

Comité de coordination de l'OMPI

Quatre-vingt-troisième session (55^e session ordinaire)
Genève, 9 – 17 juillet 2024

AMENDEMENTS DU STATUT ET RÈGLEMENT DU PERSONNEL

Document établi par le Directeur général

TABLE DES MATIÈRES

Sections du document WO/CC/83/1

- I. Introduction
- II. Amendements du Statut du personnel (pour approbation)
- III. Amendements du Règlement du personnel (pour notification)

Annexes

- Annexe I Propositions d'amendements du Statut du personnel
- Annexe II Amendements du Règlement du personnel

I. INTRODUCTION

1. Des amendements du Statut du personnel et du Règlement du personnel sont présentés au Comité de coordination de l'OMPI, respectivement pour approbation et pour notification.
2. Ces amendements s'inscrivent dans le cadre du réexamen continu du Statut et Règlement du personnel grâce auquel l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) maintient un cadre réglementaire fiable qui s'adapte rapidement à l'évolution des besoins et des priorités de l'Organisation et permet d'y répondre, tout en étant aligné sur les meilleures pratiques en vigueur dans les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies.

II. AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL (POUR APPROBATION)

3. Les amendements qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel sont reproduits dans l'annexe I, accompagnés de notes explicatives. Les principaux amendements sont expliqués ci-après.

Article 3.22 – Prescription des demandes et recouvrement de l'indu

4. Selon l'article actuel, le recouvrement de tout paiement qui n'était pas dû à une ou un fonctionnaire est effectué pendant une période n'excédant pas 12 mois. Néanmoins, lorsque la somme à recouvrer est importante, un délai de 12 mois pour le recouvrement peut imposer une charge financière excessive à la ou au fonctionnaire intéressé. Il est donc proposé que dans des circonstances exceptionnelles, le Directeur général puisse autoriser le recouvrement pendant une période plus longue.

Article 4.17 – Engagements de durée déterminée

5. L'article sur les engagements de durée déterminée d'une durée globale limitée date d'octobre 2021¹. Cet article prévoit que les engagements de durée limitée ne peuvent pas être renouvelés au-delà de leur durée globale, ni ne peuvent être convertis en engagements continus.

6. Compte tenu de l'évaluation et de l'expérience tirées de la mise en œuvre de cet article, il est noté que pour certains rôles, il pourrait être nécessaire de prolonger un engagement de durée déterminée d'une durée limitée au-delà de sa durée globale, afin de faciliter l'obtention et la réalisation des résultats. Cette prolongation ne serait possible qu'une seule fois, pour éviter une perturbation importante des activités, et serait soumise à l'approbation de la Directrice ou du Directeur général.

Article 9.7 – Préavis de licenciement

7. Il est proposé de réduire le délai de préavis requis pour mettre fin à un engagement continu à la suite d'une faute, en le faisant passer de trois mois à un mois.
8. Il convient de faire la distinction entre le délai de préavis requis pour mettre fin à un engagement à la suite d'une faute (c'est-à-dire, le renvoi ou le renvoi sans préavis), d'une part, et le délai de préavis requis pour mettre fin à un engagement dans des circonstances non disciplinaires, d'autre part. Il est jugé raisonnable de donner aux fonctionnaires qui sont renvoyés pour faute un préavis de cessation de service d'un mois, ou une indemnité en lieu et

¹ Voir le document [WO/CC/80/3](#), (Amendements du Statut et Règlement du personnel).

place de celui-ci, et non un préavis de trois mois, comme cela est actuellement prévu pour les fonctionnaires titulaires d'un engagement continu.

9. Cette approche est également compatible avec l'absence de préavis dans le cas d'un renvoi sans préavis pour faute grave, ce qui traduit une réduction progressive des avantages en fonction de la gravité de la faute et de la mesure disciplinaire correspondante imposée.

10. Le préavis d'un mois est déjà appliqué par l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation mondiale de la Santé en cas de renvoi.

Autres amendements

11. D'autres amendements, qui sont de nature moins fondamentale ou visent à supprimer une disposition obsolète, sont également proposés pour les articles ci-après, ainsi qu'il est indiqué en détail dans l'annexe I :

Article 8.1 – Conseil du personnel

Article 12.5 – Mesures transitoires

III. AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL (POUR NOTIFICATION)

12. Les amendements du Règlement du personnel, qui sont entrés en vigueur le 1^{er} mai 2024, figurent à l'annexe II, accompagnés de notes explicatives. Les principaux amendements sont expliqués ci-après.

