

317
Mars 2002

unión

- What is the Union doing ?
- Vos formidables secrétaires
- Meet the ILO youth
- Une bougie pour Maria
- Paranoïa au R1
- Hay un niño en la calle

BIT

Bulletin
du Syndicat

ILO

Staff Union
Bulletin

OIT

Boletín
del Sindicato

Participants à l'atelier sur le VIH/SIDA,
Yaoundé, 5 décembre 2001





Committee Corner

What is the Union doing ?

Members and non-members alike often come up to me and say, "What is the Union doing at the present time?" and most are somewhat surprised when they are made aware of the scope of activities, specialist groups, special representations, negotiations, and support services which all of the Staff Union Committee members are involved in on a regular basis. Much of this work is also understandably of a confidential nature and therefore not known about; such as our work in handling "personal cases", recruitment and selection vetting, special working groups, and in-depth discussions with HRD, but there is also the work which like the top of an iceberg is indeed visible and we certainly want to make that work more visible.

Last month, on 19 February, the Staff Union and the Office finally agreed on the wording for and signed the Collective Agreement on a procedure for job grading. The procedures provided for under the agreement come into effect from 1 April 2002. This agreement improves the new approach to job grading introduced through the Collective Agreement on arrangements for the establishment of a baseline classification and grading (14 March 2001), which provides for a simpler, fairer and more transparent means of placing staff members into appropriate grades and facilitates an equitable and accessible procedure for resolving grade appeals. These improvements provide a new approach aimed at assisting staff in career planning and development by providing clear information and criteria for selection and promotion. As was the case for the baseline agreement, the new procedure is also based on generic job description and families in line with the UN common system for job classification.

Your Union has now successfully negotiated the following Collective Agreements and changed for the better from an old style hierarchical "personnel administration" approach to a modern, career-development-oriented and more cost-effective "human resources management" approach.

- **Recognition and procedural agreement** (April 2000)
- Procedure for the **resolution of grievances agreement** (September 2000)
- Procedure for **recruitment and selection agreement** (January 2001)
- **Prevention and resolution of harassment-related grievances agreement** (February 2001)
- **Baseline classification and grading agreement** (March 2001)
- **Personal Development Plans agreement** (August 2001)
- **Job grading agreement** (April 2002)

Currently under discussion with the Office are the essential reforms needed for the ILO Administrative Tribunal. Some progress has been made over the past weeks by a special joint working group established for this purpose and this will be reported to the next Joint Negotiating Committee (JNC) and then to the PFA Committee at the March Governing Body meeting.

In the meantime there is mounting pressure from members for the Union to initiate a Collective Agreement on occupational safety and health. A special meeting called by the SUC in Geneva on 5 March on the topic of Occupational Safety and Health drew a full house to Salle IV. This meeting was co-chaired by Dr. David Gold of SAFEWORK and Dr. Rudi Wabitsch of the Medical Service, and Alan Wild (Director of HRD) and Pavan Baichoo (also of SAFEWORK) joined them on the panel. Following presentations by SAFEWORK focused on ILO Conventions 155 and 161 and the recently released ILO-OSH 2001 Guidelines on occupational safety and health management system and a presentation on the current limitations placed on the joint medical service in not having a clear health policy or programme, the meeting was turned over to the floor.

Much debate arose from the panel presentations, and discussions from the floor covered a wide range of issues affecting both the headquarters and the field. The January fire at headquarters covered in the previous issue of *Union* received special attention: those whose offices had been affected made it very clear that there was still much disquiet and trepidation among the staff temporarily located in the ILO basement and there was still a paucity of communications and discussions with them over their eventual fate. The need for a smoke-free workplace, reduced stress, identification of safety hazards, safer work practices, improved air quality, fire protection, understanding and facilitating better ergonomics were also raised as matters of urgent concern.

The SUC intends to run a series of "First Tuesday of the Month" meetings during 2002, and of these up to four will focus on occupational safety and health for all staff, both at headquarters and in the field. The SUC is encouraging Union members in field offices to run parallel meetings on these themes during the year as well, and to feed back concerns and responses to the SUC so that these can be taken into consideration in the formulation of the proposed Collective Agreement on OSH.

With regards to our communications with the field, SUC members have recently been able to meet with Union members in external offices while undertaking missions on official ILO business. To date SUC members have met with staff in Washington, Beijing, Manila and Dakar. The SUC intends to continue this practice and to ensure that, where necessary, that Union pays additional DSA involved. The SUC also intends to establish more regular direct contact with our field officers by telephone so as to ensure that your voice is heard in Geneva.

We also need regular monthly articles from the field offices to give you more visibility in *Union*. Please send in photos alone if there is no time for an article each month.

The SUC is also planning a membership drive in the next two months and that can only be successful with special support from our field officers. A membership database is currently being updated and will be sent to the field for verification and also for use as a base document for recruiting new members. In Geneva there will shortly be a call for new Union Stewards to fill existing vacancies.

This month we introduce to *Union*, by request, the first of a regular series of profiles of Union members: we start with the two long-serving secretaries of the SUC; Brigitte Pillonel-Alvarez and Johanna van Rijn, who between them have 38 years of dedicated service to the Union and its members.

