

308
Mars 2001

OIT
Boletín
del Sindicato

ILO
Staff Union
Bulletin

BIT
Bulletin
du Syndicat

Breaking the glass ceiling in the ILO

UNION



Maria Rosa Alarcon-Taqi
Responsable de la Unidad
española de TRAITEXT



Catherine Comtet
Greffière du Tribunal
administratif de l'OIT



Eugenia Date-Bah
Director, InFocus Programme on
Crisis Response and Reconstruction



Mary Hamouda
General Secretary,
Staff Union Committee



*Andrée Journet-
Chambonnet*
Senior Budget Officer



Keiko Kamioka
Chief, Treasury and
Accounts Branch



Mireille Leveau
Responsable de l'Unité
française de TRAITEXT



Patricia O'Donovan
Director of IFP. Strengthening
Social Dialogue



Zohreh Tabatabai
Director of Communi-
cations



Josette Régnier
Responsable de l'as-
ssemblée, REPRO



Linda Wirth
Senior Gender Specialist
and author of "Breaking
the glass ceiling"



Althea Wright-Byll
Chief Interpreter

- Les diamants sont éternels
- Discrimination au BIT
- WHO's two-way glass ceiling
- ILO consultants:
A waste of money?
- Randonnée à raquettes
- Nouvel accord signé

EDITORIAL

ILO and the glass ceiling

Union goes mainstream big time this issue, in a month which has seen a series of activities organized in the Office to commemorate both International Women's Day and the forthcoming publication of a new ILO book, *Breaking the glass ceiling*. For those who don't know (and just where have you been lately?), the phrase refers to the invisible barrier that prevents women from reaching the top.

Is there a glass ceiling in the UN system in general and the ILO in particular? It's a question that we put to the Office's latest senior woman recruit, Zohreh Tabatabai, in this month's interview. Her response is that international organizations must set an example and that, under the present DG, the ILO is at last doing so.

It's more than 20 years ago now that the common system organizations set themselves a target of absolute gender equality at all grades. Some progress has been made, in some organizations more than others. But there is a long way to go yet. Take certain occupations out of the equation – those in which women have traditionally been preponderant – and the picture becomes much less rosy.

But we at *Union* always like to take a positive attitude. Our cover depicts 12 colleagues who represent cracks in the ILO's glass ceiling. All have been appointed to responsible positions in the organization, at a variety of professional (with a small p) levels. The question marks are there to show that there is room for plenty more.

We are positive enough to believe that the day will soon come when at least half of all management posts are occupied by women. But we are also realistic enough to know that this would not guarantee an improvement in the management of the Office. That, alas, will take a little longer yet.

The editorial team
unionmag@ilo.org

EDITORIAL

Le BIT et le plafond de verre

Union a eu fort à faire ce mois-ci. Il a beaucoup mainstreamé (ndt: le traducteur, qui n'est pas encore automatique, refuse obstinément de traduire ce terme) entre la série d'activités organisée par le Bureau pour célébrer comme il se doit le Journée internationale des femmes et la prochaine parution du nouvel ouvrage *Breaking the glass ceiling*. Pour ceux qui ne seraient pas encore au courant (c'est sûrement qu'ils n'étaient pas dans ces murs récemment), l'expression se réfère au plafond de verre invisible qui empêche les femmes d'accéder aux positions de direction.

Y-a-t-il un plafond de verre dans le système des Nations Unies en général et au BIT en particulier? C'est la question que nous avons posée à Zohreh Tabatabai, dans notre interview de ce mois, une des toutes récentes manager femme recrutée au Bureau. Elle pense que les organisations internationales doivent donner l'exemple et qu'au moins sous le DG actuel, le BIT essaie de le faire.

Cela fera bientôt plus de 20 ans que le système commun des Nations Unies s'était fixé comme objectif une équité totale entre les sexes à tous les grades. Certes il y a eu quelques progrès, dans certaines organisations plus que dans d'autres. Mais la route est encore longue. Si vous enlevez de l'équation certaines professions traditionnellement réservées aux femmes, le tableau devient moins réjouissant.

Mais à *Union*, nous aimons avoir une attitude positive. C'est pourquoi notre couverture vous révèle les portraits de 12 collègues représentant des fêlures dans le plafond de verre, puisqu'elles sont toutes à des positions de responsabilité. Les silhouettes marquées d'un point d'interrogation symbolisent toutes les places qui restent encore à prendre.

Nous sommes suffisamment optimistes pour croire que la moitié des postes à responsabilité seront dans un avenir très proche occupés par des femmes. Mais nous sommes également suffisamment réalistes pour savoir que cet achèvement en soi ne garantira pas nécessairement une amélioration du management au sein du Bureau. Cela prendra, peut-être hélas, encore un peu plus de temps.

L'équipe de la rédaction
unionmag@ilo.org

union

Editorial Board/Comité de rédaction:

Mike Gautrey (Editor in Chief/Rédacteur en chef), Catherine Comte-Tibergghien (Rédactrice adjointe/Deputy Editor); Wisler Frédéric, Marcos Hurtado, John Myers, Simar Proust, Patrick Suthimai, Maria Pilar Vela Neves da Silva; Frank Hagemann, Nadia Skalli-Berny (Staff Union Committee/Comité du Syndicat), Ivan Elsmark (Former Officials Section/Section des anciens fonctionnaires); Robert Defour, Constantin Pinto de Magalhães (honorary members/membres honoraires).

Mail/Courrier: *Union*, bureau 6-28; unionmag@ilo.org

Union est l'organe officiel du Syndicat du personnel du BIT publié par le Comité du Syndicat avec la collaboration d'un Comité de rédaction. Les articles signés engagent uniquement leurs auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions du Comité du Syndicat. Reproduction autorisée avec mention de source.

Union is the official organ of the ILO Staff Union, published by the Staff Union Committee with the collaboration of an Editorial Board. Authors are solely responsible for the opinions expressed in signed articles, which do not necessarily reflect those of the Staff Union Committee. Reproduction authorized provided source is cited.

Union es el boletín oficial del Sindicato del Personal de la OIT publicado por el Comité del Sindicato con la colaboración de un Comité de Redacción. Los artículos firmados comprometen únicamente a sus autores y no reflejan necesariamente las opiniones del Comité del Sindicato. En caso de reproducción de los textos, se debe mencionar la fuente.

Union magazine is published ten times a year (with double issues in July-August and November-December). The Editorial Board will consider every submission. Pseudonyms are acceptable provided the author's name (which will remain confidential) is supplied to the editors. The copy deadline for contributions is the first working day of each month (except June and October). If accepted for publication, the earliest they may appear is in the following month's issue. Articles may be submitted in English, French or Spanish. The preferred length of manuscripts is under 1000 words. If possible,

they should be submitted in a common word-processing format (as simple as possible: unjustified, with no tabs, no indents, no underlining) as an email attachment or on diskette, together with a hard (paper) copy. Photographs should preferably be black-and-white bromide prints, or colour slides. Originals should be supplied of all drawings.

