



## **Amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel**

### **Rapport du Directeur général**

1. Les amendements que le Directeur général a apportés au Règlement du personnel sont soumis au Conseil exécutif pour confirmation conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel.<sup>1</sup>
2. Les amendements exposés dans la section I du présent document découlent des décisions devant être prises par l'Assemblée générale des Nations Unies à sa soixante-dix-septième session, sur la base des recommandations formulées par la Commission de la fonction publique internationale (ci-après dénommée « la Commission ») dans son rapport annuel pour 2022.<sup>2</sup> Si l'Assemblée générale n'approuve pas les recommandations de la Commission, il sera publié un additif au présent document.
3. Les incidences financières des amendements pour l'exercice 2022-2023 supposent des dépenses supplémentaires au titre du budget programme 2022-2023. Elles sont indiquées dans le rapport sur les incidences financières et administratives qu'auront pour le Secrétariat les résolutions proposées au Conseil exécutif ou à l'Assemblée mondiale de la Santé pour adoption, ainsi que les incidences financières après l'exercice 2022-2023,<sup>3</sup> et dans les paragraphes ci-après.
4. Les amendements exposés dans la section II du présent document sont considérés comme nécessaires compte tenu de l'expérience et pour une bonne gestion des ressources humaines.
5. Les amendements proposés au Règlement du personnel figurent dans les annexes au présent document.

---

<sup>1</sup> Le Statut du personnel et le Règlement du personnel sont disponibles à l'adresse <https://www.who.int/fr/publications/m/item/staff-regulations-and-staff-rules> (consulté le 16 novembre 2022).

<sup>2</sup> Document A/77/30.

<sup>3</sup> Document EB152/48 Add.1.

## **I. AMENDEMENTS CONSIDÉRÉS COMME NÉCESSAIRES COMPTE TENU DES DÉCISIONS DEVANT ÊTRE PRISES PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES NATIONS UNIES À SA SOIXANTE-DIX-SEPTIÈME SESSION SUR LA BASE DES RECOMMANDATIONS DE LA COMMISSION**

### **Rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur**

6. La Commission a recommandé à l'Assemblée générale de majorer de 2,28 %, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le barème révisé des traitements de base minima ainsi que les montants associés retenus aux fins du maintien de la rémunération pour les catégories professionnelle et de rang supérieur, en appliquant la méthode habituelle d'incorporation des points d'ajustement, laquelle consiste à augmenter le traitement de base tout en diminuant proportionnellement les points d'ajustement, le résultat ne modifiant pas la rémunération nette effectivement perçue.

7. Des amendements ont été apportés en conséquence à l'appendice 1 du Règlement du personnel ; ils figurent à l'annexe 1 du présent document.

### **Rémunération du personnel hors classes et du Directeur général**

8. Sous réserve de la décision de l'Assemblée générale concernant la recommandation indiquée au paragraphe 6 ci-dessus, le Directeur général propose, conformément à l'article 3.1 du Statut du personnel, que le Conseil exécutif recommande à la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé d'apporter des modifications aux traitements des Sous-Directeurs généraux et des Directeurs régionaux. Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le traitement brut des Sous-Directeurs généraux et des Directeurs régionaux sera de 193 080 dollars des États-Unis (USD) par an, avec un traitement net correspondant de 142 933 USD.

9. Sur la base des ajustements de traitement susmentionnés, la modification du traitement à autoriser par l'Assemblée de la Santé concernant le Directeur général adjoint porterait, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, le traitement brut à 212 632 USD par an, avec un traitement net correspondant de 155 837 USD.

10. Les modifications de traitement susmentionnées concerneront aussi le traitement du Directeur général. Le traitement brut devant être autorisé par l'Assemblée de la Santé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 sera de 265 910 USD par an, avec un traitement net correspondant de 199 637 USD.

