

COMMUNICATIONS OFFICIELLES

OFFICIAL NEWS

Les membres du personnel sont censés avoir pris connaissance des communications officielles ci-après.

La reproduction même partielle de ces informations par des personnes ou des institutions externes à l'Organisation exige l'approbation préalable de la Direction du CERN.

Pour information

COMITE DE MANAGEMENT REUNION DU 29 OCTOBRE 1999

Circulaire administrative sur le harcèlement

Le Directeur général a souhaité la bienvenue à J. Ellis et à A.-S. Cerne, du Groupe consultatif sur l'égalité des chances, qui ont présenté un projet de circulaire administrative sur le harcèlement. M. Ellis, président du Groupe, a expliqué que, pour être complète, la politique d'égalité des chances appliquée au CERN depuis 1996 doit nécessairement comporter un volet consacré à la lutte contre le harcèlement sur le lieu de travail, conformément aux évolutions observées dans la plupart des entreprises et organismes. Par ailleurs, l'expérience passée au CERN a révélé qu'engager une procédure disciplinaire, le seul outil dont dispose actuellement l'Organisation, n'est pas nécessairement la solution la plus adaptée face à ce type de comportement. La circulaire administrative proposée, qui énonce les principes et définitions pertinents et détaille la procédure en cas de plainte, prévoit donc une étape préalable, prenant la forme d'une enquête informelle, et la possibilité d'un règlement amiable avant de recourir aux mesures disciplinaires. Elle permet aussi aux témoins de saisir le Groupe et garantit un maximum de souplesse et de confidentialité pour ne pas décourager les victimes de se manifester. Lors de l'élaboration de la circulaire, il a été tenu compte, en particulier, des définitions retenues par le Bureau de l'égalité des droits entre homme et femme de Genève, le Laboratoire Rutherford et la Banque mondiale, et les politiques suivies ailleurs dans ce domaine ont été examinées.

Comme il est nécessaire que toutes les personnes travaillant sur le domaine du CERN puissent saisir le Groupe consultatif, la circulaire sera complétée par une note à l'intention des entreprises extérieures détaillant la procédure à suivre en cas d'incidents impliquant des personnes non employées par le CERN. Les deux projets de textes ont fait l'objet de discussions approfondies au sein du Sous-groupe du Comité de concertation permanent sur les circulaires administratives et ont reçu l'approbation de l'Association du personnel; des représentants de celle-ci ont participé à leur élaboration.

Le Comité de management a discuté divers aspects du projet de circulaire, y compris l'opportunité d'un règlement amiable lorsque cela est possible, le rôle des chefs de division et l'importance d'un traitement uniforme des cas et d'une consignation écrite. Prenant note qu'un texte définitif sera soumis à la suite de l'examen par l'ensemble du Comité de concertation permanent, le Comité de management a exprimé sa reconnaissance aux membres du Groupe consultatif pour leur travail d'élaboration de la proposition.

Members of the personnel shall be deemed to have taken note of the news under this heading.

Reproduction of all or part of this information by persons or institutions external to the Organization requires the prior approval of the CERN management.

For information

MANAGEMENT BOARD MEETING OF 29 OCTOBER 1999

Administrative Circular on Harassment

The Director-General welcomed J. Ellis and A.-S. Cerne of the Equal Opportunities Advisory Panel, who presented a draft administrative circular on the issue of harassment. Dr Ellis, the Panel's Chair, explained that, in order to be complete, the equal opportunities policy in force at CERN since 1996 needed to incorporate a section devoted to combating harassment in the workplace, in line with trends in the majority of companies and organisations. Furthermore, previous experience at CERN had revealed that disciplinary action, which was currently the only path open to the Organization, was not necessarily the most appropriate response to such behaviour. The proposed administrative circular, which set out the relevant principles and definitions and a structure for handling complaints, therefore provided for a preliminary stage consisting of an informal enquiry and the possibility of an amicable settlement before resorting to disciplinary measures, as well as allowing for witnesses to refer cases to the Panel and ensuring the greatest possible flexibility and confidentiality in order not to discourage victims from coming forward. In drawing up the circular account had been taken, in particular, of the definitions used by Geneva's *Bureau de l'égalité*, the Rutherford Laboratory and the World Bank, and policies elsewhere had been monitored.

Given the need for all persons working on the CERN site to have access to the Advisory Panel in such cases, the circular is to be supplemented by a note to outside contractors setting out the procedures to be followed in the event of incidents involving non-CERN personnel. Both draft texts have been extensively discussed by the Standing Concertation Committee's sub-group on administrative circulars and have the backing of the Staff Association, whose representatives have been involved in compiling them.

The Board discussed various aspects of the draft circular, including the desirability of resolving cases on an amicable basis where possible, the role of division leaders and the importance of uniform treatment and record-keeping. Taking note that a final text would be submitted following examination by the full Standing Concertation Committee, the Board expressed appreciation to the members of the Advisory Panel for their work in drawing up the proposal.

Information on the Proposed New Structure of Personnel Division

The Management Board listened to a progress report on the current restructuring of Personnel Division presented by its Leader, J. van der Boon. The Board took note of the report and of the appointment of W. Blair and V. Hatton as Deputy Division Leaders in the new structure.

Informations sur la nouvelle structure proposée pour la Division du personnel

Le Comité de management a entendu un rapport de situation sur l'actuelle restructuration de la Division du personnel, présenté par son chef, J. van der Boon. Le Comité a pris note du rapport et de la nomination de W. Blair et de V. Hatton en tant que chefs de division adjoints dans la nouvelle structure.