The magazine *Union* parait 10 fois par an (avec 2 numéros doubles, juillet-août, novembre-décembre). Le Comité de rédaction examinera toutes les propositions. Les pseudonymes sont acceptés à condition que le nom de l'auteur soit communiqué à la rédaction (information qui restera confidentielle). Le délai de soumission des contributions est le premier jour ouvrable de chaque mois (à l'exception de juin et d'octobre). Lorsqu'elles sont retenues, les contributions seront publiées au plus tôt dans le numéro du mois qui suit. Les articles peuvent être soumis en anglais, français ou espagnol. La longueur des articles ne devrait pas excéder 1000 mots. L'original devrait, si possible, être soumis sous format traitement de texte (texte au kilomètre: sans tabulation, sans alinéa, sans soulignement) en pièce jointe de courrier électronique ou disquette, accompagnée d'une copie papier. Les photographies sont les bienvenues, de préférence en noir et blanc sous forme de bromure, ou diapositives couleur. Tous les dessins devront être soumis sous leur forme originale.

La revista *Union* se publica 10 veces por año (con dos números dobles en julio-agosto y noviembre-diciembre). El Comité de Redacción examina todos los textos propuestos. Se aceptan los pseudónimos a condición de que se comunique a la redacción el nombre del autor (información que tendrá carácter confidencial). El plazo de presentación de las contribuciones acaba el primer día laborable de cada mes (excepto junio y octubre). Las contribuciones que hayan sido aceptadas se publicarán en el número del mes siguiente o en números posteriores. Los artículos pueden presentarse en inglés, francés o español y no deberían exceder de 1000 palabras. El original debería presentarse, de ser posible, en formato de tratamiento de texto (texto sin formato especial: sin justificación a la derecha, sin tabulación, sin sangrado y sin subrayados) como texto anexo al correo electrónico o en disquete, acompañado de una copia impresa. Las fotografías deberían ser preferentemente copias de bromuro en blanco y negro o diapositivas en color. Los dibujos que se presenten deben ser los originales.

Imprimeur: Imprimerie Genevoise SA, 12 rue des Mouettes, 1227 Carouge
Régie Publicitaire: Publi-Annonces SA, 25 rue Jacques-Grosselin, 1227 Carouge



E. LiÉGÉ
Automobiles S.A.
Rue Lect 33 - 1217 Meyrin/GE - Suisse
Tél. (022) 782 89 53 - Fax (022) 785 23 08
liege.auto@bluewin.ch

Meilleures offres pour votre reprise !

VÉHICULES HORS TAXES !

Véhicule de remplacement pendant vos travaux de mécanique ou de carrosserie

Randonnée à raquettes dans le Chablais

Dimanche 11 février 2001, une trentaine de participants du Bureau international du Tourisme... oh pardon!... du Travail s'en furent, joyeux et confiants, vers le massif du Chablais, plus précisément le joli village d'Abondance. Ils pensaient effectuer une paisible promenade dominicale, surtout la forte majorité qui constituait le groupe des débutants. La promenade se révéla plutôt ardue, puisqu'il s'agissait d'une dénivellée d'environ 500 mètres, que nos valeureux raquetteurs (raquettistes, au choix!) gravirent à des rythmes et dans des styles divers (parfois sur les genoux...).

Des cimes couvertes de neige fraîche, un soleil généreux, un ciel tout bleu, des accompagnateurs haut-savoyards aux mollets d'acier, la promesse d'un pique-nique à l'arrivée au col (1700m), les encouragements et l'as-

sistance des plus entraînés qui redescendirent au secours des autres, tout cela conjugué fit que la plupart parvinrent à destination. Les plus braves, Véronique la marathonnienne en tête, accompagnée de trois adolescents fougueux et de Jacky – en dépit de grosses ampoules au pied –, partirent à l'assaut de la Pointe d'Ardens. Savourer un bon casse-croûte arrosé d'un petit vin blanc de Savoie et suivi d'un café dans un tel décor immaculé valait bien quelques efforts. La descente fut un peu rude pour les articulations mais souvent ludique, l'une des techniques les plus efficaces consistant à s'asseoir et à glisser vers le bas...

En résumé, ce fut une bonne journée au grand air, source de bien-être et aussi de quelques courbatures pour les novices qui, c'est probable, auront désormais le souci de lutter plus activement contre les méfaits de la sédentarité, afin de participer vélocement à la prochaine sortie. Mais peu importe l'allure, pourvu qu'on ait l'ivresse (des sommets) et que chacun triomphe de son Everest...

L'association Sports et Loisirs du BIT ■



« Il y a des diamants dans cette maison... »

Interview de Zohreh Tabatabai

Radieuse dans son pull-over clair, des yeux pétillants d'intelligence et de vivacité, telle nous est apparue Zohreh Tabatabai, nouvelle directrice de la Communication au BIT. Ce qui frappe en premier lieu chez notre nouvelle collègue, c'est cet étonnant mélange de pure conviction qu'elle a pour la tâche qu'on lui a confiée et la distance qu'elle met encore entre elle et son nouvel environnement de travail (« Vous », travailleurs du BIT). Sans doute une question de *jet lag* entre New York (où elle fut chargée en premier lieu de la célébration du 50^e anniversaire de l'ONU et plus récemment des questions d'égalité au sein du système des Nations Unies) et Genève. Elle n'est ici que depuis quatre mois et le moins que l'on puisse dire, c'est qu'elle n'emploie pas la langue de bois.



La communication passe... Zohreh Tabatabai avec le Rédacteur-en-chef

Union: Vous êtes la nouvelle responsable du Département de la Communication. Qu'est-ce que veut dire communication au BIT pour vous ?

Zohreh Tabatabai: Vous savez, le BIT est à mon avis la plus sérieuse des organisations, avec une réputation merveilleuse, mais... chaque fois que l'on l'évoque, on entend: « Ah oui, c'est une *labour organisation*, ils font quelque chose mais je ne sais pas exactement quoi ». Les gens qui vous connaissent, qui viennent des milieux académiques ou spécialisés, ont bien sûr beaucoup de respect pour vous. Ce qui est, je crois, mon travail c'est de grandir la vision de l'organisation.

Dans le cadre de la mondialisation, par exemple, il y a beaucoup de gens qui cherchent une autre solution et je crois que c'est bien le moment pour le BIT car tout ce qu'ils cherchent est déjà dans ses activités. Je suis convaincue que le BIT a son mot à dire sur bien des questions mondiales et on m'a donc dit de le placer au centre des débats. C'est un grand et difficile mandat mais c'est à mon avis la seule façon de régénérer le BIT. On doit être là, et c'est pour ça que je suis venue ici. D'ici un an vous me direz si j'ai réussi. En tout cas je vais essayer...

Nous avons un Bureau de l'information publique, nous avons désormais un Département de la Communication. Quelle est la différence ?

