



# 2001-2011

# 10 ANS D'ASSURANCE MATERNITÉ GENEVOISE

Tous nos vœux!



REPUBLIQUE  
ET CANTON  
DE GENEVE

POUR TROUVAS LUX

1912

**Premier modèle d'assurance en cas de maladie et d'accident (LAMA) adopté par le peuple.**

Cette assurance prévoit une indemnité journalière en cas de grossesse et d'accouchement par les caisses maladies pour au moins 6 semaines. Elle est non-obligatoire et réservée uniquement aux femmes qui l'ont contractée.

Maladie et grossesse sont mises sur le même plan: si une femme a été malade la même année que celle de sa grossesse, la durée couverte par l'assurance pour sa maternité peut être totalement ou partiellement utilisée par les jours de maladie.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2011 marque les dix ans de l'introduction de la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) à Genève.

Premières à profiter de cette assurance en Suisse, des milliers de familles genevoises bénéficient chaque année de ce dispositif essentiel pour l'égalité entre homme et femme.

Depuis 10 ans, force est de constater que le financement de cette assurance, contrairement aux craintes exprimées à l'époque, se porte bien et que la LAMat représente un atout devenu indispensable pour les femmes désirant articuler vie professionnelle et vie familiale. Pour marquer cet anniversaire, la Commission consultative de l'égalité a souhaité faire le bilan de la situation genevoise et rappeler l'historique et les conditions-cadre de la loi.

Sous son égide, le Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE) a rédigé un rapport très complet à l'intention des institutions, des associations et des politiques en charge de ces questions, qui est disponible, en version électronique uniquement, sur le site Internet du SPPE [www.ge.ch/egalite](http://www.ge.ch/egalite).

La présente publication brosse l'état des lieux de manière beaucoup plus synthétique. Elle est diffusée à l'intention d'un plus large public par la Commission consultative de l'égalité.

L'objectif de cette dernière est de rappeler que la maternité demeure en grande partie à l'origine des discriminations vécues par les femmes dans le monde professionnel. Ces discriminations se produisent aussi bien avant, que pendant et après une grossesse ou un congé maternité, et peinent à disparaître malgré le cadre légal suisse relativement complet en la matière.

Avec cette brochure, la Commission consultative de l'égalité espère contribuer utilement aux efforts qui sont encore nécessaires pour diminuer l'écart qui perdure de manière préoccupante entre l'égalité de droit (*de jure*) et l'égalité de fait (*de facto*). **Bonne lecture.**

**DIX ANS SEULEMENT ?**

**QUELLE HISTOIRE !**

# DE 1999 À 2005... UN PAS DE GÉANT! QUAND ASSURANCE MATERNITÉ RIME AVEC CHOIX DE SOCIÉTÉ

La votation fédérale du 13 juin 1999 se solde par l'échec d'un projet d'assurance maternité au niveau suisse, mais permet de mettre en exergue la volonté des Genevois-e-s d'instaurer une assurance maternité, puisque plus de 74% des citoyen-ne-s de notre canton se sont prononcé-e-s en faveur de ce projet. Forts de ce constat, divers acteurs politiques, syndicalistes et féministes, réunis au sein du *Comité genevois pour une véritable assurance maternité*, se mobilisent à nouveau dans l'idée de créer un dispositif cantonal. Trois projets de loi et une motion s'en suivent, qui aboutissent à un projet de loi soumis au Grand Conseil et adopté par lui à l'unanimité le 14 décembre 2000.

Les débats précédant l'adoption du projet de loi illustrent certes les divergences politiques entre député-e-s sur la forme, mais ils montrent surtout la volonté unanime de créer une assurance maternité cantonale. Pour ce faire, des collaborations et des alliances inédites sont créées, sans oublier l'engagement féministe soutenu sans lequel le projet n'aurait pas vu le jour.

Suite à la modification de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG) en 2005, l'assurance maternité cantonale genevoise est adaptée en conséquence.