Nouvelles encourageantes du PS

L. Evans, directeur du projet LHC, a annoncé que, le 27 octobre 1999, quelques jours seulement avant le quarantième anniversaire du PS, la machine a produit un faisceau présentant les caractéristiques requises pour le LHC. Soulignant que c'est un pas essentiel dans l'avancement du projet, il a adressé ses félicitations au personnel de la Division PS et à toutes les autres personnes concernées.

Formation au management

L. Evans a également présenté un bref compte rendu sur le cours de formation de trois jours "Introduction au Management", dont il a été le promoteur et qui s'inscrit dans le programme de formation au management et à la communication des Services éducatifs. Selon le descriptif du cours, qui s'adresse essentiellement aux jeunes membres du personnel, celui-ci vise à identifier et expérimenter les différents aspects de la direction d'une équipe, découvrir l'impact de ses atouts personnels et définir les domaines à développer, dans le cadre d'une série d'activités menées à l'intérieur et à l'extérieur. Les participants apprécient en général beaucoup le cours et les superviseurs devraient être encouragés à y recourir systématiquement pour le développement de leur personnel.

Les détails sur l'ensemble du programme de formation des Services éducatifs peuvent être consultés sur le Web sous <http://www.CERN.ch/Training> accessible directement depuis la page d'accueil du CERN en cliquant sur le lien hypertexte "Education Services" sous "Organisational Information".

Modifications possibles de la composition de la Commission paritaire de formation et de perfectionnement

Le Comité a brièvement discuté la composition de la Commission paritaire de formation et de perfectionnement (JTB), qui comprend des représentants de l'Association du personnel et des représentants du Directeur général et dont la fonction est de conseiller celui-ci sur tous les aspects de la politique de formation. Il a souscrit au principe de renforcer le rôle du JTB par une participation accrue des chefs de division.

Nom officiel de l'Organisation

Le Directeur général a informé le Comité du contenu d'une circulaire précisant l'utilisation correcte du nom officiel de l'Organisation, "Organisation européenne pour la recherche nucléaire", par rapport à la dénomination "Laboratoire européen pour la physique des particules".

Changements de filière de carrière et rapport du TEACC

Enfin, à huis clos, F. Perriollat, président du TEACC (le Comité pour les carrières d'ingénieurs-techniciens et les carrières administratives) a présenté le rapport dudit comité pour 1999. Le Comité de management a souscrit aux diverses propositions, ainsi qu'aux changements de filière de carrière proposés pour le personnel des filières II à VI présentés par J. van der Boon.

Encouraging News from the PS

L. Evans, Director of the LHC Project, reported that on 27 October 1999, only a few days before its fortieth anniversary, the PS had produced a beam with the required characteristics for the LHC. Underlining that the achievement constituted an essential step in the Project's advancement, he extended congratulations to the personnel of PS Division and everyone else involved.

Management Training

Dr Evans also gave a brief presentation of the three-day "Introduction to Management" training course, of which he was sponsor, which was part of the Management and Communication programme run by the Education Services group. Among the advertised objectives of the course, geared principally towards younger staff members, were to identify and experience the various aspects of running a team, discover the impact of personal strengths and pinpoint areas requiring further development via a series of indoor and outdoor activities. The response from participants was generally very positive and supervisors should be encouraged to make systematic use of it for the development of staff.

Details of the Education Services' full training programme are available on the Web at <http://www.CERN.ch/Training> which can be accessed directly from the CERN homepage via the "Education Services" link under "Organisational Information".

Possible Changes to the Composition of the Joint Training Board

The Board briefly discussed the composition of the Joint Training Board (JTB), which comprises representatives of the Staff Association and of the Director-General and whose function is to advise the latter on all aspects of training policy. It endorsed the principle of strengthening the JTB's role through the enhanced involvement of division leaders.

Official Name of the Organization

The Director-General informed the Board of the contents of a circular clarifying the proper use of the official name of the Organization "European Organization for Nuclear Research" with respect to the denomination "European Laboratory for Particle Physics".

Career Path Changes and TEACC Report

Finally, in closed session, F. Perriollat, the Chairman of TEACC (the Technical Engineers and Administrative Careers Committee) presented the Committee's Report for 1999. The Board endorsed the individual proposals, as well as the proposed career path changes for staff in paths II to VI presented by J. van der Boon.

HEALTH INFO SANTE - RAPPEL

Le CHIS Board et la Division du Personnel vous informent

Le nouveau contrat de gestion avec AUSTRIA pour notre assurance-maladie entrera en vigueur le 1er janvier 2000.

Pour les assurés, rien ne changera en substance: le passage de l'ancien au nouveau contrat ne modifiera ni la procédure de remboursement, ni la liste des prestations remboursables.

Cependant, pour faciliter le travail et la clarté comptable à notre gestionnaire, vous êtes priés de bien vouloir (dans toute la mesure du possible) lui présenter des demandes de remboursement **séparées**:

- pour les soins (et non pas nécessairement les factures) qui vous auront été donnés **avant le 1er janvier 2000**,
- et pour les soins qui, au contraire, vous seront donnés **après cette date**.

HEALTH INFO SANTE - REMINDER

Information from the CHIS Board and Personnel Division

A new contract to manage our health insurance has been signed with AUSTRIA and it will come into force on 1 January 2000.

The changeover to the new contract will not affect those covered by the scheme since there will be no change in the list of services reimbursed or in the reimbursement procedure.

However, you are requested (as far as possible) to submit **separate** claims for treatment (not bills) received **before 1 January 2000** as opposed to treatment received **after** 1 January 2000. This will help AUSTRIA with its accounting.