Je me le suis moi-même demandée. Nous avons le même budget et le même nombre de personnes! A mon avis, c'est la manière dont on va cibler les endroits où on veut avoir de l'influence. Jusqu'à présent, notre mandat essentiel était d'avoir des relations avec les médias et de leur fournir de l'information sur les activités de l'OIT afin qu'ils en rendent compte. M. Somavia souhaiterait qu'on développe un partenariat et des réseaux, pas seulement avec les médias mais également avec tout un autre public: la société civile, les ONG, le secteur privé... Même si nous avons déjà tous ces interlocuteurs grâce au tripartisme, ce n'est pas complet. A titre d'exemple, nous sommes en train de monter un événement à l'occasion de la prochaine Journée internationale des femmes. On a pris comme point de départ un nouveau livre sur les femmes aux postes de direction, *Breaking the glass ceiling*.

ling. Et je me suis dit: « Tout cet effort pour ce rapport qui ne sera pas un bouquin avant avril? Nous devons faire plus ». C'est donc devenu quelque chose de totalement différent.

Certes il va y avoir la promotion de ce rapport mais il y aura également une table ronde avec des femmes qui ont brisé le plafond de verre. Il y aura, bien sûr, nos voisines – Mary Robinson, par exemple – mais aussi des personnes comme Christine Ockrent ou Germaine Greer, car on ne peut pas toujours avoir des gens qui acceptent tout ce que l'on affirme, et puis il y aura également des représentants des employeurs et des travailleurs et nous cherchons encore à l'heure actuelle un homme, si possible suisse. M. Somavia ne peut quand même pas être seul sur le podium à soutenir la cause des femmes ce jour-là! Vous savez, il soutient beaucoup les femmes, je suis ici grâce à lui!

A vous écouter, vous semblez donc plus orientée vers la communication externe qu'interne ?

Quand je suis arrivée, on a supposé – ou du moins il y avait une grande attente – que je puisse faire les deux. J'ai expliqué alors qu'en général je pouvais effectivement marcher, chanter et danser en même temps mais qu'aucune de ces trois activités ne seraient accomplies idéalement. « Ils » ont décidé qu'il serait plus facile de commencer par la communication externe, mais je sais que le Directeur général suit de très près ce qui touche à la communication interne. Ce n'est pas seulement une histoire de changer l'en-tête du papier. D'autre part, je dois d'abord comprendre la maison. Chaque organisation a son propre mode de fonctionnement et le BIT est particulièrement difficile à comprendre avec tous ses InFocus, OutFocus, ses sigles incompréhensibles... Ça va prendre du temps.

Vous savez que cela fait deux ans que le personnel attend une prise de décision à ce sujet. A la suite du rapport sur la communication interne publié en février 1999, il avait fait de nombreuses propositions et il n'a jamais eu de feedback. Est-ce que cet aspect du problème de la communication sera dans vos tâches ?

Ce n'est pas dans mes tâches mais une institution est d'autant plus forte que sa communication interne est saine. Je pense qu'une fois que le Département sera en place, on verra si c'est à moi de m'attaquer à cela. Pour l'instant j'attends et j'essaie de parler beaucoup avec les gens de l'intérieur et saisir l'atmosphère de la maison. L'architecture du bâtiment est déjà très spéciale et n'encourage pas à la communication. Tout le monde est dans des boîtes avec des longs couloirs. A part les cafétérias, il n'y a pas d'endroit convivial où se retrouver pour discuter. Et comme ailleurs, il y a même une séparation entre les côtés Nord et Sud dans les relations au BIT. Il n'y a même pas un grand écran annonçant les activités ou événements de la journée. Ce sont aussi ces petites choses que je souhaiterais changer.

Comment comptez-vous associer le personnel à cette nouvelle politique de communication ?

Si nous reparlons de cette Journée des femmes, sur un plan politique tout d'abord, pour moi le BIT ne semble pas appartenir à la grande famille des Nations Unies. Pour les autres organisations c'est plus facile: elles ont toutes des sigles qui commencent par UN – ILO, c'est déjà à part... Mais quand les donateurs décident de ne plus financer l'ONU, le BIT a aussi son budget qui se réduit. Donc pour essayer de réduire notre isolement, nous avons fait appel à tous les *focal points* des autres organisations du système. Pour être en phase avec la société civile et de créer des ponts entre les communautés, nous avons invité toutes les ONG. Et finalement cela doit être aussi la Journée des femmes pour le personnel – alors j'ai fait appel à votre Groupe d'action pour l'égalité afin qu'il soit aussi partie prenante et un déjeuner sera organisé. De même que le terrain sera impliqué et pas seulement spectateur.

En fait, il faut que le dialogue s'installe partout dans le monde ce jour-là sur la question des femmes. Inutile de faire ça pour quelques journalistes du Palais des Nations. Pour moi c'est ça la communication: c'est d'essayer d'inclure un maximum de gens dans le débat. Ce que l'on fait ici au BIT, le « travail décent », c'est pour tout le monde. Tout le monde a besoin de travailler. Et c'est justement notre mandat. Nous avons des solutions. Le tout est de faire passer le message et pour cela, il faut élargir notre audience.

suite à la page 7

Pour rester sur la question des femmes, y a-t-il aussi un plafond de verre à briser au BIT?

Il y en avait un. Mais M. Somavia a été dans toute sa carrière un fervent supporter des femmes. Ce n'est pas seulement une question de justice : on a besoin de diversité de points de vue et il est profondément convaincu que les femmes ont un rôle pivot dans tous les domaines : pauvreté, éducation... Les organisations internationales doivent donner l'exemple. Si le BIT n'était pas très orienté sur les questions d'égalité entre les sexes, il est maintenant *gender-sensitive*.

Vous avez été personnellement choisie par le DG. Selon vous pour quelles raisons?

Juan Somavia, comme vous le savez, était ambassadeur à New York et j'étais là à un des moments les plus excitants de ma carrière. J'étais chargée du 50^e anniversaire de l'ONU et M. Somavia était vice-président du Comité de préparation. Plus tard, au mois de juin, il m'a invitée ici pour me demander de venir travailler avec lui. C'était un jour merveilleux à Genève, beau temps, petite brise, clair de lune magnifique. J'ai accepté car il m'a convaincue qu'avec lui le BIT peut avancer. Et je suis arrivée un jour d'octobre horrible, il pleuvait, pas d'appartement... Je me suis vraiment demandée pourquoi j'étais venue. Il m'a appelée dans son bureau. Cet homme est tellement enthousiaste, tellement convaincu que l'on peut faire mieux, que l'on peut changer la vie des gens qui n'ont rien... Cela a réchauffé mon cœur, j'ai revu le clair de lune et les étoiles après cette conversation et je suis finalement restée. Ce qui est important pour moi c'est avec qui je travaille, pourquoi et comment. Juan Somavia a une vision de ce qu'il veut. Si vous l'aviez vu à Davos, vous auriez été fiers.

Comment faire pour que les gens qui travaillent au BIT voient cela? Il faut quand même que le DG s'appuie sur son personnel?

Je crois qu'il comprend qu'il doit avoir plus de contact à l'intérieur de la maison. Mais c'est difficile pour lui car il doit aussi beaucoup voyager. Par exemple, ce qu'il a fait en décembre (le père Noël à la fête du personnel), très peu de chefs exécutifs l'auraient fait. Il a un grand cœur mais il est aussi humain et il ne peut pas tout faire en même temps. Mais je crois qu'il a commencé à augmenter ses contacts avec le personnel.

