



27 février 2023

Instruction administrative

Congé parental et congé pour motif familial

En vertu du paragraphe 4.2 de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2009/4](#) et aux fins de l'application des dispositions 5.5, 6.2 et 6.3 du Règlement du personnel et des dispositions de la résolution [77/256 B](#) de l'Assemblée générale en date du 30 décembre 2022, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité promulgue ce qui suit :

I. Congé parental

Section 1

Généralités

1.1 Un congé parental à plein traitement est accordé en application de la disposition 6.3 du Règlement du personnel, sous réserve des dispositions de la présente instruction.

1.2 La présente instruction régit l'administration du congé parental auquel les membres du personnel peuvent prétendre à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant survenue à compter du 1^{er} janvier 2023, à condition d'avoir été en poste au moment de ladite naissance ou adoption.

1.3 Les membres du personnel qui souhaitent prendre un congé parental doivent en faire la demande et en informer leur supérieur(e) hiérarchique au moins un mois avant la date prévue de début du congé. Le Bureau des ressources humaines publie des directives sur les pièces justificatives devant accompagner la demande.

1.4 Si deux membres du personnel deviennent parents ensemble, chacun(e) a droit au congé parental dans les conditions applicables à sa situation, quelle que soit leur situation matrimoniale.

Section 2

Congé parental pour les membres du personnel qui deviennent parents sans donner naissance à l'enfant

2.1 Les membres du personnel qui deviennent parents sans donner naissance à l'enfant ont droit à un congé parental à plein traitement d'une durée de 16 semaines, sous réserve des dispositions de la présente instruction.



2.2 Le congé parental prévu au titre de la présente disposition ne peut être octroyé plus d'une fois par période de 12 mois commençant le jour de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

2.3 Les membres du personnel peuvent pendre leur congé parental à tout moment au cours des 12 mois qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant. S'ils ne le prennent pas dans sa totalité au cours de cette période, le solde est perdu.

2.4 Sauf disposition contraire de la présente instruction, le congé parental prévu au titre de la présente section peut être pris en une ou plusieurs fois, par journées ou demi-journées.

Conditions supplémentaires en cas d'adoption

2.5 Les membres du personnel qui adoptent un enfant bénéficient d'un congé parental à plein traitement d'une durée de 16 semaines au titre de la présente section, sous réserve des conditions supplémentaires énoncées ci-après :

a) L'enfant a été légalement adopté ou, en cas d'adoption coutumière ou d'adoption de fait, est reconnu comme personne à charge au sens des dispositions applicables du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ;

b) La ou le membre du personnel n'a pas droit au congé parental si l'enfant est son beau-fils ou sa belle-fille ou s'il a déjà vécu avec l'intéressé(e) pendant une période prolongée ;

c) En règle générale, l'enfant adopté doit avoir moins de 18 ans.

Conditions supplémentaires applicables aux membres du personnel titulaires d'un engagement temporaire

2.6 Les membres du personnel titulaire d'un engagement temporaire ont droit à un congé parental à plein traitement d'une durée de 16 semaines conformément aux dispositions de la présente section s'ils ont accompli six mois de service continu et si le Secrétaire général compte qu'ils resteront au service de l'Organisation au moins trois mois après la fin de ce congé.

2.7 Si le congé n'est pas pris dans sa totalité au cours de l'engagement, le solde est perdu.

Section 3

Congé parental pour les membres du personnel qui deviennent parents en donnant naissance à l'enfant

3.1 Les membres du personnel qui deviennent parents en donnant naissance à l'enfant bénéficient d'un congé parental à plein traitement d'une durée de 16 semaines et d'une période supplémentaire de 10 semaines de congé prénatal et postnatal à plein traitement, la durée totale du congé parental étant alors portée à 26 semaines, sous réserve des dispositions de la présente instruction.

Congé prénatal et postnatal de 10 semaines

3.2 Le congé prénatal commence au plus tôt deux semaines avant la date prévue d'accouchement telle qu'elle figure sur le certificat établi par un médecin ou une sage-femme agréés que doit remettre la membre du personnel. En cas de question ou de doute quant à la validité du certificat médical, le (la) Directeur(trice) des services médicaux ou un(e) médecin désigné(e) est saisi(e). Si le congé prénatal n'est pas pris dans sa totalité, le solde est ajouté au congé postnatal.