## **II. AMENDEMENTS CONSIDÉRÉS COMME NÉCESSAIRES COMPTE TENU DE L'EXPÉRIENCE ET POUR UNE BONNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

### **Personnes à charge aux fins du regroupement familial**

11. L'article 310.5.4 du Règlement du personnel a été ajouté pour permettre la reconnaissance aux fins du regroupement familial des membres de la famille qui ne remplissent pas les conditions énoncées aux articles 310.5.1 à 310.5.3 du Règlement du personnel concernant le statut de personne à charge, sans ouvrir droit à d'autres prestations.

## **Congé parental**

12. Les articles 760, 763 et 765 du Règlement du personnel ont été modifiés pour établir un congé parental unifié, augmenter la durée de ce congé comme spécifié dans les amendements et utiliser un langage inclusif, conformément aux recommandations de la Commission de la fonction publique internationale.<sup>1</sup>

## **MESURES À PRENDRE PAR LE CONSEIL EXÉCUTIF**

13. Compte tenu de ces amendements, le Conseil exécutif est invité à envisager d'adopter les projets de résolution suivants.

### **Projet de résolution 1 (Rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, personnes à charge aux fins du regroupement familial et congé parental)**

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport sur les amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel,<sup>2</sup>

CONFIRME, conformément à l'article 12.2 du Statut du personnel, les amendements apportés par le Directeur général au Règlement du personnel avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2023 concernant la rémunération du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, les personnes à charge aux fins du regroupement familial et le congé parental.

### **Projet de résolution 2 (Rémunération du personnel hors classes et du Directeur général)**

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport sur les amendements au Statut du personnel et au Règlement du personnel,<sup>2</sup>

RECOMMANDE à la Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé d'adopter la résolution suivante :

La Soixante-Seizième Assemblée mondiale de la Santé,

Prenant acte des recommandations du Conseil exécutif concernant la rémunération du personnel hors classes et du Directeur général,

1. FIXE le traitement brut afférent aux postes de Sous-Directeur général et de Directeur régional<sup>3</sup> à 193 080 dollars des États-Unis (USD) par an, avec un traitement net correspondant de 142 933 USD ;

---

<sup>1</sup> Document A/77/30 de l'Assemblée générale des Nations Unies, paragraphe 92.

<sup>2</sup> Document EB152/49.

<sup>3</sup> Catégorie de traitement UG1.

2.     FIXE le traitement brut afférent au poste de Directeur général adjoint<sup>1</sup> à 212 632 USD par an, avec un traitement net correspondant de 155 837 USD ;
3.     FIXE le traitement brut afférent au poste de Directeur général à 265 910 USD par an, avec un traitement net correspondant de 199 637 USD ; et
4.     DÉCIDE que ces ajustements de rémunération prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

---

<sup>1</sup> Catégorie de traitement UG2.

## ANNEXE 1

### APPENDICE 1 DU RÈGLEMENT DU PERSONNEL

**A. Barème des traitements du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur :  
traitements bruts annuels et équivalents nets après déduction des contributions du personnel (en dollars des États-Unis)  
(à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023)<sup>a</sup>**

