

305

Novembre – Décembre
2000

unión

BIT

Bulletin
du Syndicat

ILO

Staff Union
Bulletin

OIT

Boletín
del Sindicato

*Youssou N'Dour joins
the ILO Global Campaign
against Child Labour,
8 November 2000
(photo: M. Crozet/ILO)*



"... Avec ma musique,
je veux rompre le silence
des enfants qui souffrent."

Youssou N' Dour
Ambassadeur honoraire de la Campagne contre le travail des enfants

SPECIAL FESTIVE ISSUE

- ❄ An exhausting year
- ❄ Non-Christians at Christmas
- ❄ Arbre de Noël: s'amuse-t-on trop au BIT?
- ❄ Kalimero et la fête de fin d'année du bureau
- ❄ Proust: houpelande rouge et barbichette – man with white beard reveals all

**MEILLEURS VŒUX!
SEASON'S GREETINGS!
¡FELICES FIESTAS!**

Arbre de Noël: «On s'amuse TROP au BIT»

- Dimitri (9 ans): « Qu'est-ce que tu écris ? »
- « Un texte sur le Noël du BIT. »
- Dimitri: « On s'amuse TROP au BIT. »

Souvenirs anciens

Mon premier contact avec cet événement se résume au souvenir d'un grand hall triste et gris, peu éclairé, agrémenté de statues de bronze louant le travail des hommes¹. Cette impression d'être lâché par mes parents dans un monde inconnu. Quelqu'un s'approche. Une dame que je connais. Elle me sourit. C'est Raymonde Donnat, qui nous a quittés récemment. Je devais avoir sept ou huit ans.

Pour les années suivantes ma mémoire est plus précise. C'est joyeux, c'est la fête avec plein de jeux et de rires.

Souvenirs récents

Un quart de siècle a passé et, nouveau fonctionnaire au BIT, une circulaire m'apprend que Jean Perret cherche des collègues pour poursuivre l'organisation de cette fête. Je ne réagis pas, probablement parce qu'à l'époque je ne connaissais pas les joies et les difficultés du statut de père.

Une deuxième circulaire m'apprend que, faute de combattants, Jean Perret suspend l'organisation de cet événement par le Groupe des Activités Sociales.

Deux ou trois ans plus tard, Jean-Pierre Laviec, désireux de faire revivre ce groupe, me contacte. Je participe à la préparation de cette fête en compagnie de Jacqueline Cabrit-Custot, Brigitte Lafite, Brigitte Pillonel, Johanna van Rijn, Mme Neumann (gentiment nommée par le groupe « la Mère Noël »), ainsi que de l'indispensable homme à barbe blanche Anton von Knorring et de son remplaçant d'un soir Charles Arditti (reconnu par ses enfants à sa voix et à ses bottes noires qui dépassaient de la robe rouge).

D'autres nous ont rejoints depuis: Caroline De Giorgi, Jane Auvré, Françoise Aumont, Sue Fuchs, Gaëtan Vilette et d'autres encore. Tous ces collègues ont su maintenir les activités du groupe qui, aujourd'hui, a changé son nom en « Arbre de Noël » et fait partie de l'association « Sports et Loisirs ».

Le projet

- Accueillir entre 100 et 150 enfants du personnel travaillant au siège pendant trois heures, au BIT, un samedi de décembre.
- Leur offrir, si possible, un spectacle, un goûter et un cadeau remis par le Père Noël.

Le goûter est gracieusement offert par EUREST. Le spectacle et les cadeaux sont couverts par la contribution des parents lors de l'inscription de l'enfant pour la fête et par celle de l'administration du BIT. L'obole administrative, avant notre intégration à « Sports et Loisirs », relevait du marathon bureaucratique (même Courteline aurait pu en rire, tant elle semblait sujette à des considérations obscures).

Le reste, grâce à l'assistance de nos collègues d'INTER et du Syndicat, n'était qu'un jeu d'enfant.

Les parents

Beaucoup nous ont aidé tout au long de cette aventure, soit lors du samedi fatidique, soit durant la période d'organisation. Certains fonctionnaires pensaient que nous offrions aux enfants des jouets trop luxueux et que nous devrions plutôt leur acheter des billes et des bonbons. D'autres trouvaient les cadeaux pas adaptés ou pas assez coûteux pour les petits génies et ils nous le faisaient savoir lourdement.

Les enfants

L'accueil: le délicat moment du début de la fête, Yvette Piriou, en bonne fée, s'occupe de l'animation. La surprise de voir certains enfants, d'apparence si timides, monter sur scène pour chanter des chansons dans leur langue.