En conservant ses 16 semaines de congé, le congé d'adoption et des indemnités plus élevées, le canton de Genève se positionne encore aujourd'hui comme le canton suisse le plus généreux en matière d'allocations de maternité.

# À GENÈVE, COMMENT ÇA MARCHE ?

- Les bénéficiaires sont les mères actives, salariées ou indépendantes, travaillant dans le canton et qui ont cotisé à l'Avs durant les neuf mois précédant immédiatement la naissance de leur enfant ou le placement de l'enfant en vue de son adoption et qui ont également exercé une activité lucrative pendant au moins cinq mois durant cette période dans le canton de Genève<sup>1</sup>.
- Ces prestations sont financées par les cotisations paritaires des salarié-e-s, des employeur-euse-s et des indépendant-e-s.
  - ... Depuis 2010, le taux de cotisation genevois est de 0.09% (0.045% employé-e + 0.045% employeur-euse) du salaire.
  - ... **Le taux de cotisation de l'assurance fédérale est passé de 0.3% à 0.5% en 2011 (0.25% employé-e + 0.25% pour l'employeur-euse) et ce jusqu'au 31 décembre 2015<sup>2</sup>.**
- Les mères ont droit à une allocation fixée à 80% de leur salaire et à un congé de 16 semaines, soit 112 jours, dès le jour de l'accouchement. L'administration cantonale genevoise octroie 20 semaines à 100% du salaire à condition d'avoir mené une grossesse d'au moins 23 semaines. Si la mère reprend son activité lucrative durant cette période, à temps plein ou partiel, ou qu'elle décède, le droit s'éteint de manière anticipée.
  - ... **Au niveau fédéral, les mères ont aussi droit à une allocation correspondant à 80% de leur salaire mais seulement à 14 semaines de congé maternité.**
- Cette assurance est aussi valable en cas d'adoption.
  - ... **L'assurance fédérale n'est pas valable en cas d'adoption.**

- Le seuil minimal des montants d'allocations journaliers est de CHF 62.– et le plafond journalier maximal est de CHF 280.–
  - ... **Au niveau fédéral, le plafond maximal journalier est de CHF 196.–**
- En cas de naissances multiples ou d'adoptions conjointes et simultanées de plusieurs enfants, les parents ne peuvent prétendre qu'une seule fois aux prestations.
  - ... **Au niveau fédéral également, à l'exception des cas d'adoption qui ne sont pas compris dans l'assurance maternité fédérale.**
- En cas d'hospitalisation prolongée de plus de trois semaines du nouveau-né, une demande d'ajournement du versement de l'allocation peut être faite.
  - ... **Au niveau fédéral également.**

Notons qu'à l'heure actuelle, en Suisse, il n'y a pas de dispositions uniformes concernant le congé paternité, dont la durée est fixée par des règlements ou des directives internes des entreprises. La règle la plus fréquemment appliquée accorde entre 1 et 3 jours de congé rémunéré au père après la naissance d'un enfant. Un congé parental rémunéré, à partager entre le père et la mère, demeure lui aussi inexistant.

Cependant, ce sujet est régulièrement mis en discussion au niveau politique. Pour cette raison, en octobre 2010, la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF) a élaboré un modèle détaillé, incluant l'impact sur les coûts et des propositions de financement, d'un congé parental de 24 semaines, à répartir entre les deux parents<sup>3</sup>.

L'administration cantonale genevoise accorde quant à elle un congé paternité rémunéré de 10 jours durant la première année qui suit la naissance et offre la possibilité de prendre un congé parental sans traitement d'une durée maximale de deux ans à la mère ou au père à partir de la fin du congé maternité.

# ET AVANT, C'ÉTAIT COMMENT ? QUAND MATERNITÉ RIME AVEC PROBLÈME DE SANTÉ

Depuis 1945, la Confédération est en charge d'instituer une assurance maternité. Il faudra pourtant attendre encore 60 ans avant que celle-ci voie le jour au niveau fédéral, le canton de Genève ayant opté pour une solution cantonale 4 ans plus tôt, le 1<sup>er</sup> juillet 2001.

