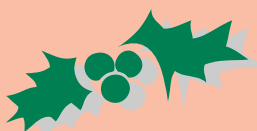




union

315

Novembre-Décembre 2001



UN Secretary-General and Nobel Peace Prize laureate, Kofi Annan addresses the Global Employment Forum, Geneva, 1 November 2001 (photo: M. Crozet/ILO)

BIT

Bulletin
du Syndicat

• ILO •

Staff Union
Bulletin

OIT •

Boletín
del Sindicato



MEILLEURS VŒUX SEASON'S GREETINGS ¡FELICES FIESTAS!

- **Au revoir, Abdoulaye**
- **Adieu, Pierre**
- **View from the chair**
- **Committee Corner**
- **More ILC wit and wisdom**
- **Correspondance: mauvaises langues**



EDITORIAL

Fraternal regards

Union this month pays homage to two of our African brothers.

Our cover depicts Kofi Annan, winner, together with the United Nations organization itself, of this year's Nobel Peace Prize.

No doubt our UNO union comrades have a more nuanced picture of him than we do, but the fact remains that unlike other executive heads in the so-called common system, he is one of us. A lifetime international civil servant, he began his career as a humble P1 Young Professional at the WHO in 1962.

We pointed out in our last issue how the UN has been marginalized (and the ILO rendered invisible) in the conflict that has shaken the world since 11 September. Our cover illustrated the tragic irony that this has been the United Nations Year of Dialogue among Civilizations – “a chance”, according to Kofi Annan, “for people of different cultures and traditions to get to know each other better, whether they live on opposite sides of the world or on the same street”.

The award is no doubt a deliberate attempt on the part of the Nobel committee to remind us all of the importance of a body that – physically if seldom politically – brings the governments of the entire world together.

It also reminds us that the ILO is a past winner of the same prize. May we and Kofi Annan strive to remain worthy of it.

In this issue we also say au revoir to our very dear brother Abdoulaye Diallo.

In a career dedicated to serving others, Abdoulaye has embodied both the union principle of solidarity and the fundamental Islamic virtue of peace.

No one who has heard his rallying speeches at union demonstrations in Geneva and elsewhere, or who was present at countless marathon ILO Staff Union Committee meetings over the years, will ever forget his oratorical power or his ability to reconcile diametrically opposite views, often with the aid of sage African proverbs. For more than a decade, Union committees have felt the benefit of his wisdom.

Their successors will not be so lucky. We wish our brother well in all his future endeavours.

As he himself would say, *Qui peut le plus peut le moins.*

The editors
unionmag@ilo.org

EDITORIAL

Salutations fraternelles

Ce mois-ci, *Union* rend hommage à deux de nos frères africains.

Le premier, en couverture de notre magazine, est le lauréat, conjointement avec l'Organisation qu'il représente, du Prix Nobel de la Paix 2001: Kofi Annan.

Il est certain que nos camarades syndiqués des Nations Unies ont une image plus nuancée du personnage. N'en demeure pas moins que contrairement aux autres chefs exécutifs du ainsi-nommé Système commun, celui-ci fait partie du Sérail. En effet, fonctionnaire international durant toute sa vie, il commença sa carrière comme simple Jeune professionnel au grade P1 à l'OMS en 1962.

Nous faisons remarquer dans notre précédent numéro combien l'ONU avait été marginalisée (et le BIT rendu presque invisible) lors du conflit qui débuta le 11 septembre et ébranla le monde. Notre couverture, avec une tragique ironie, symbolisait l'Année des Nations Unies pour le dialogue entre les civilisations. « Le dialogue – selon Kofi Annan – offrira à des personnes de cultures et de traditions différentes, qu'elles vivent aux antipodes les unes des autres ou dans la même rue, la possibilité de mieux se connaître. »

La récompense attribuée par le Comité Nobel est sans nul doute une volonté de nous rappeler l'importance de cette institution créée pour rapprocher physiquement, si ce n'est politiquement, les gouvernements du monde entier.

Cela nous rappelle également que l'OIT fut lauréat du même prix il y a une trentaine d'années. Faisons en sorte que Kofi Annan et nous-mêmes soyons dignes d'un tel honneur.

Dans ce même numéro, nous disons également Au revoir à notre très cher frère Abdoulaye Diallo.

Abdoulaye, durant toute sa carrière dédiée à servir les autres, a su mettre en pratique à la fois le principe syndical de solidarité et la notion fondamentale islamique de la paix.

Celui ou celle qui a eu la chance d'écouter ses discours rassembleurs lors de manifestations sur la place des Nations ou ailleurs dans le monde, ou d'être présent lors de mémorables sessions du Comité du Syndicat, n'oubliera jamais son pouvoir oratoire ou sa force de rassembler les parties les plus opposées souvent avec l'aide de sages proverbes africains. Non, non, non, nous n'oublierons pas de sitôt un collègue qui, pendant plus de dix ans, a fait profiter de sa sagesse bien des Comités.

Leurs successeurs n'auront pas cette chance. Nous souhaitons à notre frère plein de succès dans ses futurs projets.

Qui peut le plus peut le moins...

Les rédacteurs
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; Nadia Skalli-Berny (Staff Union Committee/ Comité du Syndicat); Ivan Elsmark (Former Officials Section/Section des anciens fonctionnaires); Robert Defour, Constantin Pinto de Magalhaes (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 possi-

ble, 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.

Le magazine *Union* paraît 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.

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

« La lutte pour la justice sociale, c'est ma raison d'être »

Interview d'Abdoulaye Diallo



Photo: M. Crozet/ILO

En novembre 2001, Abdoulaye Diallo a pris congé définitivement du BIT. Avant son départ, nous tenions à lui rendre hommage (voir aussi l'Editorial).

Tu as passé combien d'années au BIT? Et combien au Comité du Syndicat?

Avant d'être recruté en 1988, j'ai été impliqué dans beaucoup d'activités de l'Organisation: depuis 1976 je venais à toutes les sessions de la Conférence et à certaines sessions du Conseil, et à certaines réunions techniques en raison des fonctions syndicales que j'occupais au niveau de l'Afrique.

J'ai été élu au Comité en 1990 comme suppléant pour l'Afrique. Je suis resté membre sans interruption et j'ai occupé plusieurs fonctions, dont la présidence.

Est-ce que ta vision du BIT en tant que représentant des Travailleurs a par la suite été modifiée par ton expérience de fonctionnaire?

J'ai constaté que c'était une bureaucratie un peu pesante, du moins pour un syndicaliste comme moi. En dépit de ça, l'OIT, c'est une vision dynamique des problèmes du monde du travail, du rôle des partenaires sociaux, notamment dans les pays en voie de développement, et surtout en Afrique.