Le spectacle: de longues recherches et un choix si difficile, qui finalement a l'air de plaire aux enfants.

Celui qui a vu 150 enfants rire et courir en traversant les colonnades connaîtra le bonheur de voir son lieu de travail, si sérieux et compassé, bousculé par ce tourbillon.

Le goûter ressemble à une orgie de courses, de ballons, de petits pains, de verres de coca renversés, de besoins impérieux d'aller aux toilettes, bref, d'un charivari de grande envergure. C'est le moment privilégié pour le photographe. Il peut capter les attitudes naturelles des enfants, les transformer en « stars » de l'objectif.

Le moment du Père Noël est magique. Cette attente, cette arrivée au son des clochettes et, finalement, la distribution des cadeaux. Je n'oublierai jamais le visage fasciné de ce petit garçon à qui le Père Noël disait dans sa langue qu'il n'avait pas été très sage à l'école!

Fin de la partie

Après le départ de tous ces enfants quittant le bâtiment, nous retournons au silence et au calme après la tempête. Nous nous retrouvons pour le rangement et nous échangeons nos impressions sur l'événement.

En guise de conclusion, j'aimerais encourager nos collègues qui poursuivent cette activité au siège et ceux qui désirent faire de même dans d'autres bureaux que Genève.

Transformer notre lieu de travail pour quelques heures en fête change durablement son image à nos yeux.

Alors bon courage aux organisateurs du 9 décembre prochain et Joyeuses Fêtes à tous.

Pierre Sayour ■
Novembre 2000

¹. Il s'agit du bâtiment où réside l'OMC aujourd'hui.

Exhibition: C. Wilfred Jenks in memoriam

As previously announced in *Union* No. 283, September 1998, the ILO has received from Mrs. Jane Jenks the generous gift of the private papers of the late Director-General.

Known as the Archives of C. Wilfred Jenks, the material has since been sorted and indexed under the guidance of the ILO archivist Remo Becci, who is also responsible for setting up a special exhibition of photographs, letters and other material telling the story of the man who, for more than four decades, exercised his immense professional, intellectual and personal qualities in the service of the International Labour Organization and its ideals.

The exhibition tells the story of the life and work of C. Wilfred Jenks, from his early youth, through his years at Cambridge University, the pre-war years at the ILO in the office of the legal adviser, his wartime years in Montreal and the central role he played in the fight for the survival of the ILO, the drafting of the Philadelphia Declaration, his subsequent activity as Assistant Director-General, Deputy Director-General and Principal Deputy Director-General and, finally, as Director-General from 1970 to his death.

In connection with the Session of the Governing Body, the Director-General, Juan Somavia, on Thursday 9 November inaugurated the exhibition in the presence of Mrs. Jenks as well as officers of the Governing Body and a number of invited guests, amongst whom were close friends and colleagues of Jenks.

The exhibition is located in the lobby in front of the Governing Body room on R-3 (south), and will be open during working hours from 10 November 2000 until the end of the year. Anyone who takes interest and pride in the ILO's past should pay the exhibition a visit.

Ivan M.C.S. Elsmark ■

Jean Lambert

Doyen of the ILO Table Tennis Club Jean Lambert passed away on 5 November after a brave struggle against illness. I never knew Jean as a serving official (I once calculated that he must have joined the ILO before I was born) but as a true sportsman he was always ready to help us lesser players improve our game and unfailingly tolerant of our inadequacies. He will be missed on R1 and elsewhere. Hopefully a fuller tribute will appear here next issue.

MG ■



Committee Corner

Activities of the
ILO Staff Union Committee

Apart from other ongoing activities (regular meetings of the JNC, preparation of the budget and the Annual General Meeting) a few recent developments are particularly noteworthy, in particular the signing of a Collective Agreement on a Procedure for the Resolution of Grievances, the Review of Precarious Employment Contracts at ILO headquarters and the signing of a Collective Agreement on a Procedure for Recruitment and Selection.

On Tuesday 13 September the Office and the Staff Union signed the first in what will hopefully be a series of collective agreements in the ILO, this particular one dealing with a procedure for the resolution of grievances. It replaces a number of previous uncoordinated procedures and is based on the notion that resolution should ideally be found at the level closest to where the grievance arose in the first place.

The agreement will apply to all staff of the ILO and, subsequent to the relevant changes in the Staff Rules, it will enter into force on 1 January 2001. (For more details, see the article by David Dror in the October issue of *Union*.)

