

# union

309  
Avril 2001

- **The ILO in flower...**
- **Le BIT en fleur...**
- **La OIT en flor...**

**OIT** • **ILO** • **BIT**  
Boletín del Sindicato  
Staff Union Bulletin  
Bulletin du Syndicat



## EDITORIAL

### Parts de gâteau et îles flottantes

Il faut de temps en temps aborder des sujets moins triviaux que la célébration de la fête du personnel ou les petits tracas quotidiens de nos collègues. Par ces temps agités d'insécurité alimentaire et de nombreuses épizooties, il semble bien que notre maison ait, elle aussi, son lot de pestiférés, bien qu'à la différence de l'extérieur, les cas ne soient pas officiellement déclarés. Nous voulons parler ici de plusieurs catégories de personnel appelées communément les « flottants », les « précaires », les « en attente de régularisation ».

Chacun de nous connaît au moins un de ces « cas » auquel nous demandons (un peu gênés parce que conscients d'appartenir à la caste des chanceux) en les croisant dans les couloirs avec leur CV sous le bras : « Alors, ont-ils trouvé une solution pour toi ? » Notre interlocuteur se met alors à nous raconter (de manière humoristique ou pathétique selon l'urgence de la situation) son parcours du combattant. Les profils diffèrent : il y a le P54, en short-term depuis dix ans, bardé de diplômes auquel « on » assure qu'il est brillant (apparemment, puisqu'il a même été appelé à représenter tout seul provisoirement l'Organisation sur le terrain et que ses œuvres sont préfacées par le DG en personne) mais dont le dossier n'est jamais sur la bonne pile, il y a celles et ceux, dans des grades plus anodins, qui ont fait les frais de la restructuration et qui « flottent » toujours, il y a ceux enfin qui ont gagné légitimement des concours génériques, mais qui pour des raisons obscures restent toujours en bas de liste, alors que d'autres plus chanceux, n'ayant même pas concouru, se voient attribuer les postes vacants (plus nombreux qu'on ne pense).

Certes, les parcours sont différents, mais à un moment ou à un autre de la conversation, les paroles deviennent étonnamment identiques : « Ils » m'ont dit que c'étaient à moi de chercher mon boulot, « ils » m'ont dit qu'ils allaient s'occuper de mon cas très prochainement, « ils » m'ont dit qu'avec la réputation que j'avais, il ne fallait pas s'attendre à des miracles, « ils » m'ont dit que c'était pas parce que j'avais gagné un concours que c'était une garantie d'emploi (on croit rêver...), « ils » m'ont dit que c'était la faute à pas de chance.

Alors nous nous adressons à « ils » : tous ces collègues ne veulent pas des miracles, ni des explications floues, encore moins de la compassion. Ils veulent de la clarté, de l'efficacité, de la compétence, de la justice et de la transparence. Ah et au fait... un emploi stable.

L'équipe de la rédaction  
unionmag@ilo.org

## EDITORIAL

### Of slices of cake and floating islands

From time to time here at Union we feel a need to tackle subjects less trivial than the success of the staff party or countless coffee break complaints. With the world outside afflicted by a series of animal epidemics, it seems that the ILO too has its share of infected creatures, with the difference that these are cases that haven't been officially declared. We refer to the many categories of staff commonly known as "floating", or "precarious", or "waiting for their contracts to be regularized".

Everyone knows at least one of these "cases". When you bump into them in the corridor, cv tucked under their arm, you say (embarrassed by the knowledge that you are one of the lucky ones): "So, did 'they' sort out your situation?" The colleague will then (in jocular or pathetic style, depending how drastic the predicament) proceed to tell you of all the hoops they have been made to jump through. The profiles vary. There's the P51/2 with ten years of short-term contracts, loaded down with qualifications and assured by "them" that he's quite brilliant (it must be true - why else would he have been called on to represent the Organization in the field all on his own?) but whose file never seems to be placed in the right pile. There are those lower down the food chain who've paid the price of restructuring and are still floating as a result. And there are those who for some obscure reason, despite having quite legitimately won a generic competition, always find themselves at the bottom of the list while others who didn't even apply are fortunate enough to be given one of the vacant posts (and there are a lot more of these than you might think).

Yes, each story is different - but it's astonishing just how often the same words will keep cropping up in the conversation: "They" said it was up to me to find a post... "They" said they would take care of my case very soon... "They" said with my reputation I needn't expect miracles... "They" said just because I'd won a competition didn't mean I was guaranteed a job (the mind boggles)... "They" said it was sheer bad luck...

So our message this month is for "they", or rather "them": none of these colleagues expects you to perform miracles, or provide vague explanations, much less show your undoubted compassion. What they want is clarity, efficiency, competence, justice and transparency. Oh - and a job.

The editorial team  
unionmag@ilo.org

**union**

#### Editorial Board/Comité de rédaction :

Mike Gautrey (Editor in Chief/Rédacteur en chef), Catherine Comte-Tiberghien (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**

## Pourquoi les fonctionnaires ne sont-ils pas heureux? Episode VII

Ce matin, il pleut.

Un ciel gris pâle terne atone et plombé laisse tomber sur vous son gros chagrin de printemps mouillé. Votre parapluie est bien à l'abri dans votre hall d'entrée, et vous atteignez votre véhicule trempé comme les rochers de la Pointe du Raz.

