



---

Cinquante-deuxième session  
Point 153 de l'ordre du jour

## Gestion des ressources humaines

### Programme de congé pour motif familial

#### Rapport du Secrétaire général

### I. Introduction

1. Dans sa résolution 51/226 (sect. III.C, par. 3) du 3 avril 1997, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de mettre au point, à l'intention des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies, un programme de congé pour motif familial sans ouvrir de droit à congé supplémentaire et de lui faire rapport à ce sujet dès que possible. Le présent rapport fait suite à cette demande.

### II. Considérations générales

2. L'évolution des caractéristiques démographiques de la population active et l'apparition de nouvelles tendances dans le domaine social ont encouragé les employeurs des secteurs public et privé à instituer des congés spéciaux pour motif familial et à mettre l'accent sur la famille et la qualité du travail dans la gestion des ressources humaines. L'importance croissante donnée à ces considérations participe des efforts engagés pour améliorer la situation des femmes, appliquer le principe de l'égalité entre les sexes, aider les employés à concilier obligations professionnelles et responsabilités familiales, les motiver, accroître leur concentration et, partant, améliorer leur comportement professionnel. Les employeurs sont de plus en plus nombreux à reconnaître qu'il leur faut faciliter la vie personnelle de leurs employés s'ils

veulent maintenir une productivité élevée, réduire au minimum l'absentéisme et le taux de rotation des effectifs, diminuer les conflits et le stress et, de manière générale, obtenir de meilleurs résultats.

### III. Tendances observées à l'extérieur

3. Des congés pour motif familial, rémunérés ou non, sont accordés aux employés pour qu'ils puissent concilier leurs responsabilités familiales avec leurs obligations professionnelles. En général, ce type de congé est accordé à l'occasion d'une naissance, ou lorsqu'un employé doit faire face à une crise passagère, s'occuper d'un membre de sa famille (enfant ou personne âgée à sa charge ou assumer d'autres obligations familiales). Dans beaucoup de pays, y compris les États-Unis, dont la fonction publique sert de référence, les conditions d'octroi d'un congé pour motif familial sont définies par la législation ou des conventions collectives.

4. En 1994, dans le texte de loi 103-388, les États-Unis ont incorporé dans le droit public des dispositions définissant la politique à suivre en cas de problèmes familiaux imprévus et l'Office of Personal Management a publié de nouvelles règles autorisant la plupart des employés de l'Administration fédérale, hommes et femmes, à utiliser chaque année jusqu'à 13 jours de congé de maladie pour s'occuper de membres de leur famille (conjoint, parents du conjoint, enfants, parents,

frères et soeurs et leurs conjoints, et toute personne assimilable à un membre de la famille en raison de ses liens étroits avec l'intéressé). Cette loi autorise également les pères à prendre des jours de congé de maladie à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant<sup>1</sup>.

5. La Banque mondiale a fait oeuvre de pionnier parmi les organismes des Nations Unies en instituant un programme de congé pour motif familial, qui vient compléter les droits à congé équivalents à ceux prévus par le régime commun des Nations Unies, et qui autorise notamment un fonctionnaire à prendre, selon le cas, un congé de courte durée pour faire face à des imprévus lorsqu'un membre de la famille tombe malade, un congé sans solde de longue durée en cas de maladie grave et prolongée d'un membre de la famille directe, un congé de paternité, un congé parental sans solde de longue durée ou un congé pour cause d'urgence.

#### IV. Le régime commun des Nations Unies

6. Les organisations qui appliquent le régime commun des Nations Unies sont conscientes que l'adoption de politiques favorables à la famille présente à long terme l'avantage de réduire l'absentéisme, la fatigue, le stress et les maladies connexes en aidant le personnel à résoudre ses problèmes d'emploi du temps. On ne cesse d'accumuler des preuves de la corrélation fondamentale entre l'application de telles politiques et les résultats de l'exécution des programmes, évalués en termes de rapport coûts-avantages. C'est pourquoi des initiatives ont été prises pour harmoniser les pratiques suivies dans ce domaine par les organisations concernées.

7. Dans son rapport de 1992 à l'Assemblée générale, la Commission de la fonction publique internationale a examiné un certain nombre de questions touchant l'interaction entre le travail et les responsabilités familiales et concernant notamment les structures d'accueil pour les enfants et les congés. Elle a recommandé à l'Assemblée générale que les organisations : i) examinent la possibilité de modifier le Règlement ou le Statut du personnel et les pratiques suivies pour que l'obligation de s'occuper d'un enfant figure parmi les motifs pouvant justifier l'octroi d'un congé spécial; ii) envisagent des arrangements souples pour les congés de maternité, dans le cadre des dispositions en vigueur<sup>2</sup>.

8. En conséquence, le Comité consultatif pour les questions administratives (CCQA) s'est penché sur la question des congés de courte durée pour motif familial et a conclu au bien-fondé d'une disposition prévoyant l'octroi d'un congé spécial à plein traitement aux fonctionnaires amenés à faire face à des obligations familiales imprévues. À sa dernière

session, en mai 1997, le CCQA a décidé que les organisations incorporeraient dans leur règlement du personnel des dispositions s'inspirant du texte ci-après :

«Les fonctionnaires peuvent imputer sur les jours de congé de maladie qu'ils sont autorisés à prendre sans présenter de certificat médical les jours où des problèmes familiaux pressants les obligent à s'absenter.