Comment es-tu devenu syndicaliste?

Ma première responsabilité en tant que fonctionnaire dans mon pays était dans une région à l'intérieur de la Guinée. J'étais chef d'un service d'agronomie, avec une trentaine de collaborateurs. Je trouvais que les droits des travailleurs n'étaient pas respectés.

Jeune, sorti d'une école fédérale, avec quelques ambitions, je me suis dit: si on peut faire quelque chose pour cette catégorie de travailleurs, c'est peut-être une meilleure manière de projeter l'image du service et de d'avoir la coopération des uns et des autres. J'ai pris contact avec la structure syndicale locale. Ceux-là m'ont dit: «Tu as une sensibilité sociale assez marquée. Pourquoi tu ne viendrais pas au syndicat?» J'ai accepté.

C'était un milieu sain avec une forte notion de solidarité, de camaraderie et de sincérité où je me trouvais à l'aise. C'était en 1963. J'ai par la suite exercé un certain nombre de responsabilités syndicales. Quand mon service m'a affecté à Conakry, je me suis intéressé aux activités du Syndicat national de développement rural, regroupant les travailleurs de l'élevage, des eaux et forêts et de la pêche. J'ai été élu secrétaire administratif, toujours de façon bénévole.

La Guinée est un pays où le syndicalisme a joué un rôle important dans la lutte pour l'indépendance. Le premier président était issu du mouvement syndical et les syndicalistes avaient une certaine responsabilité. Depuis lors j'ai occupé diverses fonctions au sein du mouvement, jusqu'au niveau de la Confé-

ration nationale des travailleurs. En 1976 j'ai été élu pour représenter mon pays comme Secrétaire général adjoint de l'Organisation de l'Unité syndicale africaine à Accra.

Vois-tu un parallèle entre le bétail que l'agriculteur élève et le « cheptel » du BIT?

Les gens de mon ethnie, les Peuls, sont par nature des éleveurs et pasteurs. Nous sommes ici au BIT 1500 collègues qui constituons le « troupeau ». Quand tu observes le règne animal, tu constates une diversité, des différences, mais aussi cette nécessité de suivre, d'élever, de soigner, de vivre ensemble. Ici aussi tu as un ensemble avec lequel il faut cultiver des relations, s'en accommoder aussi pour être en harmonie plutôt qu'en contradiction, pour comprendre, pour tolérer, pour pouvoir convaincre.

Un syndicaliste c'est donc aussi un pasteur?

Soit le pasteur est devant et les animaux suivent, soit il se met derrière pour qu'ils avancent. Si en tant que dirigeant syndical tu as la confiance des collègues qui te mettent devant, mais que tu ne te retournes pas pour savoir qu'ils te suivent, tu risques de prêcher dans le désert. Les administrations sont d'ailleurs très vigilantes par rapport à ça. Si elles voient que tu n'es pas suivi, à ce moment-là tu n'as pas de poids. L'un des devoirs du dirigeant syndical, c'est d'être toujours à l'écoute pour pouvoir traduire les préoccupations et les aspirations des gens.

Les gens du troupeau BIT sont-ils derrière leur Syndicat? On constate un certain manque d'intérêt...

Les gens pour la plupart croient que leurs responsabilités s'arrêtent en payant leur cotisation. C'est pénible de voir lors des assemblées générales, où il faut prendre des décisions importantes, un désintérêt réel par rapport aux problèmes. Mais le Syndicat ne fait pas suffisamment d'efforts pour créer ce lien, être à l'écoute des membres, mieux identifier les problèmes qui les intéressent. Pour l'image de notre propre Syndicat, il faut s'investir davantage sur cette question.

Comment faire revenir les moutons du BIT pour qu'ils s'intéressent à ces problèmes?

« Moutons », c'est toi qui le dis! Il y a une véritable politique de proximité qu'il faudrait développer – à un moment il y avait des délégués de service opérationnels, il a été question des circonscriptions électorales... C'est une structure à re-dynamiser, à reprendre.

Il faut aussi revoir le problème de communication du Syndicat. On a des communications ad hoc plutôt que systématiques. Dans cette bureaucratie qu'est le BIT, les gens reçoivent toute une série de documents et c'est pénible de voir qu'ils mettent les bulletins du Syndicat avec les autres communications dans la poubelle. Il faut utiliser les nouveaux moyens de communication mais aussi, comme tout syndicat, les moyens traditionnels – les réunions dans les services, pour susciter des débats vivants.

Il y a *Union*: ça vaut ce que ça vaut (*ndlr: merci!*). Au siège ça n'a pas tellement d'impact, mais *Union* est très utilisé par les collègues du terrain, surtout les articles qui ont une incidence sur leurs responsabilités syndicales. Il faut aussi qu'ils écrivent des articles, parce que la communication va dans les deux sens.

Tu as été parmi les anciens comités qui militaient pour la négociation collective. Les structures dernièrement mises en place correspondent-elles à ce que nous voulons? Que vont-elles changer?

Oui, j'ai toujours milité pour qu'il y ait des mécanismes de négociation collective. C'est l'une des manières universelles de responsabiliser un syndicat et de montrer de quoi il est capable. Quand on n'est que consulté, on a le beau rôle de dire qu'on n'est pas partie prenante des décisions. Mais quand on négocie, on en devient comptable et on doit veiller à leur application.

Par ailleurs, la nature de notre organisation fait que c'est nous qui propageons la négociation collective. Beaucoup de fonctionnaires du BIT sont payés pour faire ce travail avec nos mandats et il faut pratiquer ce qu'on prêche.

Ceci dit, on a signé un certain nombre d'accords, des structures sont mises en place, mais il faut faire fonctionner ces structures et rentabiliser les dispositions, en particulier sur le terrain. Il y

a encore des réticences au niveau de l'Administration et il faut comprendre que ceux qui bénéficiaient du statut antérieur feront tout pour que ce mécanisme de négociation ne soit pas mis en pratique. De notre côté, il faut que le Syndicat forme ses cadres pour être capables d'être des bons négociateurs.

Il faut que le Syndicat assume ces nouvelles responsabilités à la satisfaction de ses membres car, quand on va négocier, il faut avoir un mandat. Il faut que les résultats qu'on obtient représentent les préoccupations des membres ou, si on n'obtient rien, qu'on prépare les membres pour mener la pression nécessaire. C'est vraiment une nouvelle phase dans l'histoire du Syndicat.

Serais-tu favorable à l'idée de réintégrer la FICSA? Sous quelles conditions?