The other noteworthy development was the review of the incidence of precarious employment at ILO headquarters. At the request of the Staff Union Committee and in coordination with the Human Resources Development Department, a survey of the incidence of precarious employment and a detailed analysis of relevant contract data were carried out.

While the overall incidence of this type of employment was found not to be high, it occurs in different forms in the Office. The Union and HRD agreed that immediate steps should be taken to stop the proliferation of precarious employment. To achieve this objective, the following strategy was proposed: review the circumstances surrounding each case of precarious employment with a view to finding ways to regularize the situation; and introduce appropriate monitoring mechanisms to provide an "early warning" capacity.



Year of agreed termination

Another important development was the signing on 6 October of a Collective Agreement on a Procedure for Recruitment and Selection.

Core competencies were decided in July; most are common to all four groups (G1-G4, G5-G7, P1-P3, P4-P5), while some are group-specific. Competencies were tested in August in the framework of a recruitment procedure for Young Professionals, who all had to pass through an Assessment Centre.

The agreed objective of the new system is to improve the fairness and transparency of the recruitment process, as well as speed, timeliness, efficiency and consistency. The use of Assessment Centres should ensure that all candidates have the core competencies required and it should put an end to "backdoor recruitment". All candidates going through an Assessment Centre (internal and external, successful and unsuccessful) will receive a written report and thus learn about their own strengths and weaknesses. There will be career counselling for successful and unsuccessful internal candidates.

Grievances under this procedure will be dealt with under the Procedure for the Resolution of Grievances described above.

Le coin du Comité

Activités du Comité du Syndicat

Hormis les activités courantes (réunions périodiques du CNP, préparation du budget pour la prochaine assemblée générale annuelle), quelques événements notoires ont eu lieu, notamment la signature de l'accord collectif sur la procédure de résolution des conflits, le passage en revue de tous les emplois précaires du Siège et la signature d'un accord collectif sur la procédure de recrutement et de sélection.

C'est le 13 octobre que l'administration et le Syndicat ont signé le premier d'une (on l'espère en tout cas) longue série d'accords collectifs. Celui-ci traitait de la résolution des conflits. Il remplace toute une série de procédures en vigueur non coordonnées et se base sur la notion que tout conflit devrait être idéalement résolu au plus près de sa source et dans les plus brefs délais. Cet accord entrera en vigueur le 1er janvier 2001, et s'appliquera à tous les membres du personnel du BIT (pour plus de détails, voir l'article de D. Dror dans le numéro 304 d'octobre).

Un autre événement significatif a été l'étude approfondie de la situation du personnel sous contrats précaires au Siège. A la demande du Syndicat, et en coordination avec le Département des Ressources humaines, une enquête et une analyse détaillée ont été menées sur l'ampleur et l'impact de ces contrats au Siège. On a constaté que ce type de contrats n'était finalement pas si répandu mais qu'il revêtait toutefois bien des formes au sein du BIT. Le Syndicat et le DRH sont convenus de prendre des mesures immédiates afin de stopper la prolifération de ces contrats. A cette fin, la stratégie suivante a été adoptée: étudier pour chaque cas les circonstances dans lesquelles celui-ci a été attribué afin de trouver des solutions pour régulariser la situation; introduire des mécanismes appropriés de surveillance afin d'être en mesure de tirer une sonnette d'alarme avant d'en venir au recours au contrat précaire.

Le dernier événement important a été la signature le 6 octobre d'un accord collectif sur les procédures de recrutement et de sélection. En juillet dernier, les compétences de base pour chaque groupe de grades (G1-G4, G5-G7, P1-P3, P4-P5) ont été définies. Ces dernières ont d'ailleurs été expérimentées en août dans le cadre d'une procédure de recrutement de jeunes professionnels, lesquels ont tous dû passer par un centre d'évaluation des compétences. L'objectif (approuvé par les deux parties) de ce nouveau système est d'améliorer l'équité, la transparence, la rapidité, l'efficacité et la cohérence du processus de recrutement. Le passage par les centres d'évaluation des compétences devrait au moins permettre de s'assurer que tous les candidats à un poste aient les compétences de bases requises. Chaque candidat (interne ou externe, heureux ou malheureux) passant par un centre d'évaluation recevra un rapport écrit l'informant de ses forces ou faiblesses professionnelles et pourra alors être conseillé dans son futur plan de développement de carrière. Les conflits résultant de cette procédure pourront être résolus sous l'égide de l'accord collectif sur la procédure de résolution des conflits.