#### Échelons

Classe		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>
<b>D.2</b>	<b>Brut</b>	<b>154 212</b>	<b>157 747</b>	<b>161 282</b>	<b>164 820</b>	<b>168 359</b>	<b>171 895</b>	<b>175 429</b>	<b>178 968</b>	<b>182 503</b>	<b>186 038</b>			
	Net	117 280	119 613	121 946	124 281	126 617	128 951	131 283	133 619	135 952	138 285			
<b>D.1</b>	<b>Brut</b>	<b>137 890</b>	<b>140 817</b>	<b>143 750</b>	<b>146 680</b>	<b>149 599</b>	<b>152 683</b>	<b>155 789</b>	<b>158 889</b>	<b>161 998</b>	<b>165 102</b>	<b>168 206</b>	<b>171 308</b>	<b>174 415</b>
	Net	106 023	108 072	110 125	112 176	114 219	116 271	118 321	120 367	122 419	124 467	126 516	128 563	130 614
<b>P.5</b>	<b>Brut</b>	<b>118 901</b>	<b>121 393</b>	<b>123 886</b>	<b>126 373</b>	<b>128 866</b>	<b>131 353</b>	<b>133 847</b>	<b>136 336</b>	<b>138 827</b>	<b>141 316</b>	<b>143 809</b>	<b>146 294</b>	<b>148 790</b>
	Net	92 731	94 475	96 220	97 961	99 706	101 447	103 193	104 935	106 679	108 421	110 166	111 906	113 653
<b>P.4</b>	<b>Brut</b>	<b>97 139</b>	<b>99 353</b>	<b>101 701</b>	<b>104 104</b>	<b>106 507</b>	<b>108 910</b>	<b>111 317</b>	<b>113 720</b>	<b>116 123</b>	<b>118 523</b>	<b>120 931</b>	<b>123 329</b>	<b>125 733</b>
	Net	77 326	79 008	80 691	82 373	84 055	85 737	87 422	89 104	90 786	92 466	94 152	95 830	97 513
<b>P.3</b>	<b>Brut</b>	<b>79 764</b>	<b>81 813</b>	<b>83 863</b>	<b>85 909</b>	<b>87 961</b>	<b>90 008</b>	<b>92 057</b>	<b>94 108</b>	<b>96 155</b>	<b>98 203</b>	<b>100 279</b>	<b>102 501</b>	<b>104 727</b>
	Net	64 121	65 678	67 236	68 791	70 350	71 906	73 463	75 022	76 578	78 134	79 695	81 251	82 809
<b>P.2</b>	<b>Brut</b>	<b>61 680</b>	<b>63 512</b>	<b>65 343</b>	<b>67 175</b>	<b>69 011</b>	<b>70 845</b>	<b>72 680</b>	<b>74 507</b>	<b>76 341</b>	<b>78 172</b>	<b>80 005</b>	<b>81 842</b>	<b>83 672</b>
	Net	50 377	51 769	53 161	54 553	55 948	57 342	58 737	60 125	61 519	62 911	64 304	65 700	67 091
<b>P.1</b>	<b>Brut</b>	<b>47 471</b>	<b>48 896</b>	<b>50 349</b>	<b>51 905</b>	<b>53 459</b>	<b>55 017</b>	<b>56 570</b>	<b>58 128</b>	<b>59 682</b>	<b>61 239</b>	<b>62 793</b>	<b>64 347</b>	<b>65 904</b>
	Net	39 401	40 584	41 765	42 948	44 129	45 313	46 493	47 677	48 858	50 042	51 223	52 404	53 587

<sup>a</sup> La période normale ouvrant droit à une augmentation d'un échelon à l'intérieur de la classe est d'un an. Les échelons grisés dans chaque classe sont ceux pour lesquels deux ans de service sont nécessaires pour passer à l'échelon supérieur.

**B. Seuils de l'ancien barème des traitements à conserver pour préserver  
la rémunération dans le cadre du barème unifié des traitements  
(en dollars des États-Unis)  
(à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023)**

<i>Classe</i>		<i>Seuil 1</i>	<i>Seuil 2</i>
<b>P.4</b>	<b>Brut</b>	<b>128 140</b>	<b>130 544</b>
	Net	99 198	100 881
<b>P.3</b>	<b>Brut</b>	<b>106 950</b>	<b>109 173</b>
	Net	84 365	85 921
<b>P.2</b>	<b>Brut</b>	<b>85 504</b>	—
	Net	68 483	—
<b>P.1</b>	<b>Brut</b>	<b>67 458</b>	—
	Net	54 768	—

## ANNEXE 2

**AMENDEMENTS AU RÈGLEMENT DU PERSONNEL CONSIDÉRÉS COMME  
NÉCESSAIRES COMPTE TENU DE L'EXPÉRIENCE ET POUR UNE BONNE  
GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