Nous sommes gérés en grande partie par la fonction publique internationale. Pour avoir une influence sur nos conditions de travail et d'emploi, il nous faut une représentativité au niveau de cette institution qu'individuellement on ne peut pas avoir.

Compte tenu de la manière dont fonctionnait cette fédération – la FICSA, dont notre Syndicat était membre fondateur – des conditions ont été posées qui justifiaient notre retrait, qui a été approuvé souverainement par nos membres. Mais pour moi, ça ne peut être que temporaire. Il faut ouvrir le dialogue, faire pression pour convaincre de notre point de vue. Il ne faut pas se contenter de la situation actuelle. Pour consolider nos acquis ici, il y va de notre intérêt de les élargir au système commun. Nous avons le devoir de les partager avec les fonctionnaires des autres agences.

De tout ce que tu as accompli au BIT, tant sur le plan professionnel que syndical, qu'est-ce qui te rend le plus fier?

Je préfère parler plutôt de satisfaction personnelle. Avoir pu assister les organisations syndicales en Afrique, qui traversent des difficultés, leur faire comprendre que dans le syndicalisme on peut obtenir des résultats, être à l'écoute de ceux qui sont les plus démunis, traduire ce sentiment de solidarité qui est l'un des éléments de la culture africaine avec des structures qui de plus en plus font leur preuve... Surtout quand ces camarades viennent ici, je suis heureux de constater que je suis un peu leur référence, leur ambassadeur. Ça me donne entière satisfaction sur le plan professionnel.

Je suis dans un département où il y a une quinzaine de nationalités, des collègues du mouvement syndical avec lesquels on partage des expériences. Il y a une autonomie dans le fonctionnement et souvent j'ai l'occasion d'aller en Afrique me ressourcer. Je plains les collègues ici qui n'ont pas l'occasion d'aller sur le terrain. Ils ont une vision tout autre de ce que le BIT peut faire. Avec les responsabilités que j'ai occupées au Syndicat, je me trouve à l'aise dans un milieu auquel je crois, pour développer des choses pour lesquelles je suis convaincu. Modestement j'ai fait ce que j'ai pu faire en gardant de solides amitiés avec beaucoup de collègues de toutes religions, de toutes origines confondues. C'est un enrichissement et je dois m'en féliciter.

Notre Syndicat a beaucoup évolué. Certains diraient qu'il est moins combatif que par le passé. Comment vois-tu le futur du syndicalisme au BIT?

Quand je me souviens de la grève de 1989 et de notre *Pasionaria* de l'époque, Ita Marguet, qui mobilisait le personnel devant le Conseil, c'était quand même un moment important du syndicalisme au BIT, tout comme – dans un autre environnement – la fête organisée par le Syndicat à l'occasion du 75^e anniversaire de l'OIT.

Mais, même sur le plan international, la lutte syndicale s'est beaucoup qualifiée. Maintenant c'est beaucoup plus la capacité de négocier, de pouvoir interpellier l'employeur par la force de la conviction, de la persuasion. La nature des problèmes fait que la lutte évolue.

Ici actuellement c'est plutôt le partenariat actif, bien que le dialogue ne doive pas éteindre la revendication. Il faut que le Syndicat soit l'incarnation de la volonté de ses membres et capable de former ses responsables. L'Administration a à sa disposition des gens qui sont payés pour faire ça. Au Syndicat, c'est le béné-

volat. Il faut donc utiliser l'expérience des collègues du Bureau et persuader l'administration qu'on a raison et que nos membres sont derrière nous. Il faut mériter la confiance des collègues; il ne faut pas que le Syndicat se bureaucratise.

Le Bureau est-il entre de bonnes mains en ce moment? Que penses-tu des slogans courants, tels «travail décent», *mainstreaming*, «InFocus» et j'en passe?

Chaque époque vient avec ses mots – c'est de bonne guerre. Le Bureau cherche à vendre aux mandants. C'est aux mandants de pouvoir dire si oui ou non cela leur apporte quelque chose, reflète leurs besoins par rapport au rôle fondamental de l'OIT. Est-ce que c'est valable pour l'Afrique, pour l'Asie, pour les Amériques, pour les autres parties du monde? La chance que nous avons à ACTRAV, c'est de pouvoir traduire ça en tenant compte des intérêts des travailleurs.

Dans un contexte de mondialisation, qu'est-ce que l'importance de l'OIT? En général, et en Afrique en particulier?

Il faudrait voir la dimension sociale, par rapport aux questions d'emploi, de pouvoir d'achat, de pauvreté. La part de l'Afrique sur le marché mondial, par exemple, est moins de 5 pour cent, pour être optimiste. Il y a une baisse importante d'investissement étranger. Avec les nouvelles technologies de communication et d'information, si on voit le pourcentage de ceux qui possèdent un ordinateur ou qui peuvent accéder à l'e-mail etc., l'Afrique est presque totalement absente, invisible. Mais l'Afrique doit faire plus que de se plaindre: elle doit s'assumer. Vous avez la pauvreté, l'analphabétisme, les guerres civiles, le VIH/SIDA, puis une petite minorité qui a plus que ce dont elle a besoin. C'est une question de patriotisme économique.

L'OIT est la conscience sociale de la communauté internationale, qui lutte pour l'égalité des chances, pour l'accès à l'emploi, pour le travail décent, pour le respect des droits fondamentaux. Elle a plus que jamais un rôle à jouer, plus que les autres agences des Nations Unies qui n'ont qu'un seul interlocuteur. Elle cherche une visibilité, des activités concrètes sur le terrain pour aider les partenaires sociaux à gérer ces problèmes.

En tant que croyant aux valeurs de l'OIT d'une part et de l'Islam d'autre part, comment vois-tu la crise actuelle au monde, depuis le 11 septembre?

C'est très, très inquiétant – ça perturbe. J'ai accompli les obligations liées aux cinq piliers de l'Islam. Maintenant, sous couvert de l'Islam, on essaie de justifier certains comportements. La façon de l'utiliser effraie les non-Musulmans. Heureusement que des efforts sont en train de se faire pour montrer que l'Islam c'est la tolérance, le pardon. Personne ne peut, se réclamant de l'Islam, ôter ce qu'il ne peut pas donner: la vie. Seul Dieu donne la vie. On est fait pour cohabiter, pour se respecter, se tolérer. Il y a de la place pour chacun. Dieu a créé assez de richesse pour chacun.

Quant aux événements du 11 septembre... Moi j'ai mes enfants aux Etats-Unis! On ne peut pas rester silencieux ou passif. Il faut que chacun fasse ce qu'il peut dans sa croyance, pour persuader les uns et les autres que sur cette terre, nous sommes faits pour vivre ensemble. Nul n'a le droit d'utiliser la force ou de justifier sa conviction pour faire des autres des victimes, pour ne pas respecter la personne humaine. Ça doit interpellier tous les hommes de bonne volonté sur cette terre.

