

A tree for Roger



- **On est les champions!**
- **Saludos desde las Américas**
- **Still more SHIF**
- **Egalité de jargon**
- **Your letters**
- **VIH/SIDA: le poids du passé**

A tree for Roger: Rosemary Beattie addresses friends and colleagues gathered in the grounds of ILO headquarters to remember Roger Beattie, 13 May 2002

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.

The 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

ÉDITORIAL

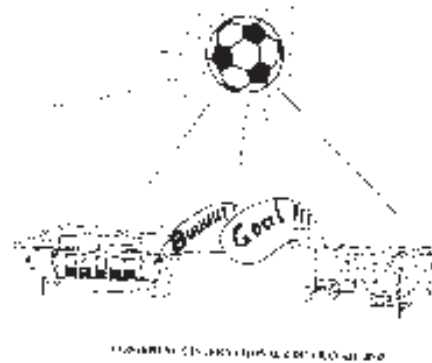
Nous sommes tous des supporters!

Et vivent ceux qui ont eu la bonne idée de nous (fonctionnaires et délégués de la conférence) avoir permis de regarder sur grand écran et en direct les matches de la dernière coupe du monde de football même si celle-ci a un peu éclipsé l'autre événement mondial du mois de juin. Quelle ambiance digne des plus grands stades dans la salle de cinéma! Et un...

Et vivent les accords collectifs qui ont fait, tout à fait Thierry, remonter notre organisation dans les premières places du classement onusien, ligue dialogue social, quoiqu'en disent les pessimistes et les détracteurs qui voudraient bien les voir passer à la trappe maintenant qu'un de ses artisans, ayant reçu un carton rouge, ait été sorti du terrain avant la fin de la première mi-temps. Et deux...

Et vive l'arbitre qui, bien que bien caché dans les tribunes du M2, avance lentement mais sûrement sur le chemin des règlements des conflits même si celui-ci est semé d'embûches et de canettes de bières venant de la tribune officielle (tt tt tt tt..., comportement de hooligans ça). Sachez que le club des supporters est prêt à faire la Holà, et même pendant les prolongations et les tirs au but s'il le faut, pour que le siffleur de fautes parvienne à ses fins. Et trois-zéro pour la justice et l'équité! L'Olympique BIT vaincra. On est les champions... etc. etc.

Les rédacteurs
unionmag@ilo.org



EDITORIAL

Loyal supporters!

Hooray for whoever had the excellent idea of allowing all of us (staff and Conference delegates alike) to follow the 2002 World Cup live on the big screen, even if one event of global significance taking place in June did rather tend to eclipse the other. The big-match atmosphere in the ILO cinema was almost as good as being in the stadium. One-nil to the ILO!

And hooray for the high-scoring collective agreements that have swept our organization to the top of the UN system's Social Dialogue League, over the jeers of the spoilsports and killjoys who can't wait for them to be shown the red card (though we almost gave away an own goal there by dismissing our own team coach from the bench before we've even reached half-time). Two-nil to the ILO!

Hooray also for the indomitable referee: forced to train all alone at the back of the stands on M2, she's making slow but steady progress in her campaign to eradicate foul play, undeterred by the hooligans up in the Directors' Box hurling down beer cans onto a very bumpy pitch. We're ready to do the Mexican Wave for our favourite whistleblower for the full 90 minutes and all the way through extra time and penalties if need be. Three-nil to the ILO!

With justice and equity on our side, how can we lose? The ILO United will never be defeated! We are the champions!

The editors
unionmag@ilo.org

Les maux pour le dire

Discussion à bâtons rompus entre le Dr Dina Nfon Priso et quelques bénéficiaires de l'atelier de sensibilisation sur le VIH/SIDA (Yaoundé)



À la suite des deux sessions de formation du personnel du BIT sur le VIH/SIDA tenues le 5 décembre 2001 et le 28 mars 2002 à l'attention particulière des collègues femmes, nous avons décidé, le Dr Dina Nfon Priso et moi-même, de nous entretenir avec quelques-unes des participantes pour savoir si le message était passé, les leçons tirées par les bénéficiaires, si la formation telle que conçue par le BIT et les Nations Unies était adaptée, s'il convenait de faire un support de rappel, etc. Il en ressort les appréhensions suivantes :

- Dans le contexte africain en général, et camerounais en particulier, l'accès à l'information est essentiellement oral : beaucoup d'écoute radio ou de télévision, mais aussi par le biais des canaux de communication traditionnels au sein des structures et groupes communautaires à base ethnique ou religieuse, associations de femmes, etc. Les communautés rurales auxquelles appartiennent les femmes sont démunies et axées sur l'essentiel. Les informations sur le VIH/SIDA leur parviennent donc de façon parcellaire et biaisée. Les femmes, tout comme leur mari, leur accordent peu de crédit.
- L'environnement social est délétère, la prostitution alimentaire tolérée en raison d'une certaine pauvreté, l'épidémie du VIH/SIDA pose donc le problème crucial du choix pour les femmes entre la survie et la maladie.
- Les collègues ont aussi mis l'accent sur les rites et pratiques traditionnelles : communs à plusieurs ethnies, l'accès à l'information est très cloisonné ; les chefs sont entourés de cercles de pouvoir aux rôles différents qui contribuent à sélectionner les informations. Ne sera diffusé que ce qui contribue au pouvoir du chef et qui renforce son autorité ; tout ce qui est susceptible de la détruire est gardé secret.
- Les jeux de pouvoir dévolus à la mère du chef, à sa première épouse, contribuent également à maintenir ces schémas qui pèsent encore lourdement sur la vie sociale bien que les chefferies aient perdu de leur influence.
- De même, nous avons appris que les relations entre le mari et sa (ses) femme(s) sont pareillement réglementées ; un nombre impressionnant d'interdits régit la communication il n'est pas rare de voir un couple marcher le long de la route, l'époux devant, l'épouse suivant à une bonne distance et les deux s'interpellant à voix haute... Dans une société de surcroît à régime polygamique, le dialogue s'effectue sous forme de paraboles et le mari conviera sa femme à partager sa couche en ces termes : « Viens ramasser la cendre dans le foyer. »

Ainsi, dans ce contexte socioculturel emprunté de respect et de réservé, il est difficile d'aborder les questions liées à la vie du couple, notamment les questions sexuelles telles celle de la négociation des rapports protégés.