De même, les fonctionnaires nommés pour une durée inférieure à un an (ou rémunérés au mois) peuvent imputer les jours où des problèmes familiaux pressants et imprévus les obligent à s'absenter sur les jours de congé qu'ils sont autorisés à prendre sans fournir de certificat médical dans la limite et au prorata du nombre de jours prévus par leur lettre de nomination<sup>3</sup>.»

#### V. Dispositions régissant l'octroi de congés de maladie non justifiés par un certificat médical

9. Conformément à la recommandation du CCQA, l'ONU a étudié la possibilité de mettre en place un programme autorisant les fonctionnaires à prendre un congé pour motif familial dans la limite du nombre de jours de congé de maladie dont ils peuvent actuellement bénéficier sans fournir de certificat médical.

10. En vertu des dispositions en vigueur, les fonctionnaires relevant de la série 100 des dispositions du Règlement du personnel ne peuvent pas prendre plus de sept jours de congé de maladie par an sans fournir de certificat. Les fonctionnaires relevant de la série 300 ne peuvent pas prendre plus de trois jours de congé de maladie par période de six mois de service continu sans présenter de certificat. Les fonctionnaires relevant de la série 200 ne peuvent prendre aucun jour de congé de maladie sans fournir de certificat.

11. Les dispositions qui régissent actuellement l'octroi d'un congé pour motif familial couvrent un assez grand nombre de situations mais pas toutes, d'où la nécessité de statuer de manière ponctuelle, à titre exceptionnel, lorsqu'il s'agit d'accorder un congé parental sans solde à un père ou une mère désireux de s'occuper d'un tout jeune enfant afin de tisser des liens familiaux solides, un congé de paternité à un père qui souhaite être présent au foyer au moment de la naissance d'un enfant, un congé pour problèmes familiaux pressants à un fonctionnaire tenu de soigner un enfant ou un conjoint légèrement malade ou d'accompagner un enfant chez le médecin, ou un congé pour raisons familiales à un fonctionnaire amené à s'occuper d'un malade (enfant, père ou mère, ou autre membre de la famille directe, notamment un frère ou

une soeur, et, le cas échéant, une personne autre vivant sous le même toit).

## VI. Conclusions

12. Compte tenu de ce qui précède, le Comité de coordination entre l'Administration et le personnel a décidé à sa vingt et unième session, en juin 1997, de recommander au Secrétaire général de mettre en place un programme prévoyant l'octroi de congés pour motif familial dans les limites des jours de congé actuellement autorisés. Le Secrétaire général a approuvé cette proposition qui a pour effet :

a) D'autoriser les fonctionnaires remplissant les conditions requises à utiliser les jours de congé qu'ils peuvent prendre sans fournir de certificat médical, dans la limite des sept jours par an actuellement autorisés, pour faire face à des problèmes familiaux pressants ou pour prendre un congé de paternité à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant;

b) D'autoriser, dans le cas des couples dont les deux conjoints sont fonctionnaires du Secrétariat, la conversion d'une partie du congé de maternité en congé de paternité, les intéressés gardant la possibilité, s'ils le préfèrent, d'imputer le congé de paternité sur les jours de congé annuel auxquels ils ont droit. Les superviseurs devraient être encouragés à autoriser les fonctionnaires ayant demandé un congé de paternité à le prendre sur les jours de congé accumulés ou sous forme d'avance de congé annuel (en conformité avec les dispositions en vigueur);

c) D'incorporer à la disposition 105.2 du Règlement du personnel une nouvelle disposition autorisant les fonctionnaires à prendre après la naissance d'un enfant, à titre de congé parental, un congé spécial sans solde d'une durée de deux ans maximum qui pourra être prorogé de deux années supplémentaires dans des cas exceptionnels, les intéressés étant assurés de pouvoir réintégrer l'Organisation au terme dudit congé;

d) D'incorporer à la disposition 105.2 du Règlement du personnel une nouvelle disposition autorisant les fonctionnaires à prendre un congé spécial sans solde, y compris des jours de voyage, à l'occasion du décès d'un membre de leur famille directe ou en cas de problème familial grave.

13. Les dispositions de ce programme de congé pour motif familial sont parfaitement conformes aux dispositions en vigueur, comme l'Assemblée générale l'a demandé dans sa résolution 51/226. On notera qu'elles ne s'appliquent pas aux fonctionnaires relevant de la série 200 du Règlement du

personnel qui, actuellement, ne sont pas autorisés à prendre un congé de maladie sans présenter de certificat.

14. La mise en place du programme de congé pour motif familial suppose de modifier le Règlement du personnel. Le texte des nouvelles dispositions sera présenté séparément à l'Assemblée générale, dans le rapport du Secrétaire général sur les modifications dudit Règlement.

### Notes

<sup>1</sup> Federal Employees News Digest, vol. 46, 30 juin 1997.

<sup>2</sup> Documents officiels de l'Assemblée générale, quarante-septième session, Supplément No 30 (A/47/30), par. 296 i).

<sup>3</sup> ACC/1997/13, par. 19 et 20.