Again all members are invited to contact us on syndicat@ilo.org on any matter where you feel we can assist you or you can assist us.

Mike Shone ■
Chair, Staff Union Committee



5 March 2002: David Gold addresses the Union occupational safety and health meeting. (photo: M. Crozet/ILO)

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 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.

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.

Imprimeur: Imprimerie Genevoise SA, 12 rue des Mouettes, 1227 Carouge

Régie Publicitaire: Publi-Annonces SA, 25 rue Jacques-Grosselin, 1227 Carouge

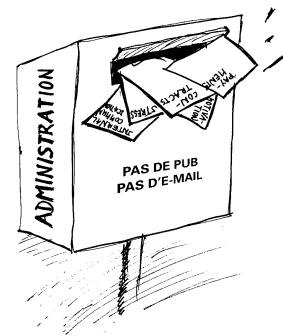
Did you know?

All persons engaged in an employment contract with the ILO (including associate experts, short-term contract holders, experts and local staff on TC projects and those on external collaboration contracts) are eligible to join the Union and enjoy the benefits of membership. Please contact us now if you would like to join. You are most welcome!

Le saviez-vous?

Vous avez une relation contractuelle avec le BIT (y compris experts associés, détenteurs de contrat de courte durée, experts, personnel local travaillant sur des projets de coopération technique ou collaborateurs extérieurs)? Vous avez alors la chance de devenir membre du Syndicat du personnel et de bénéficier de ses nombreux avantages. N'hésitez pas à nous contacter: vous êtes les bienvenus!

Syndicat@ilo.org



Les Anglais et les Suisses ont la semaine de travail la plus longue

(Agence Belga, 1er février 2002)

BERNE 01/02 (ATS): Les Suisses ont la semaine de travail la plus longue d'Europe occidentale après les Anglais. Dans tous les autres pays de l'Union européenne, la durée moyenne du travail hebdomadaire est inférieure, a rapporté vendredi l'agence de presse helvétique ATS.

Selon les chiffres les plus récents de l'Office fédéral de la statistique (1999), la durée moyenne du travail pour un emploi à plein temps est de 42 heures en Suisse, contre 43,6 heures dans le Royaume-Uni. Elle se monte à 40,4 heures pour l'UE dans son ensemble. Dans les pays voisins, le travail hebdomadaire dure en moyenne 40,2 heures en Autriche, 40,1 en Allemagne, 39,6 en France et 38,5 en Italie, selon les données d'Eurostat pour 1999. Après l'Angleterre, la Grèce a la semaine de travail la plus longue de l'UE (40,9 heures), alors que la Belgique a la plus courte (38, 4 heures).

La loi suisse sur le travail limite sa durée à 45 ou 50 heures par semaine suivant les branches, avec diverses exceptions. Au sein de l'UE, la durée maximale du travail est fixée à 40 heures dans sept pays et à 48 heures dans quatre autres. Elle est de 39 heures en Belgique. En France, le gouvernement de gauche a décidé en 1998 de réduire la semaine de travail de 39 à 35 heures. Mais sa mise en place se heurte à diverses résistances, même du côté des travailleurs.

Selon une étude publiée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) en 1999, les pays d'Extrême-Orient et du Sud-Est asiatique affichent les durées du travail les plus longues. En Amérique du Nord, elles sont aussi plus élevées qu'en Europe. Le temps de travail moyen a même augmenté ces dernières années aux Etats-Unis.

They also serve who only stand and wait

An interview with Staff Union secretaries

Brigitte Pillonel-Alvarez and Johanna van Rijn have been devotedly serving our Union for longer than most of us have been members. You will have seen them in the countless group photos that have graced these pages over the years – yes, that's them, standing discreetly in the background, perennially youthful while the Committee members around them rapidly turn white.

Between them they have competency in five languages: English, French, Spanish, German and Dutch. Since December they have also been following an intensive course in Australian, as that is the only one that the current Chair can get by with.

They know where all the Union's bodies are buried and they hold the keys to the cupboards where the skeletons are. If they ever went into the blackmailing business, most of us former SUC types would be living penniless under assumed names in the most remote jungles we can find. Fortunately, they are far too good-natured for that.

So what makes them tick? Why do they do it? Were they born masochistic, or did they become that way? *Union* decided to find out...

Brigitte and Johanna: When did you join the ILO? And when did you start working for the Union?

B: I started to work for the ILO in September 1974 and was transferred to the Union in January 1978.

J: I started to work for the ILO and the Union on 4 July 1988 and joined the Union as a member in October 1988... before that time I worked in the FICSA Secretariat and therefore have been working together with Brigitte as from 1982, since at that time the ILO played a more than important role in the Federation.

So you have been working together for 20 years now. How have things changed since those early days?

A lot, of course, like everywhere else. The introduction of photocopying machines and later word processing – not to mention email – has totally changed the work approach. Writing a letter or a text for publication has become teamwork now. In the "old" days the Committee would decide on the general content and a text would be written in one go. We sometimes feel that although the technical means for the distribution of information have gained greatly on speed (email, intranet), communication as such has not improved.