Maintenant tu retournes dans ton pays. C'est pour te reposer ou pour continuer la lutte pour la justice sociale?

Par respect pour mon pays, pour ma famille, pour ma collectivité, il est de mon devoir de partager la modeste expérience que j'ai acquise avec eux, au niveau local et au niveau national si cela était nécessaire. C'est à cette collectivité, à cette famille, à mon pays que je dois tout ce que j'ai pu obtenir.

La lutte pour la justice sociale, c'est ma raison d'être. Comme disait un grand penseur français: être, c'est lutter; vivre, c'est vaincre. Le jour où l'on cesse de lutter, on cesse d'exister.



Committee Corner

Joint Negotiating Committee (JNC)

Administrative Tribunal (ILOAT). For the first time since its inception, the Review Panel, established under the Recognition and Procedural Agreement between the ILO and the Staff Union (Article 7) dated 27 March 2000, has had a matter referred to it by the Staff Union. Members are reminded that this body was established to settle disputes over *collective issues* between the Office and the Union, in the event of failure to reach agreement in the JNC, or in the event of a difference of opinion in the interpretation or application of existing agreements (Article 7, para. 2). The difference of opinion related to the interpretation of Article 21.2 of the Collective Agreement on a procedure for the resolution of grievances, and more specifically on the competence of the JNC to negotiate proposed amendments to the ILOAT to be submitted to the Governing Body.

As stated by the Chairperson before the PFAC, the Staff Union Committee believes that the present system of internal justice, i.e. the ILOAT, is seriously flawed on more than one count: it is beyond any kind of appeal, and even errors in fact or errors in law cannot be reviewed; for the last decade, it has denied all requests for oral hearings; the Tribunal can only review the administrative action taken by the Office, which leaves no room for a proper review of cases of harassment or sexual harassment, etc. The Committee therefore feels that appellants do not enjoy the basic right to a fair procedure to resolve all kinds of disputes, all the more so since they are denied full and free access to all the information that is material to their own case. The Committee therefore feels there is a pressing need to bring the ILOAT in line with court practices in ILO member States, and that the Governing Body has previously recognized such need.

Other issues

Other Collective Agreements were due to be finished by the March session of the Governing Body, but in some cases negotiations have not been conducted or finalized, such as the reform of the *performance appraisal* system and the review of the *contracts policy*, and in another case signature of a finalized agreement has been repeatedly deferred by the Office, namely the one on the *establishment of a new job grading system*.

Performance and rewards. The JNC has also agreed to an urgent meeting whose agenda would include the following items:

- a better way to deal with personal promotions, titularization, and merit increments,
- how to obtain a more effective rewards package (within the rules of the UN common system), considering the possibility of lump-sum payments to replace some benefits and entitlements,
- financial and non-financial rewards,
- the development of a new approach to performance appraisal.

Field representation will be ensured at this meeting; the dates are still to be determined.

Baseline classification. So far, more than a hundred appeals from headquarters staff have been lodged with the Independent Review Group (IRG), mainly from RELCONF, HRDD and INTER. The IRG has been operational since September and staff are expected to make their own case with supporting documentation. The assistance of a classification adviser has been called upon at IRG's request. As far as the field offices are concerned, namely Asia and the Pacific, Europe and the Americas, training on the new procedures is being provided to directors and jointly appointed IRG members. Dates for the Regional Office for Arab States are still under discussion.

Pierre Boulas n'est plus...

Notre ami Pierre Boulas est décédé le 16 novembre 2001 à Genève. Ses obsèques ont eu lieu le 20 novembre, en présence d'un grand nombre de ses amis et anciens collègues, bouleversés par sa disparition. A son épouse, Myriam, à ses enfants et à ses petits-enfants, nous présentons nos condoléances les plus émues.

Pierre fit une brillante carrière au BIT. Il y assumait aussi d'importantes responsabilités syndicales. Après sa retraite, il fut l'un des fondateurs de la Section des anciens fonctionnaires dont il occupa longtemps les fonctions de Secrétaire puis, ces dernières années, celles de Secrétaire d'honneur.

La nouvelle du décès de Pierre est survenue alors qu'il était trop tard pour lui rendre hommage comme il convient dans le dernier numéro de *La Lettre aux Anciens*. Nous le ferons dans le prochain numéro, avec toute l'amitié et l'affection que nous lui portions.

Le Bureau de la Section des anciens fonctionnaires du Syndicat

Election de huit membres au Comité du Syndicat pour l'exercice 2001-2003: résultats

Candidat	Votes obtenus	Classement
Dror, David	283	1er
Peral, Fernando	279	2e
Shone, Mike	245	3e
Majuva-Hincha, Vicky	239	4e
Sendanyoye, John	224	5e
Recoing, Pierre-François	202	6e
Saleshando, Ditiro	194	7e
Cissé, Roland	176	8e

Les temps changent!

Vous avez souvent entendu cette réflexion, mais elle provenait de nos aînés, comme disent nos amis et voisins suisses, et on ne prenait pas ces phrases mélancoliques pour argent comptant.

En fait, parlons d'argent – comptant ou non d'ailleurs.

Comme je le disais plus haut, tout change, à commencer par la monnaie pour les pauvres Européens que nous sommes. Il faut bien convenir que la vie ne va pas être facilitée, surtout pour nos aînés, encore eux. Il y en a même qui comptent encore en anciens francs... français.

Convertir des francs français en francs suisses, et vice versa, on sait maintenant bien le faire en tant que frontaliers, mais reconverter en euros, soit 1 euro = 6,55957 F (français), à nous les calculettes...

Un commerçant français, dont je tairai pudiquement le nom, m'a affirmé catégoriquement lorsque nous abordions le sujet récemment, je cite: « Ils n'ont qu'à se faire voir, j'y ferai toujours en francs français... » Je n'ai pas pu réussir à lui faire dire qui étaient les « ils »: Bruxelles, Paris, son inspecteur, sa belle-mère (qu'il aurait peut-être aimé voir transformée en N'Euros, ou mieux en courant d'air...).

On peut toujours en rire, mais il y a des perspectives de maux de tête en vue, et pas que pour nos aînés.

Voilà, j'espère vous avoir au moins informés que nous allons bientôt passer à l'euro, pour ceux qui ne le sauraient pas encore, à défaut de vous avoir amusés avec mes considérations terre-à-terre.

