



## Bulletin Mensuel n° 9/2008 Septembre 2008

### EDITORIAL

## Congé parental pour adoption : un aspect du soutien aux familles adoptives souvent laissé dans l'ombre 🏠

*Les systèmes de congé parental pour adoption varient considérablement d'un Etat à l'autre. Pourtant essentiels en matière de soutien aux familles adoptives, ils ne répondent pas toujours adéquatement aux besoins des enfants adoptés et de leurs parents.*

**S**i l'importance de l'investissement des parents adoptifs dans les phases pré et post adoption est reconnue par les professionnels, les services de soutien aux familles adoptives demeurent encore lacunaires à certains niveaux. Le congé parental pour adoption, dont la nature peut être publique (selon la loi) et/ou privée (selon le contrat de travail ou les conventions collectives), en est un exemple. Si les choix de politique familiale en la matière impliquent naturellement des budgets appropriés, ces derniers doivent être mis en relation avec la période cruciale que constitue l'arrivée de l'enfant dans sa nouvelle famille. On constate ainsi que si un congé parental d'adoption est octroyé par la majorité des pays d'accueil, il l'est encore souvent à des conditions moins généreuses que celles du congé parental classique.

### De la responsabilité des Etats

Une adoption est réussie si un lien d'attachement solide et durable entre les parents adoptifs et leur(s) enfant(s) s'est construit. Or, comme le souligne J. Lemieux, travailleuse sociale québécoise experte en adoption internationale, il s'agit d'un véritable processus organique, émotif, mystérieux, lent et souvent difficile. Ce dernier requiert du temps, parfois un soutien professionnel, et des ressources suffisantes. Le congé parental pour adoption est un des moyens permettant à un des parents (ou aux deux) de

rester auprès de l'enfant adopté pour mettre en route ce processus. Ce congé reflète l'esprit des articles 4 et 18 de la Convention des droits de l'enfant et 9.c de la CLH-1993 qui obligent les Etats à aider les parents à élever leurs enfants et assurer leur bien être, et dans le cas plus précis de l'adoption, à les soutenir efficacement après l'arrivée de l'enfant dans la famille.

### Des pratiques très divergentes

Que ce soit en termes de durée, de compensation financière, de conditions d'octroi, de maintien des droits (congé payé, cotisation retraite, etc.), du nombre et de l'âge des enfants, les systèmes de congé parental pour adoption sont plus ou moins généreux selon les pays d'accueil voire même à l'intérieur de ces derniers pour les états fédéraux. Dans la plupart des cas, un congé est accordé aux salariés, mais son ampleur peut varier selon l'ancienneté ; les allocations diffèrent considérablement d'un Etat à l'autre et comportent souvent une condition/un plafond de revenus. Sa durée oscille entre environ un an voire plus, rémunéré généreusement, dans des pays comme la Suède, la Norvège, le Québec et trois mois voire moins, parfois non rémunérés ou faiblement, dans des pays comme les Etats-Unis, les Pays Bas, etc. Entre ces extrêmes, on trouve le Royaume Uni, la France ou encore l'Espagne où il est octroyé

dans des conditions mentionnées ci-après\*. S'il est difficile de parler de durée idéale, il semble qu'entre 6 mois et une année payés dans des proportions telles qu'en Suède, en Norvège ou au Québec soient nécessaires pour réunir les conditions permettant qu'un attachement fort et permanent puisse se construire.

Par ailleurs de nombreux systèmes discriminent les enfants en fonction de leur âge ou encore de leur nombre. Ainsi un large groupe de pays européens restreignent le bénéfice du congé parental à un âge maximum de l'enfant pouvant aller de cinq ans dans les cas les plus bas à 15 ou 16 ans. La Norvège assure en l'espèce aux parents adoptant un enfant de 15 ans des bénéfices largement égaux à ceux adoptant un nouveau-né. Une telle disposition est à accueillir favorablement en vue d'encourager l'adoption des enfants grands. D'autre part, dans certains pays comme la France, le congé varie en fonction du nombre d'enfants : plus ils sont nombreux et plus le congé est favorable, de même s'il s'agit d'adoption multiple. Il en va de même au Luxembourg et au Royaume Uni où le congé s'applique de manière égale pour chaque enfant accueilli. Aux Pays Bas en revanche, en cas d'adoption multiple le congé est octroyé comme pour un seul enfant.

### Des évolutions en perspective ?

Malgré ces pratiques fort divergentes, des standards minimum ont été adoptés aux niveaux international et régional, notamment par l'Organisation Internationale du Travail

grâce à la Convention N°183 sur la protection de la maternité, que de nombreux pays ont étendu à la protection parentale. En Europe notamment, la Directive 96/34/CE concernant l'accord cadre sur le congé parental fixe la durée minimale du congé parental pour adoption à 3 mois précisant, malheureusement, qu'il s'applique jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.

Ces avancées certes positives et nécessaires méritent d'être poursuivies. A cette fin, le SSI/CIR encourage vivement les acteurs de l'adoption à s'inspirer des bonnes pratiques existantes afin de mettre en place un système de congé parental pour adoption dont la durée et la qualité garantissent un plus grand succès des adoptions. L'adoption de dispositions accordant aux familles adoptives un traitement au moins égal à celui des familles biologiques et aux enfants un traitement au moins égal quelque soit leur âge et leur nombre serait particulièrement bienvenue. Il conviendrait par ailleurs de mieux tenir compte des besoins plus particuliers des familles ayant adopté des enfants à besoins spéciaux. Sensibiliser les parents adoptifs à l'importance de la qualité et la durée du temps passé auprès de leurs enfants, et leur en donner les moyens, demeure un des défis majeurs de l'adoption contemporaine.