Avez-vous été au courant de la controverse concernant votre arrivée dans ce nouveau Département? Comment l'avez-vous vécue?

Pas au début. Mais maintenant, évidemment oui! Vous parlez de mon prédécesseur, n'est-ce pas? Je le trouve extrêmement professionnel et il était excellent en tant que porte-parole de l'Organisation, mais je crois que chacun avait finalement une vision différente de ce que devait être la communication pour le BIT. J'aurais tout à fait pu travailler avec Michel s'il avait voulu rester. Il a préféré essayer autre chose.

En conclusion, comment vous sentez-vous après ces quatre mois à Genève?

Beaucoup plus confortable! Premièrement, j'ai un toit, qui n'est pas de verre, sur ma tête. Deuxièmement, je comprends mieux le BIT. Et surtout je commence à connaître les gens avec qui je travaille et avec qui je vais essayer de créer quelque chose. Je me sens mieux professionnellement et personnellement (mon fils va venir me rejoindre en mars). Je suis heureuse chaque fois que l'on parvient à achever un projet : à Davos – où on a réussi à avoir une grande présence médiatique – mais également à Porto Alegre, à Annecy... et j'espère que la Journée des femmes sera aussi un succès.

Les gens de la maison m'ont beaucoup aidée. Il y a des diamants dans cette maison, mais il faut savoir les extraire. Si l'on accomplit 20 pour cent de ce que le Directeur général prévoit, je serai déjà satisfaite. Il a une très grande ambition pour la maison. Mais je dois dire que les gens ici au BIT sont super, professionnels, beaucoup moins politisés qu'à l'ONU et très serviables – ils disent bonjour même s'ils ne vous connaissent pas. J'adore cette atmosphère et cet esprit de communauté.

CC-T ■

14 février 2001

Pressure grows for open contest in top UN jobs

(from *The Guardian Weekly*, 11 January 2001)

It was over lunch in a top-class Paris restaurant that Kofi Annan, the United Nations secretary-general, unexpectedly put the question to his guest Ruud Lubbers, the Dutch prime minister for 12 years until 1994.

Would Mr Lubbers like to head the world's major agency for helping refugees, the UN High Commissioner for Refugees? "I was surprised," Mr Lubbers told a small group of senior staff at the UNHCR's headquarters in Geneva recently. "I knew very little about the issue. I had not applied for the job." But surprises had been part of his career, he added.

If he was amazed by the offer, the Netherlands' Labour government was furious. It had nominated Jan Pronk, the minister for international development, for the post. Wim Kok, the prime minister, put out a terse statement "regretting" the decision to bypass Mr Pronk, but added that he was glad "an able, experienced and former prime minister, and another Dutchman, was chosen".

The episode perfectly summed up the two problems with senior UN appointments. Rich Western governments feel they own the top jobs in the big money-spending programmes, rotating them among themselves. The secretary-general, who makes the appointments, is not required to have a short list, let alone advertise the job or give the initial screening to a selection panel.

Many former senior staff at the UN criticise the system, but nothing has been done to change it, despite lip service being paid to reforming the organisation.

"I'm not sure the secretary-general should start from the position that Ruritania should get a particular post," says Sir Mark Gouling, who served as under-secretary-general for political affairs until 1997. "We need to have a much more transparent set of procedures for doing this. What is unacceptable, and it happens all the time, is that governments put pressure on the secretary-general to appoint the person they want."

The UNHCR, led for the past decade by Japan's Sadako Ogata, is close to bankruptcy after a shortfall in funding by the 14 governments that usually provide about 98% of its money; the body took \$40m of its \$50m in capital reserves last autumn to cover running costs. Staff are hoping that, as a former prime minister from western Europe, Mr Lubbers will have the clout to get donors to be more generous for this year's projected budget of \$953m.

Another controversial recent appointment, that of Kenzo Oshima to head the Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (Ocha), was done on Mr Annan's initiative. According to a senior UN insider, Mr Annan is dissatisfied with the work of a particular Japanese senior official in another post in the UN, and wants to remove him. To keep Tokyo happy (it is another big UN donor) he asked the Japanese government to nominate someone to head Ocha. When Tokyo picked Mr Oshima, who runs the department of international peace co-operation in the Japanese prime minister's office, Mr Annan agreed.

Under the UN charter jobs are required to reflect an equitable geographical distribution that would benefit a world body. For the roughly 1,800 jobs in the secretariat in New York a country's economic weight, as reflected in its budget dues to the UN, plays a role.

The picture changes radically when it comes to the under-secretary-general level and the heads of the main funds and programmes, such as the UNHCR, the UN Children's Fund, the World Food Programme, the UN Development Programme and the UN Population Fund. These are staffed mainly by people from the wealthiest countries, with the United States disproportionately represented. Given that Washington has for years refused to pay its dues in full, this discrepancy has caused resentment. These appointments are all made by the secretary-general.

Jonathan Steele ■

Existe-t-il une discrimination au BIT?

«Haut fonctionnaire des Nations Unies!» Le timbre de la voix ne laisse planer aucun doute sur la conscience qu'elle a de sa qualité, cette personne qui condescendait à faire la queue comme le commun des mortels devant les guichets d'un bureau. Haute, elle l'était assurément... par la taille. Il n'empêche, sa revendication d'un autre genre pousse à la réflexion celui qui s'interroge et l'oblige à en chercher l'origine, le bien-fondé et les conséquences.

Les notions de *justice sociale*, *chances égales pour tous*... peuvent sans nul doute être inscrites au frontispice de notre Organisation dont le rayonnement balaie tout le champ des relations professionnelles. Pourtant un doute subsiste: si l'OIT est la conscience sociale du monde, les règles qu'elle se donne pour gérer son personnel sont-elles exemptes de discrimination? Jouissons-nous tous des mêmes prestations sociales? Si non, pourquoi?

Règlement et catégorisation

L'article 2.2 du statut du personnel du BIT dispose: «Les emplois sont répartis comme suit, en catégories et en grades suivant la nature des fonctions et des attributions qu'ils comportent: (...)». Suit la pyramide des catégories avec, au sommet, le Directeur général et, à la base, celle des *services généraux (SG) comprenant tous les autres grades*. La légalité de la revendication de la personne mentionnée plus haut trouve bien sa source dans la construction juridique «des personnels» de cette maison. Cette constatation faite, il ne restait plus qu'à confronter notre statut avec celui d'une autre fonction publique pour vérifier s'il existe aussi ailleurs ces distinctions et ce qu'elles génèrent.

L'article 4 de la «Loi (genevoise) relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics et médicaux» est libellé ainsi: «Le personnel de la fonction publique se compose de fonctionnaires, d'employés, d'auxiliaires, d'agents spécialisés et personnel en formation.» Les articles qui suivent précisent les caractéristiques de ces catégories en employant invariablement l'expression «membre du personnel» pour les agents de chacune d'elles. L'électricien, l'enseignant ou le médecin sont donc des *membres du personnel* pouvant se trouver dans n'importe quelle catégorie.

Les traitements annuels, déterminés par la «Loi concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat (...)», vont de la classe 1 à la classe 33. On peut, sans angélisme, se douter qu'à une classe élevée correspond un poste important et inversement. Il convient, pourtant, de le répéter: la loi n'instaure pas une distinction de personnes; elle définit simplement des catégories de contrats types.