Ancien texte	Nouveau texte
<p>310. DÉFINITIONS</p> <p>...</p> <p>310.5 Aux fins de la détermination des prestations dues au titre du Règlement du personnel, à moins qu'il n'en soit disposé autrement, l'expression « personnes à charge » désigne :</p> <p>310.5.1 le conjoint du membre du personnel, sous réserve que ses gains éventuels ne dépassent pas au cours de toute année civile l'équivalent du traitement afférent à l'échelon le moins élevé de la classe de début selon le barème des traitements bruts des agents des services généraux de l'Organisation des Nations Unies qui est en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée au lieu d'affectation situé dans le pays où se trouve le lieu de travail du conjoint. Dans le cas des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, le montant en question ne doit, en aucun lieu d'affectation, être inférieur à l'équivalent du traitement afférent à l'échelon le moins élevé de la classe de début au lieu d'affectation de base aux fins de l'application du régime commun des traitements (G2, échelon I, à New York) ;</p> <p>310.5.1.1 si les deux conjoints sont membres du personnel d'organisations internationales appliquant le régime commun des traitements et indemnités, aucun d'eux ne peut être reconnu comme personne à charge aux fins de l'application des articles 330.2, 335 et 360 ;</p>	<p>310. DÉFINITIONS</p> <p>...</p> <p>310.5 Aux fins de la détermination des prestations dues au titre du Règlement du personnel, à moins qu'il n'en soit disposé autrement, l'expression « personnes à charge » désigne :</p> <p>310.5.1 le conjoint du membre du personnel, sous réserve que ses gains éventuels ne dépassent pas au cours de toute année civile l'équivalent du traitement afférent à l'échelon le moins élevé de la classe de début selon le barème des traitements bruts des agents des services généraux de l'Organisation des Nations Unies qui est en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée au lieu d'affectation situé dans le pays où se trouve le lieu de travail du conjoint. Dans le cas des membres du personnel des catégories professionnelle et de rang supérieur, le montant en question ne doit, en aucun lieu d'affectation, être inférieur à l'équivalent du traitement afférent à l'échelon le moins élevé de la classe de début au lieu d'affectation de base aux fins de l'application du régime commun des traitements (G.2, échelon I, à New York) ;</p> <p>310.5.1.1 si les deux conjoints sont membres du personnel d'organisations internationales appliquant le régime commun des traitements et indemnités, aucun d'eux ne peut être reconnu comme personne à charge aux fins de l'application des articles 330.2, 335 et 360 ;</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>310.5.2 tout enfant répondant à la définition donnée par le Directeur général et à l'entretien duquel le membre du personnel certifie qu'il pourvoit pour une part principale et de façon continue, à condition que cet enfant ait moins de 18 ans ou, s'il fréquente à plein temps un établissement scolaire ou universitaire, moins de 21 ans. Les restrictions relatives à l'âge et à la fréquentation d'un établissement scolaire ne sont pas applicables si l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale l'empêchant d'occuper un emploi substantiellement rémunéré soit de façon permanente, soit pour une période s'annonçant de longue durée ; si le père et la mère sont tous deux membres du personnel d'organisations internationales appliquant le régime commun des traitements et indemnités, les enfants, dans le cas où ils sont reconnus comme personnes à charge, sont considérés comme étant à la charge de celui des deux parents dont les gains professionnels bruts annuels représentent le montant le plus élevé, sauf si les membres du personnel concernés demandent qu'il en soit autrement ;</p> <p>310.5.3 le père, la mère, un frère ou une sœur (une seule de ces personnes peut être considérée comme personne à charge, et à condition que le membre du personnel n'ait pas de conjoint à charge reconnu au sens de l'article 310.5.1) :</p> <p>1) si le membre du personnel apporte la preuve qu'il pourvoit pour plus de la moitié à l'entretien de ce parent et si, dans tous les cas, la charge qui en résulte pour lui est au moins égale au double de l'allocation demandée,</p> <p>2) et sous réserve que les frères et sœurs soient soumis aux mêmes conditions concernant l'âge et la fréquentation scolaire que les enfants aux termes de l'article 310.5.2.</p>	<p>310.5.2 tout enfant répondant à la définition donnée par le Directeur général et à l'entretien duquel le membre du personnel certifie qu'il pourvoit pour une part principale et de façon continue, à condition que cet enfant ait moins de 18 ans ou, s'il fréquente à plein temps un établissement scolaire ou universitaire, moins de 21 ans. Les restrictions relatives à l'âge et à la fréquentation d'un établissement scolaire ne sont pas applicables si l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale l'empêchant d'occuper un emploi substantiellement rémunéré soit de façon permanente, soit pour une période s'annonçant de longue durée ; si le père et la mère sont tous deux membres du personnel d'organisations internationales appliquant le régime commun des traitements et indemnités, les enfants, dans le cas où ils sont reconnus comme personnes à charge, sont considérés comme étant à la charge de celui des deux parents dont les gains professionnels bruts annuels représentent le montant le plus élevé, sauf si les membres du personnel concernés demandent qu'il en soit autrement ;</p> <p>310.5.3 le père, la mère, un frère ou une sœur (une seule de ces personnes peut être considérée comme personne à charge, et à condition que le membre du personnel n'ait pas de conjoint à charge reconnu au sens de l'article 310.5.1) :</p> <p>1) si le membre du personnel apporte la preuve qu'il pourvoit pour plus de la moitié à l'entretien de ce parent et si, dans tous les cas, la charge qui en résulte pour lui est au moins égale au double de l'allocation demandée,</p> <p>2) et sous réserve que les frères et sœurs soient soumis aux mêmes conditions concernant l'âge et la fréquentation scolaire que les enfants aux termes de l'article 310.5.2.</p>



