

MANUAL OF STAFF POLICIES

Chapter V

Remuneration, benefits, allowances and other entitlements

RECUEIL DES POLITIQUES RELATIVES AU PERSONNEL

Chapitre V

Rémunération, avantages, indemnités et autres prestations

Date approved/ <i>Date d'approbation</i>	5 June 2020/ <i>5 juin 2020</i>
Date commenced/ <i>Date d'entrée en vigueur</i>	1 July 2020/ <i>1^{er} juillet 2020</i>



Purpose

To provide a remuneration system that is robust, fair and competitive and allows for the recruitment and retention of talented, skilled and motivated people, focused and committed to the vision of SPC's members and delivery of its goals.

Scope

This policy applies to all SPC **staff**.

Regulations

This chapter is issued under regulations 10 to 13 and 20, 22 and 23 of the *Staff Regulations*.

A. General provisions

1. Eligibility

- 1.1 SPC compensates its **staff** with a complete package of remuneration made up of salary, benefits, allowances, leave and **staff** working conditions.
- 1.2 **Staff** receive different levels or amounts of allowances and entitlements, depending on whether their role is a position advertised locally (**PAL**) or a position advertised internationally (**PAI**), the location of the role, and their family circumstances.
- 1.3 An allowance is a set amount provided to help a **staff member** pay for certain anticipated expenses. Each allowance is governed by its own set of requirements as set out in this chapter, with the rate set in the *Schedule of Allowances*. A **staff member** is entitled to the allowances they are eligible for under this chapter, from the effective date of appointment until the effective date of separation from service (see *Chapter XIV Separation from service*).
- 1.4 As a **staff member's** personal circumstances change that may impact on their eligibility for allowances. Any variations to allowances will take effect from the actual date of change in a **staff member's** eligibility. For any allowances that are triggered by a **staff member** submitting evidence for payment, the **staff member** must apply for the allowance within the same financial year.

Objet

La présente politique vise à définir un système de rémunération cohérent, équitable et compétitif, favorisant le recrutement et la fidélisation de personnes de talent, qualifiées, motivées, et attachées à la concrétisation de la vision des pays membres et à la réalisation des objectifs de la CPS.

Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble des **agents** de la CPS.

Règlement

Le présent chapitre est établi conformément aux articles 10 à 13, et 20, 22 et 23 du Règlement du personnel.

A. Dispositions générales

1. Critères d'admissibilité

- 1.1 La CPS offre à ses **agents** un régime global de rémunération comprenant leur traitement, divers avantages et indemnités, des droits à congés et un certain nombre de conditions d'emploi.
- 1.2 Le niveau et le montant des indemnités et prestations versées aux **agents** varient selon que leur poste est à recrutement local ou international, mais aussi en fonction de leur **lieu d'affectation** et de leur situation familiale.
- 1.3 Le terme « indemnité » désigne un montant fixe, destiné à aider les **agents** à faire face à certaines dépenses prévues. Les différentes indemnités sont assorties de conditions qui leur sont propres, et qui sont détaillées dans le présent chapitre. Leurs niveaux sont définis dans le Barème des indemnités. Les **agents** peuvent prétendre aux indemnités prévues au présent chapitre à compter de leur date effective d'entrée en fonction et jusqu'à leur date effective de cessation de service (voir *Chapitre XIV – Cessation de service*).
- 1.4 L'évolution de la situation personnelle des **agents** peut influencer sur leurs droits à indemnités. Toute modification des indemnités prend effet à compter de la date à laquelle intervient le changement des droits à indemnités. Dans le cas des indemnités versées sur présentation d'un justificatif de paiement, les **agents** doivent solliciter l'indemnité au cours du même exercice.

2. Obligation to provide information

- 2.1 The **Director-General** may at any time request any information or evidence from **staff members** that may be necessary to determine their eligibility under *Staff Regulations* and this *Manual of Staff Policies* for allowances and entitlements. This includes information about them and their **eligible dependants**. The information may include, but is not limited to, evidence about nationality, passport, visa, marital or relationship status, **dependent children, place of domicile**, and condition of health.
- 2.2 During their appointment, **staff members** are obliged to inform **Human Resources** of any changes in circumstances that might impact their eligibility for allowances and entitlements.

3. Effective date of appointment

- 3.1 The salary and authorised allowances of a **staff member** appointed in a country outside their **duty station** will be effective from the date they embark from their **place of domicile** or place of recruitment, providing they proceed to the **duty station** by the route and means of transport approved by the **Director-General** without unauthorised delays.
- 3.2 The **Director-General** may approve an earlier effective date of appointment when a duty assignment is approved to commence before the staff member embarks.

4. Place of domicile

- 4.1 The term **place of domicile** refers to the specific location of a **staff member's** recognised home in their home country. The **Director-General** will determine the **place of domicile** after consideration of the relevant facts.
- 4.2 The **place of domicile** will be in the country of the **staff member's** recognised nationality, or the country in which the **staff member** usually resides and has family and/or domestic arrangements. The **staff member** must have a legal right to return to or reside in the country of their **place of domicile**.
- 4.3 In determining the **place of domicile**, the **Director-General** may request evidence of the right to reside and may also request evidence of residential ties or domestic arrangements.
- 4.4 The **place of domicile** cannot be changed during the term of a contract without the express approval of the **Director-General**. Approval to change the **place of domicile** will be considered on a case-by-case basis determined by the situation. **Place of domicile** cannot change during a probationary period.

2. Obligation de fournir des informations

- 2.1 Le-La **Directeur-riche général-e** peut à tout moment demander aux **agents** des informations ou des données factuelles afin de s'assurer qu'ils satisfont aux critères énoncés dans le Règlement du personnel et le Recueil des politiques relatives au personnel, tels qu'ils s'appliquent en matière d'indemnités et de prestations. Ces informations concernent les **agents** et leurs **ayants droit** et peuvent porter, notamment, sur leur nationalité, leur passeport, leur visa, leur situation de famille ou leur état civil, leurs **enfants à charge**, leur **lieu de domicile** et leur état de santé.
- 2.2 Pendant leur contrat, les **agents** doivent informer les **ressources humaines** de tout changement susceptible d'influer sur leurs droits à indemnités et prestations.

3. Date effective d'entrée en fonction

- 3.1 Le traitement et les indemnités dus aux **agents** engagés dans un pays autre que celui de leur **lieu d'affectation** sont calculés à partir de la date à laquelle ils quittent leur **lieu de domicile** ou de recrutement pour rejoindre leur poste, à condition que soient empruntés pour ce faire l'itinéraire et le moyen de transport approuvés par le-la **Directeur-riche général-e**, sans arrêts non autorisés en cours de route.
- 3.2 Le-La **Directeur-riche général-e** peut approuver une date d'entrée en fonction antérieure à la date effective si l'**agent-e** doit prendre ses fonctions officielles avant le départ.

4. Lieu de domicile

- 4.1 Le terme « **lieu de domicile** » désigne l'endroit que l'**agent-e** considère comme son foyer dans son pays d'origine. Le-La **Directeur-riche général-e** détermine le **lieu de domicile** après examen des éléments pertinents.
- 4.2 Le **lieu de domicile** se trouve dans le pays de la nationalité reconnue de l'**agent-e**, ou dans le pays dans lequel l'**agent-e** réside de façon habituelle ou entretient des liens familiaux ou des attaches locales. L'**agent-e** doit avoir le droit de retourner dans le pays de son **lieu de domicile** ou d'y résider.
- 4.3 Afin de déterminer le **lieu de domicile**, le-la **Directeur-riche général-e** peut demander des éléments attestant du droit de résidence de l'**agent-e** et des liens ou des attaches familiales qu'il entretient dans le pays.
- 4.4 Le **lieu de domicile** ne peut pas être modifié pendant la durée du contrat sans l'autorisation expresse du-de la **Directeur-riche général-e**. Les demandes de modification du **lieu de domicile** sont étudiées au cas par cas, en fonction de la situation. Le **lieu de domicile** ne peut être modifié pendant la période d'essai.

5. Currency

EPALs

- 5.1 For **EPALs**, salaries are expressed and paid in the local currency.

EPALs

Special Drawing Rights

- 5.2 For **EPALs**, salaries are expressed in Special Drawing Rights (XDR), a currency unit of the International Monetary Fund based on a basket of currencies weighted according to their perceived strengths.
- 5.3 This means that the value of an **EPAL's** salary in local currency can fluctuate from month to month as the exchange rate between the XDR and local currency fluctuates.

Stabilisation mechanism

- 5.4 As a result of this potential fluctuation, SPC has implemented a stabilisation mechanism to stabilise the effects of currency exchange rate movements within a predefined range.
- 5.5 Salaries for **EPALs** will be paid in local currency at the average of the previous month's exchange rate, but within the boundaries of the stabilisation mechanism. The boundaries are a floor and ceiling set at 5% above and below the reference point. The reference point is calculated every January as the average XDR exchange rate of the previous 12 months to the end of December.
- 5.6 If the XDR exchange rate used to calculate salaries falls below the floor, the floor rate is used to calculate salaries; and if the rate rises above the ceiling, then the ceiling rate will be used.
- 5.7 Each year the new stabilisation mechanism will be submitted to the **Director-General** for approval.
- 5.8 **Employees** will be advised of the new XDR stabilisation mechanism boundaries before the first pay run in January.

6. Payment of allowances and salaries

- 6.1 Allowances and entitlements will generally be paid to **staff members** as part of their regular salary payments. **EPALs** are paid monthly, while **EPALs** are paid either monthly or twice a month depending on their **duty station**. The frequency of payments will be set out in the **staff member's** contract.
- 6.2 Salary and allowances will be paid in the currency of the **staff member's duty station**, unless otherwise authorised by the **Director-General**. In authorising payment in other currencies, the **Director-General** will ensure that such payments do not contravene local currency regulations.

5. Monnaie

Agents locaux

- 5.1 Les traitements des **agents locaux** sont libellés et versés en monnaie locale.

Agents internationaux

Droits de tirage spéciaux

- 5.2 Les traitements des **agents internationaux** sont libellés en droits de tirage spéciaux (DTS ; code XDR selon la norme ISO), une unité monétaire créée par le Fonds monétaire international et dont la valeur est calculée à partir d'un panier de devises pondérées en fonction de leur importance perçue.
- 5.3 En d'autres termes, la valeur du traitement des **agents internationaux** peut fluctuer en monnaie locale d'un mois sur l'autre en raison de l'évolution du taux de change entre XDR et monnaie locale.

