

MANUAL OF STAFF POLICIES

Chapter IX Staff committees

RECUEIL DES POLITIQUES RELATIVES AU PERSONNEL

Chapitre IX Comités du personnel

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 allow the **Director-General** to establish **staff** committees that can advise the **Director-General** on SPC operations and encourage communication with management.

Scope

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

Regulations

This chapter is issued under regulation 27 of the *Staff Regulations*.

1. Staff committees

- 1.1 The **Director-General** may establish policy advisory committees and any other committee of **staff members** to advise the **Director-General** on SPC business operations.

2. Staff Representative Committee

- 2.1 SPC supports proactive two-way communication between management and **staff** in relation to workplace issues that affect groups of **staff**. To support this communication, **staff** may establish a **Staff Representative Committee** (SRC) in each location, or one committee for all locations.
- 2.2 Each SRC will draw up a constitution, approved by the **Director-General**, that amongst other things will set out the method of election of the committee members. The committees will be composed in such a way to ensure equitable representation of **staff members**. SPC will refrain from interference in the operations of the committee under their constitutions.
- 2.3 The SRC(s) will:
 - a. meet with the **Executive** at intervals prescribed in the constitution;
 - b. make proposals to the **Director-General** for improvements in the situation of **staff members** as regards their conditions of work and entitlements. This may include consistency of implementation of the *Manual of Staff Policies* or consultation about the proposed introduction of significant change in the workplace; and
 - c. act in an advisory/representative role for **staff members** in respect to grievances relating to conditions of employment or other work-related factors, if requested to do so by the **staff member**.

Objet

La présente politique donne au-à la **Directeur-riche général-e** la possibilité de constituer des comités du personnel ayant pour objet d'offrir au-à la **Directeur-riche général-e** des conseils concernant les activités de la CPS et de favoriser la communication entre le **personnel** et la direction.

Champ d'application

La présente politique s'applique à l'ensemble du **personnel** de la CPS.

Règlement

Le présent chapitre est établi conformément à l'article 27 du Règlement du personnel.

1. Comités du personnel

- 1.1 Le-La **Directeur-riche général-e** peut constituer des comités consultatifs sur les politiques et tout autre comité composé de **membres du personnel** pour conseiller le-la **Directeur-riche général-e** sur les activités menées par la CPS.

2. Comités des représentants du personnel

- 2.1 La CPS encourage un dialogue proactif entre la direction et le **personnel** concernant les questions liées au lieu de travail ayant une incidence sur des groupes d'**agents**. Pour ce faire, le personnel peut constituer un **Comité des représentants du personnel** (SRC) dans chaque lieu d'affectation, ou un comité unique qui représentera le personnel de l'ensemble des lieux d'affectation.
- 2.2 Chaque Comité rédige ses statuts, qui sont approuvés par le-la **Directeur-riche général-e**. Lesdits statuts fixent, entre autres, les règles à suivre pour l'élection des membres du Comité. Les Comités seront composés de manière à garantir une représentation équitable des **membres du personnel**. La CPS s'abstiendra de toute ingérence dans le fonctionnement des Comités conformément à leurs statuts.
- 2.3 Le ou les Comités des représentants du personnel :
 - a. s'entretiennent avec la **direction** aux intervalles prescrits par les statuts ;
 - b. soumettent au-à la **Directeur-riche général-e** toute proposition visant à améliorer la situation des **membres du personnel** en ce qui concerne leurs conditions de travail et leurs droits. Il peut notamment s'agir de la mise en œuvre cohérente du présent **Recueil des politiques relatives au personnel** ou de consultations lorsqu'il est proposé de procéder à des changements importants sur le lieu de travail ; et
 - c. assument un rôle consultatif ou représentatif au nom des **membres du personnel** pour tout grief lié aux conditions d'emploi ou à d'autres éléments relatifs au travail, lorsqu'un-e **membre du personnel** en fait la demande.

2.4 The **Director-General** will consider any proposals they receive under paragraph IX.2.3 and, if practicable and desirable, may take steps to implement them in whole or in part. If the proposals require a change to the *SPC Staff Regulations*, or approval by the **governing body**, the proposals will be submitted to the **governing body** for consideration.