You must have seen a lot of Committee members come and go in that time. Tell us about the more memorable or eccentric ones. (Don't worry - I know for a fact that none of them reads *Union*.)

Don't underestimate your public Mike. You'd be surprised how many people read this magazine! Every person being unique, and Committee members not being different from that, we have had mostly wonderful and sometimes difficult times. We actually feel very privileged to be able to work with, and learn from, so many different colleagues. Thanks to the Regional Meetings being organized at headquarters since 1999 and last year's First Global Meeting, we had the tremendous pleasure of meeting with all the Union representatives from the field offices. Knowing them personally has given an extra dimension to our daily contacts with these colleagues way back in Africa, Asia or the Americas and we already look very much forward to the next Regional Meeting for Asia scheduled for this year in June.

What is the best thing about working for the Union rather than the Administration?

Well, for one thing, the Union is a very small bureaucracy. This makes it easy to voice our ideas, which often get listened to. In the event of implementation, one can go ahead without having to follow a long hierarchical road.



And the worst thing?

Would you really wish us to state this publicly?

What about crises? There have been moments when the Staff Union Committee was split down the middle. How do you cope?

We don't – it's very difficult and when it does happen, all one can do is hope things get better soon.

A recurring concern over the years is that of communications with the members. How could they be improved?

Written communications should be very short but very frequent on all topics we deal with. The same issues should then be further discussed in monthly open forums such as the First Tuesday of the Month meetings. We are very pleased this new Committee has decided to start a new series of these meetings and that the first one held on 5 March was very well attended. We would also like to take this chance to urge all Staff Union members and non-members alike to come to these meetings and voice your concerns. We truly believe this would greatly help the Committee to take a stronger stand in supporting our demands. It's not very motivating for the SUC to defend staff concerns if there is no apparent interest from the staff in what the SUC is doing.

Now we have collective bargaining and active participation. That must have made a big difference to your work?

A very big difference indeed is that the relationship between the Union and Management is now more one of "partnership". We would have to see in the long run whether this is more beneficial to the staff.

Our Union is a democracy, of course, and the members take all the decisions. But what if you were in charge? If you could take just one decision yourselves, what would it be?

B: Could I please abstain?

J: I'm afraid I can't make a choice!

Sisters, you disappoint me. Oh-oh! Here comes the Chair. Quick – look busy!

MG ■



“In partnership for youth”: The ILO Youth Association

The ILO Youth Association was established in July 2001. The Association provides academic and social activities, such as seminars or parties, so that young staff of the ILO can develop our professional and academic potential, promote multicultural awareness and appreciation, and develop interagency cooperation and exchange within the UN community. To achieve these objectives, we have conducted a “seminar series”, inviting staff within the house to present numerous issues concerning the ILO. The Association has also hosted social events such as picnics, paragliding, and parties.

Another element of our objective is to “provide a focal point for young people entering the ILO in order to maximise the opportunity and experience”, as our Constitution provides. As the existence of the Association comes to be known, we have started to receive concerns and requests. Some ask simple questions like “How do I find an apartment?” In order to reply to such practical questions, the Association is finalizing an information booklet for newcomers. Others hope that the Association would be a quasi-union representing opinions and concerns about the youth’s working conditions. To such hopes, I must admit that the Association has not been effectively responding.

We drafted a policy on the question of representing the opinion and concerns of youth on working conditions at the ILO. This draft contains a principle that the Association itself will not be a “youth union”, a body to represent and negotiate with the management of the ILO on the working conditions of youth. The background for drafting such a policy is that the Association *cannot* be such a body – a young group of people still trying to establish itself is unable to engage in such activities. Another background aspect is that the Association *should not* be such an entity – the ILO does not need organizations whose objectives overlap each other.

Well then, is this an “answer” to the youth who have concerns about their working conditions? No, because this does not help the youth resolve their concerns.

In this regard, I am happy that there is cooperation emerging between the Staff Union and the Association. We recently met representatives of the Staff Union, who agreed that the Union would work for better reception of youth concerns. The “birth” of such cooperation was a surprise on our side. We were not aware of the simple fact that the Staff Union can extend assistance to interns – the Staff Union really works for everybody. This is an encouraging fact that all members of the Association will appreciate.

The Staff Union and the Association working together can better respond to the concerns of youth, both practical ones and those related to working conditions. The Association will work to welcome newcomers and develop their capabilities. The Union will assure that developmental process by ensuring decent working conditions. This is a positive partnership and we look forward to collaborating so that everybody working will have a rewarding experience at the ILO.

Shingo Miyake ■
President, ILO Youth Association

Photos of the Staff Union Committee in last month’s issue should have been credited to M. Crozet/ILO

Correspondence

Joint Panel misunderstandings

The otherwise interesting piece by Mr. Arnold M. Zack in issue 316 unfortunately contains some misunderstandings about the ILO Joint Panel.