Mécanisme de stabilisation

- 5.4 Au vu de ce risque de fluctuation, la CPS a mis en place un mécanisme de stabilisation afin de contenir les effets de la fluctuation des taux de change à l'intérieur d'une fourchette prédéfinie.
- 5.5 Les traitements des **agents internationaux** sont versés en monnaie locale au taux de change moyen du mois précédent, dans les limites du mécanisme de stabilisation. Ces limites correspondent à des taux plancher et plafond fixés à 5 % au-dessous et au-dessus du point de référence. Ce dernier est calculé chaque année en janvier et correspond au taux de change moyen du XDR pour l'année civile précédente.
- 5.6 Si le taux de change du XDR utilisé pour le calcul des traitements passe sous le taux plancher, c'est ce dernier qui est utilisé pour le calcul des traitements. Inversement, si le taux de change du XDR dépasse le taux plafond, c'est ce dernier qui est utilisé.
- 5.7 Le nouveau mécanisme de stabilisation est présenté chaque année au-à la **Directeur-riche général-e**.
- 5.8 Le taux plancher et le taux plafond du mécanisme de stabilisation du XDR sont communiqués aux **agents** avant la paie de janvier.

6. Versement des indemnités et des traitements

- 6.1 En règle générale, les **agents** perçoivent leurs indemnités et prestations en même temps que leur traitement. Les **agents internationaux** sont payés tous les mois, tandis que les **agents locaux** sont payés une ou deux fois par mois, selon leur **lieu d'affectation**. La fréquence des versements est indiquée dans les contrats des **agents**.
- 6.2 Sauf autorisation contraire du- de la **Directeur-riche général-e**, les traitements et indemnités sont versés dans la monnaie du **lieu d'affectation**. Si le paiement dans une autre monnaie est autorisé, le- la **Directeur-riche général-e** veille à ce que ledit paiement ne contrevienne pas à la réglementation locale en matière de change.

- 6.3 When a **staff member** leaves SPC, any salary and financial allowances due to a **staff member** as of the last day will be paid to them in a lump sum.

7. Part-time staff

- 7.1 **Employees** engaged on a part-time basis shall receive entitlements pro rata with those of a full-time equivalent **employee**. This means that they shall receive salary, allowances and benefits proportionate to the full-time equivalent.
- 7.2 Where two **spouses** are working for SPC and are both part-time, they may receive the full entitlement to a single allowance, providing that together their hours equate to at least a single full-time position.

8. Deductions

- 8.1 The **Director-General** may authorise deductions from salaries, allowances, benefits and the Provident Fund under the provisions of these policies for contributions authorised by **staff members** and for any debts owed by the **staff member** to SPC.
- 8.2 The **Director-General** may also retain a bond from a **staff member's** final pay to ensure that debts that arise after a **staff member** has left can be fully acquitted. The level of bond is set out in the *Schedule of Allowances*.

B. Remuneration

9. Salary scales

- 9.1 SPC pays equivalent salaries for equivalent positions. In setting its salaries, SPC aims to compensate **employees** fairly and maintain a competitive pay position, relative to relevant reference markets.
- 9.2 SPC maintains salary scales with appropriate ranges for the 18 job bands. The range includes the minimum, midpoint and maximum amount of money paid per year in that role based on the market evaluation. The salary range for **EPALS** may differ at different SPC locations depending on conditions.
- 9.3 Salary scales are assessed annually and any proposed revisions are put to **CRGA** for approval. As part of this assessment, the reference markets are checked for any movement and SPC's salary scale is benchmarked against other CROP (Council of Regional Organisations in the Pacific) agencies.
- 9.4 Any changes approved by **CRGA** are effective from 1 January the following year.

- 6.3 *Lorsqu'un **agent-e** quitte la CPS, le traitement et les indemnités financières qui lui sont dus au dernier jour de son service actif lui sont versés sous la forme d'une somme globale.*

7. Agents à temps partiel

- 7.1 *Les **agents** engagés à temps partiel perçoivent des prestations calculées au prorata des prestations versées pour un temps plein, soit un traitement, des indemnités et des avantages proportionnels à ce qu'ils percevraient s'ils travaillaient à temps plein.*
- 7.2 *Lorsque des **conjoint-e-s** travaillent à la CPS à temps partiel, il leur est possible de percevoir la totalité d'une indemnité si leur temps de travail cumulé correspond au minimum à un temps plein.*

8. Retenues

- 8.1 *Le-La **Directeur-riche général-e** peut autoriser des retenues sur les traitements, les indemnités, les avantages et la Caisse de prévoyance au titre des dispositions des présentes politiques, en vue du versement de cotisations autorisées par un **agent-e** ou du règlement de ses dettes envers la CPS.*
- 8.2 *Le-La **Directeur-riche général-e** peut également conserver une garantie sur le solde de tout compte de l'**agent-e** afin que les dettes subsistant après son départ puissent être entièrement soldées. Le montant de la garantie est indiqué dans le Barème des indemnités.*

B. Rémunération

9. Barèmes des traitements

- 9.1 *La CPS applique le principe de l'équivalence des traitements pour des postes équivalents. Lorsqu'elle fixe les traitements, elle s'emploie à assurer une juste rémunération aux **agents** et à préserver la compétitivité salariale des postes au regard des salaires pratiqués sur les marchés de référence.*
- 9.2 *Les barèmes des traitements de la CPS prévoient des fourchettes adaptées pour chacune des 18 classes salariales. Les fourchettes fixent le montant minimum, le montant correspondant au point médian et le montant maximum du traitement à verser chaque année pour le poste concerné et pour l'année considérée au regard des conditions du marché. La fourchette de rémunération des **agents locaux** peut varier selon les sites de la CPS, en fonction des conditions locales.*
- 9.3 *Les barèmes des traitements sont évalués tous les ans, les propositions de révisions étant soumises à l'approbation du **CRGA**. Dans le cadre de cette évaluation, les éventuelles évolutions sur les marchés de référence sont examinées, et les barèmes des traitements de la CPS sont fixés en fonction de ceux des autres organisations membres du Conseil des organisations régionales du Pacifique (CORP).*
- 9.4 *Les changements approuvés par le **CRGA** entrent en vigueur au 1^{er} janvier de l'année suivante.*

10. Salary on appointment

- 10.1 The salaries of **staff members** appointed by the **Director-General** are determined by the **Director-General** in accordance with the Job Classification and SPC Salaries Scale approved by the **governing body**. On appointment successful candidates will be offered between 80% and 90% of the salary band, with due consideration given to the qualifications, experience and competencies of the candidate. The **Director-General** may offer an increased amount.
- 10.2 The salary of the **Director-General** is determined by the **Conference of the Pacific Community** within the approved salary range for the position.

11. Salary at end of probation

- 11.1 There is no salary increase at the end of probation.

12. Salary on performance review

- 12.1 As part of the annual performance development cycle, **staff** may receive a salary increase based on their performance, if they have not already reached the maximum of the salary scale for their position. The amount of increase is determined by the **Director-General** annually in line with *Chapter VIII Performance development and learning*.

C. Benefits

13. Provident Fund

- 13.1 All **employees** are required to be a member of the SPC Provident Fund or to contribute to an approved non-SPC provident fund/superannuation scheme. The **staff member's** contribution is 8% of base salary, with SPC also paying an 8% contribution.
- 13.2 The *Rules of the SPC Provident Fund* set out the terms under which SPC **staff** may contribute to the fund or access their funds. Administration of the Provident Fund is the responsibility of the Finance Department.
- 13.3 In approving requests for investment in a non-SPC superannuation scheme the **Director-General** will have to be satisfied that:
- SPC is recognised as bearing no risk whatsoever in relation to either the financial status of the company or any of its contracts and actions;
 - any agreement is between the staff member and the company and is without legal involvement of SPC;

10. Traitement à l'entrée en fonction

- 10.1 Les traitements des **agents** nommés par le-la **Directeur-riche général-e** sont fixés par le-la **Directeur-riche général-e** conformément à la grille de classement des postes et aux barèmes des traitements de la CPS approuvés par l'**organe directeur**. Le montant du traitement proposé à l'entrée en fonctions correspond à 80-90 % de la fourchette applicable au poste considéré, mais il est tenu compte des qualifications, de l'expérience et des compétences. Le-La **Directeur-riche général-e** peut proposer un traitement plus élevé.
- 10.2 Le traitement du-de la **Directeur-riche général-e** est fixé par la **Conférence de la Communauté du Pacifique** au sein de la fourchette prévue pour ce poste.

11. Traitement à la fin de la période d'essai

- 11.1 Il n'y a pas d'augmentation de salaire à l'issue de la période d'essai.

12. Révision du traitement en fonction de la performance

- 12.1 Dans le cadre du cycle annuel d'évaluation de la performance, les **agents** n'ayant pas encore atteint le plafond du barème des traitements correspondant à leur poste peuvent bénéficier d'une augmentation de traitement qui est fonction de leur performance. Le montant de l'augmentation est fixé chaque année par le-la **Directeur-riche général-e** conformément aux dispositions énoncées dans le Chapitre VIII – Formation et développement de la performance.

C. Avantages

13. Caisse de prévoyance

- 13.1 L'ensemble du **personnel** doit être affilié à la Caisse de prévoyance de la CPS ou cotiser à un régime de prévoyance ou de retraite agréé hors CPS. La contribution des **agents** est fixée à 8 % du traitement de base, la CPS versant également une contribution de 8 %.
- 13.2 Le Règlement de la Caisse de prévoyance précise dans quelles conditions les **agents** de la CPS peuvent cotiser ou accéder à leurs fonds. L'administration de la Caisse de prévoyance relève de la responsabilité du service des finances.
- 13.3 Avant d'approuver les demandes de placement dans un régime de retraite hors CPS, le-la **Directeur-riche général-e** s'assure que :
- la CPS est dégagée de toute responsabilité quant à la situation financière de ladite caisse de retraite, aux contrats qu'elle propose et aux opérations qu'elle réalise ;
 - tout contrat est conclu entre l'**agent-e** et la caisse de retraite, et n'engage aucunement la responsabilité juridique de la CPS ;

- c. the **staff member** has entered into a written agreement with the company to the effect that payment of the member's contribution will be made regularly as required;
- d. the additional salary payment will cease immediately when there is a breakdown in the private arrangement; and
- e. any legal or other costs in achieving these personal arrangements will be met by the **staff member** concerned.

13.4 Where the **employee** chooses to contribute an amount greater than 8% of base salary, or where a non-SPC superannuation fund requires an **employee** or employer contribution greater than 8%, any additional contribution will be paid by the **staff member** and not by SPC.

14. Health insurance

- 14.1 All **staff** are eligible for health insurance benefits under the SPC medical scheme, with SPC paying the full premium for standard cover.
- 14.2 **Staff** employed on a fixed term contract can choose to enrol their eligible dependants with SPC paying the full premium for standard cover for these eligible dependants. Staff employed on a temporary contract may also choose to enrol their spouse and dependent children at their own cost.
- 14.3 **Staff members** and their **nominated eligible dependants** are insured for the period of their employment with SPC.
- 14.4 Selection of the cover will be at SPC's discretion, after consultation with the **Staff Representative Committee**, and will be subject to requirements and conditions prescribed by underwriters and reasonable costs.

15. Life and disability insurance

- 15.1 All **staff members** are eligible for life and disability insurance under the SPC medical scheme, with SPC paying the full premium. The insurance provides guaranteed benefits in the event of death, total and irreversible loss of autonomy, partial permanent disability resulting from an accident, and incapacity of the **staff member**.
- 15.2 **Staff** are insured for the period of their employment.
- 15.3 Selection of the cover will be at SPC's discretion and will be subject to requirements and conditions prescribed by underwriters, and reasonable costs.