Il ressort des débats que la pesanteur liée à ces traditions se ressent toujours au sein des familles et des relations professionnelles, y compris dans les bureaux du BIT...

D'autres mots pour dire ceux qui sont oubliés

Dans le domaine de la prévention, l'absence d'une volonté pour renforcer la recherche sur les microbicides est notoire, tout comme, c'est bien connu, le manque de subventions pour le condom féminin afin de diminuer le coût et le rendre dispo-

nible pour les femmes. De même, peu de recherches socio-anthropologiques s'intéressent aux besoins spécifiques des femmes en matière d'information. Là encore, ce manque se traduit concrètement par l'absence des programmes adaptés.

En matière de traitement, les effets secondaires des antirétroviraux (ARV) tenant compte des spécificités des femmes sont peu connus pour n'avoir pas été étudiés de manière systématique au stade actuel de la recherche. Il en va de même pour les recherches de vaccins.

En étudiant ces problèmes, il est possible de soulever les interrogations sur les liens entre l'absence d'engagement des institutions d'une part, le manque de moyens et de politique adaptée aux besoins spécifiques des femmes par rapport à l'affection VIH/SIDA d'autre part, et l'atteinte aux droits sexuels et reproductifs des femmes liée à la violence conjugale, au harcèlement sexuel, aux conséquences de cet état de fait dans l'environnement du travail.

En effet, si l'accès aux moyens de prévention (les microbicides et le condom féminin) et le traitement par les antirétroviraux ne sont pas assurés, les rapports de pouvoir au sein des structures familiales ou dans les lieux de travail, notamment dans les cas de harcèlement sexuel, ne permettent pas aux femmes d'imposer le préservatif.

En conclusion, sur le sujet qui nous préoccupe, le personnel estime que, malgré une meilleure connaissance des problèmes relatifs au VIH/SIDA, la lutte piétine tant à l'extérieur, dans la cité comme dans la campagne, qu'à l'intérieur des bureaux. Il conviendrait par exemple de procéder à une enquête anonyme, en insistant sur les propositions de solutions pour une meilleure information et sur la qualité des informations, par exemple :

Quelles sont celles qui ont paru utiles ? Lesquelles ont influencé le comportement depuis l'atelier ? Quelles sont les attentes supplémentaires ? Il conviendrait aussi de refaire une autre formation dans quelques mois, pour renforcer les connaissances et rappeler les règles de prévention.

Par ailleurs, la formulation des modes de communication par des personnes relais formées sur les questions relatives à l'épidémie et particulièrement sur les aspects sexospécifiques permettra de renforcer la sensibilisation d'un nombre de plus en plus grand de femmes.

Quant à la vie privée et tenant compte des contraintes sociologiques décrites, les collègues ont souhaité que les thèmes sur l'autonomie, l'assurance, la confiance en soi, la connaissance et la maîtrise de leur corps puissent être renforcées.

L'amélioration des connaissances sur la négociation dans le couple, dans l'objectif d'adopter un comportement positif au profit des deux partenaires devrait être renforcée... Mais ceci est une autre histoire, un autre combat. En effet, ici comme ailleurs, en Europe et dans d'autres parties du monde, les femmes n'ont pas l'*empowerment* et supportent le poids du passé. La route est encore longue...

Patricia Isimat-Mirin ■

Union news from Harare

The ILO Staff Union in Harare has taken a new and more vibrant shape. Following a successful AGM on 22 April 2002, a new seven-member Staff Union Committee was elected.

The new Committee has brought with it renewed vigour and determination to protect and defend our unity of purpose and the rights of members. It has now carefully undertaken strategic reflections, consultations and observations on what the assignment of a Staff Union Committee really entails.

One cannot fail to notice the enthusiasm, drive, determination and interest of the entire team. It is a wonderful group of committed unionists at heart. The team is so dynamic in whatever perspective one may wish to consider: age, gender, work experience, union experience, office representation, and so on. To give you a quick analysis, let us look at age composition: we have with us in the team someone born one year after the Second World War, sharing his experience with real young blood born around the decade when Zimbabwe got its Independence in 1980. In terms of gender, four out of the seven members are women. We also have a former chairperson of the Staff Union in another duty station.

The strength of the new Committee borrows substantially from in-house experience as well as from philosophical readings. In one of our earlier committee sittings we borrowed Niccolò Machiavelli's celebrated letter to Lorenzo de' Medici, the ruler of Florence. In this letter, Machiavelli notes that, to study the lowlands, one has to put oneself high on the mountains. Similarly, in order to sketch a picture of the mountains, one has to go down to the plains. In other words, to comprehend the nature of ordinary people, one must be a prince who lives high on the mountains. But to be able to understand a prince, one must be an ordinary citizen living on the plains. We have opted to be ourselves by remaining ordinary citizens on the plains.

The very first priority of the Committee is the question of membership. The Committee believes that to win any of the impending issues, the Union must not leave our members unattended. The Union can avoid this mistake by first consolidating the full membership at its disposal. This is why we launched the Membership Recruitment Month (May 2002) during the first meeting with the Union members on 14 May 2002. Consequently by the end of May 2002 we were able to increase the level of unionization from 60 percent to almost 90 percent of the eligible membership.

The second priority is the visibility of the Staff Union. The Staff Union must be seen to be clearly representative and fully recognized by the management of the Office. We are happy to note that there is a clear manifestation of the visibility of the Union and the recognition by the management of the Office. We appreciate the Director's response to the provision of office space clearly signposted, e-mail address, telephone, office furniture, computer and printer, and of course his acceptance as the guest of honour at this official launch and to have tea and take photographs with the general membership.