Votre voiture, que vous surnommez affectueusement l'Auto, n'a rien d'une sportive, bien que d'un rouge extravagant. Elle est plutôt du genre mémère, qui va piano va sano, et roule son petit bonhomme de chemin jusqu'à l'entrée du BIT. La barrière restant dédaigneusement baissée, vous vous engagez dans la pente périlleuse menant au parking subalterne et vous vous engouffrez, tous phares allumés, pour gagner le P2. L'Auto entreprend vaillamment les premiers mètres en ligne droite, mais soudain c'est l'horreur : un virage. Le sol ressemble à une grosse mare sans canard, une flaque insondable, glissant comme le parquet ciré de votre grand-mère, qui vous obligeait à ôter vos souliers et mettre les patins de feutre avant de pénétrer dans son gai logis de veuve.

Evidemment, ce qui doit arriver arrive toujours, vous avez dû le remarquer. Je ne sais quel ingénieux ingénieur farceur vicieux pervers et dégouté de l'humanité a mis au point le revêtement du parking, mais l'Auto, en gémissant, échappe à votre autorité rassurante, affolée par l'absence de prise sous ses roues; vous ressentez une impression bizarre, celle d'être assis à la place du passager, ne pouvant ni braquer ni même, ce qui est encore plus épouvantable, contre-braquer. Et dans un élégant mouvement latéral-avant, vous allez percuter le coffre d'une BM dont, par souci de discrétion et pour de futiles questions d'assurance, je tairai le numéro de plaque. De toute façon, vous vous en doutez, la BM est intacte, honteusement sereine, alors que l'Auto écope d'une sale égratignure au beau milieu de son capot, presque aussi évidente que celle qui décore maintenant le haut de ce qui fut un nez presque parfait, à la ligne grecque et altière, exactement entre les deux yeux.

Vous venez de repeindre l'Auto, et devez vous faire décabosser le nez.

C'est vraiment trop injuste.

Kalimero

## From ILO communications

*These (out-of-context) extracts do not necessarily reflect the views of the Editorial Board of Union.*

**Call for P4-5 platform assesses** The assessment centre will be a ten and a half hour exercise. Assesseees will be assessed by independent assessors, certified by DDI (Development Dimensions International). Assessment record access will be strictly restricted; results will be used by the Office solely in the determination of assessment centre success.

*E-mail HRD Broadcast (30 Jan. 2001)*

**ILO-COMMENT : so this is what a centre is "solely" for?**

**Employment impact of mergers and acquisitions** In spite of the vast scale of M&A activity during the last decade, the ILO report notes that "two-thirds of M&As fail to achieve their objectives", despite the often massive job losses and organizational restructuring they entail. "Neglect of the human factors", according to the ILO, "is a frequent cause of failure."

*mirror/public/english/bureau/inf/pr/2001/06.htm*

**ILO-COMMENT : Please note that the human factor concerns solely the reorganization of services outside the ILO!**

**Juriste (et administrateur/rice de réseau), P3** Les tâches de juriste bilingue et administrateur/rice de réseau comprennent, d'une part, des activités diverses de recherche et d'analyse, de rédaction et de révision de documents variés et, d'autre part, des fonctions d'éditeur/rice du site Internet et d'administrateur/rice du réseau informatique.

Date de clôture : 6 mars 2001 (dernière mise à jour : 5 décembre 2001)

*intranet/db/bureau/hrd/vac-view/hrd-cl-vac-view.cfm?jaf\_uid\_c=33&lng=fr [...35&lng=fr]*

**ILO-COMMENT : le BIT est en avance sur son temps!**





## Committee Corner

### New collective agreement signed

The *Collective Agreement on the Prevention and Resolution of Harassment-Related Grievances* was signed on 26 February 2001. It is the second part of the plan to revise the ILO's internal system of justice, a priority concern of the Staff Union since the launch of collective agreements last year, and it follows closely the layout and logic of the *Collective Agreement on a Procedure for the Resolution of Grievances* signed on 13 September 2000 (see *Union* No. 302, October 2000). The new agreement defines, for the first time, both sexual and moral harassment (also known as "mobbing" and "bullying"). Harassment is defined as "any act, conduct, statement or request which is unwelcome to a protected person(s) and could, in all the circumstances, reasonably be regarded as harassing behaviour of a discriminatory, offensive, humiliating, intimidating or violent nature or an intrusion of privacy." The prohibition of sexual harassment covers not only the workplace but also social functions arising out of work, during travel or missions, field work and similar situations. The importance of the new agreement stems from the fact that until now, there was no provision in the Staff Regulations to protect staff members against such conduct or act(s), nor any assistance in preventing harassment or resolving such situations. With the signature of this agreement, the ILO has finally brought itself into line with standards relating to sexual harassment applied in the public sector and in many enterprises of most progressive countries. In addition, the new agreement can probably be viewed as a precursor in setting a good standard for the prevention and resolution of cases of moral harassment ("mobbing").

The Staff Union Committee was very keen to have one integrated agreement covering all forms of harassment, thus recognizing that harassment in its various forms can occur singly, simultaneously or consecutively. This integrated procedure therefore simplifies the process, in that the staff member concerned need not file separate grievances where the harassment is simultaneously of a sexual and moral nature.

Much attention is given to the prevention of cases of harassment; for this purpose, the Office will make available appropriate assistance, including counselling, to the parties involved in harassment-related grievances; prevention of sexual harassment, mobbing/bullying and any other forms of harassment will be the subject of comprehensive, regular and ongoing training for all; the Office will provide training to managers on prevention of harassment; and the Office will issue a policy statement on harassment prevention and resolution. The Staff Union Committee and the Office will also agree to carry out surveys and reviews to assess the nature and frequency of harassment occurring in connection with work in the ILO. Information collected will be made public.