Le personnel du BIT, en revanche, est enfermé dans une catégorisation *professionnels/services généraux*, les P et les G, avec les conséquences qu'elle entraîne. On peut citer deux exemples pratiques. Un fonctionnaire des SG n'a pas droit à l'allocation pour frais d'études pour ses enfants. Concrètement, si celui-ci décide qu'une institution donnant une formation bilingue serait plus adaptée aux capacités de son enfant ou à son environnement culturel, il devra assumer entièrement les dépenses afférentes à ce choix. Ce qui n'est pas le cas du *professionnel*. De même, il ne peut prétendre au remboursement des frais de voyage à l'occasion du congé dans son foyer. Ceci, bien sûr, est justifié par l'immense tartuferie des SG recrutés sur place *quelle que soit sa nationalité* (Art. 4.3).

Deux poids, deux mesures

Ces... différences de traitement trouvent leur source dans la distinction susmentionnée dont on peut se demander, au fond, quelle est la raison d'être. Bien sûr, il existe un petit nombre de «fonctionnaires (SG) non recrutés sur place» qui bénéficient des mêmes conditions que les autres catégories du personnel. Mais cette exception ne satisfait pas – de loin s'en faut – aux

critères de justice sociale et chances égales pour tous dont l'OIT est (devrait être?) la promotrice. Il s'agit d'un principe hautement philosophique qui se suffit à lui-même et ne devrait pas donner matière à discussion. Au nom de quoi peut-on justifier le fait qu'un SG doive se saigner pour changer son enfant d'établissement scolaire ou pour aller se ressourcer dans son pays?

On peut néanmoins ne pas évacuer la question des coûts qui pourrait être posée, le cas échéant, à laquelle s'opposeraient deux bons arguments. Premièrement, il est très improbable que tous les fonctionnaires éprouveraient subitement et automatiquement le désir de mettre leurs enfants dans des établissements privés ou qu'ils dégouteraient du jour au lendemain une parenté aux antipodes d'où ils feraient leur lieu de résidence. Deuxièmement, l'OIT doit être en mesure d'édicter des règles pour prévenir les abus, s'il devait y en avoir, si (lorsque?) tout le monde est traité de la même manière.

Pour terminer, nous pensons que la distinction existante est indéfendable, qu'elle instaure une... différence de traitement insoutenable et que tôt ou tard – le plus tôt sera le mieux – les représentants du personnel devront empoigner ce problème à bras-le-corps et en débattre avec l'Administration pour y mettre fin.

Wisler Frédéric ■

How to save the ILO some money

By our Economics Correspondent

It is often beneficial, when planning to start a process of change management, to call in a team of consultants to think the unthinkable (and sometimes the really impossible) so as to keep people on their toes and to identify problems.

The latest group to benefit from this distinction (and not for the first time) is RELCONF, whose document production process has been under scrutiny from an Arthur Andersen team, with a review having been presented to a select group at the end of 2000. A climate of mistrust had been created by the presence of the team, and there were hints that the Programme and Budget would propose further staff reductions to capitalize on "more flexible working practices, new digital printing equipment and colour copiers that would improve presentation, quality and speed of service".

Staff in the translation, document processing, printing and distribution fields were not really consulted at all about the process, but it is clear that the translation section was, like many others, identifying problems: "official documents were finalized much later than planned, texts were often received bit by bit, with many subsequent corrections on issues of substance... Reports and documents were badly written in the original language, and often required extensive editing... Almost all reports were much longer in terms of pages than originally planned." Translators, revisers, editors, terminologists and others had to deal with more work, using less staff, and had very tight deadlines to respect; the same was true in text processing and printing.

However, the solutions that may need to be found will not lie in blaming other departments for these problems because, owing to budgetary restrictions and other factors, the technical departments/author units have also been put under similar pressures to handle more work and develop new projects, often using less staff in professional and general service categories, and perhaps working to shorter deadlines than before.

Perhaps a solution for the future would be to use the funds saved by not employing consultants for more fruitful endeavours. For example, they could be used to ease the burden of these overworked colleagues, rather than to invent new schemes to do more work with less people and resources.


Pharmacie du Petit-Saconnex

Centre commercial de la Tourelle



- Mesure de la tension artérielle
- Homéopathie
- Herboristerie
- Produits diététiques
- Produits d'entretien pour verres de contact
- Livraison à domicile gratuites

Chemin de la Tourelle 2-4
1211 Genève 19
Tél. 929 60 00
Fax 929 60 01



Clinique ophthalmologique

CLINIQUE DU BOIS DE LA CHAPELLE SA

La clinique est spécialisée en chirurgie ambulatoire. Les opérations suivantes sont prises en charge par les caisses-maladies

**CATARACTE • GLAUCOME • GREFFE DE LA CORNÉE •
 CHIRURGIE DU SEGMENT POSTÉRIEUR • STRABISME •
 CHIRURGIE DE LA MYOPIE AU LASER**



CHIRURGIE OCULAIRE

CHIRURGIE DE LA MYOPIE

Avenue du Bois de la Chapelle 15
1213 Onex / Genève
Tél. 022/879 12 34 – Fax 022 / 793 85 87
Internet: www.monoeil.ch

Pourquoi les fonctionnaires ne sont-ils pas heureux? Episode VI

C'est avec une délicatesse extrême que nous devons aujourd'hui aborder un problème que nous avons tous, un jour ou l'autre, rencontré sur notre lieu de travail, dans l'exiguïté de l'ascenseur, ou pris au piège dans la file d'attente de la cafétéria. Cette rubrique s'adresse tout particulièrement à ceux qui estiment que nous nous sommes relativement éloignés du primate bestial des origines et que la société nous a apporté quelque confort, dont le moindre n'est pas le déo à bille.

Or, votre collègue(e) possède des glandes sudoripares et apocrines produisant des sécrétions odoriférantes avec une générosité qui force le respect. Pour être concis, il (elle) transpire; et pour être complètement honnête, ses effluves vous pourrissent la vie.

Il est évident que si le parfum des aisselles de votre camarade de couette habituel arrive à susciter en vous une tendre indulgence, voire une émotion délicieuse, les fragrances étrangères peuvent au contraire éveiller un sentiment proche de la répulsion, pour ne pas dire de l'écoeurement.

Mais comment lui dire? Comment lui faire comprendre? Un sourire ne suffira pas, je le crains. Il faut aller droit au but, dépasser votre gêne, balayer sa susceptibilité: de toute façon, vous lui rendrez service. Vous pouvez cependant, si votre collègue a un physique plus proche de Schwarzie que de Woody, user de métaphores pour lui suggérer l'utilisation d'un déodorant (roll-on, en stick, en spray à condition qu'il respecte

la couche d'ozone, en poudre, parfumé ou neutre, mais garantissant dans tous les cas une protection efficace pendant 24h). Vous pouvez lui raconter l'histoire de votre ami qui, lorsqu'il a découvert M&M's, est devenu agent secret et mène une vie trépidante pleine de demoiselles sublimes et énamourées, et de gadgets destinés à abattre son prochain de façon rigolote et originale. Si c'est une femme, et qu'elle s'apparente – en principe – morphologiquement plus à Woody qu'à ma concierge, là encore la délicatesse sera de mise. Même si elle rêve de tourner dans Matrix, vous lui citerez de préférence en exemple votre copine qui, depuis qu'elle a rencontré la fraîcheur Af, danse toute la journée à travers les colonnades dans une belle robe blanche qui virevolte en laissant apparaître des jambes fuselées et mettant en valeur son bonnet C. Bien entendu, si c'est un homme genre Woody, vous pourrez aussi lui parler de la belle robe blanche mais en laissant tomber le bonnet C.