3.3 Si la membre du personnel n'est plus apte à continuer de travailler avant les deux semaines de congé prénatal prévues, le service administratif ou le bureau local des ressources humaines renvoie la question au (à la) Directeur(trice) des services médicaux ou au (à la) médecin désigné(e). Si l'un(e) ou l'autre conclut que l'intéressée n'est pas apte à continuer à travailler à temps plein ou à temps partiel, les jours d'absence sont déduits du solde de congé de maladie, conformément aux conditions applicables à la certification des congés de maladie.

3.4 Le congé postnatal est accordé pour une période continue correspondant à la différence entre les 10 semaines prévues et la durée réelle du congé prénatal.

Congé parental d'une durée de 16 semaines

3.5 Sauf disposition contraire de la présente instruction, les membres du personnel peuvent prendre les 16 semaines restantes du congé parental en une seule ou en plusieurs fois, par journées ou demi-journées, à tout moment au cours des 12 mois qui suivent la date de naissance de l'enfant telle qu'indiquée sur le certificat de naissance. Si le congé n'est pas pris dans sa totalité au cours de cette période, le solde est perdu.

Section 4

Congé de maladie et congé annuel en cas de congé parental

4.1 La période de congé parental ouvre droit à des congés annuels, sauf dans les cas visés aux dispositions 5.4 et 5.7 ci-après. Des congés annuels peuvent être combinés avec le congé parental, sauf pendant la période de congé prénatal et postnatal de 10 semaines visée aux dispositions 3.2 à 3.4 ci-dessus.

4.2 Sauf dans les cas prévus à la disposition 4.3 ci-après, un congé de maladie peut être accordé pendant le congé parental.

4.3 Aucun congé de maladie n'est accordé pendant la période de congé prénatal et postnatal de 10 semaines visée aux dispositions 3.2 et 3.4, sauf si le (la) Directeur(trice) des services médicaux juge que la membre du personnel souffre d'une maladie grave qui l'empêche d'apporter au nouveau-né des soins raisonnablement considérés comme essentiels.

Section 5

Congé parental comme motif de prorogation du contrat

5.1 Le fait que les membres du personnel sont ou seront en congé parental n'entre pas en ligne de compte lorsque se pose la question de la prorogation de leur contrat. Cette dernière, ou l'octroi d'un autre type d'engagement, doit répondre aux mêmes considérations que celles qui s'appliquent aux autres membres du personnel.

Prorogation d'un engagement de durée déterminée

5.2 Si l'engagement à durée déterminée des membres du personnel qui deviennent parents sans donner naissance à l'enfant n'est pas renouvelé pour des considérations sans rapport avec leur droit éventuel à un congé parental et si leur contrat expire au cours des huit semaines suivant la naissance ou l'adoption de leur enfant, l'engagement des intéressés est prorogé de sorte à leur permettre de bénéficier d'un congé parental de huit semaines au maximum, à prendre en une seule fois à compter de la naissance ou de l'adoption de l'enfant.

5.3 Si l'engagement à durée déterminée des membres du personnel qui deviennent parents en donnant naissance à l'enfant n'est pas renouvelé pour des considérations sans rapport avec leur grossesse et si leur congé parental a commencé avant la fin de

leur contrat à durée déterminée mais ne peut être achevé avant celle-ci, l'engagement des intéressées est prorogé de sorte à leur permettre de bénéficier d'un congé parental complet de 26 semaines, à prendre en une seule fois.

5.4 Dès lors que la prorogation de l'engagement de durée déterminée vise uniquement à permettre aux membres du personnel de prendre le congé parental auquel ils ou elles ont droit en vertu des dispositions 5.2 et 5.3 ci-dessus, elle ne donne lieu à aucune augmentation de traitement ni à aucun congé annuel, congé de maladie, congé dans les foyers ou congé parental ; en revanche, elle peut être prise en compte dans le calcul de la période ouvrant droit à la prime de rapatriement à condition que les intéressés ne soient pas retournés dans leur pays d'origine, le cas échéant. Si la ou le membre du personnel vient à décéder pendant la période de prorogation, la période ayant précédé son décès peut être prise en compte dans le calcul du capital-décès prévu par la disposition 9.9 du Règlement du personnel.