As it will now be possible to bring harassment cases for review before the Joint Panel, it will also be possible to refer

complaints about a decision on a harassment-related grievance to the Administrative Tribunal, where the definitions of the Collective Agreement will serve as a basis for consideration. Last but not least, the Staff Union Committee and the Office agree to conclude an additional agreement, within one year, on the possible waiver of immunity from jurisdiction ("diplomatic immunity") in appropriate cases, with a view to providing additional protection to claimants who have been found to be subject to harassment.

The agreement comes into effect immediately, and applies to all staff members, including external collaborators, daily contract workers, interns, persons on secondment to the ILO, national project personnel, etc.

#### Implementation of the grievance agreements

In order to implement the grievance agreements, a training course has been organized for the first group of 12 facilitators, and other courses both at headquarters and in the field are planned. Over 100 colleagues expressed an interest in being trained as facilitators following the joint call for candidates. In addition, interviews are being conducted for the posts of Ombudsperson and Chair of the Joint Panel.

#### Recruitment and selection

Four groups of assessors have been trained and the first assessment centre for the P4-P5 platform has taken place. The SUC and HRD are negotiating guidelines for the conduct of the technical evaluation.

#### Other collective agreements under negotiation

Other agreements on the bargaining table at the moment include the establishment of a baseline classification and grading procedure (i.e. matching current jobs with the generic job descriptions); the new job grading procedures; and personal development and career plans.

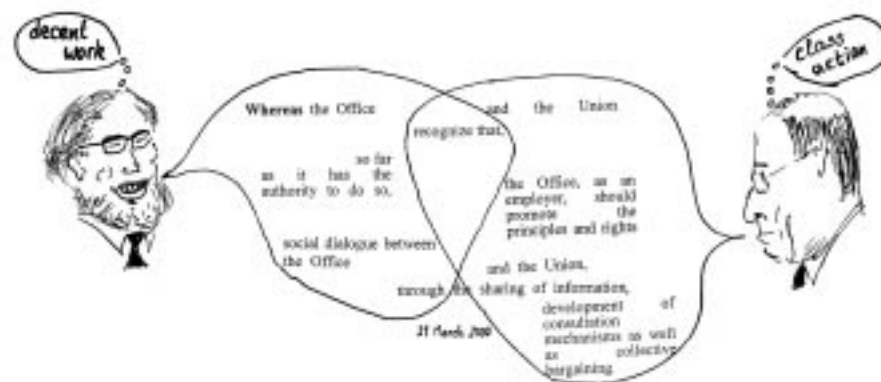
#### Annual General Meeting

The first session of the Annual General Meeting was held on 30 January 2001. The Programme and Strategy for the Staff Union for 2001 were adopted (see *Record of Decisions*, Union Bulletin No. 1263, dated 8 February 2001).

#### Issues affecting working and employment conditions of staff

The Staff Union Committee has been actively involved with HRD in finding solutions to the situation of colleagues who are in a precarious employment situation. Many have already been regularized and we hope to be able to resolve the other cases to the satisfaction of all.

The Committee is closely following events in services such as RELCONF and INTER where reviews are being undertaken with a view to reorganizing work, and where colleagues are being threatened with outsourcing. Particular vigilance is needed to protect employment rights and conditions of work and to monitor a decent working environment. We insist that all initiatives on Office restructuring and/or outsourcing be conducted in a fully transparent manner and in line with the principles of "decent work".



Happy Birthday, JNC!

## Tous les diamants ne sont pas éternels...

La plupart des intervenantes invitées à commémorer la journée du 8 mars dernier ont rappelé, à juste titre, que «traverser le plafond de verre» n'était pas l'apanage d'une élite de femmes aspirant à accéder aux positions de direction, mais que l'expression devait légitimement s'étendre à toutes les travailleuses, sans discrimination aucune.

Et si *Organisation internationale du Travail* rime souvent avec *justice sociale*, certaines réalités laissent quelquefois perplexe; car il ne suffit pas de lancer de nouveaux concepts tels que *travail décent*, *démarginalisation* ou *intégration des femmes*, de nouveaux programmes tels qu'*emplois en plus grand nombre et de meilleure qualité pour les femmes* ou encore *égalité de rémunération pour un travail de valeur égale*. Il ne suffit pas non plus de nommer une poignée de collaboratrices à des postes à responsabilités pour s'affranchir de proposer de véritables plans de développement de carrière à toutes ces autres femmes tout aussi compétentes qui en ont exprimé le souhait, au risque de les condamner à demeurer des «laissées pour compte» et de se les aliéner davantage qu'elles ne l'étaient avant la création de ces ambitieux programmes justement supposés améliorer les conditions de leurs consœurs de par le monde. Comme le dit si bien l'adage: *charité bien ordonnée...*

Car, même après des décennies de relégation aux oubliettes, ces fonctionnaires gardent toujours espoir que le vent de renouveau insufflé par l'Equipe de Direction, chantre de la «nouvelle donne» en matière de négociation collective et de politique des ressources humaines, souffle sur l'épaisse couche de poussière couvrant leurs dossiers dans le but de prendre des mesures concrètes à leur rencontre.

Parmi ces collègues, sans sombrer dans l'obsession de la catégorisation, il y a celles qui ont acquis, au prix de grands sacrifices, des titres universitaires et qui ont été impunément recrutées au grade d'entrée (G3), faisant ainsi la promotion du sous-emploi. Pour une organisation supposée promouvoir la justice sociale, quelle image et quelle crédibilité peut-elle afficher? Heureusement, depuis peu, aux dires du DRH, les «universitaires» seraient recrutées directement au niveau P, mais qu'en est-il de celles qui sont toujours cloisonnées sous une chape de béton (le plafond de verre a au moins l'avantage de laisser passer la lumière!) dans les conditions précitées et qui se sont entendues seriner avec insolence qu'elles n'auraient pas dû accepter ce dont des centaines d'autres demandeuses d'emploi se seraient bien contentées?

