Macht, Diversität. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum. Serena Dankwa et al. \(éd.\), transcript, 2021.](#)

Lucerne, 17 juin 2021

Page 3 / 5

Synthèse et perspectives de la conférence nationale des familles arc-en-ciel 2021

fort, notamment dans le travail social, mais aussi une approche libérale qui n'est pas à même de suffisamment contrer les rapports de force. C'est ainsi un plaidoyer en faveur d'une pédagogie qui met en avant l'équité et donc les rapports de force.

Le corps enseignant et le personnel médical doivent par ailleurs connaître la situation juridique ainsi que les défis spécifiques à certaines minorités. Il s'agit maintenant de savoir comment assurer systématiquement ces aspects dans la formation initiale et continue, en dehors des enseignant-es engagé-es que nous avons ce matin à la table ronde. Il nous faut une volonté politique ainsi que des organisations qui osent se positionner.

Après la pause de midi, nous avons découvert la campagne irlandaise *Marriage Equality* et la campagne suisse qui est prévue sur *le Mariage civil pour toutes et tous*. Il va ici se poser la question de savoir comment gérer à l'avenir l'hétéroactivisme. L'hétéroactivisme est un concept de mes collègues Kath Browne et Catherine Nash<sup>2</sup> qui s'avère pratique pour désigner les résistances contre l'égalité juridique et sociale des personnes queer. D'autant plus que ces forces qui font acte de résistance se distancient aussi de plus en plus du terme homophobie, en affirmant ne pas être homophobes mais se soucier simplement de l'institution du mariage, des enfants, de la nation. Comme il l'a été souligné dans la campagne irlandaise mais aussi suisse, il serait bon de soutenir les membres de la communauté qui risquent de devenir une cible de discrimination en raison de la campagne.

Lors de la table ronde portant sur les *sujets juridiques et offres de conseil*, il a été noté que des mesures s'imposent dans le domaine du droit de la filiation. Karin Hochl a parlé des difficultés auxquelles sont confrontés les parents de même sexe en raison de l'absence de filiation légale commune à la naissance. Cette filiation commune devant alors être établie via une procédure d'adoption, il en découle un bon nombre d'incertitudes ainsi que des situations souvent problématiques. Les couples lesbiens qui ont recouru à un don de sperme privé font face à un véritable flou juridique, particulièrement pour la mère sociale.

Des efforts sont également à faire en Suisse dans le domaine de la parentalité des personnes trans\*. Michelle Cottier a expliqué qu'il n'était toujours pas possible pour un homme trans de se faire enregistrer en tant que père de l'enfant dont il vient d'accoucher. Les hommes qui accouchent doivent donc se faire enregistrer en tant que mère et une femme trans dont l'enfant porte ses gènes est enregistrée en tant que père. Les personnes non binaires ou intersexes ne disposent pas de catégories autres que « mère » « ou père ». Selon Michelle Cottier, il est réfléchi, dans les débats

---

<sup>2</sup> [Browne, K. et Nash, C.J. 2017. « Heteroactivism: Beyond Anti-Gay. » ACME 16 \(4\):643-652.](#)

Lucerne, 17 juin 2021

Page 4 / 5

Synthèse et perspectives de la conférence nationale des familles arc-en-ciel 2021

juridiques, à un droit de la famille non discriminatoire, et donc à la question de savoir à quoi pourrait ressembler un droit de la famille qui inclut toutes les familles sans les discriminer. Un droit qui ne se focalise pas sur l'état civil mais se concentre sur la relation à l'enfant et un droit qui ne sexualise pas les parents et inclut les familles pluriparentales.

Dans le dernier module *Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, Diversité dans le monde du travail, Congé parental*, Caroline Straub a présenté les résultats d'une étude sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des familles arc-en-ciel. Cette étude a révélé pour la Suisse un équilibre travail-vie privée relativement élevé. Ce haut niveau de satisfaction peut s'expliquer par la flexibilisation des horaires de travail qui est identifiée dans l'étude comme une importante condition cadre et s'avère plus normalisée en Suisse qu'en Allemagne. D'après cette étude, la répartition des tâches est également plus équitable dans les familles arc-en-ciel. De plus, les personnes de l'environnement privé et professionnel immédiat joueraient un rôle particulièrement important dans le soutien aux familles arc-en-ciel. Les scientifiques en concluent que les mesures en faveur de la diversité devraient impliquer l'environnement professionnel immédiat. L'étude a identifié un potentiel d'amélioration notamment dans le domaine des services fournis aux familles par les organisations. D'après ses conclusions, le statut « arc-en-ciel » peut en fait créer un sentiment de stress, ce qui n'est pas souhaitable du point de vue de l'organisation car une personne qui subit des discriminations ou en a peur risque de la quitter.

Delphine Roux a présenté à ce sujet une étude réalisée en 2014 par Lorena Parini, une des rares études consacrées à la situation des personnes LGBT sur leurs lieux de travail en Suisse. Cette étude aussi montrait que le harcèlement existait sur le lieu de travail et que les personnes qui y avaient fait leur coming-out ne n'y sentaient pas toujours bien. Les familles arc-en-ciel ont aussi rapporté des propos discriminatoires qui étaient émis sur leur forme familiale. Le dernier exposé tenu par Maria von Känel traitait du congé parental et de la situation juridique confuse qui règne ici aussi au niveau fédéral (14 semaines de congé dit de maternité et deux semaines de congé dit de paternité). Maria von Känel a présenté une solution du canton de Genève qui applique un congé de parenté extraordinaire de 20 semaines quel que soit le sexe des parents.

Je voudrais terminer la synthèse de ce congrès avec les ateliers de dialogue qui ont débouché sur des propositions concrètes et des souhaits touchant différents domaines de la vie. Ces ateliers ont été à mes yeux particulièrement précieux car ils ont mis en relation des personnes engagées provenant de différents secteurs. Les participant·es, qui ont déclaré que ces échanges avaient stimulé leur autoréflexion, souhaitent maintenant en faire profiter leurs équipes. Mais ces ateliers

Lucerne, 17 juin 2021

Page 5 / 5

Synthèse et perspectives de la conférence nationale des familles arc-en-ciel 2021

ont également été l'occasion de présenter des enjeux concrets et de chercher ensemble des pistes pour les résoudre. Cette mise en réseau est à mon avis importante pour permettre aux échanges de se poursuivre au-delà de cette conférence d'aujourd'hui.