2.5 In cases where:

- a. the SRC and the **Director-General** have negotiated on an issue relating to **staff** conditions of work, or other work-related factors, and no agreement has been reached, nor is likely to be reached because of the divergence of views, or
- b. the **Director-General** has made a decision that affects the terms and conditions of **staff**, and the majority of **staff** feel aggrieved by the decision and have put their views to the **Executive** through SRC and no change is made to the decision,

then the SRC may raise a grievance to the **governing body** on behalf of the groups of **staff** affected. This grievance process is different to the grievance process under *Chapter XI Work culture and behaviours*, which is a grievance raised by a **staff member** on issues affecting them individually.

2.6 To raise a grievance with the **governing body**:

- a. SRC will prepare a working paper addressing the views of **staff** on the identified grievance;
- b. the **Executive** will prepare a separate working paper covering the **Executive's** views in relation to the same grievance; and
- c. the chairperson of SRC, or their representative, may attend **CRGA** to present the working paper.

2.7 The **governing body's** decision on any matters presented to them through this process shall be final.

3. Health and Safety Committee

3.1 To support the implementation of *Chapter X Health and safety*, the **Director-General** has established a Health and Safety Committee (HSC). Its duties and functions are set out in that chapter.

3.2 The HSC will be composed in such a way to ensure equitable representation of **staff members** from different locations and from **EPAI** and **EPAL** positions.

3.3 The HSC will meet every six months and will:

- a. advise the **Director-General** on health and safety issues;
- b. monitor the incidence of health and safety incidents; and
- c. develop health and safety guidelines.

3.4 The **Director-General** will nominate a member of **staff** to chair the HSC.

2.4 Le-La **Directeur-riche général-e** examine toute proposition formulée au titre du paragraphe IX.2.3 et, s'il-elle les juge réalisables et souhaitables, peut prendre des mesures pour mettre celles-ci en œuvre entièrement ou en partie. Si les propositions nécessitent de modifier le Règlement du personnel de la CPS, ou d'obtenir l'approbation de l'**organe directeur**, celles-ci sont présentées à l'**organe directeur** pour examen.

2.5 Lorsque :

- a. le SRC et le-la **Directeur-riche général-e** poursuivent des négociations concernant une question liée aux conditions de travail du **personnel** ou d'autres éléments relatifs au travail, et qu'aucun accord n'est obtenu ou n'a de chance de l'être en raison de divergences d'opinions, ou
- b. le-la **Directeur-riche général-e** prend une décision qui a une incidence sur les conditions de travail du **personnel**, et que cette décision est maintenue après que la majorité des **membres du personnel**, se sentant lésée par celle-ci, a fait valoir son point de vue à la **direction** par l'intermédiaire du SRC,

le SRC peut alors présenter un grief à l'**organe directeur** au nom des groupes d'**agents** concernés. La procédure de traitement de ces griefs diffère de la procédure au sens du Chapitre XI – Culture et comportements sur le lieu de travail, lequel s'applique en cas de grief déposé par un-e **membre du personnel** sur des questions le-la concernant personnellement.

2.6 Afin de déposer un grief à l'**organe directeur** :

- a. le SRC prépare un document de travail faisant connaître le point de vue du personnel sur ledit grief ;
- b. la **direction** prépare un document de travail distinct présentant son point de vue sur ledit grief ; et
- c. le-la président-e du SRC, ou son-sa représentant-e, peut participer à la session du **CRGA** pour présenter ledit document de travail.

2.7 La décision prise par l'**organe directeur** sur les questions qui sont portées à son attention dans le cadre de cette procédure est définitive.

3. Comité d'hygiène et de sécurité

3.1 Afin d'appuyer l'application des dispositions inscrites au Chapitre X - Hygiène et sécurité, le-la **Directeur-riche général-e** a créé un Comité d'hygiène et de sécurité (CHS). Les fonctions et attributions de ce comité sont énoncées dans le chapitre correspondant.

3.2 Le CHS est composé de manière à garantir une représentation équitable du **personnel**, à savoir des membres issus des différents **lieux d'affectation** et occupant aussi bien des **postes à recrutement local** que des **postes à recrutement international**.

3.3 Le CHS se réunit tous les six mois et :

- a. conseille le-la **Directeur-riche général-e** sur les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité ;
- b. suit l'évolution du nombre d'incidents relatifs à l'hygiène et à la sécurité ; et
- c. élabore des principes directeurs en matière d'hygiène et de sécurité.

3.4 Le-La **Directeur-riche général-e** nomme un-e **membre du personnel** à la présidence du CHS.