La réponse est *alimentaire, mon cher Watson!*

La nouvelle ère de *démarginalisation* ne pourrait-elle faire en sorte que leurs dossiers soient exhumés? Le Département du personnel les aurait-il jamais recensées? Bien au contraire: ce dernier a fait l'autruche quand certains chefs avisés ont dénoncé l'inadéquation existant entre les grades de certaines fonctionnaires et les tâches qu'elles accomplissaient!

Et que dire de celles qui, sans *bagage universitaire* préalable lors du recrutement, ont poursuivi des études parallèlement, aux prix de lourds sacrifices, jonglant souvent avec emploi à temps plein, vie de famille et cours du soir ou par correspondance? Une fois leurs diplômes en poche, seront-elles condamnées à exécuter des tâches subalternes, sous la supervision de chefs placides qui, dans certains cas, sans titres universitaires, auront bénéficié de formation sur le tas et de conjonctures propices pour gravir des échelons? Des *self-made men* en quelque sorte... Leurs accomplissements sont certes admirables, mais combien concéderaient les mêmes chances de succès à leurs collaboratrices? Ces dernières devront-elles faire le deuil de leur carrière et se résigner à rester «collées au plancher»?

Et d'ajouter le nombre de femmes, sans titre aucun, entrées par la petite porte, mais armées d'ambitions, qui embrassent leur travail à bras le corps, ces forcenées du boulot qui ne comptent pas les heures et s'investissent même durant leur temps libre. Que peuvent-elles espérer réellement des Plans de

développement personnel, quand leurs hiérarchies, indifférentes, débordées, ou tout bêtement bornées, ne songent même pas à les recommander pour un échelon méritoire? Chacune garde espoir que son profil, ses compétences et ses aspirations soient pris en compte lors de l'élaboration de son plan de carrière individuel. Mais heureusement qu'il n'y a pas que l'espoir qui fasse vivre...

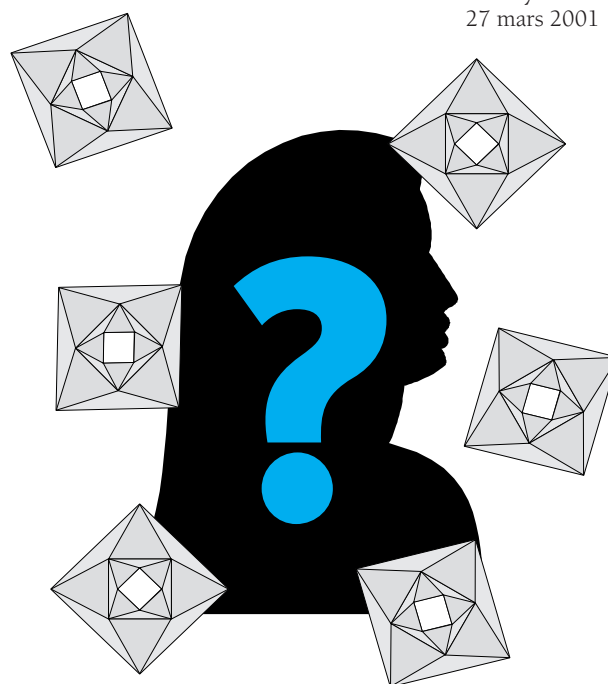
L'ex-Département du personnel a érigé en porte-drapeau quelques rares *success stories* de fonctionnaires qui ont réussi les *concours* (étant au BIT, avec la classification, l'un des recours pour le passage de GS à P), qui, au sens interne du terme, est un euphémisme pour tartufferie, relevant plus de la mascarade et de la sélection directe (le responsable du service requérant devrait carrément joindre la photo du futur lauréat au moment de la publication du concours!), tandis que la définition universelle, elle, préconise une *compétition de personnes ayant les mêmes droits*. Exit le Comité de sélection et bienvenue à la nouvelle procédure de recrutement et de sélection. Nous sommes toutes impatientes de la voir mise en œuvre et de mesurer les résultats des centres dont elle a accouché! Et pour celles qui ont déjà eu la chance de l'apercevoir, elles nous diront si le bébé est beau...

Même le Mur de Berlin a fini par tomber! Mais celui qui s'érige entre les deux catégories de personnels fait de la résistance. Et le DRH d'invoquer le *Système commun*, qui a bon dos dans cette affaire! Faisons un petit tour d'horizon pas si lointain; renseignements pris à l'ONU, où, outre les concours, il existe un examen administratif de passage de GS à P.

Dans le secteur privé, nous apprenons par deux jeunes ex-collègues, désillusionnées, qui ont fini par tourner les talons à la fonction publique internationale et à tous ses soit-disant avantages (leurs motivations n'étant pas conditionnées par leur feuilles de salaire et leurs fonds de pension), que leur employeur, l'IATA pour ne pas le nommer, ne prêche pas la justice sociale, mais la pratique. Exit les G et les P. Elles gravissent les échelons (de 1 à 18, allant de l'agent d'exécution au DG) progressivement et sûrement. Il en va de même au sein de l'Union européenne: G et P sont inconnus au bataillon. Les universitaires sont recrutées directement dans la catégorie (A) des administrateurs. Si cette pratique était appliquée au BIT, les concepts d'égalité de traitement, d'intégration ou de réintégration, de développement de carrière trouveraient pleinement leur signification.