Ancien texte	Nouveau texte
<p>760. CONGÉ DE MATERNITÉ</p> <p>760.1 Les membres du personnel ont droit à un congé de maternité, sous réserve des conditions fixées par le Directeur général.</p> <p>760.2 Le congé de maternité commence six semaines avant la date prévue de l'accouchement sur présentation d'un certificat établi par un médecin praticien ou une sage-femme dûment qualifiés indiquant la date prévue de l'accouchement. À la demande de la personne en cause et sur avis médical, le Directeur général peut l'autoriser à commencer à prendre son congé de maternité moins de six semaines, mais pas moins de deux semaines, avant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité dure 16 semaines à compter de la date à laquelle il est accordé, sauf en cas de naissances multiples, où il dure 20 semaines à compter de la date à laquelle il est accordé. Toutefois, en aucun cas il ne se termine moins de 10 semaines après la date effective de la naissance. Le congé est octroyé avec traitement intégral, indemnités comprises.</p>	<p><b>310.5.4 Les membres de la famille énumérés dans les paragraphes précédents qui ne remplissent pas les conditions relatives au statut de personne à charge énoncées aux articles 310.5.1 à 310.5.3 peuvent cependant être reconnues comme personnes à charge aux fins du regroupement familial uniquement, sans ouvrir droit à d'autres prestations en vertu du Règlement.</b></p> <p>760. CONGÉ <del>PARENTAL DE MATERNITÉ</del></p> <p>760.1 Les membres du personnel ont droit à un congé <b>parental de maternité</b>, sous réserve des conditions fixées par le Directeur général. <b>Le congé est octroyé avec traitement intégral, indemnités comprises. Sur présentation d'une preuve satisfaisante de parentalité après la naissance de l'enfant ou son arrivée ultérieure, le membre du personnel a droit à un congé parental d'une durée de 16 semaines, sous réserve de l'article 760.2 du Règlement du personnel.</b></p> <p><b>En cas de naissance ou d'arrivée ultérieure de plus d'un enfant, le congé parental sera prolongé de deux semaines pour le parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant.</b></p> <p>760.2 <b>Pour la mère/le parent qui donne naissance à l'enfant, Le congé de maternité parental commence six-deux semaines avant la date prévue de l'accouchement sur présentation d'un certificat établi par un médecin praticien ou une sage-femme dûment qualifiés indiquant la date prévue de l'accouchement. À la demande de la personne en cause et sur avis médical, le Directeur général peut l'autoriser à commencer à prendre son congé de maternité moins de six semaines, mais pas moins de deux semaines, avant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité parental de la mère/du parent qui donne naissance à l'enfant dure est prolongé de 16 10 semaines supplémentaires à compter de la date à laquelle il est accordé l'octroi du congé parental, sauf pour atteindre un total de 26 semaines pour une naissance unique. En cas de naissances multiples, où il dure le congé parental est prolongé d'une période supplémentaire de 20 14 semaines à compter de la date à laquelle il est accordé, pour atteindre un total de 30 semaines.</b> Toutefois, en aucun cas le congé parental d'une mère/d'un parent ayant donné naissance à l'enfant <del>il</del> ne se termine moins de</p>