The third priority is the effective implementation of the Recognition and Procedural Agreement (April 2000) in Harare, with respect to job grading, personal development plans, baseline classification and grading, prevention and resolution of harassment-related grievances, and procedure for recruitment and selection.

Over and above the priorities we also have what we call burning issues. In order, these are (1) UNFCU, (2) total eradication of rumours, harassment and intimidation at the workplace, (3) sickbay, (4) lounge room with audiovisual equipment, (5) noticeboard for Staff Union and other announcements, and (6) fire drills.

We wish to welcome all current and new members to a truly revitalized Staff Union. For the remaining potential members, please join us. We need each other and we need you now!

Mohammed Mwamadzingo ■
Chairman, ILO Harare Staff Union Committee



Carta de la Delegación Sindical America

Señor Juan Somavia, Director General

Señor Gek-Boo Ng, Director DDRH

Señor Alan Wild, Ex Director DDRH

Estimados señores:

En nombre de mis hermanos y hermanas trabajadores de la OIT en las Américas y luego de consultar con representantes locales del personal de la región americana, me permito enviar el siguiente saludo:

90ª Conferencia Internacional del Trabajo. El personal de la Región Americana felicita al Director General por el éxito alcanzado en la 90ª Conferencia Internacional del Trabajo realizada el mes pasado en Ginebra. El éxito demuestra que la OIT está avanzando en la tarea de interpretar adecuadamente las necesidades e intereses de sus mandantes y que está ofreciendo soluciones pertinentes a los problemas que enfrenta el mundo del trabajo en la era de la Globalización. El desarrollo de la Conferencia, su preparación y la posterior puesta en marcha de los programas sólo pueden ser llevado a cabo con el concurso y compromiso del recurso más valioso de la organización, a saber, su personal; de modo que las congratulaciones las hacemos extensivas a cada trabajador y trabajadora de la organización.

Cambio de Director del Departamento de Recursos Humanos. El personal de la Región Americana agradece al señor Alan Wild, su labor frente al Departamento de Desarrollo de los Recursos Humanos y le desea el mayor éxito en sus nuevas e importantes funciones. El personal considera que, durante este periodo, ha habido avances en el mejoramiento de las condiciones de trabajo dentro de la OIT, avances que en buena medida se deben al trabajo concertado entre el Sindicato del Personal y el DDRH.

Así mismo, damos bienvenida al señor Gek-Boo Ng, como Director del Departamento del personal de la OIT y, desde ahora, le ofrecemos las seguridades de que el personal americano colaborará activamente para que su gestión sea productiva y para que se fortalezcan las relaciones laborales en beneficio de una gestión de Recursos Humanos óptima que coadyuve a la consecución de los objetivos institucionales.

La labor que le espera al Sr. Gek-Boo Ng, no es fácil, existen todavía variados y complejos problemas que resolver, entre ellos: la titularización de varios colegas que sobradamente califican para ello, la clasificación a grado National Officer de varios profesionales que están en grados Locales, el diseño e implementación de un plan de desarrollo del personal eficiente y motivador para nuestra región, y la erradicación completa de los contratos precarios en la OIT.

El personal de la Región Americana pone a sus órdenes toda su capacidad profesional, creatividad, voluntad y su lealtad para que la OIT demuestre al mundo que al interior de la organización practica el modelo de relaciones laborales que promueve para sus mandantes y que, como consecuencia directa de ello, es eficiente y productiva.

Bernardo Bello A. ■

Delegado Regional del Sindicato par las Américas
5 de julio de 2002

SHIF: suite et fin

What's wrong with SHIF?

Union 319 was timely: Management Committee elections will be held this year. As a substitute member elected three years ago, I believe some things need improving.

Throughout the 1990s, the operational balance of SHIF accounts declined, from a 15 percent surplus to about zero now. This is likely to continue. The operational deficits can temporarily be compensated by capital income on the guarantee fund, but the fund will start shrinking by 2005 or 2006 if nothing is done.

Stress on SHIF accounts raises important questions: increase contributions; diminish benefits; or what?

Raising contributions is not only undesirable per se, but some believe that certain groups of members should pay more than others. So far, members paid according to income, not needs. Tight SHIF accounts may bring ideas from private funds which differentiate contributions according to age or the number of dependants. Leaving aside the ethical nightmare, there is a risk that our Management Committee will fail to reach any conclusion as the different groups concerned are not directly represented. I hope active officials will now stand for election.

In view of the low participation of active officials, even the plebiscite provided for by the SHIF Regulations (Article 4.17) erects too high a hurdle to prevent one-sided rules being adopted: it requires at least 30 percent of all members to participate and a new rule is rejected only with at least two-thirds of the votes cast. The Regulations need to be made more democratic.

Restoring SHIF accounts painlessly can only be done by containing costs. Here, SHIF is very late to develop strategy, mainly due to a lack of knowledge on the profile of its expenditures. Concluding discount contracts with providers or promoting preventive measures will be limited when we don't know which of our members' health conditions are most costly. All we know is where our money goes, shown on the claim forms: independent doctors, hospitals, pharmacies, etc. Much more is needed, however, to identify the points of attack for reducing costs without impairing healthcare.

The lack of information is surprising as SHIF has a \$500,000 computer system, supposedly bought to contain costs (thus bypassing the rule that the organizations pay for administration). Yet I still cannot see which costs it contains.