Car enfin, puisqu'un si grand nombre de personnalités s'accordent à reconnaître qu'il y a tant de diamants dans cette maison, alors qu'attend-t-on pour les extraire? Ceux-là ne sont hélas pas éternels.

Nadia Berny-Skalli  
27 mars 2001



## The Marcel Proust questionnaire

Every month, thanks to this column, you'll see one of your colleagues in a new light through their responses to the Proust questionnaire. Who is it? You have to guess! And if you're tempted to reveal your own inner self, just get in touch ([unionmag@ilo.org](mailto:unionmag@ilo.org)).

For the information of readers who have not had the benefit of a literary education, the questionnaire is named after French writer Marcel Proust (1871-1922). It was not, however, devised by the great man himself: he simply popularized it. At a child's birthday party, the 13-year-old Marcel was asked to answer a series of questions in the birthday book about his favourite virtues, painters, musicians and characters of fiction and history. (Asked "To what faults do you feel most indulgent?" the sensitive youth replied: "To a life deprived of the works of genius.") Seven years later, at a social event, Proust was asked to fill out another questionnaire; the questions were much the same, but the answers somewhat different, indicative of his traits at 20 ("Your most marked characteristic?" "A craving to be loved, or, to be more precise, to be caressed and spoiled rather than to be admired"). For more information, see [www.proust.com](http://www.proust.com). Now, back to the plot, and another French writer — one who worked at the ILO (Ed.).

«Arrivé devant le Palais des Nations, il le savoura. Levant la tête et aspirant fort par les narines, il en aima la puissance et les traitements. Un officiel, il était un officiel, nom d'un chien, et il travaillait dans un palais, un palais immense, tout neuf, archimoderne, mon cher, tout le confort! Et pas d'impôts à payer, murmura-t-il en se dirigeant vers la porte d'entrée» (Albert Cohen, *Belle du Seigneur*).

Eh oui, qui pourra nier ce sentiment que Cohen nous transmet si bien! Nous



sommes des officiels, mes chers, des officiels qui ne payons même pas d'impôts! Cela, à l'extérieur, nous donne une image des nantis de cette société si inégale. Et à l'intérieur quel sentiment avons-nous? Notre grade, notre step, notre reclassification. Monter, monter, monter toujours plus haut. Pour être certainement plus heureux. Triste leurre... Lisez Cohen!

### Notre invité:

Il est jeune, dynamique et a plus d'une corde à son arc. Il est arrivé comme une tornade, l'homme du changement. Et il croit en ce qu'il fait, il se donne des délais, les atteint et garde le sourire. Bien plus humain qu'il ne laisse paraître, il a aussi ses difficultés et ses peines. Comme chacun de nous. Très pris par son travail, il vous ouvrira néanmoins sa porte chaque fois que vous essayez de le voir. Il aime plaisanter une fois le travail fini, la tâche accomplie. Avec lui, musicien inspiré, les notes doivent suivre pour donner un pas, une cadence. Sa partition c'est le travail de chacun, si possible en notes douces et justes. Il n'aime rien qui sonne faux. Lisez ce qu'il dit, vous me comprendrez.

Jane Da Silva-Pellaux

## Questionnaire:

1. What is your most marked characteristic? *Restlessness*
2. What is your favourite occupation in the ILO? *There are two: the first is dealing with multinational business VIPs and the other is watching the gardeners*
3. What would you like to be? *Be successful and make the ILO work*
4. What is your dream of happiness? *Getting a balance between work here in the ILO and life outside the ILO*
5. What is the quality you most admire in a person? *Honesty and straightforwardness*
6. What is the quality most lacking in yourself? *Patience*
7. What is your favourite word? *Let's try it!*
8. Which word do you hate the most? *No*
9. Your favourite swearword(s)? *Bloody*
10. Which occupation would you least like to have exercised? *Policeman*
11. If you were to die and come back as a plant, animal or tree, what would you like it to be? *Tiger*
12. If God exists, what would you like to hear him or her say to you when you die? *Well done!*
13. What reform do you most admire? *Search for peace*
14. Which talent would you most like to have? *To be a better musician*
15. To what faults do you feel most indulgent? *Overeating*
16. What is your current state of mind? *Frantic*
17. What is your motto? *Enjoy life to the full*
18. What is it you most dislike? *Negativity*
19. Who are your heroes in real life? *Louis Armstrong, Nelson Mandela, Mary Robinson*
20. Who are your favourite writers? *John Irving, Harper Lee*
21. How would you like to die? *Happily*

For the solution, see p. 15

ILO, Geneva, April 2001

## Comment épargner encore quelques sous pour le BIT?

Par notre correspondant Education

Les uns mangent des madeines pour retrouver le temps perdu. Les autres lisent *Union*.

En parcourant les articles «Going back a BIT» (*Union* no 307) et «How to save the ILO some money» (no 308) et en écoutant les rumeurs sur l'avenir des cours de langues, j'ai eu comme un sentiment de déjà vu.

Il y a onze ans, le 22 février 1990, le Président du Comité du Syndicat de l'époque s'était adressé comme suit au Commission du programme, du budget et de l'administration:

«Il convient de régler la situation contractuelle des professeurs de langue, dont les conditions d'emploi et de rémunération ne tiennent aucun compte de l'apport aux activités du Bureau qui, depuis des années, est le leur.