Prorogation d'un engagement temporaire

5.5 L'engagement temporaire des membres du personnel qui deviennent parents sans donner naissance à l'enfant ne saurait être prorogé dans l'unique but de permettre aux intéressé(e)s de prendre leur congé parental.

5.6 Si le congé parental des membres du personnel qui deviennent parents en donnant naissance à l'enfant commence avant la fin de l'engagement temporaire mais ne peut être achevé avant celle-ci, l'engagement peut être prorogé à titre exceptionnel pour permettre aux intéressées de bénéficier d'un congé parental complet de 26 semaines, à prendre en une seule fois.

5.7 Dès lors que la prorogation de l'engagement temporaire vise uniquement à permettre aux membres du personnel de prendre le congé parental auquel elles ont droit en vertu de la disposition 5.6 ci-dessus, elle ne donne lieu à aucune augmentation de traitement ni à aucun congé annuel, congé de maladie, congé dans les foyers ou congé parental. Si la membre du personnel vient à décéder pendant la période de prorogation, la période ayant précédé son décès peut être prise en compte dans le calcul du capital-décès prévu par la disposition 9.9 du Règlement du personnel.

Section 6

Congé en cas de mort fœtale ou de décès du nouveau-né ou de l'enfant adopté

Membre du personnel ne portant pas l'enfant

6.1 En cas de mort fœtale survenant avant 24 semaines complètes de grossesse, aucun congé parental n'est prévu. Les membres du personnel peuvent demander un congé de maladie conformément à la procédure établie¹.

6.2 En cas de mort fœtale survenant après 24 semaines complètes de grossesse, les membres du personnel peuvent bénéficier, sur présentation d'un certificat médical attestant la mort fœtale, de deux semaines de congé spécial à plein traitement en vertu de la disposition 5.5 du Règlement du personnel, à prendre dans sa totalité dans les 12 mois suivant la date du décès et avant la fin de l'engagement.

6.3 En cas de décès de l'enfant après une naissance vivante ou après adoption, les membres du personnel ont droit à un congé parental de 16 semaines, conformément aux dispositions de la présente instruction régissant le congé parental des membres du personnel qui deviennent parents sans donner naissance à l'enfant. Toutefois, la disposition 5.2 ne s'applique pas dans ce cas de figure et l'engagement de durée

¹ ST/AI/2005/3.

déterminée des membres du personnel ne saurait être prorogé dans l'unique but de leur permettre de bénéficier du congé parental.

6.4 Les membres du personnel engagés à titre temporaire qui n'ont droit à aucun congé parental au titre de la disposition 2.6 ci-dessus n'ont pas droit au congé prévu aux dispositions 6.2 et 6.3 ci-dessus.

Membre du personnel portant l'enfant

6.5 En cas de mort fœtale survenant avant 24 semaines complètes de grossesse, aucun congé parental n'est prévu. Les membres du personnel peuvent demander un congé de maladie conformément à la procédure établie².

6.6 En cas de mort fœtale survenant après 24 semaines complètes de grossesse, les membres du personnel peuvent bénéficier, sur présentation d'un certificat médical attestant la mort fœtale, de 12 semaines de congé spécial à plein traitement en vertu de la disposition 5.5 du Règlement du personnel, à prendre dans les 12 mois suivant la date du décès. Les membres du personnel peuvent également demander un congé de maladie conformément à la procédure établie³.

6.7 Si l'engagement de la membre du personnel est censé s'achever pendant la période de congé spécial à plein traitement visée à la disposition 6.6 ci-dessus, il est prorogé à titre exceptionnel pour une durée correspondant au solde du congé, que l'intéressée prend en une seule fois.

6.8 En cas de décès de l'enfant après une naissance vivante, les membre du personnel conservent leur droit au congé parental sur présentation du certificat de naissance, conformément aux dispositions de la présente instruction régissant le congé parental des membres du personnel qui deviennent parents en donnant naissance à l'enfant.

II. Congé pour motif familial

Section 7 Généralités

Un congé familial peut être accordé en application des dispositions 5.5 et 6.2 du Règlement du personnel, sous réserve des conditions énoncées ci-après.