“Not Mr. Teflon”

An interview with David Dror

It was Governing Body week when we met David Dror in the SUC Chairperson's office on the 6th floor. In the days before collective bargaining, this used to be the Committee meeting room. It has been tastefully refurbished in contemporary style, and photos of David with Juan Somavia, Kofi Annan and other dignitaries adorned the wall. Presumably, these have now been removed as, by the time you read this, the Committee will have elected a new spokesperson. But let him tell you...

You've been at the ILO for some 20 years. Why did you wait so long to stand for election to the Staff Union Committee? Had something changed?

I first participated in Union activity in 1987, when I was elected a participants' representative on the SHIF Management Committee. The Fund was almost bankrupt. I wanted to make a technical commitment to save it. In 1992 I was elected a participants' representative on the Pension Committee. Then in 1999 I ran for the Union Committee after almost all the Committee members had resigned. So all my Union activities in the ILO have been associated with crisis – it's not that I felt I had a vocation.

You have decided not to put your name forward for another term as Committee Chair. Why?

This is a perennial dilemma: in a position where people look up to you, you always start to think you can do better than anyone else. You need to remind yourself you are not indispensable. Already, twelve months ago, I didn't want a second year in the presidency. But the SUC put pressure on me, saying that there were still issues to be resolved. The new institutions were then on paper, but the Committee was concerned that if I didn't continue, there was a risk that everything could be rolled back. So I accepted the chair for a second year.

Now, the style has been set and it would be more difficult to roll things back. The Joint Panel exists, facilitators have been trained, the Ombudsperson has a contract.

I allegedly have a strong personality. I occasionally encounter the claim that Union members say one thing to my face and another behind my back. That's a very good indicator for a leader to have to review the position. So it's a good idea to step down. Also, I am too close to retirement for the Union to have to depend on me for another year then face an abrupt break. I stood for reelection to the Committee itself for the sake of continuity – some said they would not stand if I didn't. But it would be a good idea for someone else to take over now. For that, I have to make it clear that I'm not a candidate.

You don't fear you'll be a kind of brooding presence standing over the shoulder of your successor?

I will be expressing my opinions to ensure the Union Committee makes the right choices. Whoever sits in the chair needs the Committee's support. If the Administration knows the Chair has strong support, that gives the Chair leverage in the negotiations. If my presence means the Chair is not allowed to deviate in undesirable directions, it may be an asset for the Union. And I will have a greater measure to promote my views, whereas the chair is restricted in that liberty.

What do you feel you have accomplished?

First, the biggest success of this Committee, and the one I'm most proud of, is our excellent teamwork. The Union crisis before my mandate reflected schism. In the last two years we have had no rift. We strengthened our support among field staff. We increased the number of members. There is more cohesion.

Second, on three particularly thorny matters – namely the situation that led to the previous Committee's resignations, and the debates on our relationship with FICSA and on SHIF – we have avoided the pitfalls and addressed the issues. We stuck to Committee positions, not individual ones, and that gave us more solutions than problems.

Third, we are the first ILO Staff Union Committee and the first in the UN system to bring the Administration to recognize us as bargaining agents – something that had been a Union demand since at least 1982.

Fourth, we achieved fundamental reforms in the way human resources are run in the ILO. This is a revolution: we have changed the institutions under which we function. The Administrative Committee, which was a consultative body of the Director General, has become the Joint Negotiating Committee, a joint decision-making body. We have made great strides toward changing the ILO's internal system of justice: we are now the first organization in the UN system to recognize harassment as an offence within its internal system of justice. These are major achievements and are long term.

Fifth, almost 200 out of the 1100 or so officials of the ILO have got a promotion out of a new, fast-tracked baseline classification exercise. That's a considerable advantage gained through the collective agreements. This has not yet been replicated in the field, so it may be too early to hail it as a success for everybody. But for headquarters staff, this is a very tangible Union success.

Last, the Union held its first Global Meeting. (*See the October issue of Union – Ed.*) Its success strengthened the idea of one Union, regardless of gender or grade or geography. It was a political risk for me as Chair, given the budgetary implications, and it could have been a failure. But it's something we need to do again in the future. It's up to the Annual General Meeting to decide how often.

Have there been any failures during your time in the Committee?

Not all is perfect – far from it. The relationship with the Administration is imperfect and we have to accept part of the blame. We sought an arrangement for regular meetings with the Senior Management Team, but failed to get a positive response. To the extent that better dialogue could help transmit the message of the Union, this is a failure.

We have not been able to change the house climate and culture to the degree we wished. Many members view the collective agreements as abstract, formal and procedural.

And there is the unavoidable frustration for me as Chair – I get 100 to 150 emails a day, many of them reflecting short-term frustrations. It sometimes feels like an impossible, no-win task. I'm not Mr. Teflon – I have taken things to heart when maybe it would have been better to shrug or laugh them off.

What is your response to Mr. Blondel, spokesperson of the Workers' Group, when he says that neither the Administration nor the Union is entitled to reform the statute of the Administrative Tribunal?

Mr. Blondel is entitled to his personal opinion, but he is wrong – wrong on the facts: the only body that can change the statute of the Administrative Tribunal is the International Labour Conference, in which no other administration or staff union has any status but the ILO's. He is wrong in his conception: the Tribunal was set up for ILO staff, and so the role of the ILO is to lead this debate. He is wrong on the role of the Workers' Group in limiting us in any action we choose to take: he has no mandate from ILO staff. It was an unfortunate slip of the tongue, and irresponsible behaviour on the part of a man in a moment of weakness, no more than that.

On the substance, of course it would be convenient to change nothing. We are faced with reactionary, closed-minded, unfair, undemocratic partners to this debate. Anyone who accepts that the Administrative Tribunal does not allow the rectification of errors of fact or in law, or full and fair hearings, including oral hearings, or that it disallows the Staff Union to raise collective concerns, or request remedies of issues that are not an administrative decision – cases of harassment, for example – is on the wrong track about the value base of this Organization. Even military tribunals do better than that.

I do not think we should have a Tribunal that is inappropriate for the values the ILO exists to promulgate worldwide. The majority of the staff have better options in their national justice

system. It is contrary to the principles of the international civil service to impose on staff lower standards than those of the best national civil service – the comparator principle should apply to the administration of justice too.

The interests of the ILO and its staff are not well served, and this creates a sense of frustration. Since 1996, your chance of winning a Tribunal case has been a paltry 26 per cent. There is a 74 per cent chance you won't get past the procedural minutiae.

The nomination of the judges by JUR is another problem, since JUR is the lawyer of the other party. This cronyism is inherent: the judges have an incentive to be nice to the ILO. So this hits us worse than the staff of the other organizations. This should be nipped in the bud.