S'il (si elle) ne veut rien savoir, essayez la bougie d'ambiance, en vente au kiosque.

C'est vraiment trop injuste.

Kalimero ■

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.

Nous sommes toujours en train de demander des changements. Les suggestions pleuvent pour changer ceci ou cela. Et pourtant, nous avons tous peur du changement. Dès qu'il se profile, qu'il est officiellement suggéré ou simplement proposé nous voilà tremblants d'angoisse, stressés et à se demander si nous avons bien compris tous les détails qui vont gérer notre avenir. Il est vrai que les changements peuvent intervenir sur une feuille de papier, mais il faudra plus que cela pour faire changer nos mentalités. Comment abolir nos mauvais sentiments vis-à-vis de ceux qui ne nous sont guère sympathiques, supporter le collègue pistonné qui ne fait qu'évoluer alors qu'on reste dans une voie de garage, garder le sourire quand on est malheureux comme les pierres? Dur, dur... Mais peut-être faudrait-il changer à l'intérieur de soi. Accepter, lâcher prise, suivre son chemin. Le pourrions-nous? C'est la vie qui apporte toujours la réponse!

Voici notre invité:

De par son métier il pourrait être un homme public, médiatique. Pourtant il est discret, modeste et d'un abord très facile. Il voyage souvent. Il est aussi un passionné et garde en lui les traces de ses racines même dans ses expressions! Toutes les questions de l'OIT le touchent, mais son regard est plutôt un constat, une illustration. Dans ce qu'il fait il lui faut prendre de la distance, se sentir concerné mais s'oublier pour faire ressortir l'autre. Pas évident parfois quand on a une âme



solidaire, un regard compatissant, une vision d'un monde toujours meilleur, comme c'est son cas. Mais, en nous faisant partager cela, il exorcise ainsi cette image cruelle et dure d'une réalité qui n'est pas toujours facile à supporter.

Jane Da Silva-Pellaux

Questionnaire:

1. Quel est le trait principal de votre caractère? *L'optimisme et la capacité de le transmettre*
2. Quelle est votre occupation préférée au BIT? *Refléter la réalité comme un jeu de miroirs*
3. Qu'est-ce que vous aimeriez être? *Cinéaste*
4. Quel est votre rêve de bonheur? *Le talent pour trouver le point de convergence entre le rêve et la réalité*
5. Quelle est la qualité que vous appréciez le plus chez les individus? *La sincérité avec tout ce que cela comporte: l'expression honnête de nos vérités et nos misères*
6. Quelle est la qualité qui vous manque par-dessus tout? *La patience*
7. Quel est votre mot préféré? *Arbol (arbre)*

8. Quel mot détestez-vous le plus? *L'argot gratuit et grossier, prédateur de la richesse de toutes les langues*

9. Votre juron, gros-mot ou blasphème favori? *Coño! (à ne pas lier à ma réponse préalable et dans une nuance bien plus expressive et abordable que le vrai sens du mot)*

10. Quel est le métier que vous n'auriez pas aimé faire? *Vendeur de voitures d'occasion.*

11. La plante, l'animal ou l'arbre dans lequel vous aimeriez être réincarné? *Jacaranda (arbre ornemental d'Amérique tropicale qui éclate en fleurs bleues chaque printemps)*

12. Si Dieu existe, qu'aimeriez-vous, après votre mort, l'entendre vous dire, à vous cher collègue? *Viens, entre, malgré tes défauts, tu as été un bon père et un gars généreux*

13. Quelle est la réforme que vous estimez le plus? *Une réforme qui puisse contribuer à stimuler la solidarité entre les membres d'une société*

14. Quel est le don de la nature que vous voudriez avoir? *Le talent pour la musique*

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

16. Quel est l'état présent de votre esprit? *Une certaine mélancolie créative*

17. Quelle est votre devise? *L'important n'est pas la destinée, mais le voyage*

18. Qu'est-ce que vous détestez par dessus tout? *La médiocrité, la mesquinerie*

19. Quels sont vos héros dans la vie réelle? *Ceux qui s'engagent dans un combat humanitaire et parfois utopique*

20. Quels sont vos auteurs préférés? *Vargas Llosa, Milan Kundera et Borges*

21. Comment aimeriez-vous mourir? *Epuisé de bonheur et certain d'avoir donné et reçu beaucoup d'amour! (rires...)*

Solution p. 15

BIT, Genève, mars 2001



"How do you find the Genevans"? "By chance, between the ILO and the ILO tennis club"
How other see us (from the Tribune de Genève)

LES BONNES ADRESSES DE FERNEY-VOLTAIRE

GIVRINS

Belle villa moderne en amont du village, au calme.
Vue sur le lac et la chaîne des Alpes
Surface habitable de 187 m² env. et parcelle de 1200 m²
Fr. 1 260 000.- Réf: V-1404

CRANS

Grande individuelle de 6 pièces en parfait état.
Située dans quartier calme et résidentiel
Surface habitable de 200 m² env. et parcelle de 1192 m²
Fr. 1 150 000.- Réf: V-1408

BOREX

Grande villa individuelle dans quartier résidentiel calme.
Jouissance piscine et tennis dans cadre de verdure
Surface habitable de 170 m² env. et parcelle de 1178 m²
Fr. 1 260 000.- Réf: V-1321

GLAND

Beaucoup de luminosité et d'espace pour cette contiguë
située au centre, proche des commerces et des écoles.
Hors nuisances. Quartier d'habitation familiale
Surface habitable de 150 m² et parcelle de 398 m²
Fr. 720 000.- Réf: V-1414

Contactez Madame A. NIJHOF
www.bernard-nicod.ch

BERNARD Nicod

51, chemin d'Eysins Tél. 022/990 90 90
1260 NYON



RESTAURANT **LE MAITHAI** 泰國酒家

Cuisine gastronomique thaïlandaise
Plats à emporter - Ouvert tous les jours sauf mardi midi
de 11 h 30 à 15 h et de 18 h 30 à 23 h
Menus de midi à Fr. 15.- (avec entrée et dessert)
1553, route de Genève - 01210 ORNEX - Tél. 059/450 40 45 30



bruno stenghele
Agent officiel Mercedes-Benz

Une étoile et son univers à Genève

GARAGE DE L'ETOILE

A la porte des Organisations internationales

6, rue de Vermont - 1202 GENÈVE
Tél. 022/733 37 07 - Fax 022/734 83 45

**DUTY FREE CARS
DIPLOMATIC DISCOUNTS**



Le crack en pneus, jantes et batteries.