Year of management retreat

Le questionnaire de Marcel Proust

Vous trouverez dans cette colonne un de vos collègues à découvrir. Si l'envie vous tente de mieux vous faire découvrir, contactez-nous.

Voici notre invité :

Notre invité ne fait pas grand-chose durant les premiers mois de l'année. Il se réveille en sursaut vers le mois de novembre et découvre qu'il y a une montagne de demandes à satisfaire. D'ailleurs vous pouvez lui écrire à partir de cette date, mais pas avant. Pas de temps à perdre : il retrousse ses manches, prépare son attelage, fait appel à des collaborateurs externes plus petits que lui, les engage sous contrat précaire, donne les instructions et fait confiance à ceux qui vont entreprendre le travail. Son équipe, multidisciplinaire, travaille dans un pays plutôt nordique, mais son rayon d'action traverse aussi l'hémisphère sud. Son agenda est impressionnant car il connaît les grands de ce monde et entre toujours chez eux comme s'il était de la famille. Il maîtrise beaucoup de langues, mais ne s'exprime pas toujours dans sa langue maternelle, car il veut être sûr d'avoir été bien compris par tout le monde. Il est LUI.



Questionnaire :

1. Quel est le trait principal de votre caractère ? *La générosité*
2. Quelle est votre occupation préférée au BIT ? *La distribution*
3. Qu'est-ce que vous aimeriez être ? *Une source de motivation*
4. Quel est votre rêve de bonheur ? *Que les enfants trouvent la joie et la paix qui leur sont dues*
5. Quelle est la qualité que vous appréciez le plus chez les individus ? *La reconnaissance sans récrimination*
6. Quel est la qualité qui vous manque par-dessus tout ? *L'ordre*
7. Quel est votre mot préféré ? *Rennes*
8. Quel mot détestez-vous le plus ? *L'âtre*
9. Votre juron, gros-mot ou blasphème favori ? *Nom d'un petit bonhomme !*

10. Quel est le métier que vous n'auriez pas aimé faire ? *Fonctionnaire*

11. La plante, l'animal ou l'arbre dans lequel vous aimeriez être réincarnée ? *Le sapin*

12. Si Dieu existe, qu'aimeriez-vous, après votre mort, l'entendre vous dire, à vous cher collègue ? *Vous avez fait un travail décent*