In particular, the expression “partisan designees” is misleading. Under article 15 of the Collective Agreement on a Procedure for the Resolution of Grievances dated 13 September 2000, JP members are *appointed* by the Parties (i.e. the Office and the Union), one having been *nominated* by each of the respective Parties and the Chair having been jointly nominated. While some members of the Joint Panel were originally nominated by the administration and some by the Staff Union, once appointed they have to be absolutely independent and impartial. Mr. Zack’s mention of “representatives of the parties” in IMF processes adds further confusion. The IMF Grievance Committee is no doubt an admirable body in many ways; but the ILO Joint Panel is a different animal. In the ILO Joint Panel procedure, the parties to a given dispute may appoint representatives – but those people are (partisan) advocates, not components of the JP. As for the Joint Panel members themselves, they do not in any sense represent one side or the other.

For the same reason, it is incorrect to speak of “tripartite” determination in the ILO JP: article 25 of the Collective Agreement makes it clear that all members of the Joint Panel are required to act in an independent and impartial manner.

Steven Oates, Bill Salter ■
Members, Joint Panel

L’e-mail a 30 ans

En voilà un qui ne fait pas son âge!

Expérimentée par l’ingénieur américain Ray Tomlinson, c’est en 1971 que la technique de l’e-mail a permis pour la première fois la transmission de messages écrits entre deux ordinateurs situés dans la même pièce et branchés en réseau. Il aura fallu trois décennies et le développement d’Internet pour que ce nouveau moyen de communication remporte enfin un succès mérité.

Méditons sur cette information lorsque nous enverrons la prochaine fois nos e-mails dans le monde entier d’une façon qui nous paraît tellement naturelle, simple et récente...

Il ne vous est pas interdit de m’envoyer des e-mails, avec éventuellement vos commentaires: j’y répondrai.

Viviane ■

Une bougie pour Maria!

Vous vous souvenez de Maria?

Cette dame, grande, qui se tenait derrière son comptoir au R1, l’œil éveillé, un petit sourire malin aux lèvres...

Elle avait de l’humour Maria, et le café avait toujours un autre goût après son passage à sa caisse.

Elle avait connu beaucoup de choses, vécu des événements pas forcément agréables, mais avait toujours réussi à rester debout.

Seulement voilà, l’ennemi était beaucoup plus puissant et la lutte beaucoup trop inégale.

Une flamme s’est éteinte... Allumons une bougie pour Maria...

Simar Proust ■

Le jour où je suis devenu paranoïaque

En ce début d'année, tout allait plutôt bien. L'atmosphère était, disons, paisible. Certes, la *Revue* n'était pas en avance, mais, peu à peu, elle perdait de son retard.

Je repris donc mon travail avec sérénité. J'étais alors plutôt sain d'esprit. Raisonnablement mégalomane (mégalomane modeste en quelque sorte), très peu schizophrène et pas le moins du monde paranoïaque.

C'est alors, en ce début d'année, que le complot qui s'ourdissait dans l'ombre – que dis-je, dans les ténèbres – autour de moi, est entré dans sa phase « action ».

« Ils » ont commencé par mettre le feu à un ordinateur. Sur cet incendie beaucoup d'hypothèses, plus ou moins crédibles, ont été avancées : court-circuit, sapin de Noël, mégot mal éteint (salopards de fumeurs!), implosion d'un écran... Toutes, sauf une. Et là je mets ma vie en danger en osant ne serait-ce qu'évoquer la chose : un sacrifice rituel qui n'avait d'autre but que de me jeter un sort maléfique. La suite montra que je suis dans le vrai.

Le caractère nocturne et ténébreux de l'incendie prouve qu'une secte hostile au progrès technique, à la mondialisation, à la justice sociale et à l'amélioration de la race chevaline a décidé de faire d'une pierre deux coups : sacrifier rituellement un ordinateur et me pourrir la vie.

Et ce avec la complicité de l'administration fédérale (tous ceux qui regardent les séries à la télé savent que l'administration fédérale est dans le coup), du KGB (qui existe encore mais peu le savent), et de toutes sortes d'officines inféodées aux multinationales, au komintern, à la franc-maçonnerie, au Vatican, à la Mafia et aux abonnés au gaz. Mais qui s'en soucie ?

Ensuite, sont arrivés tous ces types vêtus d'étranges combinaisons et qui se nourrissent à l'évidence de suie, il n'est qu'à voir avec quelle avidité ils la ramassent partout. D'où viennent-ils ? N'espérez pas le savoir. Les bouches se ferment. Mais, avez-vous bien regardé leur petit doigt ? Ils sont là !, avec le silence complice de toutes les instances maléfiques sus-mentionnées.

Alors, « ils » nous ont mis au kolkhoze. Naguère, on y pratiquait diverses activités ludiques et récréatives : ping-pong, karaté, bridge, yoga, sans parler des pince-fesses organisés lorsque « l'Organisation » décidait de relâcher un de ses serviteurs au bout d'un certain nombre d'années de bons et loyaux services. L'endroit perdit donc sa vocation ludique et récréative : on nous installa là !

Pour deux mois et demi fut-il dit. Nous eûmes la visite de personnes très importantes qui constatèrent que c'est moins pire que ce qu'ils pensaient et que tout allait donc pour le mieux dans le meilleur des mondes et repartirent dormir sur leurs deux oreilles.