Ch. du Petit-Saconnex 5, 1209 Genève
Téléphone (022) 740 45 77

Prix imbattables - Service compétent

Pneus. Jantes. Batteries. Vidange. Freins. Echappement.



HRD Director Alan Wild and SUC Chair David Dror sign the Collective Agreement on the Prevention and Resolution of Harassment-Related Grievances, 26 February 2001

Correspondance

Resignations in Beirut

In February 2000, a Staff Union Committee was elected in the Regional Office for Arab States (SUC ROAS) to represent all the staff and "to promote a new culture at ROAS – a culture that subscribes to ILO values and principles and boosts, inter alia, trust, motivation, respect, transparency, accountability, participation, team work, dialogue, interaction, open doors, negotiations, as well as an abuse-free and harassment-free environment".

In June 2000, twelve members of the Staff Union expressed their disagreement with a circular issued by SUC ROAS on behalf of all staff. We disapproved of the tone used in the circular and the fact that prior to issuing it, SUC ROAS did not consult with concerned staff members on the demands formulated.

In November 2000, again in the name of all staff in the regional office, SUC ROAS issued another communication. This was also objected to by several members of the Union, who said so in a letter addressed to the Staff Union Committee at headquarters (SYNDICAT).

While we did not expect support from SYNDICAT, we were outraged to receive a letter in the name of the Officers of the Staff Union Committee which contained unacceptable statements, wrong information and provocation to those who disagree with the position taken by SUC ROAS. For instance, the message wrongfully reported that SUC ROAS and SYNDICAT had convinced staff to calm things down; it gave an account of events that was out of context, misleading and without clarification; moreover it reaffirmed "unequivocally" its full support for SUC ROAS. Needless to say, we had been hoping for a different reaction from SYNDICAT.

On 2 February 2001, all seven of us decided to resign from the Staff Union until there is a change in the present Committees.

Our purpose in writing this letter to *Union* is not to evoke the situation in ROAS; rather, it is to express our disappointment with the partial and unobjective way the Staff Union Committee at headquarters dealt with it.

Rasha Tabbara

Leila Bekdache

Amale Elfakhoury

Hadi Khazem

Gaby Bou Mosleh

Yasmine Karanuh

Shaza Al-Jundi

(These are grave accusations. What do the Committees in question have to say? Ed.)



Let's zip again...

Party spirit

I was delighted to read in the January issue of *Union* that the management had organised an end-of-year party for the staff. However, it is not true to say that this was the first time in living memory that such an event had been held. Well within the memory of many of us still around (though mostly no longer in the office) is the party thrown for the staff on the occasion of the Fiftieth Anniversary of the Office. This was by no means a spontaneous gesture on the part of the Administration. A great many things were being planned to mark the event, including a visit by the Pope, but originally there was nothing envisaged for the staff. I thought this was outrageous. I was a founder member of the Social Activities Group which organised the Christmas Party for the children and Welcome Parties for new officials and therefore very "party" minded and I decided to try and do something about this unsatisfactory state of affairs. As Clerk to the Committee on Industrial Committees I was very well placed to lobby the members of the Governing Body, and lobby them I did with a vengeance! I learnt that I had succeeded when dear old Jean Mori, the Swiss Workers' Delegate, told me: "Tu auras ton jubilé, toi." (I didn't immediately understand him as I'd been calling it a cinquantenaire!)

I was a member of the Committee which was formed to organise the affair but I don't remember much about that – I felt I had done my bit! In the event, it was a wonderful evening. The weather was perfect. A marquee had been erected on the lawn on the lake side of the old building; food and music and (I think) entertainment were laid on, and the Director General (David Morse) and I opened the dancing! There was just one fly in the ointment – there were no tickets of entry which meant that there was nothing to stop most of the inhabitants of Paquis from joining in the fun. It got a trifle crowded!

Irene Chamberlain ■

Marchand, marchand...

Quel bonheur de voir (*Union* 307) toutes ces personnes travaillant dans le domaine de l'information et de la documentation au service du BIT. Leurs visages montrent à quel point ils sont heureux de pouvoir rendre service à leurs collègues. Une quarantaine de personnes maîtrisant parfaitement toute la documentation et l'information du BIT, c'est vraiment formidable!!!

A la DISTRIBUTION il nous arrive parfois de nous demander s'il ne serait pas mieux de vendre des tomates ou des carottes! La communication devenant il est vrai un fruit rare, je suis quand même étonné qu'un service comme le nôtre (13 personnes) soit oublié dans une présentation de collègues travaillant au service de l'information et de la documentation.

Je sais que certaines des personnes présentes sur cette photo connaissent parfaitement la DISTRIBUTION, car nous travaillons fréquemment ensemble, mais il semble que ce ne soit pas le cas de tous au BIT et c'est vraiment dommage.

La DISTRIBUTION est ouverte à toute les personnes qui sont intéressées pour venir visiter, afin de découvrir que 90 pour cent de la documentation du BIT y est entreposée. Ce qui signifie, en clair, toute une organisation de gestion et de distribution de tous les documents imprimés au BIT.

Si DISTRIBUTION n'est pas un centre d'information et de documentation, c'est que je suis peut-être, sans le savoir, vendeur sur le marché.

Arnaud Donati ■
et les collègues de la DISTRIBUTION

(Ndlr: Nous nous réjouissons que passer à la une de notre journal soit devenu une ambition si recherchée parmi les gens de la maison. A qui le prochain tour? A suivre...)



Before the Assessment

Les normes sociales font leur entrée dans les fonds de pension

(Le Monde, 16 janvier 2001)

La décision est presque passée inaperçue. Elle introduit pourtant un précédent qui ne sera pas sans conséquences dans l'univers des fonds de pension, ces investisseurs institutionnels dont la puissance financière en fait des acteurs redoutés sur les marchés financiers. Calpers, le plus important fonds public américain – quelque 170 milliards de dollars – qui gère les retraites de près de 1,2 million de fonctionnaires californiens, vient formellement d'adopter les normes sociales dans ses critères d'investissement dans les pays émergents. La AFL-CIO, qui a activement milité en faveur de cette mesure, s'est évidemment félicitée de cette victoire. A Genève, l'OIT salue le « coup de pouce » que donne ainsi Calpers à la diffusion de ses normes.

Jusqu'à présent, la question du respect des normes s'était surtout posée pour les grandes entreprises industrielles... Comme le souligne l'OIT, il reste aujourd'hui à donner un contenu concret et précis à ces engagements pour qu'ils ne soient pas seulement de simples déclarations de principe, mais puissent faire l'objet de contrôles éventuels.

Sous couvert de défendre un droit universel des travailleurs, les syndicats de Calpers défendent avant tout l'emploi des Américains. Les pays du Sud se méfient des dérives possibles de cette exigence éthique qui les priverait des capitaux dont ils ont cruellement besoin. Le débat sur les normes sociales est loin d'être tranché entre le Nord et le Sud.