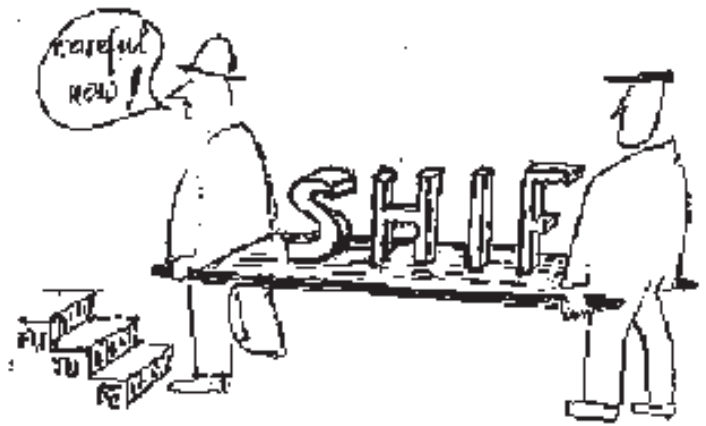
Genuine innovation is difficult to develop in the Management Committee given its habits. Most members play a waiting game. Some of the 1999 intake express different views, but remain a minority and are regularly outvoted. Result: the Committee is drowned in routine questions which in part would normally be the task of the secretariat. The only innovation is that records of meetings are now posted on the Internet.

So a strong secretariat is essential. The post of Secretary has been vacant for a year. Is it a dream to desire a professional, experienced health insurance manager? SHIF needs a Secretary not just to motivate claim processing clerks but to run a fund in difficult times and make sound proposals based on the state of the art elsewhere.

As I write this, an internal-external recruitment procedure is being concluded. Few of the many applicants show any related experience. No wonder: HRD did not actively look for a specialist. The opening was advertised like an ILO job: inside ILO and other UN agencies, none of which is active in this field, and on the web.

More participation of all groups of members, young and old, headquarters and field, is needed to back the work done by the Management Committee. To this end, an uncensored Internet discussion forum should be established by the SHIF secretariat. Till then, if members have something to say on any point, I am ready to post articles at <http://belau.zipzap.ch>.

Dirk Belau ■



Notre Caisse pour la protection de la santé du Personnel

Dans *Union* n° 319 de mai 2002, sous le titre racoleur de « A sinking SHIF? » trois articles ont été présentés, l'un de Klaus Samson, l'autre d'Irene Cross, tous deux membres élus du Comité de gestion, et le troisième signé du Comité du Syndicat du personnel.

Dans son article Klaus Samson parle des problèmes rencontrés par la Caisse et du programme de travail que le Comité de gestion doit mettre en œuvre. Il fait le point de la situation. Certains des projets du Comité de gestion n'ont pas pu être réalisés en raison des trop faibles moyens dont disposait le Secrétariat de la Caisse pour donner au Comité de gestion tout le soutien que ce dernier aurait souhaité. Concernant la situation financière de la Caisse, Klaus Samson laisse entendre qu'à plus ou moins brève échéance, il faudra prendre certaines mesures. Cela n'a rien de surprenant quand on sait que suite à l'explosion des coûts de la santé les caisses maladie des pays occidentaux ont dû fortement augmenter leurs primes ces dernières années. Durant cette même période, notre Caisse maladie n'augmentait pas le taux de nos cotisations malgré certaines améliorations des prestations.

Irene Cross n'est pas satisfaite de ses collègues du Comité de gestion. Parmi tous ses griefs, je retiendrai celui que le Comité de gestion ne mesurerait pas suffisamment l'impact financier des mesures qu'il prend. Cela me surprend moi qui ai toujours jugé le Comité trop « frileux » en matière de gestion financière.

Très étonnant, le troisième article signé par le Comité du Syndicat du personnel. La deuxième partie de cet article est introduite par le titre « Severe financial problem ». Il s'agit d'une affirmation puisqu'il n'est pas suivi du « cher à la « press people ». D'où le Comité tire-t-il ses informations? Selon les miennes la situation financière de la Caisse maladie est saine et ses réserves conformes à ses Statuts, même si cette situation tend à se tendre en raison des augmentations des coûts de la santé. D'autre part, quel but poursuit le rédacteur de l'article lorsqu'il avance les chiffres suivants: un fonctionnaire coûte \$ 1,53 pour chaque \$ qu'il paie et un retraité coûte \$ 4,10 pour chaque \$ qu'il paie? Selon les chiffres publiés dans le rapport du Comité de gestion pour l'année 2000, pour chaque dollar de cotisation versé à la Caisse, les fonctionnaires au siège et dans les Bureaux extérieurs ont touché \$ 0,82 et les retraités \$ 1,36. Dans quel but ces chiffres inexacts?

Le Comité du Syndicat trouve qu'il y a trop de retraités parmi les membres élus du Comité de gestion de la Caisse maladie. Je lui rappelle que ces retraités ont été élu démocratiquement par l'ensemble des membres de la Caisse maladie, jeunes et moins jeunes, en fonction de leurs compétence, expérience et disponibilité pour gérer des problèmes ardu.

L'appel lancé par le Comité du Syndicat pour que des actifs remplacent les retraités constitue une insulte totalement imméritée et injustifiée pour ceux de nos représentants au Comité de gestion qui ont manifesté vitalité, engagement et sens social.

G. Weder ■

SHIF – a buoyant scheme

My article concerning SHIF was published in the May 2002 issue of *Union* under the misleading heading “Salvaging a sinking SHIF?” The content of my article provided no justification for that heading. Far from sinking, SHIF shows remarkable buoyancy. At the end of 2001, its reserves stood above the maximum statutory level, and the Fund’s actuary has advised that existing contribution rates – unchanged since January 1990 – should remain sufficient at least for another three years. Where else in Switzerland – or in the world – does one find a health insurance fund with unchanged contribution rates during 15 years?

There are a number of false assertions in the articles by Irene Cross and the SUC published in the same issue of *Union*; for example, that SHIF funds managed by the ILO did not generate income or that the last amendments to the Regulations were adopted without adequate data as to their costs. The SUC article also gives misleading statistics on cost experience of different categories of insured persons, by ignoring the organizations’ matching contributions.

The true cost experience figures can be found in Annex XI of the Management Committee’s report for 2000. In that year, for \$100 of contribution income, staff at HQ and external offices received \$82 in benefits, and retirees \$136. Those figures are not surprising, given differences of age and income. The average age of active SHIF members is 45 years, that of pensioners 70 years. The average pension of retirees is 22 per cent less than the average remuneration of active staff. It should be remembered that today’s pensioners contributed while they were active staff (in my case during more than 30 years). They thus

accepted to pay relatively more while active in order to enjoy the same protection in later years. Today’s active staff are doing likewise, and will be glad to have done so when the day of their retirement arrives.