Le 22 juin 1989, une réunion entre le Département du personnel, le Syndicat et les professeurs de langue avait abordé la question du nécessaire changement de statut de ces professeurs qui sont victimes d'inégalités flagrantes de traitement. L'objectif était notamment de leur garantir une protection adéquate en matière de santé et de pensions (dans ce dernier cas avec effet rétroactif) et d'envisager, comme cela est déjà le cas aux Nations Unies, leur inclusion dans le cadre normal de l'emploi [un tableau comparatif de la situation a été présenté par le Syndicat]. Le Département du personnel avait alors manifesté sa

volonté de présenter au Conseil d'administration, en novembre 1989 ou en février 1990, des propositions permettant de résoudre ces différents problèmes. Il n'en a malheureusement rien été et nous insistons fortement pour que cette question soit reprise et réglée sans autres attermoissements.»

Maintenant, on consulte des consultants, on pense l'impensable (mi-mars 2001) et voilà que l'on propose même de résoudre tout simplement le problème: supprimer le Centre de formation. Chapeau!

## Correspondance

### Imprécations anonymes

Beaucoup de collègues ont mis par écrit leurs points de vue sur la situation dans leurs unités et services, en prenant soin de les signer avec leurs noms avant de les envoyer à nous et/ou au Directeur Général. Il va sans dire – mais c'est probablement encore mieux s'il est clairement dit – que nous, Luis Aldama et Fernando Peral, nous avons toujours signé avec nos noms tous les documents que nous avons rédigés. Nous avons toujours cherché la libre discussion entre des personnes libres qui expriment librement leurs points de vue d'une manière cohérente et responsable. C'est pourquoi nous sommes contre la méthode des anonymes et donc contre les lettres, les articles et les imprécations anonymes comme celle publiée à la page 9 du no 308 d'*Union* (mars 2001).

Luis Aldama et Fernando Peral ■

### Cosy shield

I have always had very little respect for people who chose to publish their opinion hiding behind the cosy shield of anonymity. I am, and have always been, more tolerant towards anonymous authors like Ilote in the past and Kalimero today who write with regularity with the intention of introducing some humour into our Union magazine. But my disdain is total when the anonymously published article is quite humourless, blatantly polemical and, most of all, riddled with totally misleading statements. This is the case of the article written by someone hiding behind the pseudo title "Economics Correspondent" (sic).

I have no intention of wasting my time entering into polemics with your anonymous correspondent about the usefulness or lack thereof of the review. However, it is incumbent upon me to redress a couple of half-truths and untruths with which your correspondent is obviously, and in my opinion consciously, trying to mislead the readers.

The writer is trying to give the impression that the review was conducted insidiously, behind the scene with little staff participation. This is reflected by such statements as "a review having been presented to a selected group" and "staff in [RELCONF] were not really consulted at all". This impression is clearly contradicted by the following facts:

1. On 30.11.2000, before the start of the review, I personally e-mailed all the staff of the department informing them of the review, of its objectives, of the steps that would be followed and, quite specifically, of the intention to associate the staff in various ways, including through individual interviews, regular information and staff participation in technical working groups.

2. I also invited everyone to make use of a specially established confidential e-mail address ([relconfproj@ilo.org](mailto:relconfproj@ilo.org)) to express their views, concerns and suggestions individually or in groups. I have been informed that this facility was indeed used by many colleagues.

3. An intranet page (<http://s006/relconfproj/index.htm>) was set up to provide information for everyone to see on the conduct of the review.

4. On 19 December 2000, a meeting was held with responsible officials in RELCONF (including chiefs of sections, units and focal points) to discuss the review process due to start in January. These responsible officials were specifically requested to pass on the information to members of staff in their respective units. This was followed up by an information e-mail by the project group on 20 December.

5. Another, more focused, consultation took place on 08.01.2001 between the project group and all the staff of TRAITEXT.

6. On 18 January 2001, an extensive meeting was held with all the staff of RELCONF where extremely useful points were made and taken note of.

7. Finally, representative members of the staff, covering all professions and all units within RELCONF and officials representing major author departments, participated actively in various working groups and contributed greatly to finding solutions to problems identified.

The review is now in its final phase and a meeting has been scheduled to inform all concerned staff of its outcome. This meeting would have been held this month were it not for the fact that everyone here is too busy servicing the Governing Body. It has therefore been scheduled immediately thereafter, i.e. on 3 April 2001.

I believe that the above facts attest to the extent of participation by concerned staff and transparency in the conduct of the review and should put to rest the misguided impression given by the article. I would, however, like to dispel two more misleading statements, namely:

a. The statement that "a climate of mistrust had been created" is not a statement of fact but merely of the author's opinion which, I know, is not shared by everyone, far from it, in this department.

b. I hereby attest that, contrary to the "hints" made by the author of the article, the cuts made in the budget proposed for RELCONF for next biennium, as for various other major programmes, had strictly nothing to do with the management review currently undertaken and vice versa.

A bon entendeur, salut!

R. Harari ■  
Director, RELCONF  
12 March 2000

### Union replies:

*We are very happy indeed to confirm that neither Luis Aldama nor Fernando Peral serves as Union's Economics Correspondent. The editors assume entire responsibility for the contents of all Union contributions styled as being by "our correspondent". Readers who insist on putting a face to the name must therefore make do with ours. As a matter of both principle and longstanding policy, Union does not publish anonymous contributions. Pseudonyms, on the other hand, are acceptable provided the author's name (which will remain confidential) is supplied to the editors. For a more elaborate exposition of editorial policy on these matters, see the article by CC-T on page 13.*