La protection de la maternité était assurée par la loi fédérale sur l'assurance maladie (LAMal), la loi sur le travail (LTr) et le code des obligations (CO). Depuis 1989, ce dernier protège les mères contre le licenciement durant la grossesse et les 16 semaines suivant l'accouchement, tandis que la LTr interdit aux femmes de travailler durant les huit semaines suivant la naissance de leur enfant.

## AVANT LE 1<sup>er</sup> JUILLET 2001

- Le Code des obligations plaçait la maternité et la maladie sur pied d'égalité pour ce qui touchait au paiement du salaire: durant la première année de service, la durée du paiement du salaire était de trois semaines. Si la durée des rapports de travail était plus longue, la période minimale durant laquelle le salaire était payé était déterminé par les échelles de Berne, Zurich ou Bâle;

- Le montant du salaire assuré n'était pas fixé par la loi et variait donc en fonction des contrats de travail.

De fait, si une femme était empêchée de travailler pour cause de maladie ou d'accident la même année où elle accouchait, son droit au salaire pour maternité se voyait diminué d'autant.

Par ailleurs, la durée du versement du salaire par l'employeur dépendait du nombre d'années de service, il arrivait que la jeune mère se retrouve sans revenu pendant les huit semaines qui suivaient la naissance de son enfant.

Dans certaines conventions collectives de travail et dans les administrations publiques, le montant et la durée du versement du salaire étaient plus généreux.

Les femmes mal assurées par leur employeur, pour autant qu'elles pouvaient se le permettre, avaient toutefois la possibilité de contracter une assurance d'indemnités journalières auprès d'une caisse maladie privée. Enfin, les plus précaires pouvaient faire appel à l'assistance publique prodiguée par les cantons.

# 1945

Premier objectif d'instaurer une assurance maternité au niveau de la Confédération.

Le peuple accepte – avec 76% de OUI – un article constitutionnel sur la protection de la famille prévoyant notamment l'instauration d'une assurance maternité.

# ET AILLEURS, C'EST COMMENT ? QUAND MATERNITÉ RIME AVEC VARIABILITÉ

La durée du congé maternité et le taux d'indemnisation varient grandement selon les pays.

Dans la législation d'un nombre de plus en plus grand d'États européens, un congé parental est prévu, incluant de manière facultative ou obligatoire une période de congé pour le père, à partager avec la mère.

## AILLEURS EN EUROPE<sup>4</sup>

- **ALLEMAGNE** le congé maternité comprend six semaines avant et huit semaines après la naissance, soit quatorze semaines (trois mois et demi) avec une indemnité de 100 % du salaire.
- **AUTRICHE** le congé maternité est de seize semaines (quatre mois) avec une indemnité de 100 % du salaire.
- **BELGIQUE** le congé maternité comprend six semaines avant et neuf semaines après la naissance, soit quinze semaines en tout, avec une indemnité de 75 % du salaire.  
... Les pères bénéficient d'un congé paternité de dix jours.

- **ESPAGNE** le congé maternité est de seize semaines (quatre mois) avec une indemnité de 100 % du salaire, dont dix semaines peuvent être prises par le père.  
... Les pères bénéficient d'un congé paternité de quatre semaines.
- **FRANCE** le congé maternité est de seize semaines (quatre mois) dont dix après la naissance avec une indemnité de 100 % du salaire, mais plafonné. Le congé est prolongé de dix semaines supplémentaires à l'arrivée du troisième enfant et de vingt-six semaines en cas de naissances multiples.  
... Les pères bénéficient d'un congé paternité de onze jours à prendre durant les quatre premiers mois de l'enfant.
- **ITALIE** le congé maternité est de cinq mois avec une indemnité de 80 % du salaire. Un congé supplémentaire de six mois peut être pris, dont l'indemnité journalière correspond à 30 % du revenu.  
... Ce congé supplémentaire peut aussi être pris par le père.
- **LUXEMBOURG** le congé maternité est de huit semaines avant et huit semaines après la naissance, soit seize semaines (quatre mois) à 100 % du salaire.  
... Les parents ont par ailleurs chacun droit à un congé parental soit à plein temps durant six mois, soit à temps partiel durant douze mois.
- **NORVÈGE** le congé parental est de douze mois payé à 80 % du salaire ou dix mois à 100 % du salaire.  
... Dix semaines sont réservées au père uniquement.
- **ROYAUME-UNI** le congé maternité est de vingt-six semaines (six mois et demi). Les femmes ont droit à des indemnités pendant une durée maximale de trente-neuf semaines, dont les six premières sont indemnisées à