Nous organisâmes tant bien que mal le kolkhoze, discutâmes longuement de l'intensité optimale des sonneries des téléphones, des décibels maximaux supportables de nos éclats de rire, de l'encombrement des issues de secours par les plantes vertes et les éditeurs de langue anglaise.

A un bout du kolkhoze on se les gelait tandis qu'à l'autre on transpirait à grosses gouttes avec des conséquences olfactives plus ou moins goûteuses, mais bon. Nous avons oublié le complot.

Sauf moi. Il faut dire que j'appris à l'époque que ma coéquipière, libérée en juin, ne serait pas remplacée de sitôt, puis par diverses rumeurs, que peut-être nous ne retrouverions pas nos bureaux de sitôt. Mais, raisonnable, je me dis que tout cela n'était que l'effet de ma toute nouvelle et si excitante paranoïa.

J'avais tort.

Un beau jour de pluie, le complot se manifesta à nouveau, sous un jour inattendu. Deux hommes entrèrent dans le kolkhoze, l'air de rien, parfaitement déguisés en fonctionnaires ordinaires. On ne les aurait même pas remarqués s'ils ne s'étaient intéressés de trop près aux vitres – vous ai-je dit qu'un mur du kolkhoze est entièrement vitré ?

Leur étrange attrait pour les vitres nous intrigua. Nous nous enquîmes de leurs intentions. Ils nous les révélèrent : comment nous protéger de la chaleur cet été ?

CET ÉTÉ ! Un silence glacial figea le kolkhoze. Nous venions de comprendre, à la grande confusion de nos cellules grises, que les deux mois et demi s'étendraient de janvier à... à quand ? juin pour le moins... et plus si affinités...

Ce jour-là, j'ai compris qu'il était vain de lutter contre ma paranoïa : elle avait raison. A la séance suivante, mon psychanalyste s'est tiré une balle dans la tête.

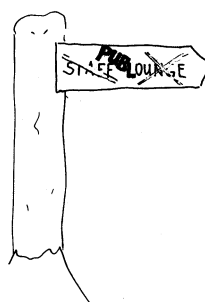
Si je disparaissais dans des conditions inexplicables, n'appellez pas la police (elle est complice) ni HRD (ils sont dans le coup depuis le début), ni le Syndicat (ils n'ont rien vu ni entendu), ni personne d'autre (on ne peut se fier à personne), ne faites qu'une chose : courez le plus vite possible !

Patrick Bollé ■



The way we live now

Working conditions on R1



O meu menininho de rua

Era una tarde de invierno, una de esas tardes nostálgicas, hechas para recordar. Con una taza de café en las manos avancé y busqué a tientas el disco de Mercedes Sosa. Una vez más, sus canciones inundaron la estancia y recorrieron mi cuerpo como un escalofrío punzante o, quizás, como un rayo estremecedor. Siempre he sospechado que su voz no es de este mundo, que su timbre resuena como un tañido sobrenatural.

A modo de introito, dejé que mi cuerpo vibrara y se meciera con Alfonsina y el mar, luego sentí un profundo éxtasis al oírle entonar el cántico de Gracias a la vida. Y, de repente, me sobrecogí de asombro al sentir irrumpir en la cálida alcoba el lejano quebranto de un niño:

*A esta hora exactamente,
Hay un niño en la calle...
¡Hay un niño en la calle!*

Trémula y desmayada vi aparecer ante mí al *meu filhinho nordestino*. Porque, no sé si ustedes lo saben, yo tengo un hijo que vive en Recife y que es un *menino de rua*. Lo encontré en el aeropuerto, adonde me llevaron años atrás el recuerdo y la voz de Paulo Freire. Estaba pidiendo limosna. *A senhora me dá un pouco de dinheiro?* susurraba incansablemente. Entonces me vio, se acercó a mí, me sonrió y, de repente, cambió de tonadilla y me dijo: *Você me compra uma hamburguesa?*

Me sentí halagada y feliz. Ese niño supo despertar en mí el instinto materno. Con una sonrisa confiada, se plantó ante mí y me ofreció el rostro iluminado del niño que reencuentra a su madre. *O meu menininho de rua* comió alegre su hamburguesa y, a cada instante, se volvía hacia mí y se reía alborotadamente. Estábamos en una *lanchonete* del aeropuerto. Después me fui alejando y el niño, poco a poco, se fue difuminando entre la muchedumbre.

Junto con mi marido y mis tres hijos emprendí el viaje de retorno a Ginebra. Pero ese niño se me había metido en las entrañas y, mientras avanzaba hacia el avión, me invadía un intenso deseo de retroceder en su busca. Sentía que me flaqueaban las fuerzas, que se me partían los huesos y se me desgarraba el alma. Aterricé en Suiza con un febril desconsuelo y una insondable herida.

Hoy, al calor de la lumbre, siento *saudades* y reconocimiento. Gracias, *o meu queridinho menino de Recife*. Cuántos días con sus noches he soñado contigo. Cuántas veces, al volver a Brasil, te he buscado entre la multitud, he escrutado cada mirada anhelando reconocer la tuya. Gracias por esa sonrisa, por haberme pedido – tan sólo – una hamburguesa ¡por qué no te compraría toda una vía láctea!, por haberme convertido nuevamente en madre. Ahora, muchos años después, formas parte de mi mundo interno, albergo tu recuerdo en lo más recóndito de mi corazón como un preciado tesoro que ilumina mis atardeceres tristes.