*As to the substantive points raised by Ray Harari: The sincerity of his own commitment to the process he outlines is not in dispute. We know, however, that a number of staff in the Department are in broad agreement with the criticisms made in our article. They have told us so. What proportion of total staff, for example, trusted in that process enough to give their views? How was it decided which members of the staff were "representative"? As an elected body, the Staff Union Committee is truly representative. Elsewhere in these pages, it says it is "closely following events in services such as RELCONF and INTER where reviews are being undertaken with a view to reorganizing work, and where colleagues are being threatened with outsourcing. Particular vigilance is needed to protect employment rights and conditions of work and to monitor a decent working environment. We insist that all initiatives on Office restructuring and/or outsourcing be conducted in a fully transparent manner and in line with the principles of 'decent work'" (see Committee Corner, page 5). And so say all of us (MG).*

“There are some strange examples of units that have supposedly been absorbed into other units or outsourced, when in fact they continue to operate as hitherto. There are examples of reorganizations in which senior managers have not consulted the staff on changes, acting instead in a high-handed and unilateral manner, known in the house under the banner of ‘reorganization-by-intimidation’. We hear that consultants, costing hundreds of thousands of dollars, have been given their conclusions together with their terms of reference. And to the best of our knowledge, these terms of reference do not take account of the specificity of the international civil service”  
(from the address by SUC Chair David Dror to the ILO Governing Body, March 2001).

### Ces jeunes retraités

Ces retraités joviaux qui reviennent et les grognons qui sont là (*Union* 306):

Si ces jeunes retraités déambulent dans les couloirs du BIT tout aussi joviaux et souriants, c’est encore mieux que de passer sa journée avec des individus qui à quelques années de la retraite sont toujours renfrognés et grognons comme un enfant dont on vient d’arracher son jouet.

Ce n’est pas que je prenne partie pour ces retraités qui reviennent après que leur décision de retraite ait fait l’objet de publication (car moi aussi je suis jeune et je suis actuellement en quête d’un autre poste) mais il vaut mieux le jovial que le grognon. Je suis persuadée que l’Organisation a encore besoin des services de certains d’entre eux.

Joyeuse ■

### Play the field

I was quite astonished at the cover of the last edition of *Union*, No. 308 – not a single senior field staff is pictured, and we DO have some high level women in field posts, such as the Africa Regional Director Ms. Amadi-Njoku, as well as AO and MDT Directors. The field structure IS part of the Organization, although forgotten apparently at times by our own SUC...

Best regards,

**Bob Ransom** ■  
Deputy Director  
ILO Office Addis Ababa  
18 March 2001

### Union replies:

*The contents of Union do not materialize as if by magic. To fill these pages every month, we are dependent – on one hand – on the contributions we receive, both spontaneous and commissioned, and – on the other hand, and more usually – on our own resources. Sadly, these do not yet stretch to sending our Deputy-Editor-cum-Chief-Photographer on a tour of ILO external offices taking snaps for our front cover. So please, all ILO people out there – send us your contributions! All photos, articles, cartoons, poems – yes, even complaints – are always very gratefully received and usually published. We particularly like to receive photos: as colleagues in Harare, Islamabad and Lima have done in recent issues, please show your faces to your colleagues worldwide! It would also be interesting to see what your offices look like, and to have an insight into the diverse conditions under which ILO officials work. So, now – get those cameras out! (Ed.)*

## Anonymat, pseudonymes, et autres correspondants...

*Courage*: fermeté en face du péril; hardiesse, audace. Sens figuré: dureté de cœur (*Larousse de poche*, 1979).

### Quelques clarifications en premier lieu

*Union* magazine est le journal du Syndicat du BIT. Son comité de rédaction est composé de membres du Syndicat et d’au moins deux membres désignés par le Comité du Syndicat. Ceci n’en a jamais fait pour autant la tribune exclusive du «Politburo». Chaque opinion, même différente de celle émise par le Comité, a droit de cité. La tradition et la pratique ont même voulu que des fonctionnaires non syndiqués (il en existe au sein du BIT?) aient toute liberté de publier leur prose ou leur poème.

Chaque contributeur peut signer sous sa véritable identité, adopter un nom de plume, ou fournir un certain nombre d’informations à la rédaction qui, si elle le juge utile, le transcrit sous forme d’article sans mentionner ses sources. C’est dans ce dernier cas que vous verrez alors l’article chapeauté par nos «correspondants» divers. Mais quelles que soient les formules choisies par les auteurs, l’identité de ces derniers est toujours connue de la rédaction. De plus, le comité de rédaction a pour conduite rédactionnelle de ne pas publier un texte ou des informations présentant des attaques médisantes personnelles à l’encontre d’un autre membre du personnel. Cet état de fait doit être bien évidemment différencié de l’information fournie ayant des conséquences importantes sur la vie de tout un service et qui relève alors de la gestion du personnel en général.

### Qu’en est-il alors du procès d’intention fait à l’encontre de ceux qui ne signent pas sous leur véritable nom?

Nous le savons tous, notre grande maison est loin d’être un modèle de transparence et si nous commençons à entrevoir un plafond de verre en matière d’égalité, il n’est pas encore anachronique de parler de chape de plomb en matière de communication interne. Où diantre se cache l’organisation matricielle dont on nous a fait un instant miroiter les avantages?

### Quel choix reste-t-il au personnel pour s’informer?

Cliquer sur des sites officiels prometteurs, en chantier depuis deux ans? Attendre désespérément le prochain numéro du *ILO News* (Radio moquette est bien sûr hors compétition)? ou...

### Lire *Union* magazine?

Toute modeste mise à part, faut-il s’en réjouir ou s’en plaindre (car est-ce la finalité de notre magazine de se substituer parfois aux organes officiels?). Il est vrai qu’un bon nombre d’informations importantes nous parviennent hors des circuits officiels (en existe-t-il d’ailleurs?). Et devrions-nous nous censurer, lorsque ces informations intéressent parfois plus du tiers de nos collègues, sous prétexte que la personne, n’étant pas hiérarchiquement élevée, souhaite demeurer dans l’anonymat?