Ancien texte	Nouveau texte
<p>760.3 Les mères allaitantes bénéficient chaque jour, à titre de congé supplémentaire de maternité, d'heures de liberté pour pouvoir allaiter leur enfant.</p>	<p><del>10 semaines après la date effective de la naissance. Le congé est octroyé avec traitement intégral, indemnités comprises.</del></p> <p>760.3 <b>Après le congé parental, Les mères allaitantes le parent d'un enfant de moins de 12 mois</b> bénéficient chaque jour, <del>à titre de congé supplémentaire de maternité,</del> d'heures <b>de congé de liberté supplémentaire</b> pour pouvoir allaiter <b>ou nourrir son</b> leur enfant, et <b>l'entourer de soins.</b></p>
<p>760.4 Lorsque les deux parents d'un enfant nouveau-né sont membres du personnel de l'Organisation mondiale de la Santé, toute partie non utilisée du congé de maternité auquel la mère aurait eu droit au titre de l'article 760.2 pourra être utilisée par l'autre parent, dans les conditions fixées par le Directeur général.</p>	<p>760.4 <b>Sous réserve des articles 760.1 et 760.2,</b> Lorsque les deux parents d'un enfant <del>nouveau-né</del> sont membres du personnel de l'Organisation mondiale de la Santé, toute partie non utilisée du congé <b>parental de maternité</b> auquel la mère/<b>le parent ayant donné naissance à l'enfant</b> aurait eu droit au titre de l'article 760.2 pourra être utilisée par l'autre parent, dans les conditions fixées par le Directeur général.</p>
<p>763. CONGÉ DE PATERNITÉ</p> <p>Les membres du personnel ont droit à un congé de paternité selon les conditions fixées par le Directeur général. Sur présentation d'une preuve satisfaisante de la naissance de leur enfant, les membres du personnel ont droit à un congé de paternité d'une durée totale ne dépassant pas quatre semaines ou, dans le cas des membres du personnel engagés par voie de recrutement international se trouvant dans un lieu d'affectation non autorisé aux familles, ne dépassant pas huit semaines. Dans des circonstances exceptionnelles, le congé sera accordé pour une durée totale de huit semaines au maximum. Le congé de paternité doit être épuisé dans les douze mois qui suivent la date de la naissance de l'enfant.</p>	<p>760.5 <b>Le congé parental doit être épuisé dans les 12 mois qui suivent la date de la naissance de l'enfant ou la date de son arrivée ultérieure.</b></p> <p><del>763. CONGÉ DE PATERNITÉ</del></p> <p><del>Les membres du personnel ont droit à un congé de paternité selon les conditions fixées par le Directeur général. Sur présentation d'une preuve satisfaisante de la naissance de leur enfant, les membres du personnel ont droit à un congé de paternité d'une durée totale ne dépassant pas quatre semaines ou, dans le cas des membres du personnel engagés par voie de recrutement international se trouvant dans un lieu d'affectation non autorisé aux familles, ne dépassant pas huit semaines. Dans des circonstances exceptionnelles, le congé sera accordé pour une durée totale de huit semaines au maximum. Le congé de paternité doit être épuisé dans les douze mois qui suivent la date de la naissance de l'enfant.</del></p>
<p>765. CONGÉ D'ADOPTION</p> <p>Selon les conditions fixées par le Directeur général et sur présentation d'une preuve satisfaisante de l'adoption d'un enfant, les membres du personnel ont droit à un congé d'adoption d'une durée totale de huit semaines.</p>	<p><del>765. CONGÉ D'ADOPTION</del></p> <p><del>Selon les conditions fixées par le Directeur général et sur présentation d'une preuve satisfaisante de l'adoption d'un enfant, les membres du personnel ont droit à un congé d'adoption d'une durée totale de huit semaines.</del></p>

= = =