90 % du salaire et les trente-trois autres sont plafonnées.

... Les pères bénéficient d'un congé paternité d'une ou de deux semaines après la naissance, selon la durée de la relation de travail.

- **SUÈDE** le congé parental est de 480 jours (quinze mois) dont 390 jours rémunérés à 80 % du salaire, à prendre entre la naissance et les huit ans de l'enfant. Soixante jours sont réservés au père et soixante à la mère. Le reste est transférable à l'un ou l'autre parent.
- ... Les pères bénéficient d'un congé paternité de dix jours.

## AILLEURS DANS LE MONDE<sup>5</sup>

- **ARABIE SAOUDITE** le congé maternité est de dix semaines (deux mois et demi) rémunérés à 50 % ou à 100 % du salaire selon le nombre d'année de service.
- ... Les pères bénéficient d'un congé paternité d'un jour.

- **BRÉSIL** le congé maternité est de 120 jours (six mois) payé à 100 % du salaire.
- ... Les pères bénéficient d'un congé paternité de cinq jours.

- **CANADA** le congé maternité est de quinze à dix-huit semaines (quatre mois et demi) selon les provinces, sans solde, à prendre à choix avant ou après la naissance. Le gouvernement indemnise 55 % du salaire des mères pendant dix-sept semaines avec un plafonnement.
- ... À la demande, des prestations parentales en cas de congé peuvent ensuite être versées de manière partagée entre les deux parents, sans dépasser le maximum de trente-cinq semaines.

- **CROATIE** le congé maternité est de quarante-cinq jours avant la naissance et durant un an maximum après la naissance, rémunéré à 100 % du salaire (financé pendant six mois par les fonds de l'assurance maladie, puis par l'État).

... Les pères peuvent obtenir sept jours de congé payé pour *des nécessités personnelles*.

- **ÉTATS-UNIS** le congé parental est de douze semaines (trois mois), sans solde. Certains États prévoient néanmoins des dispositifs de rémunération.