L'équipe du SSI/CIR  
Septembre 2008

\*Tableau récapitulatif des données non exhaustives sur le congé parental pour adoption

	Durée du congé pour adoption et conditions	Rémunération
<b>Espagne</b>	16 semaines continues En cas d'adoption de plusieurs enfants, un supplément de 2 semaines sera accordé pour chaque enfant à partir du second. <i>Congé valable pour les enfants jusqu'à 6 ans.</i> En vertu de la loi 7/2007 sur le Statut de base des emplois publics, les fonctionnaires ont droit à 2 mois supplémentaires en cas d'adoption internationale afin de pouvoir se déplacer dans le pays d'origine de l'enfant.	Rémunération du congé pré et post adoption établie par le Code civil ou les lois civiles de chaque Communauté autonome.
<b>Etats-Unis</b>	12 semaines	Congé non rémunéré
<b>France</b>	-10 semaines pour chacun des 2 premiers enfants ;	Versement d'une indemnisation au titre de l'assurance maternité.

	- 18 semaines pour l'accueil d'un 3 <sup>ème</sup> enfant, d'un 4 <sup>ème</sup> ou plus ; - 22 semaines pour l'accueil de 2 enfants, ou plus à la fois, qu'il y ait déjà des enfants au foyer ou non.	
<b>Luxembourg</b>	6 mois à plein temps ou un an à temps partiel pour chaque enfant. <i>Congé valable pour les enfants jusqu'à 5 ans.</i>	Rémunéré moyennant une allocation mensuelle de 1496 € dans le cas d'un congé à plein temps, et de 748 € en cas de congé à temps partiel.
<b>Norvège</b>	41 à 51 semaines <i>Dans le cas d'adoption d'enfant de moins de 15 ans, les adoptants reçoivent les mêmes bénéfices que pour un nouveau-né.</i>	51 semaines rémunérées à 80% du salaire ou 41 semaines rémunérées à 100%.
<b>Pays Bas</b>	4 semaines maximum Dans le cas d'adoption multiple, le congé ne peut être pris qu'une seule fois. Si la famille a accueilli l'enfant pendant plus de 16 semaines avant que l'adoption n'ait été déclarée officielle, elle ne peut plus bénéficier du congé pour adoption. Lorsque l'enfant adopté a moins de 8 ans les parents peuvent opter pour un autre type de congé, tel que le congé parental « classique » plus avantageux.	Rémunérées à 100% à hauteur d'un plafond fixé à 174,64 € par jour.
<b>Québec</b>	37 semaines	Rémunération des 12 premières semaines à 70% du salaire hebdomadaire moyen et des 25 semaines restantes à 55% du salaire hebdomadaire moyen.
<b>Royaume Uni</b>	52 semaines	Rémunération minimale de £117.18 hebdomadaire jusqu'à 39 semaines.
<b>Suède</b>	480 jours	390 jours rémunérés à 80% du salaire (avec un plafond fixé à SEK 874 par jour) et 90 jours rémunérés moyennant un forfait journalier de SEK 180

Sources: Convention de l'OIT sur la protection de la maternité de 2000, [www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C183](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convdf.pl?C183); Directive du Conseil de l'Europe 96/34/CE, [http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&numdoc=31996L0034&model=guichett&lg=fr](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&numdoc=31996L0034&model=guichett&lg=fr); Conseil de l'Europe, Le Congé parental dans les Etats membres du Conseil de l'Europe, 2005, [www.coe.int/T/E/Human\\_Rights/Equality/PDF\\_CDEG\(2004\)14%20FINAL\\_F.pdf](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_CDEG(2004)14%20FINAL_F.pdf) Ministry of Social Affairs and Employment of The Netherlands, [http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp\\_rubriek&rubriek\\_id=391637&lijstm=0.334\\_13211](http://internationalezaken.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_rubriek&rubriek_id=391637&lijstm=0.334_13211); Norwegian Ministry of Children and Equality, [www.norway.org.uk/policy/family/benefits/benefits.htm](http://www.norway.org.uk/policy/family/benefits/benefits.htm); Gouvernement du Québec, [www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche\\_doc.cgi?query=&dossier=9467&table=4&tableOrg=0](http://www.formulaire.gouv.qc.ca/cgi/affiche_doc.cgi?query=&dossier=9467&table=4&tableOrg=0); Directgov-UK, [www.direct.gov.uk/en/Parents/Adoptionfosteringandchildrenicare/AdoptionAndFostering/DG\\_10029406](http://www.direct.gov.uk/en/Parents/Adoptionfosteringandchildrenicare/AdoptionAndFostering/DG_10029406); Sweden, [www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/thingswedo/eng/twdpwm0004.htm](http://www.eoc.org.hk/EOC/Upload/UserFiles/File/thingswedo/eng/twdpwm0004.htm); Luxembourg, [www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/03/feature/lu9903195f.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1999/03/feature/lu9903195f.htm); USA, The Family and Medical Leave Act of 1993, [www.bna.com/bnabooks/ababna/annual/2000/hale.pdf](http://www.bna.com/bnabooks/ababna/annual/2000/hale.pdf); France, [www.diplomatie.gouv.fr/fr/article-imprim.php3?id\\_article=14526](http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/article-imprim.php3?id_article=14526); Espagne, Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, [www.map.es/iniciativas/mejora\\_de\\_la\\_administracion\\_general\\_del\\_estado/funcion\\_publica/estatuto\\_funcion\\_publica/parrafo/0/document\\_es/Estatuto\\_BOE.pdf](http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/estatuto_funcion_publica/parrafo/0/document_es/Estatuto_BOE.pdf)