Section 8 Congé familial dans le cadre du droit au congé de maladie non certifié

En cas d'urgence personnelle ou familiale, les membres du personnel peuvent prendre un congé de maladie non certifié en vertu de la disposition 6.2 du Règlement du personnel, auquel cas ils s'efforcent d'en informer leur supérieur(e) hiérarchique à l'avance et de préciser la durée prévue du congé ; à défaut, ils l'informent dès leur premier jour d'absence. Il ne peut être demandé aux membres du personnel de donner à leur supérieur(e) hiérarchique des détails concernant la nature de l'urgence personnelle ou familiale à laquelle ils font face.

² Ibid.

³ Ibid.

Section 9

Congé spécial sans traitement

Congé spécial sans traitement prévu à la disposition 5.5 du Règlement du personnel dans le cas d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté

9.1 Conformément à la disposition 5.5 du Règlement du personnel, il peut être accordé un congé spécial sans traitement d'une durée de deux ans au maximum aux membres du personnel qui sont le parent d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, pourvu que les intéressés soient engagés pour une durée déterminée ou à titre continu ou aient accompli trois années de service continu dans le cadre d'un engagement de durée déterminée et que le Secrétaire général compte qu'ils resteront au service de l'Organisation pendant au moins six mois après la fin de ce congé.

9.2 Dans des cas exceptionnels (invalidité, blessure ou maladie de l'enfant, par exemple), un congé spécial sans traitement supplémentaire d'une durée de deux ans au maximum peut être accordé en application de la disposition 5.5 du Règlement du personnel. Toute demande introduite en ce sens par les membres du personnel doit être accompagnée d'un certificat médical attestant l'invalidité ou la maladie de l'enfant. Le certificat médical est envoyé au (à la) Directeur(trice) des services médicaux ou au (à la) médecin désigné(e) pour validation.

9.3 Lorsque les deux parents sont membres du personnel, chacun(e) d'eux peut demander un congé spécial sans traitement en vertu de la présente section, quelle que soit leur situation matrimoniale.

9.4 En principe, les demandes de congé spécial sans traitement sont présentées au service administratif ou à la section locale de la gestion des ressources humaines par l'intermédiaire du (de la) supérieur(e) hiérarchique un mois au moins avant la date de début du congé demandé.

9.5 Afin d'assurer la réintégration du (de la) membre du personnel à son retour de congé, la ou le responsable d'entité⁴ veille à ce qu'un poste de même classe soit disponible au même lieu d'affectation pour des fonctions raisonnablement comparables à celles exercées par l'intéressé(e) avant son départ en congé. Il peut être demandé au (à la) membre du personnel de suivre une formation afin de faciliter son retour.

Congé spécial sans traitement en cas de décès ou en cas d'urgence

9.6 Conformément à la disposition 5.5 du Règlement du personnel, les membres du personnel peuvent demander un congé spécial sans traitement à l'occasion du décès d'un membre de leur famille immédiate (à savoir, notamment, un conjoint, un enfant, un parent, un frère ou une sœur) ou en cas de problème familial grave ou d'urgence familiale. En principe, ce congé est accordé pour une période maximale de deux semaines calendaires, auxquelles peuvent s'ajouter le cas échéant les délais de route nécessaires.

Section 10

Dispositions finales

10.1 La présente instruction administrative entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

⁴ Le terme « responsable d'entité » s'entend au sens qui lui est donné à la note 1 de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2019/2](#) (Délégation de pouvoir dans l'application du Statut et du Règlement du personnel et du Règlement financier et des règles de gestion financière), telle qu'elle peut être modifiée.

10.2 Les dispositions de l'instruction administrative [ST/AI/2005/2](#) (Congé pour motif familial et congés de maternité ou de paternité) s'appliquent aux membres du personnel qui, jusqu'au 31 décembre 2022, avaient droit à 16 semaines de congé de maternité, 4 ou 8 semaines de congé de paternité, ou 8 semaines de congé d'adoption.

10.3 L'instruction administrative [ST/AI/2005/2](#) cesse d'être en vigueur à compter du 31 décembre 2022, sans préjudice des dispositions de la section 10.2 ci-dessus.

10.4 Les dispositions 9.4 à 9.6 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/4/Rev.1](#) (Administration des engagements temporaires) et les dispositions 4.5 à 4.8 de l'instruction administrative [ST/AI/2013/1](#) (Administration des engagements à durée déterminée) sont annulées.

La Secrétaire générale adjointe chargée
du Département des stratégies
et politiques de gestion et de la conformité,
(*Signé*) Catherine **Pollard**