- c. **l'agent-e** a conclu un accord écrit avec la caisse de retraite afin que le versement de sa cotisation s'effectue à intervalles réguliers, selon les modalités convenues ;
- d. le paiement de la somme versée par la CPS en complément du traitement est immédiatement interrompu en cas de rupture du contrat entre **l'agent-e** et la caisse de retraite ;
- e. tous les frais juridiques ou autres liés à la mise en place de ces modalités sont à la charge de **l'agent**.

13.4 Si **l'agent-e** décide de verser une contribution supérieure à 8 % du traitement de base, ou si une caisse de retraite hors CPS exige que **l'agent-e** ou l'organisme employeur verse une contribution supérieure à 8 %, la différence est à la charge du/de **la membre du personnel** et non de la CPS.

14. Assurance maladie

- 14.1 Tous les **agents** bénéficient de l'assurance maladie prévue par le régime d'assurance maladie de la CPS, cette dernière payant la totalité de la prime pour la couverture standard.
- 14.2 Les **agents** recrutés dans le cadre d'un **contrat à durée déterminée** peuvent affilier leurs **ayants droit**. La CPS paie alors la totalité de la prime pour la couverture standard de ces **ayants droit**. Les **agents** recrutés dans le cadre d'un **contrat temporaire** peuvent également affilier, à leurs frais, leur **conjoint-e** et leurs **enfants à charge**.
- 14.3 Les **agents** et leurs **ayants droit** désignés sont assurés pendant toute la durée du contrat avec la CPS.
- 14.4 Le choix de la couverture est laissé à la discrétion de la CPS, après consultation du **Comité des représentants du personnel**, en fonction des exigences et conditions formulées par les assureurs et à concurrence de montants raisonnables.

15. Assurance vie et invalidité

- 15.1 Tous les **agents** bénéficient de l'assurance vie et invalidité prévue par le régime d'assurance maladie de la CPS, cette dernière payant la totalité de la prime. Cette assurance fournit des prestations garanties en cas de décès, de perte totale et irréversible d'autonomie, d'invalidité partielle permanente résultant d'un accident ou d'incapacité.
- 15.2 Les **agents** sont couverts pendant toute la durée de leur contrat.
- 15.3 Le choix de la couverture est laissé à la discrétion de la CPS, en fonction des exigences et conditions formulées par les assureurs et à concurrence de montants raisonnables.

D. Allowances

16. Cost of living differential allowance

16.1A **staff member** appointed to a **PAI** role based outside Fiji is entitled to a cost of living differential allowance (COLDA). The COLDA will be based on the difference between the cost of living in the **EPAL's duty station** and Suva.

16.2 The current COLDA rate is set in the *Schedule of Allowances*.

17. Child allowance

17.1 Child allowance is paid to an **EPAL** on a **fixed term contract**. The **EPAL** is entitled to receive a child allowance for each **dependent child**. The rate for each **duty station** is set with reference to local legislation and is set in the *Schedule of Allowances*.

17.2 Where both parents are employed by SPC, the child allowance will be paid only once for each **dependent child**. The parents are to nominate which parent will receive the allowance.

17.3 **Staff** are required to submit a request for the payment of child allowance through **Human Resources** when they become eligible to claim the allowance.

18. Education allowance

18.1 **EPALs** on **fixed term contracts** are eligible to receive an education allowance for a **dependent child** in a full-time programme of study at pre-primary school, school or university (or equivalent higher education institution).

18.2 The education allowance for a **dependent child** in pre-primary school is only available if the school has an approved formal curriculum recognised by the relevant educational authorities.

18.3 The education allowance is intended to cover the cost of standard mandatory fees charged by the educational institution, which may include:

- a. enrolment fees;
- b. tuition fees;
- c. any other compulsory levies;
- d. prescribed textbooks and equipment;
- e. compulsory extra-curricular activities organised by the school authorities; and
- f. boarding fees at boarding schools.

18.4 Education allowance will not be provided for:

- a. correspondence courses, except where the **Director-General** determines that such a course is the best available substitute for a full-time programme of study not available at the duty station;

D. Indemnités

16. Indemnité pour différentiel du coût de la vie

16.1 Les **agents** occupant des **postes à recrutement international** hors des Fidji peuvent prétendre à une indemnité pour différentiel du coût de la vie (COLDA). Cette indemnité est basée sur la différence entre le coût de la vie à Suva et dans le **lieu d'affectation** de l'**agent-e**.

16.2 Le niveau actuel du COLDA est indiqué dans le Barème des indemnités.

17. Indemnité pour enfant à charge

17.1 L'indemnité pour enfant à charge est versée aux **agents locaux** recrutés en **contrat à durée déterminée**. L'indemnité est versée pour chaque **enfant à charge**. Le montant de l'indemnité pour enfant à charge est défini au regard de la législation locale du **lieu d'affectation** ; il est indiqué dans le Barème des indemnités.

17.2 Si les deux parents sont salariés de la CPS, l'indemnité pour enfant à charge n'est versée qu'une seule fois par **enfant à charge**. Les parents doivent indiquer lequel d'entre eux perçoit l'indemnité.

17.3 Les **agents** doivent transmettre leur demande d'indemnité pour enfant à charge aux **ressources humaines** dès lors qu'ils en sont en droit de la demander.

18. Indemnité pour frais d'études

18.1 Les **agents internationaux** recrutés en **contrat à durée déterminée** peuvent prétendre à une indemnité pour frais d'études pour leurs **enfants à charge** scolarisés à temps plein dans un établissement d'enseignement préprimaire, primaire ou secondaire ou dans une université (ou un établissement d'enseignement supérieur équivalent).

18.2 L'indemnité pour frais d'études pour les **enfants à charge** inscrits dans un établissement préprimaire n'est versée que si l'établissement dispense un programme scolaire formel agréé par les autorités compétentes en matière d'enseignement.

18.3 L'indemnité est destinée à couvrir les frais d'études obligatoires facturés par l'établissement, à savoir :

- a. les droits d'inscription ;
- b. les frais de scolarité ;
- c. les autres frais obligatoires ;
- d. les manuels et les fournitures scolaires ;
- e. les activités extrascolaires obligatoires organisées par l'établissement ; et
- f. le coût de l'hébergement en internat.

18.4 L'indemnité n'est pas destinée à financer :

- a. les cours par correspondance, sauf si, de l'avis du **Directeur-riche général-e**, ces cours constituent la meilleure solution si aucun établissement ne dispense de programme d'enseignement à temps plein dans le **lieu d'affectation** ;

- b. vocational training or apprenticeships that do not involve full-time schooling; or
 - c. private tuition, except for language tuition where the dependent child needs it to attend an educational institution in the language of the duty station.
- 18.5 The maximum education allowance per child will be 75% of the actual costs paid in a calendar year, up to the ceiling amount set in the *Schedule of Allowances*. The education allowance is benchmarked for the respective **duty stations** and will be reviewed annually.
- 18.6 Where a **dependent child** is enrolled in an approved institution for a period of less than a full year, or if the **dependent child** turns 25 years old during the year, the full annual allowance will be pro-rated accordingly. Similarly, when an **EPAI** joins SPC, or if their contract ends part way through a year, the allowance will be pro-rated or recovered accordingly.
- 18.7 The maximum education allowance per family is for three **dependent children**. The allowance may be applied to any number of children provided that the allowance used on any one child does not exceed the allowance assessed for one child. If a child is receiving a scholarship or other financial assistance, the amount received will be deducted from the allowance.
- 18.8 **Staff members** will need to submit a request for education allowance through Human Resources.
- 18.9 **Staff** will need to provide certain evidence in support of their claim:
- a. an invoice from the educational institution detailing the relevant fees or levies;
 - b. a declaration confirming that their dependent child is not receiving a scholarship or any other external financial assistance for education;
 - c. for compulsory extra-curricular activities, documentation from the educational institution stating that they are a compulsory requirement of the course of study; and
 - d. for boarding fees, a contract with the institution.
- 18.10 Where both parents are employed by SPC, the education allowance will be paid only once for each **dependent child**. The parents are to nominate which parent will receive the allowance.
19. Equalisation allowance
- 19.1 Where a **staff member** has been redeployed to a vacant position at a lower band, in line with *Chapter XIV Separation from service*, an equalisation allowance will be paid to preserve the salary of the **staff member** for 12 months.
- b. *la formation professionnelle ou l'apprentissage ne nécessitant pas de scolarisation à plein temps ; ou*
 - c. *les cours particuliers, exception faite des cours de langue si les **enfants à charge** en ont besoin pour être scolarisés dans un établissement dans lequel l'enseignement est dispensé dans la langue du lieu d'affectation.*
- 18.5 *L'indemnité pour frais d'études ne peut excéder 75 % des frais réels par année civile, à concurrence du plafond indiqué dans le Barème des indemnités. Le montant de l'indemnité pour frais d'études est fonction du lieu d'affectation et fait l'objet d'une révision annuelle.*
- 18.6 *Lorsqu'un-e **enfant à charge** est inscrit-e dans un établissement agréé pour une période inférieure à une année complète ou s'il-si elle fête son 25^e anniversaire pendant l'année, le montant de l'indemnité est calculé au prorata. De même, lorsque des **agents internationaux** sont recrutés par la CPS ou si leur contrat se termine en cours d'année, l'indemnité est calculée ou recouvrée au prorata.*
- 18.7 *L'indemnité pour frais d'études est octroyée pour trois **enfants à charge** par famille au maximum. Elle peut être répartie entre plusieurs enfants, quel que soit leur nombre, à condition que la part de l'indemnité consacrée à chaque enfant ne dépasse pas le montant de l'indemnité prévue par enfant. Si un-e enfant perçoit une bourse ou toute autre aide financière, le montant de cette dernière est déduit de l'indemnité.*
- 18.8 *Les **agents** doivent déposer une demande d'indemnité pour frais d'études auprès des **ressources humaines**.*
- 18.9 *Ils doivent fournir un certain nombre de justificatifs à l'appui de cette demande, à savoir :*
- a. *une facture de l'établissement scolaire détaillant les différents frais ou droits à acquitter ;*
 - b. *une déclaration confirmant que les enfants à leur charge ne sont ni boursiers ni bénéficiaires d'une quelconque aide financière extérieure pour leurs études ;*
 - c. *pour les activités extrascolaires obligatoires, un document établi par l'établissement scolaire indiquant que ces activités sont obligatoires et s'inscrivent dans le cadre du programme d'enseignement ; et*
 - d. *pour les enfants internes, le contrat conclu avec l'établissement.*
- 18.10 *Si les deux parents sont salariés de la CPS, l'indemnité pour enfant à charge n'est versée qu'une seule fois par **enfant à charge**. Les parents doivent indiquer lequel des deux reçoit l'indemnité.*

19. Indemnité de péréquation

- 19.1 *Si un-e **agent-e** est réaffecté-e à un poste vacant de classe inférieure conformément aux dispositions du Chapitre XIV – Cessation de service, une indemnité de péréquation lui est versée afin de maintenir son niveau de revenu pendant 12 mois.*

20. Hardship allowance

20.1 The **Director-General** may establish a hardship allowance for any **EPAI** roles in locations where the **staff member** may experience isolation or hardship. The hardship allowance is set in the *Schedule of Allowances*.