Disposition 6.2.3 – Congé de maternité

Disposition 6.2.4 – Congé de paternité

Disposition 6.2.5 – Congé d'adoption

13. Ces trois dispositions ont été remplacées par une disposition unique sur le "Congé parental", qui a permis de mettre en œuvre la décision de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) de "remplacer les dispositions relatives au congé de maternité, de paternité et d'adoption par un congé parental de 16 semaines pour tous les parents" et "de donner 10 semaines de congé supplémentaires aux femmes enceintes pour tenir compte de leurs besoins spécifiques avant et après l'accouchement"².

14. Pour les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement continu qui deviennent parents sans avoir accouché, cela ne constitue pas un changement, puisque ces fonctionnaires bénéficient déjà de 16 semaines de congé parental depuis le mois de juin 2021. Pour les fonctionnaires qui accouchent, cet amendement entraîne une augmentation de deux semaines du droit au congé parental (qui passe de 24 à 26 semaines). Ces deux semaines supplémentaires ont été accordées avec effet rétroactif aux fonctionnaires qui ont accouché le 1^{er} août 2023 ou après cette date.

Autres amendements

15. D'autres amendements de nature moins fondamentale ont également été apportés à la disposition ci-après, ainsi qu'il est indiqué en détail à l'annexe II :

Disposition 6.2.7 – Protection de la santé et assurance des fonctionnaires temporaires

² Voir le Rapport de la CFPI pour 2022, paragraphe 92 du document [A/77/30](#).

16. *Le Comité de coordination de l'OMPI est invité*

i) à approuver les amendements du Statut du personnel indiqués à l'annexe I du document WO/CC/83/1; et

ii) à prendre note des amendements du Règlement du personnel indiqués à l'annexe II du document WO/CC/83/1.

[Les annexes suivent]