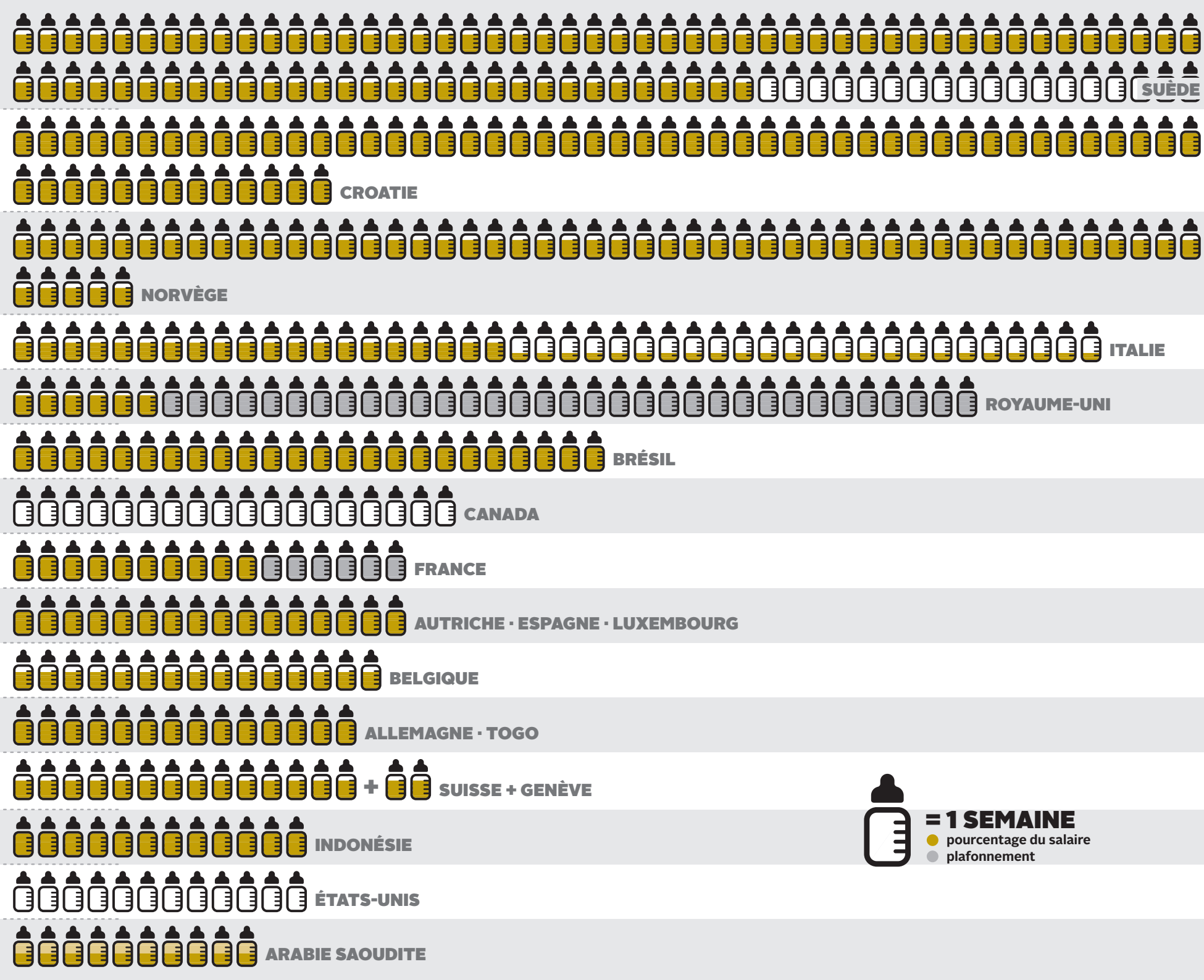
- **INDONÉSIE** le congé maternité est de trois mois rémunéré à 100 % du salaire par l'employeur.

... Les pères bénéficient d'un congé paternité de deux jours.

- **TOGO** le congé maternité est de quatorze semaines (trois mois et demi) soit huit semaines avant et six semaines après l'accouchement payé à 100 % du salaire (soit 50 % financés par l'employeur, 50 % par la sécurité sociale).

... Les pères bénéficient d'un congé payé de dix jours pour *des raisons familiales ayant un lien direct avec le foyer*.





# QUELS PROBLÈMES SE POSENT ENCORE À GENÈVE ? QUAND MATERNITÉ RIME AVEC DIFFICULTÉS

L'assurance maternité genevoise a fait ses preuves et figure au rang de modèle en la matière par rapport au reste de la Suisse. Cependant, malgré la protection qu'elle offre aux travailleuses, ces dernières rencontrent encore souvent une série de difficultés soit durant la période suivant la naissance, soit à leur retour sur le lieu de travail.

Certains problèmes sont causés par des aspects lacunaires du dispositif légal tant fédéral que cantonal (les dispositions du droit fédéral s'appliquant là où le droit cantonal ne dit rien, les articles de loi cités ci-après sont également valables dans le canton de Genève).