21. Higher duties allowance

21.1 The higher duties allowance is payable when a **staff member** has been nominated to act in a more senior position, under *Chapter IV Appointment*, and is performing the full duties and assuming full responsibility for that position. It will not be paid for additional ad hoc responsibilities that may from time to time be assigned to a **staff member** in the course of undertaking the responsibilities of their normal position.

21.2 **Staff** who undertake the duties of a higher banded position for a continuous period of 21 calendar days are entitled to the higher duties allowance.

21.3 The higher duties allowance is set in the *Schedule of Allowances*. The allowance is considered part of the base salary.

21.4 If there are compelling justifications, the **Director-General** may at their discretion amend the qualifying period of 21 days and authorise a rate other than that set out in the *Schedule of Allowances*.

22. Housing allowance

22.1 **Staff members** appointed to a PAI are eligible to receive housing assistance. The assistance offered varies depending on the duty station, but staff are expected to contribute at least 25% towards the cost of their housing. Current allowances are set in the *Schedule of Allowances*.

22.2 Where SPC employs both **spouses**, and where both **spouses** are based in the same **duty station**, the housing allowance will be paid only once. The **spouses** can nominate which **spouse** is to receive the allowance.

22.3 The **Director-General** shall receive accommodation rent-free.

In New Caledonia

22.4 All **EPAIs** based in Noumea are eligible for accommodation provided by SPC and allocated by the **Director-General**. The **staff member** will pay 25% of the market rent of the property, to the rental ceilings set out in the *Schedule of Allowances*. For SPC-owned property, the **Director-General** will determine the rental market rate after comparisons with comparable properties. The **Director-General** may rent accommodation from the private market if a suitable dwelling cannot be found in the existing pool of accommodation.

20. Indemnité pour situation difficile

20.1 Le-La **Directeur-ric(e) général-e** peut accorder une indemnité pour situation difficile aux **agents internationaux** affectés dans des lieux où ils risquent de souffrir d'isolement ou d'être confrontés à des situations difficiles. Le montant de cette indemnité est indiqué dans le Barème des indemnités.

21. Indemnité de fonctions

21.1 Les **agents** affectés, aux termes du Chapitre IV – Nominations, à un poste hiérarchique plus élevé dont ils assument toutes les fonctions et responsabilités peuvent bénéficier d'une indemnité de fonctions. Les **agents** appelés à exercer ponctuellement des responsabilités supplémentaires spécifiques dans le cadre normal de leurs fonctions ne peuvent prétendre à cette indemnité.

21.2 Les **agents** qui assument les fonctions d'un poste de classe supérieure pendant 21 jours consécutifs peuvent prétendre au versement de l'indemnité.

21.3 Le montant de l'indemnité de fonctions est indiqué dans le Barème des indemnités. L'indemnité est considérée comme un élément du traitement de base.

21.4 Si cela est clairement justifié, le-la **Directeur-ric(e) général-e** peut, à sa discrétion, modifier la période de 21 jours et autoriser un montant différent de celui indiqué dans le Barème des indemnités.

22. Indemnité de logement

22.1 Les **agents** recrutés à des **postes internationaux** peuvent percevoir une indemnité de logement dont le montant varie en fonction du **lieu d'affectation**, les **agents** étant tenus de financer au moins 25 % de leur frais de logement. Le montant de l'indemnité est indiqué dans le Barème des indemnités.

22.2 Lorsque des **conjoint-e-s** travaillent pour la CPS dans le même **lieu d'affectation**, l'indemnité de logement n'est versée qu'une seule fois. Les **agents** concernés peuvent indiquer qui des deux perçoit l'indemnité.

22.3 Le-La **Directeur-ric(e) général-e** bénéficie d'une exemption de loyer.

Nouvelle-Calédonie

22.4 Tous les **agents internationaux** en poste à Nouméa peuvent prétendre à un logement fourni par la CPS et alloué par le-la **Directeur-ric(e) général-e**. Les **agents** paient 25 % de la valeur locative du bien, à concurrence des plafonds indiqués dans le Barème des indemnités. Le-La **Directeur-ric(e) général-e** détermine la valeur locative des biens détenus par la CPS en se basant sur des biens comparables. Le-La **Directeur-ric(e) général-e** peut louer des logements sur le marché privé s'il n'existe aucun bien adapté dans le parc immobilier existant de l'Organisation.

- 22.5 If a newly appointed **staff member** declines three offers of accommodation provided by SPC, the **staff member** will become responsible for their own accommodation.
- 22.6 **EPAl**s who live in a home that they own, or who chose to rent their own accommodation, will be provided with the minimum monthly housing allowance as detailed in the Schedule of Allowances.
- 22.7 A request by an **EPAl** to change accommodation will only be considered by the **Director-General** if the **EPAl**'s professional or personal circumstances are significantly changed. The organisation of the move and all related costs will be the responsibility of the **staff member**.
- 22.8 If the **Director-General** requires a **staff member** to change accommodation or a move is necessary for other reasons, such as lease ending or renovations required, SPC will assist the **staff member** in the organisation of the move and will bear any associated costs.

In Fiji

- 22.9 All **EPAl**s based in Suva will be provided with the housing assistance, which is rental assistance of 75% for a typical rental of executive furnished housing, up to a maximum amount set out in the *Schedule of Allowances*.
- 22.10 To claim a housing allowance higher than the minimum, the **staff member** must provide a copy of the tenancy agreement or equivalent.
- 22.11 Where an **EPAl** lives in a home that they own, SPC will pay the minimum housing allowance.

In all other locations

- 22.12 **EPAl**s based in all other locations will be provided a housing allowance as specified in the Schedule of Allowances. To claim a housing allowance higher than the minimum a staff member must provide a copy of a tenancy agreement or equivalent to Human Resources.
- 22.13 Where an **EPAl** lives in a home that they own, SPC will pay the minimum housing allowance.

23. Market allowance

- 23.1 Where it is necessary for the implementation of SPC's work programme to recruit people with either scarce skills or skills that are in high demand, the **Director-General** has the discretion to decide whether a particular position qualifies for a market allowance.

22.5 Si les nouveaux **agents** déclinent trois offres de logement proposées par la CPS, il leur appartient de trouver leur propre logement.

22.6 Les **agents internationaux** qui occupent un logement dont ils sont propriétaires ou choisissent de louer leur propre logement perçoivent le montant minimum de l'indemnité mensuelle de logement prévu dans le Barème des indemnités.

22.7 Les demandes de déménagement des **agents internationaux** ne sont étudiées par le-la **Directeur-riche général-e** que si leur situation professionnelle ou personnelle évolue de façon significative. L'organisation du déménagement et les frais qui en découlent sont à la charge de l'**agent-e**.

22.8 Si le-la **Directeur-riche général-e** demande à un-e **agent-e** de s'installer dans un autre logement ou si un déménagement est nécessaire pour d'autres raisons, par exemple la fin du bail ou des travaux de rénovation, la CPS aide l'**agent-e** à organiser son déménagement et prend à sa charge les coûts associés.

Fidji

22.9 Tous les **agents internationaux** en poste à Suva bénéficient d'une indemnité de logement, qui correspond à une aide au loyer équivalant à 75 % du loyer généralement facturé pour un logement meublé de qualité. Le plafond est indiqué dans le Barème des indemnités.

22.10 Pour obtenir une indemnité supérieure au minimum prévu, les **agents** doivent fournir une copie du bail ou un justificatif équivalent.

22.11 Les **agents internationaux** occupant un logement dont ils sont propriétaires perçoivent de la CPS le montant minimum de l'indemnité de logement.

Autres pays

22.12 Les **agents internationaux** en poste dans d'autres pays reçoivent une indemnité de logement dont le montant figure dans le Barème des indemnités. Pour obtenir une indemnité supérieure au minimum prévu, les **agents** doivent fournir aux **ressources humaines** une copie du bail ou un justificatif équivalent.

22.13 Les **agents internationaux** occupant un logement dont ils sont propriétaires perçoivent de la CPS le montant minimum de l'indemnité de logement.

23. Indemnité spéciale liée à la situation du marché

23.1 Lorsque l'exécution du programme de travail de la CPS exige que soit recruté un candidat doté de compétences rares ou très demandées sur le marché du travail, le-la **Directeur-riche général-e** peut, à sa discrétion, décider d'adjoindre à un poste donné une indemnité spéciale liée à la situation du marché.

23.2 The application of market allowance happens only in exceptional circumstances related to particular job skills. The criteria to determine eligibility are as follows:

- a. the necessary skills are rare and in demand internationally;
- b. failure to recruit appropriate candidates with evidence that the job's employment conditions are unacceptable in terms of the current earnings of potential candidates; and
- c. conditions justifying the decision to apply the allowance are readily transparent.

23.3 The value of the market allowance will not exceed 25% of the midpoint of the salary band assigned to the position. The **Director-General** will notify the **CRGA** of any market allowance in excess of 5% of the midpoint.

23.4 The market allowance is an allowance and as such will not be subject to COLDA adjustments nor will it be included in the calculation of any other allowances or benefits.

23.5 The value of the market allowance will be fixed for the duration of the contract.

24. Mobile phone allowance

24.1 **Staff members** whose duties require the frequent use of mobile phones will be provided with a mobile phone allowance. The **Director-General** will determine which roles are eligible for the allowance.

24.2 The rate of the allowance is set in the *Schedule of Allowances*.

24.3 Mobile phones under this allowance are considered to be the personal property of the **employee**. As such, repairs and replacement of mobile phones are the sole responsibility of the **employee**.

25. Internet allowance

25.1 A **staff member** who, under paragraphs VI.2.2 or VI.2.3 has been authorised to work from home, is entitled to an internet allowance if:

- a. the staff member requires internet to be able to work from home or remotely; and
- b. the Director-General has:
 - i. directed the staff member to work from home for more than 10 working days; or
 - ii. approved a staff member's request to work from home for more than 10 working days

25.2 The **staff member** will be eligible for the internet allowance at the rate set out in the *Schedule of Allowances* from the date the work from home commences until the date that they resume working at SPC offices.

23.2 Cette décision ne peut être prise qu'à titre exceptionnel et pour des compétences professionnelles bien précises. Les critères qui président à l'octroi d'un droit à indemnité spéciale sont les suivants :

- a. les compétences recherchées sont rares et très demandées sur le marché international ;
- b. il est clairement établi que des candidats compétents n'ont pu être recrutés au motif que les conditions d'emploi proposées étaient pour eux inacceptables au vu de leurs revenus au moment considéré ; et
- c. la décision d'octroi de l'indemnité est justifiable en toute transparence.