Then there is the choice of the judges themselves. In recent years, there has been a marked shift in the balance of judgments against complainants. The nomination as president of the Tribunal of a French Conseiller d'Etat, used to defending the establishment in his country, is wrong. Real judges' role is to deal with the specifics of the case in point, not defend the institution. It shows a lack of understanding for the role of the Tribunal, and a lack of compassion for the needs of the staff who have accepted to release the ILO from national jurisdictions.

If ILO staff cannot get justice here, we should seek it elsewhere. If we can't reform this Tribunal to become what it should be, then, like officials of the European Union, we should have access to the European Court of Justice and the European Court of Human Rights. These have shown themselves to be much more reasonable and fair. This is a bigger issue than this Union or me. It is a fundamental piece of reform we have set out to achieve which must be completed. The Union is a vehicle for bringing this organization back to what it should be.

Could you explain the concept of whistleblowing – a new one to many colleagues – and why it is so important?

Whistleblowing allows the citizen to raise legitimate concerns about improprieties – in the ILO, about workplace practices. Until now, someone who uncovered fraudulent practice was obliged to go to the Treasurer – or the Internal Auditor, who is nominated by the Treasurer. But what if the person in that office committed fraud? We needed a mechanism whereby staff could raise the issue in safety – the Organization designating somebody who acts in confidence, so that the ILO is not both party and judge, the whistleblower is not exposed to victimization, and the result is more transparency and accountability.

For the Union, it was clear that it had to be done through the independent Ombudsperson. Any official can report any instance of abuse to her in total confidentiality, and she has effective power of subpoena: when she investigates, all officials from the DG down are obliged to cooperate.

But we have a Union to defend our rights. Why do we need an Ombudsperson?

First, the Union is always party, never neutral. The Ombudsperson is always neutral, never party.

Second, not every official is a Union member, but they still deserve a defence.

Third, even members don't always want to come to the Union.

The Ombudsperson is qualified to investigate. This allows the Union to focus on its real vocation: when it concentrates its resources on personal cases, it neglects the common cause. Besides, with the new procedures, there will be fewer personal cases. Of course the Union is still available to help individuals. But its role is to see that the ILO is run the way we believe it should be run.

There have been rumblings from the field about the collective agreements only applying to headquarters staff. Do they apply to external offices? What should a Union representative in the field say to local management when they claim it doesn't?

First of all, yes, they apply everywhere. We have only one Governing Body, one set of Staff Regulations, one Staff Union and one Director General, and the collective agreements in principle

cover the entire ILO. It is no different in Asia from Africa or from Geneva. But there are always some issues with regional specificity, and we need to allow sufficient flexibility. We do not need to do everything here at headquarters, not knowing the reality of different places. Next year the Committee must devote more resources to training staff representatives in the field, to help them do what they're best at.

As for management, if anything, they complain that the agreements are not implemented yet. My statement to the Governing Body indicated four or five specific items where implementation in the field has been lacking. In the ILO, the implementation of anything goes from headquarters to the regions. This is unavoidable: management is here; HRD is here; the DG is here; the greater number of officials are here; the biggest chunk of the budget is here. Reforms will not start in the Ruritanian Area Office.

The two collective agreements that have raised issues about implementation so far are the job matching exercise and training facilitators in the field. On the latter, I agree we are late vis-à-vis the agreement deadlines. But that was certainly not our intention. Field officers needed training in job classification, and by definition they are not all in the same place. They come together at certain times, for Directors' meetings, for example. That's when things are done.

The management presumably has always wanted to get something out of the collective agreements too. Maybe the abolition of permanent contracts? Is that the sense of the HRD paper for the Governing Body?

They haven't said they want that. I certainly can't confirm that they'll get it. Contracts policy is a legitimate area of concern to us also. Too many people are hired on precarious contracts, and this issue cannot be resolved structurally but only through the contract policy review. We also think that too many people are hired from external resources, so that the Staff Regulations do not apply to them – in fact they are now the majority.

What is the trade-off to be negotiated? I've heard HRD wants indefinite contracts to replace fixed-term ones, in return for the possibility to terminate that contract at will.

So this would be less secure than a WLT contract but better than a fixed term?

In terms of the practicalities of life – obtaining a mortgage, for example – it would solve a lot of things for a lot of people. And in reality, if you have a permanent contract, the ILO can already terminate you, though there are safeguards. But I cannot imagine that the ILO will be better off if all its staff are continually being replaced every two years. People will be becoming ILO officials and staying here until retirement no matter what you call the contract.

We have to be reasoned in this debate. People will be looking to us to ensure there is no weakening of job security and I would have no difficulty defending that worthy cause. But we have to realize that a Union that puts all the emphasis on the WLT issue may be ignoring the concerns of fixed-term and short-term people and external collaborators and people that do not come under the Staff Regulations. If they become the majority, this may change the Union's position. We are the Union not just of the WLT people, but of everybody. But we've not yet received details of what HRD want to change, and there has been no discussion with them so far. The overriding position is that if you want an independent and impartial international civil service, you have to be sure that nobody can dangle positions with a contract.

How do you explain the fact that your intervention before the members of the GB did not arouse any debate?

Tacitly or not, the GB hasn't yet come round to the desire to dialogue with the staff. Thus, the only option is monologue. I would have preferred debate, and trust that sooner or later they will be ready for it.

Correspondence

Roger Beattie

May I express my sincere thanks for the wonderful tribute paid to my son Roger in the *Union* staff magazine (No. 313). It is a great comfort to me on his untimely death. My husband was a leading Scottish trade unionist, so it was in this atmosphere that Roger grew up. I am so glad he has followed those high principles in dealing with his various office challenges.

I was first proud of Roger when, as a 15-year-old schoolboy, he competed in the annual Glasgow Music Festival and, to our surprise, was declared the overall winner for the best performance, vying with competitors much his senior. Thus started his lifelong devotion to the clarinet.

On re-reading his many letters from his visits to East Asian countries, either on business or on holiday, I feel that he is still part of my life.

My most grateful thanks to all those who contributed to the printed article.

Nana Beattie

Points de vue à l'ancienne

En tant qu'«ancienne» (ayant quitté le Bureau en 1983), c'est naturellement avec intérêt que je prends connaissance du bulletin *Union* lorsqu'il arrive dans ma boîte aux lettres. Souvent – et c'est bien naturel – ce sont surtout les préoccupations du personnel en fonction qui s'y expriment. Votre dernier numéro, cependant, a particulièrement retenu mon attention (no 314). Je tiens tout d'abord à vous féliciter pour votre excellent éditorial évoquant les attentats du 11 septembre. Je partage entièrement votre point de vue. S'il est désolant de voir nos chefs d'Etat (en particulier celui des Etats-Unis) faire si peu de cas du rôle que devraient jouer les Nations Unies et les agences spécialisées, la tâche qui incombe à celles-ci n'en est que plus essentielle et tel est spécialement le cas pour l'OIT si celle-ci, comme vous le soulignez, veut tenir son rôle de «conscience sociale du monde».