I tried to comment on these and other issues (e.g. possible further changes in SHIF regulations, transparency and accountability, the time-wasting debates on standards of conduct of Committee members and on the Fund’s legal personality, and balance of representation on the Management Committee) in a reasoned reply to the two articles. Although my text was two-fifths shorter than the two critical articles which it sought to answer, I was told that space and reader-interest considerations ruled out its publication, and was allowed a reply of only 500 words. What has happened to the hallowed principle of equality of arms (equal time, equal space), to which the Staff Union adhered in bygone days, including when I was Chairman of the SUC?

The full text of my reply may be obtained from the Former Officials Section of the Staff Union (Office 6-8) or directly from me (ksam@bluewin.ch). It can also be found on the ILO intranet.

Klaus Samson ■

- *Klaus Samson’s conclusion – which takes up almost a third of his allotted space above – seems harsh. The “principle of equality” was observed in the May issue, which included his original article (1,600 words) together with those by the SUC (1,550 words) and Irene Cross (1,100 words). This correspondence is now closed – Ed.*

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

Septembre. L’été moribonde, et vous reprenez avec un rien de nostalgie le chemin du travail, fier cependant de montrer à vos collègues votre érythème enjolivé de quelques piqûres de maringouins. Vous arrivez à votre bureau; deux colosses s’y trouvent déjà. Celui qui double Stallone dans la version française de *Rambo* grommelle:

«Ça fait une heure qu’on vous attend. On vient pour le déménagement.»

Légitime stupeur.

«Quel déménagement?»

Lueur de commisération dans le regard du deuxième hercule qui double Schwarzenegger dans *Terminator*.

«Le vôtre. Bureau 9-423*. Nous on prend tout et on met tout dans le bureau 4-525*.»

Totale stupéfaction, assortie d’une légère inquiétude.

«Il doit y avoir une erreur...»

Nenni. Regardez, c’est écrit là. Signé par le chef.»

Et les sumotori d’entreprendre leur travail de sape. Vous les regardez, hébété, empiler vos brochures, entasser vos classeurs, soulever votre armoire pour la hisser sur le diable. Et ils s’en vont, emportant vos dossiers et vos étagères. Vous profitez alors de leur absence pour rassembler vos petits objets personnels, preuves dérisoires de votre libre arbitre, dans un cornet papier, et, toujours en état de choc, descendez au 4^e.

Là, vous constatez alors que le règlement concernant l’attribution des modules a été appliqué à votre cas: 1,5 pour un employé de votre grade. En fait, vous n’avez qu’une fenêtre parce que, comme vous l’apprendrez plus tard, elle est légèrement plus large que la norme, ce qui est également votre cas. Rambo et Terminator déchargent leur – votre matériel.

«On vous met ça où?»

Bonne question. Vous n’en avez aucune idée, noyé dans votre cauchemar. Mais il y a urgence: Schwarzy a l’air impatient.

«Ben... ici.»

Une heure durant, vous resterez planté devant l’entrée de votre réduit, assistant au sacrilège. Vous constatez que votre ficus, en cinq ans, a doublé de volume et qu’il condamne l’une des portes de l’armoire, dont l’autre ne s’ouvre qu’au tiers, coincée par l’étagère.

Il y a des traces de ruban adhésif sur le mur et un accroc dans la moquette verdoyante.

Rien à voir avec la déchirure qui lacère votre moral.

Les poids lourds ont terminé leur boulot, et vous ont abandonné à votre anéantissement. Vous prenez prudemment possession de votre nouvel espace vital. Vous asseyez devant l’écran éteint de votre ordinateur. Devant le combiné muet de votre téléphone. Vos collègues, déjà déportés pendant que vous couliez des jours insouciantes et trompeurs à l’ombre des mûriers-platanes, viennent tout à tour vous présenter leurs condoléances, vanter la vue, admirer le goût sûr avec lequel vous allez arranger votre placard, vous offrir de visiter vous aussi leur nouvelle cellule.

Alors, dans un élan subit, vous montez quatre à quatre les cinq étages jusqu’à votre ancien domaine, pour constater que tout retour en arrière est impossible – mais y’a pas Marilyn et son banjo sur votre radeau: deux personnes disposent déjà sur leur bureau les photos de leur animal et de leur professeur de planche à voile, avec sur leur visage encore bronzé la même incompréhension stupide.

C.v.t.i.

K*** ■

* Numéros fictifs.

Can I quote you on that? Wit and wisdom from the 90th ILC

Mirror, mirror on the wall...

A fresh breeze of creativity is blowing through the ILO. We should not be shy about our strengths. The ILO should face up to current realities. Any form of productive work must be considered decent work. We need the ILO now more than ever. The ILO still lacks the actual means for implementing standards. Leaving everything for the ILO to do is an easy and wrong solution. Success, however, should not breed complacency. The Report presented by the Director-General contains many promises. Unfortunately the Director-General's 2002 Report is not at all helpful for the working classes and employees. The Report would lead one to believe that the ILO for the most part has achieved its mission and should close up shop. We once again request the appointment of a chief economist. We cannot relax our joint vigilance when it comes to promoting good working conditions. The full implementation of strategic budgeting is a sustained process. Social dialogue is the best means of sustaining partnerships to achieve objectives. Child labour is fast becoming the norm. The ILO needs to be a living organization. Radical new thinking on how the ILO might operate in the future is urgently needed. Achieving decent work will not be accomplished by hope alone. Even ILO ACTRAV shows a built-in discrimination. Regarding the support given to employers' organizations, we think it is modest and insufficient. The financial assistance provided by the IPEC roughly enabled the elimination of 1 per cent of child labour in ten years. This means it will take a very long time to eliminate child labour completely. It is not acceptable to provide data on a country that goes back, in the best of cases, 13 and 22 years. These numbers concern me, because I do not see how they can be accurate. Since the data have been released in a very high profile manner... it would be appropriate for the Office to find a similarly high profile manner in which to qualify the data. When I look around the room, I wonder about the importance that our colleagues attach to such a significant event. There are probably more interpreters and Office officials than participants here. I have to be absolutely frank with you – I have no idea how this is going to work out! Child labour is not a priority of the International Monetary Fund or the World Bank. If the ILO lacks teeth, as some complain, I say give it teeth. And let those teeth bite indiscriminately, wherever labour standards are violated. It seems to me that this tripartism has become a little weakened within the ILO. More ILO staff should be moved to the field rather than increasing the staff at headquarters. It is, after all, in the field that the real work is done. If we do not pay real attention to real needs, the general outcome and losses and damages incurred will definitely be unpleasant and costly. This session of the Conference, like the 89th that preceded it, is a link in a chain. Increasing the possibilities for men and women to get jobs is a prime objective of our employment policy. Trade unions the world over are greatly concerned about the efforts being made to turn the ILO itself into just another neoliberal tool. It is vital to protect employment, but first it has to be created. We hope that this Conference will distinguish between the just and the unjust. Why should one Convention succeed and another fail? The answer is prescription.