PROPOSITIONS D'AMENDEMENTS DU STATUT DU PERSONNEL

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
<p>Article 3.22</p> <p>Prescription des demandes et recouvrement de l'indu</p>	<p>[...]</p> <p>b) Le Bureau international est en droit de recouvrer intégralement tout paiement qui n'était pas dû. Toutefois, à l'exception des cas où l'indu découle de la soumission d'informations erronées ou frauduleuses par le fonctionnaire, le droit du Bureau international de recouvrer l'indu se prescrit deux ans après que le versement indu a été effectué. Le recouvrement est effectué sous forme de déductions opérées sur les paiements dus à la ou au fonctionnaire intéressé pendant une période n'excédant pas 12 mois.</p>	<p>[...]</p> <p>b) Le Bureau international est en droit de recouvrer intégralement tout paiement qui n'était pas dû. Toutefois, à l'exception des cas où l'indu découle de la soumission d'informations erronées ou frauduleuses par le fonctionnaire, le droit du Bureau international de recouvrer l'indu se prescrit deux ans après que le versement indu a été effectué. Le recouvrement est effectué sous forme de déductions opérées sur les paiements dus à la ou au fonctionnaire intéressé pendant une période n'excédant pas 12 mois, <u>ou pendant une période plus longue dans des circonstances exceptionnelles, sous réserve de l'approbation de la Directrice ou du Directeur général.</u></p>	<p>Le délai de 12 mois pour le recouvrement de l'indu peut imposer une charge financière excessive à une ou un fonctionnaire lorsque la somme à recouvrer est importante.</p> <p>Il est donc proposé que, dans des circonstances exceptionnelles, la Directrice ou le Directeur général puisse autoriser le recouvrement pendant une période plus longue.</p>
<p>Article 4.17</p> <p>Engagements de durée déterminée</p>	<p>[...]</p> <p>d) Des engagements de durée déterminée d'une durée globale limitée peuvent être accordés pour des postes spécialement désignés par la Directrice ou le Directeur général, sans possibilité de renouvellement au-delà de cette durée et sans possibilité de conversion en engagement continu.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>d) Des engagements de durée déterminée d'une durée globale limitée peuvent être accordés pour des postes spécialement désignés par la Directrice ou le Directeur général, sans possibilité de renouvellement au-delà de cette durée et sans possibilité de conversion en engagement continu. <u>Nonobstant ce qui précède, ces engagements de durée déterminée d'une durée limitée peuvent être renouvelés une fois au-delà de leur durée globale lorsque, de l'avis de la Directrice ou du Directeur général, cela se justifie pour éviter une perturbation importante des activités.</u></p> <p>[...]</p>	<p>Compte tenu de la mise en œuvre de cet article, il convient de noter que pour certains rôles, il pourrait être nécessaire de prolonger un engagement de durée déterminée au-delà de sa durée globale, afin de faciliter l'obtention et la réalisation des résultats. Cette prolongation ne serait possible qu'une seule fois, pour éviter d'importantes perturbations des activités, et serait soumise à l'approbation de la Directrice ou du Directeur général.</p>
<p>Article 8.1</p>	<p>Conseil du personnel</p>	<p>Conseil du Relations avec le personnel</p>	<p>Le titre actuel de l'article n'en résume pas correctement la teneur, puisque l'article concerne non</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
Conseil du personnel	Le droit d'association est reconnu au personnel. Les intérêts du personnel sont représentés auprès de la Directrice ou du Directeur général et de ses représentantes ou représentants par un Conseil du personnel élu par les fonctionnaires.	Le droit d'association est reconnu au personnel. Les intérêts du personnel sont représentés auprès de la Directrice ou du Directeur général et de ses représentantes ou représentants par un Conseil du personnel élu par les fonctionnaires.	<p>seulement le droit du personnel d'élire le Conseil du personnel, mais aussi son droit d'association.</p> <p>Il est proposé d'aligner le titre de l'article sur le titre des dispositions similaires du Statut et Règlement du personnel d'autres organisations appliquant le régime commun des Nations Unies (par exemple, l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou l'Organisation mondiale de la Santé</p>