D'autres problèmes sont soulevés par la difficulté d'articuler la vie professionnelle et la vie familiale, sachant que l'organisation et les contraintes des entreprises, le nombre insuffisant et le coût des structures de garde des enfants d'âge préscolaire ainsi que le manque de partage des tâches au sein du couple, jouent, souvent de façon cumulative, en défaveur du choix de maternité ou, au contraire, de la carrière professionnelle.

## DIFFICULTÉS D'ORDRE ORGANISATIONNEL

### LE REMPLACEMENT DURANT LE CONGÉ MATERNITÉ

Le salaire de l'employée partie en congé maternité est assuré. L'employeur·euse a donc la possibilité, mais pas l'obligation, d'affecter ce montant à l'engagement d'un·e remplaçant·e.

#### Les avantages d'un remplacement sont notamment:

- L'assurance d'un continuum des tâches en lien avec le cahier des charges de l'employée en congé maternité;
- L'absence de charge de travail supplémentaire pour le reste de l'équipe;
- La prévention de potentielles attitudes discriminatoires à l'encontre de l'employée à son retour de congé maternité;
- La prévention de la surcharge de travail pour l'employée à son retour de congé maternité;
- La facilitation des mesures de conciliation des vies, si elles sont demandées, au retour de congé maternité.

#### Les désavantages d'un remplacement sont notamment:

- L'engagement de ressources en interne pour former et encadrer la personne remplaçante;
  - La création d'un risque de concurrence entre l'employée en congé maternité et la personne remplaçante.
- La Commission consultative de l'égalité relève l'importance de favoriser une relation de confiance et d'écoute entre la direction et les employées, particulièrement en ce qui concerne la maternité, et recommande de prendre en compte les risques de discriminations éventuels en cas de non remplacement durant le congé maternité.

Projet d'une assurance maladie  
et maternité obligatoire  
avec une indemnité journalière  
de 80% du salaire.  
Le peuple rejette le projet  
en votation populaire  
– avec 70,2% de NON – le 8 décembre.

1974

## L'AUGMENTATION DES RISQUES DE LICENCIEMENT AU RETOUR DU CONGÉ MATERNITÉ

Les mères sont protégées contre le licenciement durant la grossesse ainsi qu'au cours des seize semaines suivant l'accouchement, soit durant la durée du congé maternité genevois (art. 336c al. 1 lit. c CO).

Bien qu'il soit « interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse » (art. 3 LEG), les jeunes mères se retrouvent parfois confrontées à des discriminations voire à un licenciement du fait de leur nouveau statut, encore trop souvent jugé comme incompatible avec les contraintes du monde du travail.

À Genève, des cas de licenciement ayant lieu à la fin du délai de protection sont fréquemment signalés par les organisations d'aide et de conseils pour les travailleur·euse·s.

Alors que l'un des objectifs originels de l'assurance maternité était de favoriser la continuité de l'activité professionnelle des femmes, l'existence de licenciements se produisant au retour du congé maternité révèle que l'existence de la LAMat est loin de suffire pour régler les problèmes liés à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale.

- La Commission consultative de l'égalité se montre préoccupée par les cas de licenciements se produisant au retour du congé maternité. Pour mieux cerner l'ampleur du problème dans notre canton, elle mènera une enquête en automne 2011 auprès des professionnel·le·s du droit.

## DIFFICULTÉS D'ORDRE JURIDIQUE

### LE VERSEMENT DU SALAIRE EN CAS DE PRÉMATURITÉ

En cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né durant trois semaines au moins immédiatement après la naissance, les mères peuvent reporter leur droit à l'allocation maternité jusqu'au retour à la maison de leur enfant ou en cas de décès de ce dernier (art. 16c al. 2 LAPG et 24 RAPG).

Toutefois, la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (LAPG) ne prévoit pas la couverture du salaire des mères pendant la durée du report des allocations de maternité, soit entre le jour de la naissance et le retour au foyer du nouveau-né.