Hopefully, the culture of performance, which is what strategic budgeting is all about, will become pervasive throughout the ILO. Recent years have not been a watershed in terms of the fundamental principles and rights at work. Our workers are becoming tired of speeches and promises on democracy and governance. We all know that the democratization of international organizations is necessary. If companies cannot respect workers' rights then how can we trust them elsewhere. I would like to congratulate the Director-General for his elaborate report. Although I do not wish to offend the Director-General, I would say that sometimes people have a tendency to state the obvious.

● *Thanks to Enness Jaye (to be continued)*

Seul contre tous

Le Bureau international du Travail met les gens d'*en bas* à l'écart (les précaires), au rancart ceux d'*en haut* (les directeurs). Le dernier numéro du magazine *Union* nous apprend que le directeur de HRD depuis 1999 a été mis au « placard ». A première vue, il n'apparaît aucun lien entre ces deux catégories de personnel pour lesquelles les décisions ont des implications et un impact très différents. Pourtant, à regarder de plus près, on ne peut s'empêcher de voir à l'œuvre la formidable logique marchande qui prétend gouverner le monde et assimile l'être humain à une ressource que l'on use et dont on se débarrasse à volonté. Le sort, malicieux en diable, a voulu que l'expression honnie, honteuse et horripilante « Département du personnel » figurât justement à la fin de l'entrevue accordée par l'ancien directeur à *Union* (n° 295, nov.-déc. 1999). Nous sommes tous devenus des ressources et notre condition est tempérée par le qualificatif humaines qui lui est accolé. Notre réification, il faut le reconnaître, a commencé dans l'indifférence générale depuis longtemps et votre plumitif avait pris position dans un article contre ce laisser-aller (cf. *Union*, n° 280, mai 1998). Pis, les représentants du personnel se sont accaparé ce vocabulaire sans aucune distanciation ni esprit critique. Dans un petit ouvrage intitulé *Le langage n'est pas neutre*, paru en 1991, Thérèse Moreau nous rappelle que la langue est un système symbolique engagé dans des rapports sociaux; elle n'est pas faite uniquement pour faciliter la communication... La création de l'expression « ressources humaines » en remplacement du « Département du personnel » n'est pas sans arrière pensée. Je suis fatigué d'avoir raison seul contre tous, j'ai mal à mon opinion que je voudrais partager et je rumine cette belle métaphore filée de William OSSIPOW (*Le Temps*, avril 2000) :

« Une opinion est comme un oiseau en cage qui ne demande qu'à s'échapper pour rejoindre le grand air de la vie sociale... Elle trouve l'oreille des autres, elle rencontre des opinions semblables avec qui elle se lie... Elle aspire à devenir réalité, à s'objectiver, à passer à l'acte, à se solidifier, et cela d'autant plus impérieusement qu'elle s'apparente à une conviction forte. »

Ma conviction est que le BIT doit se projeter dans le siècle et non s'ouvrir à l'air du temps; lutter contre toute tentative d'assimiler l'être humain à une chose et non y contribuer; naviguer contre vents et marées pour rétablir, maintenir et sauvegarder la dignité de l'humain au travail. Manifestez-vous, faites connaître et défendez vos opinions par lettres, dazibaos et autres samizdats mais ne subissez pas le cours des événements sans réagir. Je me sentirai moins seul.

Wisler Frédéric ■

Egalité entre hommes et femmes : un jargon qui dessert la cause

(par notre correspondante, sur le front du Gender Mainstreaming)

Etant fonctionnaires d'une organisation progressiste, vous êtes de facto toujours très attentifs aux événements et aux programmes faisant la promotion de l'égalité sous toutes ses formes. Vous n'avez donc certainement pas manqué de vous rendre à la présentation faite, lors de la dernière CIT, sur les résultats du Premier audit sur les questions d'égalité entre hommes et femmes au BIT. Si tel n'était pas le cas (la salle était effectivement aux deux tiers remplie), vous vous êtes procuré en urgence le rapport final sur le même sujet¹ afin de savoir si des progrès avaient été réalisés dans ce domaine toujours délicat. Enfin, si vous ne faites pas partie des deux précédentes catégories, nous vous encourageons d'urgence à vous documenter, ne serait-ce que pour ne pas être complètement largués question vocabulaire.