23.3 La valeur de l'indemnité spéciale n'excède pas 25 % du point médian de la classe salariale du poste considéré. Le-La **Directeur-riche général-e** informe le **CRGA** de toute indemnité spéciale supérieure à 5 % du point médian.

23.4 L'indemnité spéciale étant une indemnité, elle n'est pas prise en compte dans l'ajustement pour différentiel du coût de la vie et n'entre pas dans le calcul d'autres indemnités ou avantages.

23.5 Le montant de l'indemnité est fixé pour toute la durée du contrat.

24. Indemnité pour frais de téléphone portable

24.1 Les **agents** dont les fonctions exigent qu'ils utilisent régulièrement un téléphone portable bénéficient d'une indemnité de téléphone portable. Le-La **Directeur-riche général-e** détermine les postes qui peuvent en bénéficier.

24.2 Le montant de l'indemnité est indiqué dans le Barème des indemnités.

24.3 Les téléphones portables auxquels s'applique l'indemnité sont considérés comme un bien personnel appartenant aux **agents** concernés. En conséquence, les réparations et le remplacement de ces appareils sont à la charge exclusive de leurs propriétaires.

25. Indemnité pour l'accès à Internet

25.1 Les **agents** autorisés à travailler depuis leur domicile au titre du paragraphe VI.2.3 peuvent, dans les conditions suivantes, percevoir une indemnité couvrant l'accès à Internet :

- a. l'**agent-e** a besoin d'Internet pour pouvoir travailler depuis son domicile ou à distance ; et
- b. le-la **Directeur-riche général-e** :
 - i. a enjoint à cette personne de travailler depuis son domicile pendant une période supérieure à 10 jours ouvrés, ou
 - ii. a autorisé un-e **agent-e** qui en a fait la demande à travailler depuis son domicile pendant une période supérieure à 10 jours ouvrés.

25.2 L'**agent-e** peut prétendre à l'indemnité, à hauteur du montant fixé dans le Barème des indemnités, à compter du premier jour de télétravail et jusqu'à ce qu'il-elle retourne travailler dans les locaux de la CPS.

25.3 The allowance will be paid on a monthly basis. The full monthly amount will be paid whether the **staff member** works from home for that full month or returns to work before the end of that month.

25.4 Where SPC employs both **spouses**, and where both **spouses** are based in the same **duty station**, the internet allowance will be paid only once. The **spouses** can nominate which **spouse** is to receive the allowance.

26. Responsibility allowance

26.1 The responsibility allowance is payable when a **staff member** has been nominated to undertake essential day-to-day operational responsibilities of another position, in addition to their existing position. It will not be paid for additional ad hoc responsibilities that may from time to time be assigned to an **employee** in the course of undertaking the responsibilities of their normal position.

26.2 **Staff** who undertake the additional responsibilities for a continuous period of 21 calendar days are entitled to the responsibility allowance.

26.3 The responsibility allowance is set out in the *Schedule of Allowances*.

26.4 If there are compelling justifications, the **Director-General** may at their discretion amend the qualifying period of 21 days and authorise a rate other than that in the *Schedule of Allowances*.

E. Relocation entitlements

27. Travel to duty station

27.1 For an **EPAI**, SPC will provide travel by the most direct and economical route from the **staff member's place of domicile** or place of recruitment to their SPC **duty station**. For **staff** on a **fixed term contract**, this entitlement includes the **staff member** and the **eligible dependants** who will reside at the **duty station**. **Eligible dependants** must reside at the **duty station** for at least six months. If an **eligible dependant** remains for less than six months then the **staff member** will need to reimburse SPC, unless the **Director-General** considers there is exceptional justification to not require reimbursement.

27.2 If the travel is from a place other than the **place of domicile** or place of recruitment, SPC will pay a maximum of the cost from the place of recruitment or the **place of domicile**.

27.3 Any travel will be within the terms of *Chapter VII Travel*.

25.3 *Un versement mensuel est effectué pour régler cette indemnité. L'intégralité du montant est versé, même si la période de télétravail se termine avant la fin du mois.*

25.4 *Lorsque des conjoint-e-s travaillent pour la CPS dans le même lieu d'affectation, l'indemnité n'est versée qu'une seule fois. Les agents concernés peuvent indiquer qui des deux perçoit l'indemnité.*

26. Indemnité de responsabilité

26.1 *L'indemnité de responsabilité est versée aux agents exerçant au quotidien, en plus des fonctions rattachées à leur poste, les responsabilités opérationnelles essentielles relevant d'un autre poste. Les membres du personnel appelés à exercer à titre ponctuel, dans le cadre de leurs fonctions habituelles, des responsabilités spécifiques supplémentaires susceptibles de leur être assignées occasionnellement ne peuvent prétendre à cette indemnité.*

26.2 *Les agents exerçant des responsabilités supplémentaires pendant 21 jours consécutifs peuvent prétendre à une indemnité de responsabilité.*

26.3 *Le montant de l'indemnité de responsabilité est indiqué dans le Barème des indemnités.*

26.4 *Si cela est clairement justifié, le-la Directeur-riche général-e peut, à sa discrétion, modifier la période de 21 jours et autoriser un montant différent de celui indiqué dans le Barème des indemnités.*

E. Prestations en matière de réinstallation

27. Voyage vers le lieu d'affectation

27.1 *La CPS prend en charge le voyage par l'itinéraire le plus direct et le plus économique des agents internationaux depuis leur lieu de domicile ou de recrutement jusqu'à leur lieu d'affectation. Dans le cas des agents en contrat à durée déterminée, la prise en charge s'applique aux agents et à ceux de leurs ayants droit qui résideront dans le lieu d'affectation. Les ayants droit doivent résider dans le lieu d'affectation pendant au moins six mois. S'ils y restent moins de six mois, l'agent-e rembourse la CPS, sauf si le-la Directeur-riche général-e estime que des circonstances exceptionnelles justifient de ne pas demander de remboursement.*

27.2 *Si le point de départ est autre que le lieu de domicile ou de recrutement, la CPS prend en charge les frais de voyage à concurrence du coût maximum du voyage depuis le lieu de recrutement ou le lieu de domicile.*

27.3 *Tous les voyages s'effectuent dans les conditions prévues au Chapitre VII – Voyages.*

28. Establishment grant

- 28.1 An **EPAI** on a **fixed term contract** who is required to relocate from another country will receive an establishment grant as set out in the *Schedule of Allowances* to assist them with the costs of establishing a home in a new location.
- 28.2 The establishment grant shall be paid to the **staff member** with the first salary they receive from SPC.
- 28.3 Where both **spouses** are individually recruited from outside the country of the **duty station**, only one **staff member** shall receive an establishment grant.
- 28.4 Where the **Director-General** has created a position under paragraph III.3.4, the **Director-General** may provide an establishment grant to an **EPAI** appointed to that position on a **temporary contract**.

29. Travel to new duty station

- 29.1 Where a **staff member** changes **duty stations**, SPC will provide travel by the most direct and economical route from the **staff member's** current **duty station** to their new **duty station**. For **staff** on a **fixed term contract**, this entitlement includes the **staff member** and the **eligible dependants** who will reside at the **duty station**. **Eligible dependants** must reside at the **duty station** for at least six months. If an **eligible dependant** remains for less than six months then the **staff member** will need to reimburse SPC, unless the **Director-General** considers there is exceptional justification to not require reimbursement.
- 29.2 If the travel is from a place other than the current **duty station**, SPC will pay a maximum of the cost from the current **duty station**.
- 29.3 Any travel will be within the terms of *Chapter VII Travel*.

30. Temporary accommodation

- 30.1 SPC will provide temporary accommodation, if necessary, for an **EPAI** when they first arrive at their **duty station**.
- 30.2 If temporary accommodation is necessary, suitable hotel accommodation will be provided for up to 14 nights. In exceptional circumstances, further hotel accommodation may be approved.
- 30.3 Housing allowance will not be paid while the temporary accommodation is provided. A per diem, under *Chapter VII Travel*, may be provided to cover the cost of meals if the accommodation does not have self-catering facilities.

28. Indemnité d'installation

- 28.1 Les **agents internationaux en contrat à durée déterminée** qui doivent déménager depuis un pays autre que leur **lieu d'affectation** reçoivent une indemnité d'installation, aux conditions prévues dans le Barème des indemnités. Cette indemnité a pour objet de les aider à faire face aux frais liés à leur installation dans le pays d'affectation.
- 28.2 L'indemnité d'installation est versée aux **agents** avec leur premier traitement.
- 28.3 Lorsque des **conjoint-e-s** sont recruté-e-s individuellement dans un pays autre que leur **lieu d'affectation**, l'indemnité d'installation n'est versée qu'à l'un ou l'une des deux.
- 28.4 Si le-la **Directeur-riche général-e** crée un poste relevant du paragraphe III.3.4, il-elle peut décider du versement d'une indemnité d'installation à l'**agent-e international-e** recruté-e à ce poste dans le cadre d'un **contrat temporaire**.

29. Voyage vers un nouveau lieu d'affectation

- 29.1 Lorsque des **agents** changent de **lieu d'affectation**, la CPS prend en charge leur voyage par l'itinéraire le plus direct et le plus économique depuis leur **lieu d'affectation** actuel vers le nouveau **lieu d'affectation**. Dans le cas des **agents en contrat à durée déterminée**, la prise en charge s'applique aux **agents** et à leurs **ayants droit** qui résident dans le **lieu d'affectation**. Les **ayants droit** doivent résider dans le **lieu d'affectation** pendant au moins six mois. S'ils y restent moins de six mois, l'**agent-e** rembourse la CPS, sauf si le-la **Directeur-riche général-e** estime que des circonstances exceptionnelles justifient de ne pas demander de remboursement.
- 29.2 Si le point de départ est autre que le **lieu d'affectation** actuel, la CPS prend en charge les frais de voyage à concurrence du coût maximum du voyage depuis le **lieu d'affectation** actuel.
- 29.3 Tous les voyages doivent s'effectuer dans les conditions prévues au Chapitre VII – Voyages.

30. Logement temporaire

- 30.1 La CPS fournit, au besoin, un logement temporaire aux **agents internationaux** à leur arrivée dans leur **lieu d'affectation**.
- 30.2 Si un logement temporaire est nécessaire, un hébergement approprié dans un établissement hôtelier est fourni à concurrence de 14 nuitées. Dans des circonstances exceptionnelles, la durée de cet hébergement peut être prolongée.
- 30.3 L'indemnité de logement n'est pas versée pendant la durée du séjour dans le logement temporaire. S'il est impossible de cuisiner dans le logement, les indemnités journalières prévues au Chapitre VII – Voyages peuvent être versées pour couvrir le coût des repas.