- ... Dans les entreprises privées: un cas statué par les instances genevoises en 2008 a permis d'établir une jurisprudence claire: c'est à l'employeur de verser le salaire durant la période de report de l'allocation de maternité. (Articles invoqués: art. 35a LTr, art. 324a al. 1 CO et art. 163, 276 et 328 CC). À noter que cette décision n'a pas encore été confirmée ou infirmée par une autre instance juridique suisse.
  - ... Dans les administrations publiques: les dispositions légales actuellement applicables ne permettent pas d'assurer aux mères une couverture salariale durant la période d'ajournement de leurs allocations de maternité.
- La Commission consultative de l'égalité déplore cette disparité de traitement injustifiée entre les employées des secteurs public et privé. Elle note que diverses modifications législatives relativement simples pourraient être envisagées, par exemple:
    - ... Modification de la LAPG en faisant référence à l'article 35a de la LTr.
    - ... Modification de la LTr, pour étendre le champ d'application de l'article 35a de la LTr aux administrations fédérales, cantonales et communales.

Nouvelle initiative proposant un congé maternité de 16 semaines et un congé parental de 9 mois accordé à l'un ou l'autre des parents exerçant une activité lucrative.  
Le peuple rejette le projet en votation populaire  
– avec 84,2% de NON – le 2 décembre.

1984

Proposition par le Parlement fédéral d'adopter une loi sur l'assurance maladie et maternité (LAMM) pour instaurer une indemnité journalière destinée aux mères pendant 16 semaines.  
Le peuple rejette le projet en votation populaire  
– avec 71,3% de non – le 6 décembre.

1987

## LE DROIT AU SALAIRE DURANT LE TEMPS D'ALLAITEMENT

Les professionnel-le-s de la santé et les organisations internationales telles que l'OMS ou l'UNICEF recommandent l'allaitement exclusif des bébés jusqu'à la fin du sixième mois au moins.

Pour cette raison, en Suisse, la loi veille à ce que:

- les mères disposent du temps nécessaire pour allaiter durant la première année de la vie de l'enfant (art. 35a, al. 2 LTR et 60, al. 2 OLT1);
- ... l'intégralité du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail lorsque la travailleuse allaite son enfant dans l'entreprise;
- ... la moitié du temps consacré à l'allaitement est réputée temps de travail lorsque la travailleuse quitte son lieu de travail pour allaiter;
- ... le temps consacré à l'allaitement n'est pas perçu comme du repos et ne peut donc pas être déduit des heures supplémentaires, ni des vacances.

La loi sur le travail (LTR) et son ordonnance de 2000 (OLT1) ne contiennent par contre aucune disposition explicite concernant le versement du salaire durant le temps d'allaitement.

- La Commission consultative de l'égalité relève que la lacune du cadre légal concernant le droit au salaire durant le temps d'allaitement quand il est compté comme temps de travail, représente un obstacle potentiel à la bonne application des recommandations en la matière. Elle se réjouit que la jurisprudence apporte prochainement les éléments de clarification nécessaires.

## LES CONTRAINTES LIÉES AU CHÔMAGE

Selon les directives sur la loi sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), les parents en recherche d'emploi peuvent être amenés à prouver qu'ils bénéficient d'une possibilité de garde pour leur(s) jeune(s) enfant(s).

Or, bien que cette mesure s'applique indistinctement aux hommes et aux femmes, la prise en charge des enfants d'âge préscolaire est encore essentiellement sous la responsabilité des mères, y compris à Genève<sup>6</sup>.

En outre, en 2009-2010, les chiffres indiquent que seulement un quart des enfants de moins de quatre ans peut être pris en charge; 50% de la demande exprimée est couverte.

De cette réalité sociale, découle un risque important que l'exigence posée de fournir une preuve concernant le mode de garde des enfants ne soit pas appliquée de manière uniforme selon le sexe de la personne par les organes d'exécution de la LACI.

- Dans cette perspective, la Commission consultative de l'égalité note que les cas de négation de l'aptitude au placement des femmes en raison de l'absence d'une place de garde découlent d'une exigence qui représente un risque de discrimination indirecte à l'encontre des femmes, au sens de l'article 3 de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEG).