During the Assessment



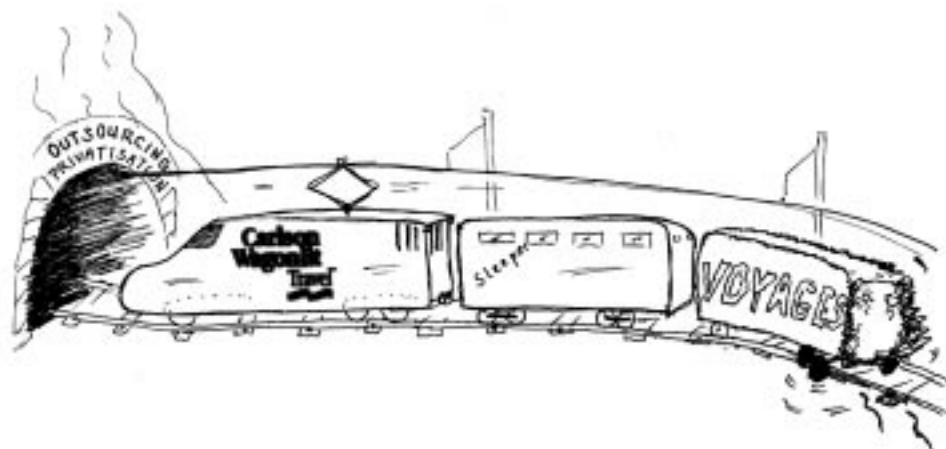
After the Assessment

Un juriste globe-trotteur au BIT

(Liaisons sociales, février 2001)

Jean-Claude Javillier, 55 ans, a bien le profil international. Depuis vingt ans, ce professeur agrégé sillonne le monde entier de Paris à Sao Paulo, de l'Etat américain de l'Iowa à Tokyo pour enseigner dans les grandes universités le droit comparé du travail et les relations industrielles. En témoignent les objets hétéroclites rapportés de ses nombreux voyages qui s'empilent sur les étagères de son bureau. En décembre 2000, ce Parisien de naissance a posé ses valises à Genève, où il a pris la tête du département des normes internationales du travail au BIT, fort de 70 personnes. Une organisation qui ne lui est pas inconnue puisqu'il a déjà effectué plusieurs missions pour le Bureau international du Travail en Asie, en Amérique latine et en Europe centrale.

Le programme qui attend Jean-Claude Javillier est très ambitieux. Car le BIT entend instaurer une régulation sociale à l'échelle du monde. « Des progrès ont déjà été accomplis sur la base des normes internationales dans la législation, par exemple, des pays d'Europe centrale. Certes, les effets ne sont pas spectaculaires, mais dans une organisation internationale, il faut croire à l'invisible. »



Two-way glass ceiling at WHO?

By our Legal Correspondent

A PAHO official who claimed that his non-selection for a WHO headquarters post made him a victim of reverse gender discrimination has had his appeal upheld by the ILO Administrative Tribunal. In an unprecedented judgement (No. 2004 of 31 January 2001), the Tribunal has ordered the Organization to cancel the appointment of "Ms. W" – who has already been in post for over a year – and open a new competition in which both candidates may participate.

The complainant, "Mr. M", was one of six short-listed candidates for the post of Director of Financial Services. All six took a written test and were interviewed, but he was the only one to be interviewed by video conference and not in person. Both he and the selected candidate received perfect scores, but he was ranked third in the competition. The Selection Panel unanimously recommended an external female candidate for the post, and the appointment of Ms. W was announced on 21 January 1999.

Climb every mountain

Just prior to the interview, the complainant alleged, he asked the Executive Director why he was the only candidate who was not brought to Geneva for an interview in person. He was told that his name had been added to the list at the last moment and that "there was a gender mountain to climb". In the words of the Tribunal, "these serious and damaging allegations have not been denied or explained by the Organization. A suggestion by a very senior official (and the very person who later recommended to the Director-General to make the contested appointment) that a candidate is under a disadvantage by reason of gender cannot be just brushed off; that is wholly unacceptable."

Though Ms. W, just like Mr. M, was from the Washington area, she was flown to Geneva and interviewed in person because she was an external candidate. The Organization's explanation, says the Tribunal, was "not acceptable... Care must always be taken to ensure that no candidate is given a potentially unfair advantage by that process. Flying one person across the ocean to be interviewed while leaving a competitor from the same area at home is open to the interpretation of unequal treatment."

While emphasizing that there is nothing wrong in having a policy aimed at gender parity, the Tribunal asserts that this "cannot be achieved by setting quotas and by reverse discrimination, in other words, by the appointment... of women who are less qualified than men. This is contrary to Regulation 4.3 which provides that selection shall be 'without regard to race, creed or sex'... The bottom line must always be that the person best qualified should be appointed."

Whiter shade of pale

The Tribunal goes on: "It was highly irresponsible for the Executive Director to talk of 'a gender mountain to climb' thus giving the impression to the complainant that he was at a disadvantage because of his sex." But, says the Tribunal, "that remark pales into insignificance when compared with her memorandum to the Director-General announcing the results of the Selection Panel."

In that memorandum, the Executive Director had written: "Given the current gender inequity in GMG (no female Directors)... I would like to recommend that you consider Ms. W for the post of Director FNS." This, says the Tribunal, "was an invitation to make the sex of Ms. W a factor in the choice of candidate... In these circumstances, the Tribunal cannot let the appointment stand in light of this flaw in the appointment process. The Organization will have to hold another competition."

The decision has been quashed, the appointment of Ms. W set aside, and the case sent back to the Organization, which is ordered to pay the complainant 5,000 US dollars in moral damages and 1,000 dollars in costs.

Small World

(from *The Mirror*, 16 February 2001)

It's a small world according to a new way of looking at the population of the planet. If the entire population was shrunk to a village of 100 people, with all the ratios kept the same, some fascinating facts are revealed.

Among the 100 villagers, 57 would be Asians, 21 Europeans, 14 from the western hemisphere and eight would be Africans. Fifty-two would be female and 48 male. Seventy would be non-white and 30 white.

The village would consist of 89 heterosexuals and 11 gays, 30 would be Christian and 70 non-Christian. Six people would possess 59 per cent of the village's wealth and they would all be from the United States.

The statistics are contained in an email which has found its way from America to thousands of people in the UK.

It says: "When one considers our world from such a compressed perspective, the need for acceptance, understanding and education becomes glaringly apparent."

Eighty of the 100 villagers would live in sub-standard housing, 70 would be unable to read and 50 would suffer from malnutrition. One would be near death and one would be newborn. A single villager would have received a college education and just one would own a computer.

Among other facts are that 1 million people will not survive the week. If you have never experienced war, imprisonment, torture or starvation, you are luckier than 500 million in the world. If you can attend a church meeting without fear of harassment, arrest, torture or death, you are better off than three billion.

If you have food in the fridge, clothes on your back, and a roof over your head, then you are richer than 75 per cent of this world. If you have money in the bank, in your wallet and spare change, you are among the top 8 per cent of the world's wealthy. If your parents are still alive and married, you are very rare. And if you can read this, you are better off than the 2 billion in the world who cannot read at all.

Questionnaire de Proust (p. 11):
L'invité est: Miguel.Schapira (DCOMM)