D'autre part, j'ai trouvé remarquable l'article de Krzysztof Hagemer, intitulé «25 years ago: Workers' Defence Committee KOR». Tous ceux qui ont vécu cette époque ont suivi avec passion le travail courageux du KOR et il est bon de se voir rappeler avec quelle inlassable ténacité, en dépit des risques qu'il comportait, les responsables du KOR ont poursuivi ce travail sans faiblir tout au long de 13 longues années. Un exemple pour tous ceux qui pensent que les droits des travailleurs doivent être défendus contre vents et marées!

Antoinette Béguin

Language and women's access to all jobs

In *Union* 314, "Committee Corner", there is the announcement for the newly appointed ombudsperson, in the three languages, French, English and Spanish. It is interesting how the French-speaking formulation conveys incomplete information and thus undermines the position of women at the workplace just because of improper use of the French language.

Here is why:

The English formulation uses the neutral word "ombudsperson" and it is clear that the "person" is a woman, since "her duties" are mentioned.

The Spanish formulation uses the originally masculine word "ombudsman" but then there is the article "la" which clearly indicates that the person is a woman.

The French formulation conveys the wrong information, since nothing in the sentence indicates the position is to be filled by a woman.

First, the word "médiateur" is used, while "médiatrice" exists and is commonly used. Second, the formulation says "le Médiateur" when it could say "Madame le médiateur", an expression commonly used when words for professions are only masculine. Third, it says "le Médiateur a été nommé et prendra..." when it could say "le Médiateur a été nommé. Elle prendra..." if the first and second possibilities did not exist.

All three formulations are legitimate and would convey the same information as in the other languages; that is, the correct information. French is discriminatory enough as a language without adding to it by improper usage. It is not a matter of inventing feminist words; it is a matter of using existing ones.

It is quite surprising that the publication of a union (and, moreover, the Staff Union of the ILO) which supposedly promotes equality would not pay more attention to the proper use of French in a case like this. It is also extremely disappointing, since such lapses perpetuate the idea that only men are suitable for some positions.

D. M. Gross

Good point. Isn't it also about time our Staff Rules were purged of gender-specific language? And while we're on the subject... (Ed.)

Todos idiomas mais no one

¡Ay que pena! C'est vraiment a pity de deber jongler with el vocabulaire cuando nous try to read los documents of esta casa... And même the *Unión* is in the same panier: on one page, quelqu'un is complaining about cet problema, but en la página siguiente, we peux read una lettera written in inglés con pas de translation.

Must we les lire con acharnement ou simplement ignorarlos? Allons-nous deformar el senso of ce texte, oder müssen wir turn la página without l'avoir lue? Es posible that, in a très next futuro, los dictionaries will peut-être disappear, and chaque ser humain of this planeta azul va hablar comme il le feel... ¡Adios biodiversidad!

Aber ich crois vraiment che uno sforzo devrait être made to allow chacun de understand was l'autre is trying d'expliquer, at the rischio di not verstand ses collegas oder, bien pire, ses partners of the terreno.

I vraiment hope che una soluzione à long terme will arise, for the bien of todos, particolarmente for the ones qui n'ont pas the luck de comprendre algo diferente que leur mother tongue.

And this is, bien entendu, valable para todos.

Die Rote

Anyone for a manifestation of the syndicate? (Ed.)

Meilleurs vœux, svp

Solidarité... Vous avez-dit «Solidarité»? Serait-elle exclue du système onusien? Impossible en effet de trouver les cartes de vœux de l'Unicef au kiosque Naville!

Martine Bisoffi



Out of the mouths: Sound bites from the 89th ILC

Globalization is the mantra of the new millennium

What is alarming is the possibility of a global black hole, that which no amount of pole-vaulting or leapfrogging can prevent us from falling into

Globalization, like golf, requires a handicapping system that allows the new players to catch up

We could say it is good to pray for more work

We felt that there was a lack of team spirit amongst the various departments within the ILO Office

How pleased we are to work under the guidance of a woman

There is a floor but there is no ceiling... the floor is an enabling floor [ILO staff] are the breeding ground of the decent work generation that will lead this institution to the future

What the ILO needs is a world-class economic and employment research programme led by a Nobel Laureate quality economist

Anyone who has climbed a mountain knows that there are many ups and downs before getting to the top

We live in a hegemonic and uni-polar world, marked by neo-liberal globalization

Being the weaker sex, women are, in fact, treated better than men

The thrust of the ILO troops who are bearing this [decent work] flag should be defined more concretely

The Prime Minister has launched an old-age allowance programme for the aged

The acquired rights and assets of the people have been devoured by the economic interests of the powerful

Essential tensions should be reduced to resemble the antagonism of body muscles which, while opposing each other in their functional performance, make it possible for the body to move and live on

Our institution will be a safe harbour for all those who can no longer believe in a world that has lost hope

Dogs do not actually prefer bones to meat, it is just that no one ever gives them meat

To a great extent, atypical employment situations have become increasingly typical

He who helps quickly, helps twofold

The centre of gravity in the world of work moves remorselessly towards informal work

Social development today is largely determined by the ability to establish synergic interaction

While we have multidisciplinary teams in the field, the multidisciplinary approach in the Office is not always evident

Union busting has become an organized industry

The world is confronted with many global issues

We would like the ILO increasingly to ratify its own basic principles

The ILO must resist the dead hand of those who prevent it from responding to initiatives spurred by its past failures to contain worker exploitation

Globalization can be viewed as a quasi force of nature

It is easy to dismiss the ILO as a gathering place for words not deeds

The ILO statement of fundamental rights [should be] as universal, as widely known as Coke bottles or MacDonalds' golden arches

We have a paradoxical situation in which a worker earns wages below the minimum subsistence level and out of those wages pays taxes from which the unemployed receive benefits which are also below the minimum subsistence level, then both go

and queue up for social security benefits to which they are entitled by law

Arms dealers and war and terror mongers should be denied the right even to talk about human rights

Employment has an effect on ensuring income for retirement

The way ahead is not clear

The system of rehabilitation through labour has nothing to do with forced labour

Even when people were speaking and saying the same things, they did not find it possible to depart from their speeches, written by civil servants, to even point out that they were agreeing with each other