<p>Article 9.7</p> <p>Préavis de licenciement</p>	<p>Les fonctionnaires à l'engagement desquels il est mis fin en vertu des articles 9.2 ou 9.4 doivent recevoir le préavis prévu dans leur lettre de nomination ou dans leur contrat et l'indemnité prévue par le Statut et Règlement du personnel.</p> <p>Les fonctionnaires titulaires d'un engagement continu doivent recevoir, s'il est mis fin à leur engagement, un préavis d'au moins trois mois, donné par écrit.</p> <p>Les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée doivent recevoir, s'il est mis fin à leur engagement, un préavis d'au moins 30 jours, donné par écrit, ou le préavis qui est spécifié dans leur lettre de nomination.</p> <p>Au lieu du préavis, la Directrice ou le Directeur général peut autoriser le versement à la ou au fonctionnaire licencié d'une indemnité calculée sur la base du traitement et des indemnités que la ou le fonctionnaire intéressé recevrait si elle ou il ne cessait son service qu'à la fin de la période de préavis.</p>	<p>a) Les fonctionnaires à l'engagement desquels il est mis fin en vertu des articles 9.2 ou 9.4 doivent recevoir le préavis prévu dans leur lettre de nomination ou dans leur contrat et l'indemnité prévue par le Statut et Règlement du personnel.</p> <p>Les fonctionnaires titulaires d'un engagement continu doivent recevoir, s'il est mis fin à leur engagement, un préavis d'au moins trois mois, donné par écrit.</p> <p>Les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée doivent recevoir, s'il est mis fin à leur engagement, un préavis d'au moins 30 jours, donné par écrit, ou le préavis qui est spécifié dans leur lettre de nomination.</p> <p>Au lieu du préavis, la Directrice ou le Directeur général peut autoriser le versement à la ou au fonctionnaire licencié d'une indemnité calculée sur la base du traitement et des indemnités que la ou le fonctionnaire intéressé recevrait si elle ou il ne cessait son service qu'à la fin de la période de préavis.</p>	<p>Il convient de faire la distinction entre le délai de préavis requis pour mettre fin à un engagement à la suite d'une faute (c'est-à-dire, le renvoi ou le renvoi sans préavis), d'une part, et le délai de préavis requis pour mettre fin à un engagement dans des circonstances non disciplinaires, d'autre part.</p> <p><i>Il est raisonnable de donner aux fonctionnaires qui sont renvoyés pour faute un préavis de cessation de service d'un mois, ou une indemnité en lieu et place de celui-ci, et non un préavis de trois mois, comme cela est actuellement prévu pour les fonctionnaires titulaires d'un engagement continu.</i></p> <p>Cette approche est également compatible avec l'absence de préavis dans le cas d'un renvoi sans préavis pour faute grave, ce qui traduit une réduction progressive des avantages en fonction de la gravité de la faute et de la mesure disciplinaire correspondante imposée.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>Nonobstant l'alinéa a), aucun préavis de licenciement n'est donné ni aucune indemnité versée à défaut d'un tel préavis en cas de renvoi sans préavis.</p>	<p>e) Nonobstant l'alinéa a), aucun un préavis de licenciement d'un mois n'est donné ni aucune ou <u>une</u> indemnité versée à défaut d'un tel préavis en cas de renvoi, et aucun préavis de licenciement n'est donné ni aucune indemnité versée à défaut d'un tel préavis en cas de renvoi sans préavis.</p>	<p>Le préavis d'un mois est déjà appliqué par l'Organisation internationale du Travail et l'Organisation mondiale de la Santé en cas de renvoi.</p>
<p>Article 12.5 Mesures transitoires</p>	<p>[...]</p> <p>Indemnité pour frais d'études</p> <p>b) Nonobstant l'article 3.14.a), les fonctionnaires qui, avant le 1^{er} janvier 2016, étaient titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement permanent auprès du Bureau international et qui résidaient mais n'étaient pas en poste dans leur pays d'origine, et qui reçoivent une indemnité pour frais d'études en relation avec des dépenses encourues jusqu'au 31 décembre 2016 compris, continuent de recevoir l'indemnité pour frais d'études jusqu'à ce que l'enfant à charge termine le cycle d'enseignement de l'établissement d'enseignement dans lequel il était inscrit au 31 décembre 2016, à condition que tous les autres critères définis soient remplis. Aux fins de la présente disposition, le "cycle d'enseignement" est le niveau d'enseignement primaire, secondaire ou postsecondaire.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>Indemnité pour frais d'études</p> <p>b) Nonobstant l'article 3.14.a), les fonctionnaires qui, avant le 1^{er} janvier 2016, étaient titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement permanent auprès du Bureau international et qui résidaient mais n'étaient pas en poste dans leur pays d'origine, et qui reçoivent une indemnité pour frais d'études en relation avec des dépenses encourues jusqu'au 31 décembre 2016 compris, continuent de recevoir l'indemnité pour frais d'études jusqu'à ce que l'enfant à charge termine le cycle d'enseignement de l'établissement d'enseignement dans lequel il était inscrit au 31 décembre 2016, à condition que tous les autres critères définis soient remplis. Aux fins de la présente disposition, le "cycle d'enseignement" est le niveau d'enseignement primaire, secondaire ou postsecondaire.</p> <p>[...]</p>	<p>Il ne reste aucun fonctionnaire concerné par cette mesure transitoire relative à l'indemnité pour frais d'études.</p>