13. Quelle est la réforme que vous estimez le plus ? *Les congés de fin d'année*

14. Quel est le don de la nature que vous voudriez avoir ? *Etre une femme*

15. Quels sont les fautes qui vous inspirent le plus d'indulgence ? *Les caprices*

16. Quel est l'état présent de votre esprit ? *Présent(s)*

17. Quelle est votre devise ? *Donner le meilleur de vous-même*

18. Qu'est-ce que vous détestez par dessus tout ? *Ne pas être attendu*

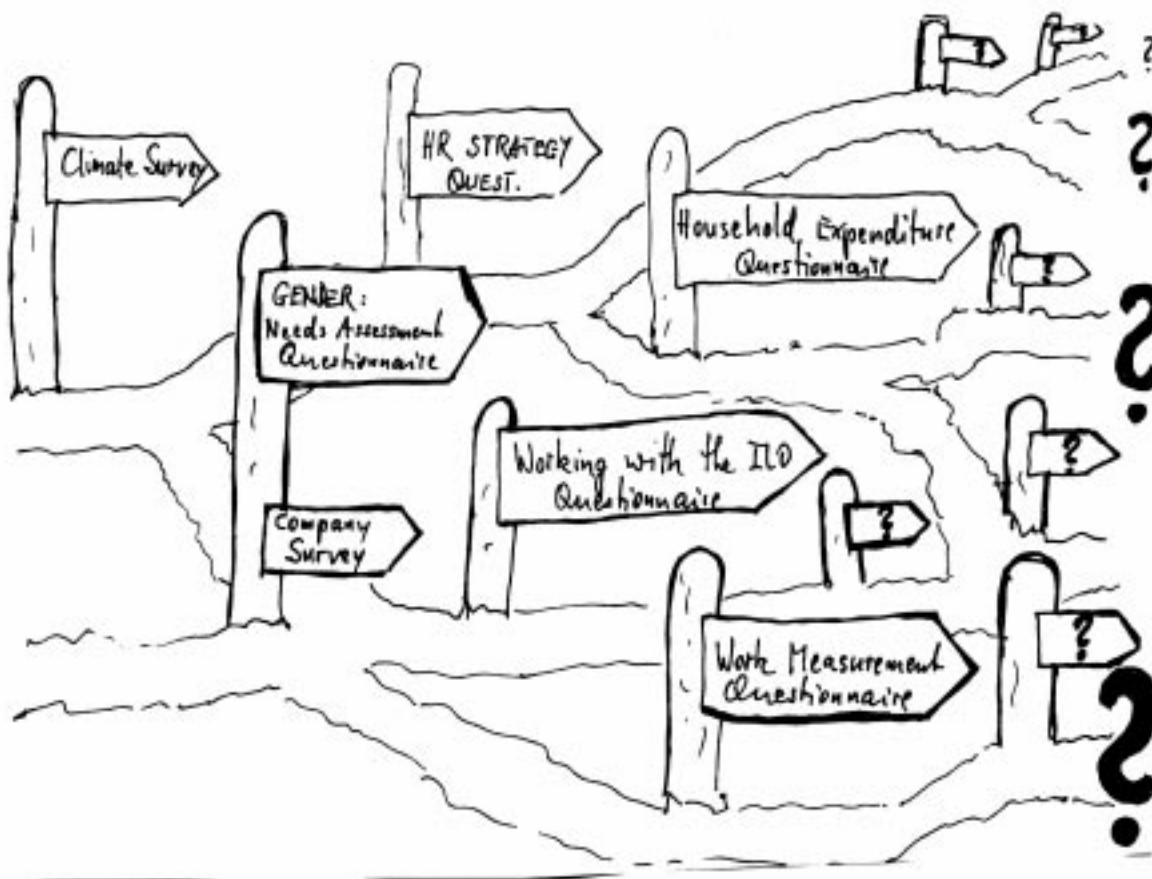
19. Quels sont vos héros dans la vie réelle ? *Tous ceux qui s'occupent d'une cause noble*

20. Quels sont vos auteurs préférés ? *Charles Dickens, Clement C. Moore, Noël Coward*

21. Comment aimeriez-vous mourir ? *Tant qu'on croit en moi, j'ai bien l'intention d'être éternel*

Solution p. 15

BIT, Genève, décembre 2000



Year of questionnaires

Correspondance

Dear Ed.,

You raise an important issue for the ILO in your piece about "climate" (*Union* 304): fuzziness in language.

It is all very well to go on about openness (Let's do email together!) and communication. But if we do not organize our thoughts and take pains to express them properly, can it ever be clear (even to ourselves) exactly what we mean?

In these heady times, we want to keep thoughtful writing (and efficient translation) from going on the e-casualty list.

Brian Wenk ■
Bangkok



Plurilinguisme "at" BIT et... au Syndicat

C'est avec un réel plaisir que j'ai lu votre article sur le plurilinguisme au BIT. Je suis persuadée que c'est un véritable problème sur lequel le DG et toutes les personnes compétentes devraient se pencher car ce n'est pas seulement au niveau de la publication des documents mais aussi dans la vie de tous les jours que nous sommes confrontés au problème entre anglophones et francophones : au niveau du recrutement de personnel, la langue utilisée comme moyen de communication au bureau... Alors qu'un anglophone a 99% de chance d'être recruté pour un poste à Genève et plus de 200% d'être recruté pour un poste ailleurs sur le terrain (pays francophones et anglophones), un francophone a seulement 50% de chance d'être recruté à Genève et moins de 100% de chance d'être recruté dans une station anglophone, pas d'avancement non plus et cela quelque soit le niveau de connaissance de l'anglais de l'individu.

Par la volonté de certains fonctionnaires, l'anglais est sans conteste devenu le principal instrument de communication diplomatique et international alors même que le pluralisme linguistique est reconnu par le règlement du système des Nations Unies.

Pour vous donner un exemple plus concret, lorsque les fonctionnaires arrivent de Genève, certains, piqués par la curiosité (la bonne bien sûr), me demandent de quel pays je suis et quand je leur répond, ils commencent automatiquement à me parler en français et alors naturellement nous continuons à communiquer en français. Et quelle ne fut pas ma surprise lorsqu'une de mes collègues m'a fait remarquer que nous étions dans un bureau anglophone et que l'anglais était la seule langue de communication!