Le rapport n'est disponible, comme de bien entendu, qu'en anglais, même si, lors de sa présentation, l'interprétation était prévue et qu'un seul participant (dans toute sa « masculinité ») ait eut l'audace remarquable et bienvenue de s'exprimer dans une autre langue que celle de Shakespeare. Il y fut question bien sûr de « genre » et de son acolyte « intégration » qui, collés ensemble, forment le concept « clairement désigné comme stratégie universelle adoptée à la Conférence de Beijing en 1995 » mais qui, dans les pays francophones à tout le moins, nous rappelle davantage les règles grammaticales des substantifs et les problèmes d'immigration que la problématique de l'égalité des hommes et des femmes. Si, à ce premier concept déjà un peu galvaudé, vous ajoutez d'autres termes tout aussi transparents, vous aurez ainsi une première phrase expliquant le projet du BIT s'énonçant comme suit : « Une approche participative basée sur l'auto-évaluation est utilisée dans la conduite de l'activité de l'audit afin de promouvoir l'apprentissage organisationnel pour l'intégration de la dimension de genre. » Kecekça? Même sans lui assener par-dessus tout l'« édification des capacités », n'importe quel individu (homme ou femme...) normalement constitué s'enfuirait en courant.

Quel dommage tout de même qu'une question aussi cruciale que l'égalité entre femmes et hommes soit à ce point noyée dans un jargon aussi alambiqué et abscons que celui rencontré dans ce rapport, tenant finalement si peu compte de la vie quotidienne, des diversités linguistique et culturelle. A trop vouloir ménager la chèvre et le chou, on finit par se retrouver avec des termes vides de sens pour le commun des mortels, au détriment de tous les efforts et travaux, au demeurant fort louables et instructifs, réalisés par les organisateurs et participants de ce projet.

1. ILO *Gender Audit 2001-2002: Final report*, ILO Bureau for Gender Equality, May 2002.

CORRESPONDENCE, -ANCE, -ENCIA

Shades of grey

I read with interest your editorial in No. 320 ("They call this human resources development?"). It alleges that the new ILO HRD Director "has no qualifications or experience in personnel matters". I was a staff member of a Branch headed in the late 1990s by this person. I would like to state that the person at issue is one of the most efficient managers I have ever seen in the ILO, capable of fine-tuning staff operations for higher efficiency, possessing a strong sense of equity, promoting creativity among the staff, himself working with success, not to mention being both knowledgeable of the ILO (and not just from hearsay) and also devoted to it. There were no grievances in the Branch under the ILO Staff Regulations as the reasons for them were eliminated. Hence, I predict a reduction in the "complaints rate" in the ILO as the staff are going to be more "work-happy" and motivated. The principles of equity are also at the heart of the ILO Staff Union's position.

So, I am unaware who are the "amateurs" mentioned in the editorial. The surest thing I know is that they are not now in the chair of the HRD Director, though I agree it is not for me alone to judge who these amateurs might have been.

I am not praising or buttering anyone up or, on the contrary, criticizing. I simply bear witness. Believe me, having won a number of internal cases for unfair treatment against the ILO i.e. having gone through fire and water and having since the 1980s seen a number of difficult situations, changed chiefs and HRD directors, etc., I feel cognizant of what I state.

Please publish my letter for the sake of balance in the presentation of opinions on some issues raised in the above editorial. The truth is not all black or white, or scandalous or not. It is, rather, different shades of grey.

Alexander Samorodov ■
IFP / SKILLS

Entirely disagree

I would like to make it clear that, despite the fact that I am a member of the Editorial Board, I entirely disagree with the content and the tone of the article entitled "They call this human resources development?" published in the June 2002 issue of *Union*. Having been absent from the Office in recent months, I did not know anything about this article.

Pilar Vela Neves da Silva ■

Mis impresiones por el *Union* 320 de junio 2002

Este corto mensaje es para saludarles y felicitarles por el último número de *Unión*, cuyo apreciado contenido encuentro enriquecido además por la publicación de informaciones en castellano. Ha sido realmente agradable y es de desear que se prosiga esta práctica, para satisfacción de quienes en la casa hablamos tan rico idioma y, también, de los cientos de delegados a la Conferencia y visitantes que año tras año esperan que su idioma ocupe un lugar preeminente. La esperanza es la última que se pierde, ¿verdad?

En cuanto al Editorial, sin perjuicio del interesante contenido del conjunto de la publicación, debo decir que me entretuvo mucho. En realidad sentía que éramos solo algunos o algunas quienes quedábamos de lado con los chismecillos que corrían o, dicho en mejor forma, que la "comunicación" sólo tenía una vía o circulaba únicamente en un piso...

Pese a que todo lo expresado es la clara y pura realidad, a esta altura del partido sería injusto rechazar al nuevo Director el beneficio de la novedad, ya que hasta el precedente siempre hemos contado con personas no especializadas en "Personal" (es decir... en "recursos humanos") que actuaron con la mejor voluntad... al menos eso deseo creer.

Volviendo al nuevo Director, he sabido que ha consultado a los y las colegas, lo cual es ya un avance importante, aunque sólo sea por aquello de que la comunicación es primordial en todo sitio de trabajo y con mucho mayor razón en la OIT, que dispone de documentos sustanciosos sobre las comunicaciones en la casa!

Esperamos los resultados. Por lo pronto deseamos suerte a los y las colegas con la nueva administración, confiando que la gestión sea saludable para todos y todas.

lscm ■

Questions, questions

Bravo et merci pour les deux derniers numéros de *Union* (319 et 320); ils sont à garder et à afficher... Merci.

Ce n'est qu'en lisant les éditoriaux de *Union* depuis ces derniers temps que je me sens un peu réconcilié avec le Syndicat du personnel du BIT. Je dis également bravo à K*** pour ses réflexions souvent pertinentes, tendres et humoristiques.

Par ailleurs, j'aimerais voir aborder d'autres thèmes, ou pouvoir participer moi-même. L'idée du bulletin *Union*, je pense, est de permettre à un maximum d'idées de s'exprimer et comme on ne peut pas obliger les gens à le faire, il faut les inciter davantage, réaliser plus d'enquêtes et d'interviews. *Union* pourrait par exemple proposer une rubrique qui pourra s'intituler: « Pour-

quoi quittent-elles (ils) l'organisation?» et/ou «Pourquoi changent-elles (ils) de département ou de service?» Une autre rubrique pourrait se titrer ainsi: «Mon expérience au BIT», rubrique que je m'offre à inaugurer dès le mois prochain en vous faisant part de la mienne!