### Il est toujours plus facile d’être courageux lorsque l’on porte une casquette syndicale officielle ou des barrettes de maréchal.

Alors un peu de compréhension et d’indulgence, Chers collègues, avec vos pairs. Du débat jaillit la lumière. Nous nous réjouissons à *Union* que certains sujets vous interpellent et vous amènent à vous poser des questions, certes parfois sous couvert de pseudonymes, mais non moins légitimes. Et nous sommes tout aussi satisfaits lorsque des clarifications peuvent être apportées par ceux qui ont la chance de (ou le) pouvoir (de) signer en leur nom.

CC-T

## La sagesse africaine

Il était une fois deux capitaines dans un bateau, très loin là-bas... Nous ne connaissons pas encore la fin de ce conte mais l'histoire du BIT, la petite et la grande, regorge d'anecdotes sur les querelles de personnes, qu'ils soient chefs ou de simples quidams; les conflits interpersonnels alimentent les émissions de Radio-moquette et les causeries à la pause-café... En attendant que les conciliateurs s'installent et que la procédure de règlement des différends se mette en place, en attendant donc que des solutions soient trouvées, laissez-moi vous donner quelques idées et vous raconter la parabole du caméléon d'A. Hampaté-Ba, grand conteur et historien africain. Que cette parabole soit source d'inspiration pour chacun de nous!

Patricia Isimat-Mirin ■



Si j'ai un conseil à vous donner, c'est d'aller à l'école du caméléon. C'est un très grand professeur!

D'abord, quand il prend une direction, il ne détourne jamais la tête. Donc, ayez un objectif précis dans votre vie et que rien ne vous détourne de cet objectif.

Et que fait-il le caméléon? Il ne tourne pas la tête, mais c'est l'œil qu'il tourne. Il regarde en haut, il regarde en bas, cela veut dire: informez-vous. Ne croyez pas que vous êtes seul sur terre; il y a toute une ambiance autour de vous.

Et le caméléon, quand il arrive dans un endroit, il prend la couleur du lieu.

Ce n'est pas de l'hypocrisie. C'est d'abord de la tolérance et puis aussi du savoir-vivre. Se heurter les uns les autres n'arrange rien: on n'a jamais rien construit dans la bagarre. La bagarre détruit. Donc la mutuelle compréhension est un grand devoir. Il faut toujours chercher à comprendre son prochain. Si on existe, il faut admettre que lui aussi existe.

Et que fait-il le caméléon quand il lève le pied? Il se balance pour s'assurer que ses deux pieds posés ne s'enfonceront pas.

C'est après qu'il va déposer les deux autres.

Et il se balance encore...

Et il lève la tête.

Cela s'appelle la prudence dans la marche!

Sa queue est préhensile. Il l'accroche pour que si le devant s'enfonce, il reste suspendu...

Cela s'appelle assurer ses arrières!...

Ne soyez pas imprudents.

Et que fait le caméléon quand il voit une proie?

Il ne se précipite pas sur elle. Mais il envoie sa langue. C'est sa langue qui va chercher la proie, parce que ce n'est pas la petite de la proie qui dit qu'elle ne peut pas vous faire mourir! Alors, il envoie sa langue. Si sa langue peut lui ramener la proie, il la ramène tranquillement, sinon il a toujours la ressource de reprendre sa langue et d'éviter le mal.

Donc, allez doucement dans tout ce que vous faites! Si vous voulez faire une œuvre durable, soyez bon, soyez vivable, soyez patient, soyez humain.

## Smoke, smoke, smoke that cigarette (Behind closed doors!)

(with apologies to Tex Williams, Commander Cody,<sup>1</sup> and doggerel lovers everywhere)

They're all officials with hearts of gold,  
Manners of gentlemen and ladies, so we're told,  
The kind of colleagues who wouldn't hurt a flea,  
Yet the smoke they blow harms you and me.

The circulars say that smoking is banned,  
Clean pure air is the law of the land,  
The mystery is, Who caused that haze?  
Wafting down halls and out doorways.

Smoke, smoke, smoke that cigarette,  
Puff, puff, puff till you puff you and me to death,  
You can tell Saint Peter at the golden gate,  
You sure are sorry to make him wait,  
But you just gotta smoke one more cigarette.

Nicotine slaves aren't all the same,  
The ones in the smoking room aren't to blame,  
It's the ones still smoking behind closed doors,  
That make it hard to keep quiet any more.

Research and meetings morning and night,  
A smoke-free environment should be our right,  
But only it seems if all the floors,  
Do something about smoking behind closed doors.

Smoke, smoke, smoke that cigarette,  
Puff, puff, puff till you puff me and you to death,  
You can tell ole Lucifer at the red hot gate,  
You sure are sorry to make him wait,  
But you just gotta smoke one more cigarette.

Colleagues aren't alone in killing the weed,  
Those GB guys don't flinch at puffin' indeed,  
Let the Powers That Be say it fair and square,  
Decent Work means **no smoking, anywhere**

So here's a plea to HRD,  
For a stronger word that all can see,  
Don't puff in this House except where we say,  
And let **all** our lungs live another day.

Puff, puff, puff that cigarette (No Please!)

Clean Air-Head ■

<sup>1</sup>"Smoke, smoke, smoke (that cigarette)" (M. Travis-T. Williams), by Commander Cody & His Lost Planet Airmen (Paramount Records, 1973)



Proust questionnaire (p. 9):  
This month's subject is: Alan Wild (HRD)