Menino de rua que nunca más volveré a ver, sólo deseo que hoy, convertido en hombre y dondequiera que estés, tengas un hogar y un trabajo decentes y, quién sabe, unos hijos que puedan labrarse un porvenir también decente.

Maria Pilar Vela Neves da Silva ■



14 February 2002: Staff Union, Islamabad, bids farewell to Shengjie Li (second from left) upon his detachment to Dhaka

Calpers veut corriger son image sulfureuse de fonds de pension

(Le Monde, 29 janvier 2002)

Même si les grandes entreprises mondiales sont d'abord jugées par les marchés en fonction de leurs résultats financiers, d'autres critères d'appréciation, sociaux ou environnementaux, sont de plus en plus souvent utilisés. Calpers, le fonds de pension californien, demande ainsi aux entreprises des pays émergents dans lesquelles il investit de prendre en compte les critères du Bureau international du Travail.

Président de Calpers, l'un des principaux fonds de pension américains, Bill Crist incarne – pour nombre de Français – l'actionnaire-prédateur par excellence. Celui qui, pour accroître le profit de ses mandants, n'hésitera pas à exiger des dirigeants qu'ils licencient massivement dès que des résultats trimestriels décevants font baisser le cours de l'action. Calpers, ce fonds de pension créé pour faire fructifier l'épargne-retraite des fonctionnaires californiens, gère pas moins de 150 milliards de dollars (170,5 milliards d'euros) d'actifs, soit plus de la moitié du budget de la France. De quoi lui permettre, a priori, de faire la pluie et le beau temps dans les entreprises où il investit.

A l'étranger, Calpers a décidé d'imposer trois nouveaux critères aux gestionnaires chargés de placer l'argent des fonds dans les pays émergents. Certes, la liquidité du marché, la protection des investisseurs et les coûts de transaction tiennent toujours une place considérable, mais les gestionnaires doivent désormais aussi se préoccuper de la transparence financière, de la stabilité politique et, last but not least, des normes du travail. Si les normes fondamentales du Bureau international du Travail (BIT) – élimination du travail des enfants, abolition du travail forcé, liberté d'association et non-discrimination – ne sont pas respectées, Calpers n'y investit pas. «C'est une initiative importante, même si elle ne concerne que les marchés émergents. Malheureusement, les autres fonds ne suivent pas», commente Randy Barber, responsable du Center of Economic Organizing, un institut de recherche et de conseil proche du mouvement syndical. «Beaucoup d'investisseurs institutionnels y réfléchissent, mais aucun n'a encore adopté ce genre de ligne de conduite», commente-t-on chez Calpers, où l'on espère jouer les précurseurs.

Frédéric Lemaitre ■

La sagesse africaine

En hommage à Senghor

On attend toujours des fonctionnaires du BIT qu'ils soient prêts à servir en tous lieux, ouverts au monde extérieur, prêts à travailler dans un contexte international, à collaborer avec des collègues de cultures différentes – mais on s'aperçoit que les collègues, blancs, noirs ou jaunes, simples fonctionnaires ou chefs, ont beaucoup de préjugés sur les uns et les autres: on entend « les latinos sont comme ceci » ou « les Africains sont comme cela » ou « les Allemands sont ainsi », bref... En tant que métisse, fruit de plusieurs civilisations, j'ai bien remarqué cela; d'où mon intérêt pour Léopold Sédar Senghor, intérêt que je souhaite partager avec mes collègues, fonctionnaires internationaux.

A l'occasion de son décès, la presse internationale a rendu hommage au poète-président qui a bien vécu et a su, en sage, se retirer des affaires politiques sénégalaises dès 1980. L'hommage de la presse africaine, notamment, a permis de retrouver quelques-uns de ses plus beaux poèmes. Chantre de la négritude et de la civilisation universelle, ce citoyen du monde reçoit également l'hommage d'Union, qui présente à ses lecteurs des morceaux choisis...

Patricia Isimat-Mirin ■

L'ouragan

L'ouragan arrache tout autour de moi
Et l'ouragan arrache en moi feuilles et paroles futiles.
Des tourbillons de passion sifflent en silence
Mais paix sur la tornade sèche, sur la fuite de l'hivernage!

Toi Vent ardent vent pur, vent-de-belle-saison, brûle toute fleur toute pensée vaine
Quand retombe le sable sur les dunes du cœur.
Servante, suspends ton geste de statue et vous, enfants, vos jeux et vos rires d'ivoire.
Toi, qu'elle consume ta voix avec ton corps, qu'elle sèche le parfum de ta chair
La flamme qui illumine ma nuit, comme une colonne et comme une palme.
Embrase mes lèvres de sang, esprit, souffle sur les cordes de ma kôra
Que s'élève mon chant, aussi pur que l'or de Galam.

Joal

Joal!
Je me rappelle.