[L'annexe II suit]

Amendements du règlement du personnel

ENTRÉE EN VIGUEUR 1^{ER} MAI 2024

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
<p>Disposition 6.2.3</p> <p>Congé de maternité</p>	<p>Disposition 6.2.3 – Congé de maternité</p> <p>a) Une fonctionnaire a droit à un congé de maternité d'une durée totale de 16 semaines, selon les modalités suivantes :</p> <p>1) le congé prénatal commence six semaines au plus tôt et deux semaines au plus tard avant la date prévue pour l'accouchement, sur présentation d'un certificat médical attestant la date prévue de l'accouchement;</p> <p>2) la fonctionnaire ne sera pas appelée à travailler pendant les 10 semaines qui suivent son accouchement;</p> <p>3) la fonctionnaire a droit à un congé de maternité à plein traitement pendant toute la période de son absence en vertu des sous-alinéas 1) et 2) ci-dessus.</p> <p>b) En cas de différence entre la date prévue pour l'accouchement et le jour de l'accouchement, l'intéressée reçoit son traitement intégral jusqu'au jour de l'accouchement.</p> <p>Les périodes de congé de maternité ouvrent droit à des jours de congé annuel.</p> <p>d) Une fonctionnaire qui reprend le travail à la suite d'un congé de maternité a droit à deux heures par jour pour allaiter son nouveau-né, jusqu'à ce que l'enfant</p>	<p>Disposition 6.2.3 – Congé <u>parental</u> de maternité</p> <p><u>a) Sous réserve des conditions fixées par la Directrice ou le Directeur général, les fonctionnaires bénéficient de ce qui suit :</u></p> <p><u>1) un congé parental à plein traitement d'une durée de 16 semaines à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant;</u></p> <p><u>2) une période supplémentaire de 10 semaines de congé prénatal et postnatal à plein traitement pour le parent qui a donné naissance à l'enfant, la durée totale du congé parental étant alors portée à 26 semaines.</u></p> <p><u>b) Les fonctionnaires peuvent prendre les 16 semaines de congé parental mentionnées à l'alinéa a.1) ci-dessus au cours de l'année qui suit la naissance ou l'adoption de l'enfant, à condition de le prendre dans sa totalité au cours de l'année considérée.</u></p> <p>a) Une fonctionnaire a droit à un congé de maternité d'une durée totale de 16 semaines, selon les modalités suivantes:-</p> <p>1) le congé prénatal commence six semaines au plus tôt et deux semaines au plus tard avant la date prévue pour l'accouchement, sur présentation d'un</p>	<p>Les dispositions relatives au congé de maternité, au congé de paternité et au congé d'adoption ont été remplacées par une disposition unique du Règlement du personnel relative au "Congé parental", afin de mettre en œuvre la décision de la CFPI, indiquée dans son rapport annuel pour 2022 (A/77/30), "de remplacer les dispositions relatives au congé de maternité, de paternité et d'adoption par un congé parental de 16 semaines pour tous les parents" et "de donner 10 semaines de congé supplémentaires aux femmes enceintes pour tenir compte de leurs besoins spécifiques avant et après l'accouchement".</p> <p>Il a été noté que, compte tenu du Rapport annuel de la CFPI pour 2022, l'Assemblée générale des Nations Unies "[a]ccueill[ie] favorablement la mise en place du nouveau congé parental, [a] pri[é] le Secrétaire général de l'appliquer au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, exceptionnellement dans la limite des ressources existantes pour 2023, et [a] encourag[é] e les chefs de secrétariat des autres organisations appliquant le régime commun à en faire de même"</p> <p>(voir la résolution 77/256 du 5 janvier 2023 sur le "régime commun des Nations Unies").</p> <p>Pour les fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement continu qui deviennent parents sans avoir accouché, cet amendement ne constitue pas un changement,</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>atteigne l'âge de 12 mois. Les droits post-maternité sont définis par la Directrice ou le Directeur général.</p>	<p>certificat médical attestant la date prévue de l'accouchement;</p> <p>2) — la fonctionnaire ne sera pas appelée à travailler pendant les 10 semaines qui suivent son accouchement;</p> <p>3) — la fonctionnaire a droit à un congé de maternité à plein traitement pendant toute la période de son absence en vertu des sous-alinéas 1) et 2) ci-dessus.</p> <p>b) — En cas de différence entre la date prévue pour l'accouchement et le jour de l'accouchement, l'intéressée reçoit son traitement intégral jusqu'au jour de l'accouchement.</p> <p>c) Les périodes de congé de maternité parental ouvrent droit à des jours de congé annuel.</p> <p>d) À son retour au travail, Une fonctionnaire ayant accouché qui reprend le travail à la suite d'un congé de maternité a droit à deux heures par jour pour allaiter son nouveau-né, jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 12 mois. Les droits post-maternité sont définis par la Directrice ou le Directeur général.</p>	<p>puisque ces fonctionnaires bénéficient déjà de 16 semaines de congé parental depuis le mois de juin 2021. Pour les fonctionnaires qui accouchent, cet amendement entraîne une augmentation de deux semaines du droit au congé parental (qui passe de 24 à 26 semaines). Ces deux semaines supplémentaires ont été accordées avec effet rétroactif aux fonctionnaires qui ont accouché le 1^{er} août 2023 ou après cette date.</p>