Nouveau projet des Chambres fédérales d'une assurance maternité de 14 semaines prévoyant une assurance protégeant les femmes salariées et non salariées.  
Le peuple rejette ce projet en votation populaire  
– avec 61% de NON – le 13 juin, mais  
74% des Genevois-e-s votent OUI.

6661

# CONCLUSION

La présente brochure a pour but de célébrer les 10 ans de l'assurance maternité genevoise.

Celle-ci a permis d'améliorer de manière significative la situation des femmes actives sur le marché du travail.

Elle nécessite cependant encore des changements des mentalités et des pratiques, de sorte que la maternité cesse de représenter un handicap, réel ou supposé, et que les entreprises utilisent pleinement et à leur juste valeur les compétences professionnelles des femmes.

Pour ce faire, le dispositif légal lié à la maternité peut être complété.

Les questions relatives à la garde des enfants doivent également être considérées pour encourager l'insertion professionnelle des femmes.

La réalisation de l'égalité passe cependant aussi par le renforcement de l'implication des pères dans la vie familiale. Dans ce but, l'accès au travail à temps partiel pour les hommes pourrait être amélioré, de même que le développement de différents types de congé pour les pères.

# NOTES

1. Direction générale de l'action sociale, Assurance Maternité, [www.ge.ch/assurances/maternite](http://www.ge.ch/assurances/maternite)
2. Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité (Loi sur les allocations pour perte de gain, LAPG), [www.admin.ch/ch/f/rs/8/834.1.fr.pdf](http://www.admin.ch/ch/f/rs/8/834.1.fr.pdf)
3. Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF, [www.ekff.admin.ch](http://www.ekff.admin.ch)
4. Commission européenne de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Mutual Information System on Social Protection (MISSOC).
5. La Maternité au travail. Une revue de la législation nationale. Résultats de la base de données de l'OIT sur les lois relatives aux conditions de travail et de l'emploi. Deuxième édition, 2010.
6. OCSTAT, [www.ge.ch/statistique](http://www.ge.ch/statistique)

2001

Projet de loi cantonale, faisant suite aux 74 % de voix favorables au projet fédéral de 1999, déposé au Grand Conseil genevois qui l'accepte à l'unanimité en décembre 2000.  
**1<sup>er</sup> JUILLET: GENÈVE EST LE PREMIER CANTON SUISSE À INTRODUIRE UNE ASSURANCE MATERNITÉ DANS SA LÉGISLATION.**

Acceptation du congé maternité payé par les allocations pour perte de gain au niveau fédéral.  
Le peuple approuve le projet – avec 55.4 % de oui – le 26 septembre; après 60 ans de lutte et 4 votations populaires.

2004

2005

Adaptation de la loi cantonale sur l'assurance maternité à la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (LAPG).  
**1<sup>er</sup> JUILLET: ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA LOI FÉDÉRALE.**

## **VOUS CHERCHEZ PLUS D'INFORMATIONS SUR L'ASSURANCE MATERNITÉ GENEVOISE ?**

Consultez le site internet de la Caisse cantonale genevoise de compensation [www.caisseavsge.ch](http://www.caisseavsge.ch), rubrique *Allocations de maternité et d'adoption*.

## **VOUS AVEZ BESOIN D'UN CONSEIL OU D'UNE ORIENTATION JURIDIQUE ?**

Vous souhaitez obtenir des informations sur le sujet des discriminations professionnelles selon le sexe ou, plus généralement, sur l'égalité entre homme et femme ? Consultez :

### **Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE)**

Rue Pierre-Fatio 15  
1204 Genève  
022 388 74 50  
[www.ge.ch/egalite](http://www.ge.ch/egalite)

2011

**1<sup>er</sup> JUILLET: GENÈVE SOUFFLE  
LES 10 BOUGIES D'ANNIVERSAIRE  
DE SON ASSURANCE MATERNITÉ.**