31. Repatriation travel

- 31.1 Following the completion of a contract, SPC will pay for travel from the **duty station** to the **staff member's place of domicile**, or to some other place to which the cost of travel does not exceed the cost of travel to the **place of domicile**. For **staff** on a **fixed term contract**, this entitlement includes the **staff member** and the **eligible dependants** who have resided at the **duty station** for a minimum of six months.
- 31.2 Notwithstanding the definition of **eligible dependant** in *Chapter I Purpose and definitions*, the **Director-General** may after due consideration of all the circumstances, approve one repatriation voyage for a child who, while no longer a dependant, travelled to the **duty station** as an **eligible dependant**.
- 31.3 If a **staff member** on a **fixed term contract**:
- resigns before completing a full year of service,
 - resigns within six months of return from home leave, or
 - has their services terminated under *Chapter XII Investigations and disciplinary actions*,

SPC will not pay for their repatriation travel. In exceptional circumstances the **Director-General** may approve all or part of repatriation travel.

- 31.4 Entitlement to repatriation travel expires if travel has not been completed within one year of the date of separation from service.
- 31.5 Any travel will be within the terms of *Chapter VII Travel*.

32. Repatriation grant

- 32.1 An **EPAI** on a **fixed term contract** who was required to relocate from another country will receive a repatriation grant as set out in the *Schedule of Allowances* to assist them with the costs of returning home.
- 32.2 The grant will be paid with the final salary the **staff member** receives from SPC.
- 32.3 If a **staff member** on a **fixed term contract**:
- resigns before completing a full year of service, or
 - has their services terminated under *Chapter XII Investigations and disciplinary actions*,

SPC will not pay the repatriation grant. In exceptional circumstances the **Director-General** may approve all or part of the repatriation grant.

31. Voyage de rapatriement

- 31.1 *En fin de contrat, la CPS prend en charge le voyage des **agents** depuis leur **lieu d'affectation** vers leur **lieu de domicile** ou une autre destination ; dans ce dernier cas, le coût du voyage ne doit pas être supérieur à celui du trajet vers le **lieu de domicile**. Dans le cas des **agents en contrat à durée déterminée**, cette prise en charge s'applique à l'**agent-e** et à ceux de ses **ayants droit** qui ont résidé dans le **lieu d'affectation** pendant au moins six mois.*
- 31.2 *Nonobstant la définition des **ayants droit** énoncée au Chapitre I – Objet et définitions, le·la **Directeur-riche général-e** peut, après étude attentive de la situation, approuver la prise en charge du voyage de rapatriement d'un·e enfant qui n'est plus à charge au moment considéré, mais qui l'était à la date de son installation dans le **lieu d'affectation**.*
- 31.3 *Si un·e **membre du personnel en contrat à durée déterminée** :*
- démissionne avant la fin de la première année de service ;*
 - démissionne dans les six mois suivant un congé dans les foyers ; ou*
 - voit son contrat résilié en vertu du Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires ;*

*la CPS ne prend pas en charge son voyage de rapatriement. Dans des circonstances exceptionnelles, le·la **Directeur-riche général-e** peut approuver la prise en charge de tout ou partie des frais de voyage.*

- 31.4 *Les droits à la prise en charge du voyage de rapatriement s'éteignent si ce dernier n'a pas été effectué dans l'année suivant la cessation de service.*
- 31.5 *Tous les voyages doivent s'effectuer dans les conditions prévues au Chapitre VII – Voyages.*

32. Indemnité de rapatriement

- 32.1 *Les **agents internationaux en contrat à durée déterminée** qui avaient dû déménager depuis un pays autre que celui de leur **lieu d'affectation** reçoivent l'indemnité de rapatriement prévue dans le Barème des indemnités. Cette indemnité a pour objet de les aider à faire face aux frais liés à leur rapatriement.*
- 32.2 *L'indemnité est versée avec le dernier traitement de l'**agent-e**.*
- 32.3 *Si un·e **membre du personnel en contrat à durée déterminée** :*
- démissionne avant la fin de la première année de service, ou*
 - voit son contrat résilié en application du Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires,*

*la CPS ne lui verse pas d'indemnité de rapatriement. Dans des circonstances exceptionnelles, le·la **Directeur-riche général-e** peut approuver le versement de tout ou partie de l'indemnité de rapatriement.*

32.4 Where both **spouses** are individually recruited from outside the country of the **duty station**, only one **staff member** shall receive a repatriation grant.

33. Removal expenses to duty station

33.1 SPC will assist with the reasonable costs of shipping the personal belongings of a new **staff member** recruited from outside the country of the **duty station** and appointed to a **PAI** on a **fixed term contract**, and their **eligible dependants**, to their **duty station** or a new **duty station**. Personal belongings may include furnishings, household and other personal effects. At some **duty stations**, **staff** may be eligible to import items duty-free thanks to agreements with the host country.

33.2 Reasonable costs of shipping include:

- a. transport costs (including customs, wharfage and other charges) up to a maximum of a 20-foot container;
- b. reasonable costs of packing and unpacking;
- c. insurance for the **staff member's** effects in transit.

33.3 If shipping of the personal belongings is from a destination other than the place of recruitment or the **place of domicile**, SPC will pay the cost to the maximum of the cost from the place of recruitment or the **place of domicile**.

33.4 SPC will not assist with any additional costs, such as those associated with transporting a motor vehicle, a sea vessel or a pet.

33.5 Where both **spouses** are individually recruited from outside the country of the **duty station**, only one **staff member** shall receive removal expenses.

33.6 If a **staff member** resigns or has their services terminated under *Chapter XII Investigations and disciplinary actions* within the first 12 months, the **Director-General** may require the **staff member** to refund SPC in whole or in part the removal expenses incurred in bringing them and their **eligible dependants** to the **duty station**.

34. Removal expenses from duty station

34.1 Following the end of service of an **EPAI** on a **fixed term contract**, SPC will pay for the reasonable costs of shipping the personal belongings of the **staff member** and their **eligible dependants** from the **duty station** to their **place of domicile**, or to some other place to which the cost does not exceed the cost to the **place of domicile**.

34.2 The reasonable costs of shipping are the same as those for removal expenses to the **duty station** under section V.33. In addition, SPC will cover costs for storage of personal items for up to six months.

32.4 Lorsque des **conjoint-e-s** sont recruté-e-s individuellement hors du pays de leur **lieu d'affectation**, l'indemnité de rapatriement n'est versée qu'à l'un ou l'une des deux.

33. Frais de déménagement vers le lieu d'affectation

33.1 La CPS participe, dans une limite raisonnable, au coût du transport des effets personnels des nouveaux **agents internationaux** recrutés hors du pays de leur **lieu d'affectation en contrat à durée déterminée**, ainsi que de leurs **ayants droit**, vers leur **lieu d'affectation** ou leur nouveau **lieu d'affectation**. Le terme « effets personnels » désigne notamment les meubles, articles ménagers et d'autres effets personnels. Dans certains **lieux d'affectation**, les **agents** peuvent bénéficier d'une franchise de droits d'importation en vertu d'accords conclus avec les pays hôtes.

33.2 Sont considérés comme des frais raisonnables de déménagement :

- a. les frais de transport (y compris les droits de douane, de quai et autres) d'un conteneur de 20 pieds maximum ;
- b. le coût de l'emballage et du déballage ;
- c. l'assurance des effets personnels en transit.

33.3 Si les effets personnels sont expédiés depuis un lieu autre que le lieu de recrutement ou le **lieu de domicile**, la CPS prend en charge le coût du transport à concurrence du coût maximum du transport depuis le lieu de recrutement ou le **lieu de domicile**.

33.4 La CPS ne participe pas aux autres frais, notamment ceux liés au transport de véhicules motorisés, de bateaux ou d'animaux de compagnie.

33.5 Lorsque des **conjoint-e-s** sont recruté-e-s individuellement hors du pays de leur **lieu d'affectation**, la prise en charge des frais de déménagement ne bénéficie qu'à l'un ou l'une des deux.

33.6 Si un-e **membre du personnel** démissionne ou voit son contrat résilié en vertu du Chapitre XII – Enquêtes et mesures disciplinaires pendant ses 12 premiers mois de service, le-la **Directeur-riche général-e** peut lui demander de rembourser à la CPS tout ou partie des frais engagés pour son déménagement et celui de ses **ayants droit** vers le **lieu d'affectation**.

34. Frais de déménagement depuis le lieu d'affectation

34.1 Lorsque les **agents internationaux en contrat à durée déterminée** arrivent au terme de leur contrat, la CPS prend en charge, dans une limite raisonnable, le transport de leurs effets personnels et de ceux de leurs **ayants droit** depuis le **lieu d'affectation** jusqu'au **lieu de domicile** ou vers une autre destination, si le coût ne dépasse pas celui du transport vers le **lieu de domicile**.

34.2 Les coûts raisonnables de transport sont équivalents aux frais de déménagement vers le **lieu d'affectation**, tels qu'indiqués à la section V.33. Par ailleurs, la CPS prend en charge les coûts d'entreposage des effets personnels pendant une durée maximale de six mois.

34.3 Where both **spouses** are individually recruited from outside the country of the **duty station**, only one **staff member** shall receive removal expenses from the **duty station**. Where one **spouse** is repatriated more than six months ahead of the other due to the expiry of their contract, the **Director-General** may approve additional luggage allowance for one of the two **spouses**.

34.4 Entitlement to removal expenses expires if not completed within one year of the separation from service. The **Director-General** may authorise an exception to this rule if they are satisfied there are compelling reasons.

34.5 If a **staff member** resigns or has their services terminated under *Chapter XII Investigations and disciplinary actions* within the first 12 months, SPC will not pay for their removal expenses. In exceptional circumstances the **Director-General** may approve all or part of the expenses.

35. Excess luggage

35.1 For an **EPAI** on a **fixed term contract** travelling to their **duty station**, to a new **duty station** or on repatriation, SPC will reimburse excess accompanied luggage of up to one additional bag. **Eligible dependants** are entitled to the same excess luggage.

35.2 For an **EPAI** on a **temporary contract** travelling to their **duty station**, to a new **duty station** or on repatriation, SPC will reimburse excess accompanied luggage of up to two additional bags.

F. Other travel benefits

36. Home leave travel

36.1 SPC will provide assistance with home leave travel costs for an **EPAI** on a **fixed term contract**. Home leave travel costs include one return journey from the **duty station** to the **place of domicile** for the **staff member**, their **spouse** and **dependent children** who have been living with the **staff member** at the **duty station** for a continuous period of at least six months. Where SPC employs both **spouses**, SPC will provide assistance to the value of one **staff member's** home leave entitlement. In the event the **spouses** have different **places of domicile** in their contracts, they may nominate which contract the home leave entitlement is to be attached to.

36.2 The **Director-General** will approve home leave travel assistance after each 18 months of continuous service, providing that the **staff member's** contract does not expire within 12 months after the **staff member** returns from home leave.

34.3 Lorsque des **conjoint-e-s** sont recruté-e-s individuellement hors du pays de leur **lieu d'affectation**, la prise en charge des frais de déménagement ne s'applique qu'à l'un ou l'une des deux. Lorsque, à l'issue d'un contrat, le retour d'un-e des **conjoint-e-s** a lieu six mois avant celui de l'autre, le-la **Directeur-riche général-e** peut accepter de prendre en charge des frais de bagages supplémentaires pour l'un-e d'entre eux-elles.