Most people who took part in this debate belonged to the "Speak and Go" group

I am going to seize the moment of interaction

Some are ahead, some are moving along; some are running just to stay in place

It is one thing to open the door to civil society, but quite another to risk diluting our action in pointless and interminable debate

We all know that this sickly baby is there, although we may not agree on the question of its paternity

We must rally all our forces around our points of agreement

My country has joined the club of those that, in order to create a good international image, ratify Conventions and then forget to enforce them

It goes without saying that, once people have attained the minimum, they are bound to ask for more

China is a country with a large population

The trade union movement is called a movement because it moves

The world of labour is struggling in a web of contradictions and conflicts

The impunity of some employers is disadvantageous to workers

The playing field is not level at all, the developing world still has to play uphill and against the wind

We are sitting on a time bomb of increasing insecurity in all aspects of life

India has a long tradition of fighting for peace

Today we have no panacea at all, anywhere

Put the new ILO rights poster in every Microsoft and Amazon workplace

During the past ten years or so, the ILO has finally become normal

Enness Jaye ■



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

Rapprocher les fonctionnaires les uns des autres, créer une dynamique de communication: c'est au R1, côté fumeurs, qu'on a pu bénéficier de cette heureuse initiative. L'endroit a été tout spécialement réaménagé pour créer un espace clos fort convivial, délimité par une coquette haie de ficus, et préservé par une paroi en vrai faux bois exotique.

Bien sûr, les fonctionnaires qui ont eu la chance de vivre cette expérience nouvelle se sont d'abord mépris sur son objectif, n'y voyant qu'une mesure coercitive destinée à nuire à leur liberté individuelle; ils ont été désarçonnés par la méthode, qui les oblige à passer outre leurs préjugés et réticences pour s'installer à une table déjà sur-occupée par des inconnus qui ne le seront bientôt plus... J'en vois encore qui hésitent, cherchent du regard un coin tranquille, espérant dénicher une table libre de tout humanoïde non identifié et s'entêtant bourgeoisement à vouloir éviter la promiscuité. Ceux-là n'ont pas encore compris tout l'avantage qu'il y a à boire son café au coude à coude avec un voisin parfaitement inconnu qui deviendra peut-être un ami très cher. Bref, incités par l'étroitesse des lieux à faire connaissance, les fumeurs formeront sans doute bientôt une grande famille, où tout le monde se parlera, se saluera, se sourira... Cet émouvant résultat vaut bien quelques cendriers trop pleins, des conversations couvertes par celles des commensaux, et une atmosphère légèrement confinée et quelque peu irrespirable. Il eût été suffisant, pour satisfaire les légitimes récriminations des non-fumeurs, d'augmenter la ventilation – ce qui a été fait concomitamment: mais qu'en aurait-il alors été de cette fraternité qui unira bientôt les amateurs de tabac?

Quand je pense que les non-fumeurs disposent de longues et tristes tables blanches et vides, d'un espace affligeant de solitude, dénué de toute chaleur humaine, je vous le dis tout net: c.v.t.i.

K*** ■

La sagesse africaine

Proverbes de bêtes à bec et à plumes

L'oiseau remuant détruit son nid

Poule et perdrix, deux oiseaux différents

Si tu tues le coq, ensuite la perdrix, qui t'annoncera le lever du jour?

Les oiseaux s'envolent de tous côtés le matin mais le soir ils reviennent à leurs nids

La chouette ne peut pas cacher son nom

L'oiseau s'envole du côté où regarde son bec

A trop voler, l'oiseau se trompe de nid

L'œuf de poule donna jadis des conseils à sa mère

La poule fouille le fumier dans son village

Un oiseau paraît gros avec ses plumes

Un œuf de poule ne peut pas lutter contre un caillou

Dans l'air, tous les oiseaux volent de la même manière

On n'apprend pas à siffler à un vieux perroquet

L'épervier parti, la poule se promène fièrement dans la cour

Le coq chante à ses heures

Patricia Isimat-Mirin ■

From ILO communications:

News you may have missed...

ILO Personnel Policy on HIV/AIDS Information concerning the HIV status of a person will not be sought in any way by the ILO either at the time of recruitment or as a condition of continuing employment or promotion. This includes all routine medical testing or any other form of screening such as testing for fitness. Such screening, whether direct or indirect, is unnecessary and is an affront to the human rights and dignity of workers... HIV prevention: Particular attention will be given to developing communication and negotiation skills, and to practical measures, including the provision of condoms.

Director-General's announcements, Circular No. 576, Series 1 (27.07.2001)

ILO-COMment: So, no more blood testing and health status questionnaires, but practical interactions? Let's hope this news spreads quickly: "de bouche à bouche", as the French say.

Security situation In view of the prevailing security situation in..., and based on the recommendation of Designated Official, agencies are advised that the security PHASE ONE has been downgraded to NO PHASE (Published at the request of HRPOLICY).

ILO Records Management and Communications Bulletin 2001/26

ILO-COMment: Does this mean it's safer, or not at all, or less so?

Subject: REMINDER! The Director-General would like to invite you to participate in an open brainstorming with representatives from Cabinet and IPG on the content of the report that makes a comprehensive and in-depth analysis of the social dimension of globalization, to be held from 1200 to 1400 on Wednesday, 23 August. The meeting is being convened by the ILO Youth Association.

email to everybody from Guest g3presse (8/20/01)

ILO-COMment: Open brains? No lunch? Age limit?

First ILO Gender Audit to review the extent to which gender has been systematically mainstreamed in ILO products, services and management systems, incl. a gender awareness quiz, and to examine whether policies concerning human resources are gender-sensitive and to assess the staff sex balance at different levels throughout the Office. General service staff will also be able to reflect on their role.

mirror/public/bureau/gender/audit/index.htm

ILO-COMment: So, is it a G or a P mainstream?

Bancomats R3-nord Des inconnus tâchent de vous distraire...

ILO-COMment: Il semble que des inconnus ont installé des téléviseurs au-dessus de ces machines afin de vous distraire...

Catalogue 2001-2002 (a mail-order type sales catalogue prepared by the – take a deep breath now – Staff Development and Coaching Unit, Career Development and Resourcing Branch, Human Resources Development, HRDEV)

Page 11: Management is doing things right.

Pages 93/94: * This software is not standard ILO Applications and therefore not supported by ITCOM (which is the case for over 50 percent of the softwares given on the Enrolment Form for IT Courses).

ILO-COMment: Isn't there a contradiction between these two statements?

Page 90: Officials are responsible for organizing and finding their own courses.

ILO-COMment: Organizing courses yourself - how do you find that?

Page 91: HRDEV's training credits cover economy class travel only.

ILO-COMment: How does that apply at HQ – business class = lift, economy class = staircase?