Je me rappelle les signares à l'ombre verte des vérandas
Les signares aux yeux surréels comme un clair de lune sur la grève.

Je me rappelle les fastes du Couchant
Où Koumba N'Dofane voulait faire tailler son manteau royal.

Je me rappelle les festins funèbres fumant du sang des troupeaux égorgés
Du bruit des querelles, des rhapsodies des griots.

Je me rappelle les voix païennes rythmant le Tantum Ergo
Et les processions et les palmes et les arcs de triomphe.
Je me rappelle la danse des filles nubiles
les chœurs de lutte-oh! la danse finale des jeunes hommes, buste
Penché élané, et le pur cri d'amour des femmes – Kor Siga!

Je me rappelle, je me rappelle...
Ma tête rythmant
Quelle marche lasse le long des jours d'Europe où parfois
Apparaît un jazz orphelin qui sanglote sanglote sanglote.

Masque Nègre... à Pablo Picasso

Elle dort et repose sur la candeur du sable.
Koumba Tam dort. Une palme verte voile la fièvre des cheveux, cuivre le front, courbe
Les paupières closes, coupe double et sources scellées.
Ce fin croissant, cette lèvres plus noire et lourde à peine – où le sourire de la femme complice?
Les patènes des joues, le dessin du menton chantent l'accord muet.
Visage de masque fermé à l'éphémère, sans yeux sans matière
Tête de bronze parfaite et sa patine de temps
Que ne souillent fards ni rougeur ni rides, ni traces de larmes ni de baisers
O visage tel que Dieu t'a créé avant la mémoire même des âges
Visage de l'aube du monde, ne t'ouvre pas comme un col tendre pour émouvoir ma chair.
Je t'adore, ô Beauté, de mon œil monocorde!

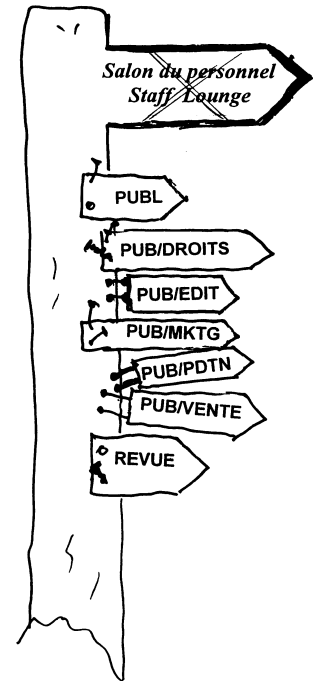
Et le sursaut soudain

Et le sursaut soudain, sous le bruit frais sous le coup de poignard.
J'erre tournant, possédé comme les phalènes, autour de la lampe tempête
Me brûlant les ailes de l'âme au chant sirène de tes lettres.
Et me voici déchiré calciné, entre la peur de la mort et l'épouvante de vivre.
Mais aucun livre aucun qui arrose mon angoisse.
L'esprit est bien plus désert que le Sahara.

Or voici les cendres amères de mon cœur, comme une fleur séchée.
Toi seule peux me sauver mon espoir, et ta présence
Toi mon présent, mon indicatif mon imperfectif
Toi ma parfaite, non tes lettres, tes lèvres soleil de l'éternel été.

Et je t'attends dans l'attente, pour ressusciter la mort.

(Œuvre poétique de Léopold Sédar Senghor: Paris, Seuil (Points Essais), 1990. ISBN 2020121069)



Iffland frères SA
Portes automatiques
Tous systèmes



Tél.: 021/652 52 42
Fax: 021/653 58 12
E-mail: iffland@worldcom.ch

Le spécialiste en Suisse romande
50 ans d'expérience à votre service!

Chemin des Moulins 1
1066 Epalinges

From ILO Communications:

News you may have missed...

Internship Programme

Each year the Office receives under-graduate or post-graduate students for professional work. Interns can be a significant asset to the Organization. With their excellent academic background, they have the potential to offer the most recent thinking and research tools in their area of study. Type of work: Designing project proposals. Preparing documentation for potential meetings as well as organizing activities and discussion groups. Drafting legal documents and providing legal advice. Cataloguing knowledge.

mirror/public/english/bureau/pers/vacancy/intern.htm

ILO-COMMENT: Yes, let them do the thinking.

Welcome to the New ILO Staff Search

The Staff Search will also enable each official to view some of his/her own private data.

ILO Circular No. 10, Series 3 (22.05.01)

ILO-COMMENT: "Some" private data?

Target Groups Unit Secretary

Due to restructuring, this process has been cancelled.

Vacancy announcement (V/IFP/SKILLS/63/00) on the bulletin board

ILO-COMMENT: In focus or on target – that is the question!

You're in HRD – HRD News – Pers News

January 2000: Joint Human Resources Development Newsletter; No. 327 - October 1999: Climate Survey; No. 326 - July 1999: Report on the 182nd session of UNJSPF. mirror/intranet/english/bureau/pers/news/persnews/index.htm (visited on 20.12.01)

ILO-COMMENT: Judging by the dates, things are moving (at last).