34.4 Les droits relatifs à la prise en charge des frais de déménagement s'éteignent s'il n'en est pas fait usage dans l'année suivant la cessation de service. Le-La **Directeur-riche général-e** peut cependant déroger à la règle dès lors qu'il-elle estime que les circonstances l'exigent.

34.5 Si un-e **membre du personnel** démissionne ou voit son contrat résilié en vertu du Chapitre XII – *Enquêtes et mesures disciplinaires au cours de ses douze premiers mois de service*, la CPS ne prend pas en charge ses frais de déménagement. Dans des circonstances exceptionnelles, le-la **Directeur-riche général-e** peut approuver la prise en charge de tout ou partie des frais de déménagement.

35. Excédents de bagages

35.1 La CPS rembourse les frais d'excédents de bagages des **agents internationaux en contrat à durée déterminée** qui voyagent vers leur **lieu d'affectation**, vers un nouveau **lieu d'affectation** ou vers leur domicile en fin de contrat, à concurrence d'un bagage supplémentaire. Les **ayants droit** bénéficient du même excédent de bagages.

35.2 La CPS rembourse les excédents de bagages aux **agents internationaux en contrat temporaire** qui voyagent vers leur **lieu d'affectation**, vers un nouveau **lieu d'affectation** ou vers leur domicile en fin de contrat, à concurrence de deux bagages supplémentaires.

F. Autres indemnités de voyage

36. Voyage pour congé dans les foyers

36.1 La CPS participe aux frais de voyage pour congé dans les foyers des **agents internationaux en contrat à durée déterminée**. Ces frais incluent un trajet aller-retour entre le **lieu d'affectation** et le **lieu de domicile** pour l'**agent-e**, son-sa **conjoint-e** et les **enfants à charge** qui vivent avec l'**agent-e** dans le **lieu d'affectation** depuis au moins six mois consécutifs. Lorsque des **conjoint-e-s** travaillent pour la CPS, ces frais ne sont pris en charge qu'une seule fois. Si les **lieux de domicile** indiqués dans leurs contrats respectifs diffèrent, ils-elles peuvent choisir le contrat qui en bénéficiera.

36.2 Le-La **Directeur-riche général-e** approuve l'aide au voyage pour congé dans les foyers tous les 18 mois de service ininterrompu, sous réserve que le contrat de l'**agent-e** n'expire pas dans les 12 mois suivant son retour de congé.

- 36.3 The home leave travel assistance may be used within six months either side of the entitlement to the assistance falling due. It cannot be accumulated or carried forward. The **staff member** must have a further 12 months on their contract after they return from home leave.
- 36.4 Recognising that home and family may be mobile, the **staff member** may nominate an alternative destination from that of their **place of domicile**. However, travel assistance shall not exceed the cost of the return journey between the **staff member's duty station** and the **place of domicile** as defined in the **staff member's** contract.
- 36.5 In exceptional circumstances, the **Director-General** may grant advance home leave provided that not less than 12 months of qualifying service has been completed or that not less than 12 months of qualifying service has elapsed since the date of the **staff member's** return from his/her home leave.
- 36.6 Any travel will be within the terms of *Chapter VII Travel*.
- 36.7 A **staff member** whose last day of service following resignation falls within six months of having received home leave travel assistance will be required to reimburse SPC for any assistance provided.

37. Family visit

- 37.1 For **EPAs** on a **fixed term contract** of more than 18 months, SPC will assist with the cost of a family visit for **dependent children** who are being educated in an educational institution outside the **staff member's duty station**, provided that the **dependent child** meets the requirements for SPC's education allowance. The purpose of the travel is to ensure the **staff member** can keep in touch with their children. Assistance is for one visit per year for each **dependent child** to be with the **staff member**. The travel entitlement applies whether the education allowance is being used or not.
- 37.2 The **Director-General** will approve a **dependent child's** family visit after each 12 months of the **staff member's** continuous service, providing that:
- the **dependent child** attends the educational institution for more than two-thirds of a school year;
 - the requested journey is not unjustified because of its timing in relation to other **official travel** of the **staff member** or his/her dependants; and
 - the **staff member's** contract will not expire within six months of the child's arrival at the **duty station**.
- 37.3 Regardless of the child's location, the **dependent child's** family visit shall not exceed the value of a return journey between the **staff member's place of domicile** and the **staff member's duty station**.

- 36.3 *L'aide au voyage pour congé dans les foyers peut être utilisée dans les six mois qui précèdent ou suivent la date d'ouverture des droits à congé dans les foyers. Elle ne peut être cumulée ni reportée. Le contrat des agents doit courir pendant encore 12 mois après leur retour de congé dans les foyers.*
- 36.4 *Dans la mesure où son foyer est susceptible de changer et sa famille de se déplacer, l'agent-e peut désigner une autre destination que son lieu de domicile. L'aide ne peut toutefois être supérieure au coût d'un aller-retour entre son lieu d'affectation et son lieu de domicile, tels qu'ils sont définis dans son contrat de travail.*
- 36.5 *Dans des circonstances exceptionnelles, le-la Directeur-riche général-e peut accorder un congé dans les foyers par anticipation, à condition que l'agent-e ait été en service pendant 12 mois au moins ou que 12 mois au moins se soient écoulés depuis son dernier congé dans les foyers.*
- 36.6 *Tous les voyages doivent s'effectuer dans les conditions prévues au Chapitre – VII Voyages.*
- 36.7 *Lorsqu'un-e membre du personnel démissionne après avoir bénéficié d'une aide au voyage pour congé dans les foyers moins de six mois avant son dernier jour de travail, il lui est demandé de rembourser l'aide reçue à la CPS.*

37. Voyage pour visite familiale

- 37.1 *La CPS couvre en partie le coût du voyage pour visite familiale des enfants à charge des agents internationaux en contrat à durée déterminée depuis plus de 18 mois qui font leurs études dans un établissement situé hors du lieu d'affectation, sous réserve qu'ils répondent aux critères d'octroi de l'indemnité pour frais d'études de la CPS. Ce séjour doit permettre aux agents de maintenir un lien avec leurs enfants. Au titre de cette aide, chaque enfant à charge peut effectuer un voyage pour visite familiale par an et passer ainsi du temps avec l'agent-e. Ce droit s'applique, que l'indemnité pour frais d'études soit utilisée ou non.*
- 37.2 *Le-La Directeur-riche général-e approuve le voyage pour visite familiale d'un-e enfant à charge après chaque période de 12 mois de service ininterrompu, sous réserve que :*
- l'enfant à charge fréquente l'établissement d'enseignement pendant plus des deux tiers de l'année scolaire ;*
 - la date du voyage ne soit pas injustifiée au regard des déplacements professionnels de l'agent-e ou de ses ayants droit ; et*
 - le contrat de l'agent-e n'expire pas dans les six mois suivant l'arrivée de l'enfant dans le lieu d'affectation.*
- 37.3 *Indépendamment du lieu où se trouve l'enfant à charge, le coût du voyage pour visite familiale ne doit pas excéder le coût d'un aller-retour entre le lieu de domicile de l'agent-e et son lieu d'affectation.*

37.4 The **dependent child's** family visit may be used once per school year. It may not be accumulated or carried forward.

37.5 Instead of the child or children visiting the **staff member**, the **staff member** or the **staff member's spouse** may visit the child or children to a maximum of one visit to one location per year. In this case, the child or children being visited forfeit their entitlement to the assistance, however any **dependent child** or children living in another location are still entitled to the assistance and may visit the **staff member**.

37.6 Any travel will be within the terms of *Chapter VII Travel*.

37.7 A **staff member** whose last day of service following resignation falls within six months of having received a **dependent child's** family visit assistance will be required to reimburse SPC for any assistance provided.

38. Compassionate leave travel

38.1 To help **EPAs** in the event that a member of their **immediate family** dies or is suffering from a serious or life-threatening injury or illness, SPC will assist with the costs of travel for the **EPAI** or their **spouse** or one of their **dependent children** to be with the family member. Leave may also be granted under *Chapter VI Working hours and leave*.

38.2 In the case of illness or injury, the **Director-General** will provide compassionate leave travel assistance only if:

- a. the presence of the **staff member, spouse** or **dependent child** could contribute decisively to the patient's survival or recovery from a very serious illness or injury; or
- b. the illness or injury is likely to be fatal in the near future.

38.3 In the case of death, the **Director-General** will provide compassionate leave travel assistance only if it enables the **staff member, spouse** or **dependent child** to attend:

- a. the funeral; or
- b. to the finalisation of affairs of the deceased and there is no other competent member of the family or other person able or prepared to do so.

38.4 In making an application for compassionate leave travel assistance, the **staff member** will need to provide relevant certificates from qualified members of the medical or legal professions or such other documentation or information as may be required. In an emergency, an application for compassionate leave travel assistance may be approved subject to the **staff member** providing supporting evidence within 30 days of returning to work.

37.4 *Le voyage pour visite familiale ne peut être effectué qu'une fois par année scolaire. Ce droit ne peut être cumulé ni reporté.*

37.5 *Au lieu de recevoir la visite de son ou ses enfants dans son lieu d'affectation, l'agent-e ou son-sa conjoint-e peut lui ou leur rendre visite jusqu'à une fois par lieu de scolarisation et par an. Dans ce cas, l'enfant à qui la visite est rendue ne peut bénéficier de la prise en charge de ses frais de voyage pour visite familiale, mais les autres enfants à charge résidant ailleurs restent en droit d'en bénéficier pour rendre visite à l'agent-e.*

37.6 *Tous les voyages doivent s'effectuer dans les conditions prévues au Chapitre VII – Voyages.*

37.7 *Lorsqu'un-e membre du personnel démissionne après avoir bénéficié de l'aide au voyage pour visite familiale d'un-e enfant à charge moins de six mois avant son dernier jour de travail, il lui est demandé de rembourser l'aide reçue à la CPS.*

38. Voyage associé à un congé pour raisons familiales graves

38.1 *Pour prêter assistance aux agents internationaux dans le cas où un-e membre de leur famille immédiate viendrait à décéder ou à souffrir d'une blessure ou d'une maladie grave ou potentiellement mortelle, la CPS aide à la prise en charge des frais de voyage de l'agent-e ou de son-sa conjoint-e ou de l'un-e de leurs enfants à charge jusqu'au lieu où se trouve le parent proche. Un congé peut également être accordé au titre du Chapitre VI – Horaires de travail et congés.*

38.2 *En cas de maladie ou de blessure, le-la Directeur-riche général-e n'accorde une aide au voyage pour raisons familiales graves que dans les conditions suivantes :*

- a. *la présence de l'agent-e, de son-sa conjoint-e ou de l'un-e de ses enfants à charge est susceptible de contribuer de façon décisive à la survie ou au rétablissement de la personne gravement malade ou blessée ; ou*
- b. *la maladie ou la blessure risque d'entraîner le décès de la personne à brève échéance.*

38.3 *En cas de décès, le-la Directeur-riche général-e n'accorde une aide au voyage pour raisons familiales graves que si cela permet à l'agent-e, à son-sa conjoint-e ou à l'un-e de ses enfants à charge d'assister :*

- a. *aux funérailles ; ou*
- b. *au règlement de la succession du défunt, si aucun-e autre membre de la famille ou aucune autre personne n'est apte-e ou disposé-e à s'en charger.*

38.4 *L'agent-e qui demande une aide au voyage pour raisons familiales graves doit fournir des certificats délivrés par des membres habilités du corps médical ou judiciaire, ou tout autre justificatif ou information nécessaire. En cas d'urgence, la demande d'aide peut être approuvée si l'agent-e peut fournir les justificatifs dans les 30 jours suivant la reprise du travail.*

38.5 Compassionate leave travel assistance shall not exceed the cost of a return journey between the **staff member's duty station** and their **place of domicile**.

