

LES DSE ET LA VIE À L'ÉTRANGER

DÉPARTS — I

À l'approche de Pâques, les employés et leurs familles font des projets de vacances et de réunions familiales. Nos articles des numéros d'août et d'octobre traitaient d'une nouvelle arrivée en mission après un mariage, une naissance, ou une adoption. Voici maintenant le premier de deux articles au sujet des départs qui expliqueront les dispositions des directives et les conséquences lorsque les employés et les personnes à leur charge quittent une mission de façon temporaire ou permanente.

Voyons d'abord les départs temporaires.

Déplacements et congés

La DSE 50 prévoit de l'aide au déplacement pour les employés et les personnes à leur charge en mission à l'étranger pour qu'ils puissent prendre des vacances au Canada ou à quelque autre endroit, au moins une fois par affectation de trois ans et même une fois par année pour ceux qui sont affectés aux missions difficiles des niveaux III et IV. L'employé doit prendre un congé rémunéré d'au moins dix jours; de plus, lorsqu'il n'est pas possible de voyager en dehors des heures de travail, il peut lui être accordé un congé de déplacement, c'est-à-dire, assez de temps pour se rendre à destination, mais qui ne dépasse pas le temps requis pour se rendre à son bureau principal.

La DSE 51 pourvoit au déplacement pour réunion de famille afin de compenser la séparation causée par l'affectation d'un employé à l'étranger. En principe, les personnes à charge vont rejoindre l'employé à la mission. Toutefois des frais de déplacement de l'employé et/ou du conjoint vers l'endroit où réside une personne à charge, ou même vers un troisième lieu avec une personne à charge peuvent être approuvés pour des raisons valables. En ce cas-là, on défalque à l'employé le nombre voulu de crédits de congé.

La DSE 45 permet à l'employé à l'étranger d'acquiescer dix jours de congé de service à l'extérieur par année, outre son congé annuel, et de recevoir une somme en espèces pour ses crédits ou de les échanger contre une indemnité de transport jusqu'à concurrence du coût d'un voyage aller-retour par avion à son bureau principal. Pour bénéficier de cette dernière option, il faut que l'employé ait accumulé, et qu'il échange, au moins dix jours de crédits de congé de service à l'extérieur.

Lorsque les installations ou les services médicaux à la mission sont inadéquats ou

d'un coût trop élevé, la DSE 41 permet le paiement des frais de déplacement et de subsistance pour un employé ou une personne à sa charge, y compris un étudiant à charge, et, dans certains cas, pour une personne qui doit accompagner le malade ainsi que pour un jeune enfant obligé d'accompagner un parent si des obligations de garde d'enfants ne sont pas disponibles ou sont trop coûteux. Le seul congé prévu par la DSE 41 pour un employé quittant la mission pour soins médicaux ou pour accompagner une personne à charge est un congé de déplacement, et ce, seulement lorsque le déplacement n'est pas possible en dehors des heures de travail. Les autres jours d'absence de l'employé sont défalqués de ses autres crédits ou allocations de congé, par exemple congé de maladie ou pour obligations familiales. Huit jours de plus au maximum peuvent être accordés comme congé spécial aux termes de la DSE 48.

La DSE 54, qui traite des déplacements pour événements familiaux malheureux, a pour but de permettre à l'employé à l'étranger de se faire rembourser les frais de déplacement et, parfois, de logements encourus par l'employé et/ou son conjoint et peut-être d'autres membres de la famille immédiate en cas de maladie grave ou de décès d'un parent, d'un frère, d'une sœur ou d'un membre de la famille immédiate, qui excède ceux qu'il aurait eu à payer s'il avait travaillé à son bureau principal. En général, la DSE 54 ne couvre le coût total du déplacement et du logement pour une période maximale de cinq jours que lorsque la destination est Ottawa; autrement, l'employé paie ce qu'il lui aurait coûté de voyager d'Ottawa à l'endroit où se trouve le membre de la famille, et la DSE 54 paie ce qu'il lui en coûte de plus de voyager à partir de la mission. De même, les dispositions de la DSE 54 pour le congé de déplacement, si l'employé ne peut voyager en dehors des heures de travail, ne s'appliquent qu'à la portion de la durée de déplacement nécessaire pour se rendre à la localité du membre de la famille et retourner à la mission qui est en plus de ce qu'il prendrait pour s'y rendre de son bureau principal et en retourner. Une exception est faite dans le cas de maladie ou de décès d'un enfant à charge lorsque la durée totale de déplacement peut être autorisée comme congé de déplacement. Les autres jours d'absence sont défalqués des autres allocations de congés de l'employé, par exemple congé pour obligations familiales ou congé de décès. Comme pour la DSE 41, un maximum de huit jours de plus peut être accordé à titre de congé spécial selon la DSE 48.

Autorisations

Accorder un congé et autoriser le paiement des frais de déplacement et des autres frais, ce sont deux fonctions distinctes.

L'aide aux déplacements pour le service extérieur et pour réunions de famille (DSE 50 et 51) doit être autorisée par la Section de l'application de la politique relative aux DSE de ABSA. Les échanges contre une somme en espèces ou une indemnité de transport aux termes de la DSE 45 doivent être approuvés par la Section des rémunérations, congés et allocations (ABMP). Le pouvoir d'autoriser le paiement des frais en cas de déplacement pour soins médicaux ou pour événements familiaux malheureux selon les DSE 41 et 54 a été délégué au chef de mission.

Les demandes de congé doivent être signées par le superviseur de l'employé et approuvées par un agent autorisé. Le chef de mission est autorisé à approuver les congés annuels et le congé de service extérieur (DSE 45) et de plus, maintenant, le congé de déplacement d'après les DSE 41 et 54. Les demandes de congé spécial aux termes de la DSE 48 doivent cependant être soumises à la Section des relations de travail (ABSR).

Répercussions sur les indemnités

Étant donné que les absences temporaires de la mission, soit de l'employé, même en service temporaire, soit des personnes à sa charge, ont des répercussions sur les indemnités que touche l'employé, il est extrêmement important d'informer aussitôt que possible, même avant le départ en voyage, la Section des rémunérations (ABMP) quand on prévoit qu'une absence durera plus de 25 jours rémunérés (c'est-à-dire cinq semaines, y compris les congés payés, par exemple le Vendredi Saint et le lundi de Pâques). Cela évitera les paiements en trop qui devraient ensuite être recouverts — vraiment pas une bonne surprise à votre retour de vacances!

Si donc vous projetez un voyage et avez besoin de demander des autorisations de congé et des paiements de frais pour les vacances de Pâques, faites-le maintenant. N'attendez pas le printemps.

Dans le prochain numéro, notre deuxième volet étudiera de façon similaire les dispositions des directives relatives au départ définitif d'une mission.

Cet article ne contient que des informations générales. Pour des renseignements plus précis, veuillez vous adresser à ABSA.