J'étais tellement ébahie que je n'ai pu réagir sur le champ. Plus tard, je lui ai fait remarquer que le fonctionnaire en question me rappelait des bons souvenirs de mon pays où il avait été en poste et que jusqu'à preuve du contraire, le français

était bel et bien une langue du BIT. Depuis lors, lorsqu'un francophone en mission dans nos bureaux me parle en français, je ne reçois que des regards désapprobateurs. Notez aussi que cette collègue a plus de vingt ans de service au BIT et qu'elle n'a jamais appris le français! Alors que nous les francophones faisons un effort en général pour apprendre et parler l'anglais, la majorité des anglophones dédaignent le français.

L'émergence des Etats-Unis d'Amérique comme une superpuissance n'entraîne pas et ne doit pas entraîner la suprématie de l'anglais sur le français ou l'espagnol au sein de l'Organisation multilinguistique qu'est le BIT.

Pendant que certains irresponsables anglophones se cachent derrière les portes pour se moquer du «broken English» d'un collègue francophone ou d'une faute que celui-ci aurait faite, le francophone a toujours fait un effort pour comprendre le «français cassé» de son collègue anglophone. Les «irresponsables responsables» anglophones du bureau ne manquent pas non plus de chouchouter leurs collègues anglophones incompétentes dont ils ont la supervision pour les faire avancer, alors que leurs notes d'appréciation de fin de stage des stagiaires francophones laissent à désirer.

Il serait souhaitable que l'équilibre linguistique soit aussi l'un des objectifs du BIT.

Par cet article, je ne suis point en train d'inciter mes collègues à une quelconque animosité à l'égard de qui que se soit mais plutôt à porter à la connaissance de tout le monde des faits que je vis tous les jours. Par la même occasion, je crie tout haut ce que d'autres pensent tout bas.

Thanks a lot.

BB ■



Dear *Union*,

I will never be able to thank you enough for your article regarding mobbing.

It is really unfortunate that we human beings have to go through that destructive machine of the work place where we spend the longest part of our day; and worse, the author is always sure that he or she will get away with it.

Mobbing is mobbing but I find it even worse when it stems from the person who is supposed to represent the Union in the field and above all the veteran (the most ancient) in the office. The mobbing mainly aims to destroy an employee professionally and mentally. The mobber will use anything including the way people talk, their ethnic origin, their names etc... to make them fun although there is nothing to laugh about. Also note that the supervisors or office managers are aware of the mobbing but will not do anything to stop it.

In a multi-cultural and -racial environment like the ILO, I think the Union with

the collaboration of the Director General should set up a plan to discourage and fight mobbing. I do understand that sometimes, the fight will seem contradictory since the victim and the mobber are both ILO employees and sometimes members of the Union, but no one has the right to use a dispute between two employees to convert it into his or her fighting tool or even his or her hatred toward another employee.

Mobbing in the field is so common that the so-called external collaborators and interns (who are temporary in the office to work or learn) are involved and promote it without any warning.

The Union should encourage the victims of mobbing to make a formal complaint. Even this way, some problems will arise because the mobbers are so like diplomats (lies, corruption of other employees to support his or her lies and malicious behaviour) that it is very difficult for the victim to prove it.

Unmobably yours,

A Field Office Worker. ■

Thanks also to RL for your contribution on this subject. Please note that pseudonyms are acceptable provided the author's name (which will remain confidential) is supplied to the editors. (Ed.)

SHIF: Wild de-sensation

Dear *Union* Magazine,

I read with considerable interest the "STOP PRESS" article entitled "SHIF to be outsourced" (*Union* 304, October 2000). Even when news items are clearly inserted into the journal at short notice it would probably be a good idea to check the information given on items which are sensitive.

At the risk of de-sensationalizing the issue, could I make four points?

i) The external auditors require us to keep under review the administration of the SHIF and this situation will be ongoing no matter what the outcome of the current assessment.
ii) There is no consideration being given at all to either "buying out" health insurance or changing the role of the SHIF policy-making bodies. We are looking simply at administration.

iii) We are currently only at the stage of identifying consultants to undertake a preliminary assessment for us, so things have a long way to go.

iv) We have already talked to the staff of SHIF and to the SHIF Management Committee and will report back regularly as things progress.

When we come to a conclusion I will be only too happy to give an interview to *Union* should you be interested.

Alan Wild ■

14 November 2000

Union seeks to be a forum for the airing of issues of interest to ILO staff. Space permitting, its columns are open to anyone with something to say, including the Director of Human Resources Development. Any word from our SHIF Management Committee representatives? (Ed.)

Questionnaire de Proust (p.11):

L'invité est... faut-il vraiment vous le dire?