38.6 Any travel will be within the terms of *Chapter VII Travel*.

39. Travel on official duty

39.1 SPC will pay the travel expenses of a **staff member** on official duty assignments in accordance with *Chapter VII Travel*.

G. Other benefits

40. Salary advance

40.1 The **Director-General** may authorise a salary advance in case of financial necessity for new **staff** on **fixed term** contracts.

40.2 A **staff member** may request a salary advance of not more than one month's base salary and COLDA, within six months of:

- a. starting with SPC on a contract of more than 12 months; or
- b. being relocated from one SPC location to another.

40.3 When applying for the advance, the **staff member** will nominate how they intend to repay the salary advance, which will be by either:

- a. a single deduction from their following month's pay; or
- b. monthly deductions from their pay over a period not exceeding six months.

40.4 In the event the **staff member** leaves SPC before the salary advance has been repaid in full, SPC will deduct the remaining amount from their final pay.

41. Loan for purchase of a motor vehicle

41.1 SPC recognises that it can be challenging for **staff** recently arrived in a **duty station** to secure a loan from a financial institution.

41.2 The **Director-General** may grant an **EPAI** a loan for the purchase of a motor vehicle, subject to the following conditions:

- a. the **staff member** has arrived at the duty station within the last six months;
- b. the value of the loan does not exceed the amount set out in the Schedule of Allowances;
- c. the value of the loan does not exceed two-thirds of the purchase price of the vehicle, including any delivery costs;
- d. interest is paid on the loan at a rate determined by the **Director-General** in the *Schedule of Allowances*;

38.5 *L'aide au voyage pour raisons familiales graves ne peut excéder le coût d'un aller-retour entre le lieu d'affectation et le lieu de domicile de l'agent-e.*

38.6 *Tous les voyages doivent s'effectuer dans les conditions prévues au Chapitre VII – Voyages.*

39. Déplacements professionnels

39.1 *La CPS prend en charge les frais de voyage des agents en mission officielle aux conditions prévues au Chapitre VII – Voyages.*

G. Autres avantages

40. Avances sur traitement

40.1 *Le-La Directeur-riche général-e peut accorder aux nouveaux agents en contrat à durée déterminée une avance sur traitement en cas de besoin financier.*

40.2 *Les agents peuvent demander une avance sur traitement ne dépassant pas le montant d'un mois de traitement de base et de COLDA dans les six mois suivant :*

- a. *le début de leur contrat avec la CPS, pour les contrats de plus de 12 mois ; ou*
- b. *leur réaffectation sur un autre site de la CPS.*

40.3 *Lorsqu'ils demandent une avance sur traitement, les agents doivent indiquer s'ils entendent la rembourser :*

- a. *par une retenue unique sur le traitement du mois suivant ; ou*
- b. *par retenues mensuelles sur une période ne dépassant pas six mois.*

40.4 *Si l'agent-e quitte la CPS avant d'avoir remboursé l'intégralité de l'avance sur traitement, le solde est déduit de son solde de tout compte.*

41. Prêt pour l'achat d'un véhicule à moteur

41.1 *La CPS sait qu'il est difficile, à l'arrivée dans un nouveau lieu d'affectation, de contracter un emprunt auprès d'un établissement financier.*

41.2 *Le-La Directeur-riche général-e peut accorder aux agents internationaux un prêt pour l'achat d'un véhicule motorisé, sous réserve des conditions suivantes :*

- a. *l'agent-e est arrivé-e dans son lieu d'affectation depuis moins de six mois ;*
- b. *le montant du prêt ne doit pas dépasser le montant fixé dans le Barème des indemnités ;*
- c. *le montant du prêt ne doit pas dépasser les deux tiers du prix d'achat du véhicule, frais de livraison compris ;*
- d. *le taux d'intérêt de l'emprunt est fixé par le-la Directeur-riche général-e au regard du Barème des indemnités ;*

- e. the loan is repaid within 18 months or before the end of the contract (whichever is earlier) through monthly instalments deducted from the **staff member's** pay; and
 - f. the **staff member** arranges for comprehensive insurance cover on the vehicle during the period of the loan.
- 41.3 Any loan will be formalised through a signed agreement between the **staff member** and SPC.
- 41.4 If the vehicle is sold, the **staff member** will repay any outstanding loan balance to SPC.
- 41.5 If the **staff member** leaves SPC, any outstanding loan balance will be deducted from their final pay or their Provident Fund balance. Should the loan balance exceed the value of the final pay or Provident Fund balance, the **employee** will be required to repay SPC before their last day of work.

- e. *le prêt est remboursé dans un délai de 18 mois ou avant la fin du contrat (si celui-ci se termine avant) par des retenues mensuelles sur le traitement de l'agent·e ; et*
- f. *l'agent·e contracte une assurance tous risques couvrant le véhicule pendant toute la durée de l'emprunt.*

41.3 Tout prêt doit faire l'objet d'un accord écrit formel entre l'agent·e et la CPS.

41.4 Si le véhicule est vendu, l'agent·e rembourse le solde de l'emprunt à la CPS.

41.5 Dans le cas où l'agent·e quitte le service de la CPS, tout solde impayé est retenu sur son solde de tout compte ou prélevé sur son compte à la Caisse de prévoyance. Si la somme restant due est supérieure au solde de tout compte ou au solde du compte détenu par l'agent·e à la Caisse de prévoyance, l'agent·e est tenu·e de rembourser la CPS avant sa dernière journée de travail.

Eligibility for allowances and entitlements

	EPAI		EPAL	
	Fixed term	Temporary	Fixed Term	Temporary
Benefits				
Provident Fund	Yes	Yes	Yes	Yes
Health insurance	Staff member and eligible dependants	Staff member	Staff member and eligible dependants	Staff member
Life and disability insurance	Staff member	Staff member	Staff member	Staff member
Allowances				
COLDA	If based outside Fiji	If based outside Fiji	–	–
Child allowance	No	No	Yes	No
Education allowance	Yes	No	No	No
Hardship allowance	If duty station has a hardship allowance	If duty station has a hardship allowance	No	No
Higher duties allowance	If nominated	If nominated	If nominated	If nominated
Housing allowance	Yes	Yes	No	No
Market allowance	In exceptional circumstances	In exceptional circumstances	No	No
Mobile phone allowance	Band 14+ or if determined by Director-General	Band 14+ or if determined by Director-General	If determined by Director-General	If determined by Director-General
Internet allowance	If meets conditions	If meets conditions	If meets conditions	If meets conditions
Responsibility allowance	If nominated	If nominated	If nominated	If nominated
Relocation entitlements				
Travel to duty station	Staff member and eligible dependants	Staff member	–	–
Establishment grant	Yes	Only where paragraph V.28.4 is invoked	–	–
Travel to new duty station	Staff member and eligible dependants	Staff member	–	–
Temporary accommodation	Yes	Yes	–	–
Repatriation travel	Staff member and eligible dependants	Staff member	–	–
Repatriation grant	Yes	No	–	–
Removal expenses to duty station	Yes	No	–	–
Removal expenses from duty station	Yes	No	–	–
Excess luggage	Staff member and eligible dependants	Staff member	–	–
Other travel benefits				
Home leave travel	Staff member and eligible dependants	No	–	–
Family visit	Yes	No	–	–
Compassionate leave travel	Yes	Yes	–	–
Other benefits				
Salary advance	Yes	No	Yes	No
Loan for purchase of a motor vehicle	Yes	Yes	–	–

Conditions d'octroi des indemnités et prestations

	Agents internationaux		Agents locaux	
	Contrat à durée déterminée	Contrat temporaire	Contrat à durée déterminée	Contrat temporaire
Avantages				
Caisse de prévoyance	Oui	Oui	Oui	Oui
Assurance maladie	Agents et ayants droit	Agents	Agents et ayants droit	Agents
Assurance vie et invalidité	Agents	Agents	Agents	Agents
Indemnités				
Indemnité pour différentiel du coût de la vie (COLDA)	Pour les agents en poste hors des Fidji	Pour les agents en poste hors des Fidji	–	–
Indemnité pour enfant à charge	Non	Non	Oui	Non
Indemnité pour frais d'études	Oui	Non	Non	Non
Indemnité pour situation difficile	Si une indemnité pour situation difficile est prévue pour le lieu d'affectation	Si une allocation pour situation difficile est prévue pour le lieu d'affectation	Non	Non
Indemnité de fonctions	Sur nomination	Sur nomination	Sur nomination	Sur nomination
Indemnité de logement	Oui	Oui	Non	Non
Indemnité spéciale liée à la situation du marché	* Dans des circonstances exceptionnelles	* Dans des circonstances exceptionnelles	Non	Non
Indemnité pour frais de téléphone portable	Classe 14 et au-dessus ou sur décision du-de la Directeur-riche général-e	Classe 14 et au-dessus ou sur décision du-de la Directeur-riche général-e	Sur décision du-de la Directeur-riche général-e	Sur décision du-de la Directeur-riche général-e
Indemnité pour l'accès à Internet	Si les conditions sont réunies	Si les conditions sont réunies	Si les conditions sont réunies	Si les conditions sont réunies
Indemnité de responsabilité	Sur nomination	Sur nomination	Sur nomination	Sur nomination
Prestations en matière de réinstallation				
Voyage vers le lieu d'affectation	Agents et ayants droit	Agents	–	–
Indemnité d'installation	Oui	Uniquement aux conditions énoncées au paragraphe V.28.4	–	–
Voyage vers un nouveau lieu d'affectation	Agents et ayants droit	Agents	–	–
Logement temporaire	Oui	Oui	–	–
Voyage de rapatriement	Agents et ayants droit	Agents	–	–
Indemnité de rapatriement	Oui	Non	–	–
Frais de déménagement vers le lieu d'affectation	Oui	Non	–	–
Frais de déménagement depuis le lieu d'affectation	Oui	Non	–	–
Excédent de bagages	Agents et ayants droit	Agents	–	–
Autres indemnités de voyage				
Voyage pour congé dans les foyers	Agents et ayants droit	Non	–	–
Voyage pour visite familiale	Oui	Non	–	–
Voyage associé à un congé pour raisons familiales graves	Oui	Oui	-	-
Autres avantages				
Avances sur traitement	Oui	Non	Oui	Non
Prêt pour l'achat d'un véhicule à moteur	Oui	Oui	-	-