<p>Disposition 6.2.4</p> <p>Congé de paternité</p>	<p>Disposition 6.2.4 – Congé de paternité</p> <p>a) Un fonctionnaire a droit à un congé de paternité sous réserve des modalités définies par la Directrice ou le Directeur général.</p> <p>b) Le congé est accordé pour une période d'une durée totale de huit semaines.</p> <p>c) L'intéressé peut prendre le congé en une seule ou plusieurs fois au cours de l'année qui suit la naissance</p>	<p>Disposition 6.2.4 — Congé de paternité</p> <p>a) Un fonctionnaire a droit à un congé de paternité sous réserve des modalités définies par la Directrice ou le Directeur général.</p> <p>b) — Le congé est accordé pour une période d'une durée totale de huit semaines.</p> <p>c) — L'intéressé peut prendre le congé en une seule ou plusieurs fois au cours de l'année qui suit la naissance</p>	<p>Voir ci-dessus.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>de l'enfant, à condition de le prendre dans sa totalité au cours de l'année considérée.</p> <p>d) Le fonctionnaire perçoit son plein traitement pendant toute la durée de son absence.</p>	<p>de l'enfant, à condition de le prendre dans sa totalité au cours de l'année considérée.</p> <p>d) Le fonctionnaire perçoit son plein traitement pendant toute la durée de son absence.</p>	
<p>Disposition 6.2.5</p> <p>Congé d'adoption</p>	<p>Disposition 6.2.5 – Congé d'adoption</p> <p>Sous réserve des modalités définies par la Directrice ou le Directeur général, et sur présentation de preuves satisfaisantes de l'adoption d'un enfant, les fonctionnaires ont droit à un congé d'adoption d'une durée totale de huit semaines.</p>	<p>Disposition 6.2.5 – Congé d'adoption</p> <p>Sous réserve des modalités définies par la Directrice ou le Directeur général, et sur présentation de preuves satisfaisantes de l'adoption d'un enfant, les fonctionnaires ont droit à un congé d'adoption d'une durée totale de huit semaines.</p>	<p>Voir ci-dessus.</p>
<p>Disposition 6.2.7</p> <p>Protection de la santé et assurance des fonctionnaires temporaires</p>	<p>[...]</p> <p>d) La disposition 6.2.3 (Congé de maternité) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>Lorsque le congé de maternité commence avant la date d'expiration de l'engagement temporaire, l'engagement de la fonctionnaire temporaire est exceptionnellement prolongé aux fins d'exercer la partie non utilisée des droits à congé de maternité. La prolongation n'ouvre aucun droit à des jours de congé annuel ni à des jours de congé de maladie.</p> <p>e) La disposition 6.2.4 (Congé de paternité) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>Les droits à congé de paternité correspondent à huit semaines pour les fonctionnaires temporaires ayant accompli 12 mois de service continu. Les droits sont appliqués au prorata après six mois de service continu;</p>	<p>[...]</p> <p>d) Un congé parental est accordé aux fonctionnaires temporaires sous réserve des conditions fixées par la Directrice ou le Directeur général. La disposition 6.2.3 (Congé de maternité) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>Lorsque le congé de maternité commence avant la date d'expiration de l'engagement temporaire, l'engagement de la fonctionnaire temporaire est exceptionnellement prolongé aux fins d'exercer la partie non utilisée des droits à congé de maternité. La prolongation n'ouvre aucun droit à des jours de congé annuel ni à des jours de congé de maladie.</p> <p>e) La disposition 6.2.4 (Congé de paternité) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>Les droits à congé de paternité correspondent à huit semaines pour les fonctionnaires temporaires ayant accompli 12 mois de service continu. Les</p>	<p>Le droit au congé parental des fonctionnaires temporaires est défini dans le Manuel RH.</p> <p>Il a augmenté avec effet au 1^{er} mai 2024. Les droits des fonctionnaires temporaires ayant accompli au moins 12 mois de service continu à la date de la naissance ou à la date d'arrivée de l'enfant à leur domicile en cas d'adoption sont désormais harmonisés avec les droits des fonctionnaires titulaires d'un engagement de durée déterminée ou d'un engagement continu.</p>

Disposition	Texte actuel	Nouveau texte proposé	Objet/description de la modification
	<p>f) La disposition 6.2.5 (Congé d'adoption) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>Les droits à congé d'adoption correspondent à huit semaines pour les fonctionnaires temporaires ayant accompli 12 mois de service continu. Les droits sont appliqués au prorata après six mois de service continu;</p> <p>g) [...]</p>	<p>droits sont appliqués au prorata après six mois de service continu;</p> <p>f) La disposition 6.2.5 (Congé d'adoption) s'applique aux fonctionnaires temporaires sous réserve de ce qui suit :</p> <p>Les droits à congé d'adoption correspondent à huit semaines pour les fonctionnaires temporaires ayant accompli 12 mois de service continu. Les droits sont appliqués au prorata après six mois de service continu;</p> <p><u>e) g) [...]</u></p>	

[Fin de l'annexe II et du document]