A quick journey through the International LABOUR Conference, 2001

"It will not be proper for the ILO to make value judgments in what is 'decent' or otherwise. Unlike fiscal and criminal laws, labour laws encourage social development."

"The debate over decent work is like preaching to starving people about diversified meals."

"In order to promote decent work we need to make sure there are jobs available in the first place."

Employers' excerpts during the discussion of the Director General's Report, training.itcilo.it/decentwork/quotes.htm

ILO-COMMENT: No further quotes necessary!

Governing Body documentation

At November's session of the Governing Body, members expressed concern that they received their papers so late that they were unable to conduct the necessary analysis or consultations for the various debates.

ILO Circular No. 228 (Series 2), 3.12.01

ILO-COMMENT: Not very flattering! Is the Office doing decent work?

L'excès de bureaucratie et l'inefficacité sont des critiques récurrentes à l'égard du BIT...

Je suis prêt à m'asseoir une nuit autour d'une table avec n'importe quel expert pour savoir quelle institution est plus efficace que nous!

Interview du Directeur-général dans Libération (17.12.01)

ILO-COMMENT: Encore un expert à embaucher?

The Symposium focuses on the trajectories followed by individuals during their working lives. Whether a particular kind of work qualifies as decent or not can only be fully analysed via the trajectory-based approach. Discussion will be needed on analysing the dynamics of trajectories, to find evidence of whether a given type of employment acts as a bridge to promotion and progress or is a "trap".

mirror/public/english/bureau/inst/papers/confrence/lyon2002/index.htm

ILO-COMMENT: Can ILO staff request that their trajectory dynamics be examined?

Meeting of UN agencies with the G8 Task Force on Education

The invitation was forwarded to IFP/SKILLS from CABINET. After replying positively to the invitation, we learned that CIDA (Canadian International Development Agency) had also directly invited IPEC to participate. The two forms of invitation caused some confusion.

<http://mirror/intranet/english/employment/mreps/america/riordan.htm>

ILO-COMMENT: What about coordination at HQ?

Health and Safety of Staff in the Wake of the Fire on 2 January 2002

Some staff have reported experiencing problems like eye irritations and rashes which appear to have coincided with the aftermath of the fire. While none of the analyses indicate there is reason to feel any anxiety about the danger of exposure to any contaminants produced by the fire, any staff member who is experiencing such symptoms is urged to go to the ILO Health Services Unit.

E-MAIL HRD_BROADCAST, 1.2.02

ILO-COMMENT: Since the analyses appear to safely exclude "any" feeling with respect to "any" anxiety about "any" contaminant – why "urge" staff to contact HSU?

Work-life initiative With a view to ensuring a transparent and free-ranging debate among the UN common system agencies, the Office has requested that the matter be placed on the agenda of the next Human Resources (HR) Network meeting (Geneva, 3-5 April 2002). It will be recalled that the HR network (which succeeded the Consultative Committee on Administrative Questions (CCAQ)) is part of the sub-machinery of the High-Level Committee on Management (HLCM) which is responsible to the Chief Executives Board (CEB) – formerly the Administrative Committee on Coordination (ACC) – for coherent, efficient and cost-effective management across the United Nations system of organizations.

mirror/public/english/standards/reim/gb/docs/gb283/pdf/pfa-13.pdf

ILO-COMMENT: Indeed, this is convincingly efficient management!

The ILO communications strategy focused on the development and implementation of a more comprehensive approach to communications, public information and advocacy. Examples of more non-traditional approaches to communications included the International Women's Day Conference that was organized to highlight the experience of women achievers. This attracted more than 1,000 people.

GB283-PF-9-2002-01-0211-1-EN.Doc/v3

ILO-COMMENT: Is this a *cherchez la femme* effect?

Report on the Joint Programming Workshop for 2002-03

The two highest-rated segments of the workshop were the Director-General's Comments (score 4.6 out of a possible 5) and the Free morning (4.3), with nothing on the programme rating below 3.7. The quality of group discussions on management issues were: MDIs 4.7 out of 5 (expected influence on D-G: 2.0 out of 3)..., HRD* 4.0 (influence 3.0)..., Unknown 3.9 (2.1), Resources 3.7 (2.0), Decent Work 2.5 (2.0).

*Only one respondent for this session.

<http://mirror/public/english/standards/reim/gb/docs/gb283/pdf/pfa-9.pdf>

ILO-COMMENT: Interesting the high score for Free morning, amazing the low score for Decent Work. It is unknown what the management issue Unknown covered. Did the HRD "small group discussion" have only one participant?

Rectificatif: Contrairement à ce que nous indiquions à la "une" du Monde du samedi 9 février, l'IPEC n'est pas une organisation non gouvernementale (ONG), mais un programme dépendant du Bureau international du Travail (BIT) et financé par une vingtaine d'Etats.

Le Monde, 11 février 2002

ILO-COMMENT: Vous êtes sûr?

The "Gender Equality Tool"... is designed to promote information exchange and enhance knowledge on gender-related issues. *GENDER (User Broadcast), 8 March 2002:*

<http://www.ilo.org/dyn/gender/>

ILO-COMMENT: Would this be some kind of prosthesis?