Mais n'anticipons pas. Je voudrais aujourd'hui soulever quelques questions:

1. Depuis que je suis au BIT, j'ai vu des collègues, souvent très compétents, être traités injustement et en souffrir. J'ai vu aussi certains de ces collègues devoir partir ou au moins changer de département pour des raisons diverses mais souvent pour fuir une injustice, une mauvaise estimation de leur qualité par les responsables hiérarchiques, un traitement inégal.

2. Notre département du personnel (aujourd'hui HRD) et d'autres services destinés aux fonctionnaires commettent souvent des erreurs, pour ne pas dire des bavures. Je dis bavures parce qu'on ne traite pas toujours avec sérieux des questions se rapportant à l'avenir et à la vie de collègues. Je vise ici la façon et surtout la lenteur avec lesquelles sont traités certains dossiers vitaux. Comme, par exemple, répondre dans les temps à un courrier concernant le regroupement familial d'un fonctionnaire, fournir une attestation, une réponse importante, etc. J'ai de multiples exemples dans ma valise depuis 15 ans de présence au BIT. Sans vouloir généraliser, bien sûr, car j'ai parfois été aussi étonné de la qualité du travail de certains collègues.

3. Pourquoi n'avons-nous plus ces augmentations régulières pour adapter nos revenus au niveau de vie de Genève? (Surtout depuis l'accord sur la procédure actuelle de réexamen des postes.)

4. A propos de l'exercice actuel de réexamen des postes: Je trouve qu'il n'y a pas une critique sérieuse de cette procédure de classification. Elle commence par une étape qui donne plein pouvoir aux chefs de départements pour choisir à qui ils veulent accorder ou non une promotion. Quant aux étapes suivantes de la procédure, on apprend que le DG a décidé de modérer, voire de stopper, les attributions de grade parce qu'il y en a eu trop pendant la première étape. Pourquoi on n'a pas appliqué à tout le monde la même méthode d'évaluation et la même rigueur que nous voyons après la première étape?

5. Le favoritisme est aussi un phénomène qui existe très souvent et qui va à l'encontre de toute équité de traitement. Combien de fois j'ai vu se reproduire le schéma suivant?: des personnes moins compétentes, avec un niveau de formation et un nombre d'années d'expérience moins importants, accéder à des postes plus élevés que des employés plus qualifiés, allant même parfois jusqu'à superviser ces personnes plus expérimentées et mieux formées...

6. De même, il faudra bannir le phénomène du clientélisme que nous voyons se propager chez beaucoup de nos collègues. Je pense ici à certains services devenus vitaux, comme le support informatique par exemple. En effet, je trouve que le pouvoir détenu par l'informaticien, l'électricien, le distributeur de stylos, etc., est parfois exagéré.

7. Le «racisme» au BIT? Et bien oui moi aussi j'ai eu du mal à en concevoir l'idée, mais au bout de 15 ans, je dois me résoudre à admettre que c'est un phénomène qui traverse la frontière si fragile des organisations internationales. Je ne veux pas parler seulement de certains propos racistes dans les couloirs entre personnes de même nationalité ou de même attirance pour les «Fronts nationaux», ni des blagues qui circulent par e-mail sous prétexte d'égailler des lundis de travail bien calmes et bien payés. Je veux parler aussi de choses sérieuses. Comme par exemple, le fait qu'un diplôme obtenu en France (Bac + 5) compte moins qu'une seule petite année après le Bac passée dans une obscure école privée mais se trouvant aux Etats-Unis. On devrait établir une liste de diplômes et leurs équivalences dans tous les systèmes éducatifs de la planète et l'envoyer à tous ces décideurs qui ne parlent et ne comprennent qu'un seul système et qu'une seule langue...

Salutations chaleureuses, bon courage et bonne continuation.

Un lecteur pas encore tout à fait amer ■

Good psychology?

Re "Working closer together pulling down the walls?" (*Union* 320): If we all say what a good idea the open plan office is, but that it should start from the top and continue from DG and Executive Directors on down, it will be shelved, quick smart.

Incidentally, the World Economic Forum staff, from top brass down, share an open plan office, but there are only 167 of them in all.

Ann Mouse ■

Arquetipos a patadas

He leído con cierta nostalgia, en el numero de abril, su artículo titulado "Going back a BIT: ILO and the smoking lobby". Según se desprende de un informe truncado de la OMS y de los comentarios que lo acompañan, los sabios de la industria del tabaco conspiran para corromper a altos funcionarios de la OIT y contribuyen a que los funcionarios que fuman donde no lo deben no sean castigados como se lo merecen (¿sambenito, hoguera?). Las paranoias de pasillo siempre son divertidas en tiempos más felices, digo más felices porque era más joven, estos mismos altos funcionarios, según el criterio de la persona con lo que se hablaba, eran agentes de la CIA o del KGB. Otros tiempos otras fobias, ganas de fastidiar siempre, y arquetipos a patadas.

Marcos Hurtado ■

One for you, 19 for me

To be complete, the article "New York, Geneva earn billion\$ from UN agencies" (*Union* 318) should also have mentioned the fact that very many former international officials who have chosen to settle in Switzerland do pay taxes: an approximate estimation suggests that about 30 to 40 million Swiss francs is collected by the federal/cantonal/local tax authorities every year! This represents a good 50 per cent of the Swiss contribution to the UN.

Mario Tavelli ■

Open letter to Mr. Swepston

Dear Lee,

First, I'd like to apologize for my tardy reply to your open letter to me (*Union* 318, April 2002). The advance copy of your letter arrived in my office while I was on mission, printed on a piece of paper (contributing to man's rampant arboricide - tsk tsk, shame on you Lee). Had you sent it by E-mail, I would have seen it immediately as I regularly check my E-mail while I am away (doesn't everyone?). Anyway, I missed the May and June issues of *Union* and I hope to make the July issue, if only those E-mails would stop coming for just one day. Of course, my advance copy to you will be E-mailed sorry, I like trees.

Seriously now, your proposal ("one day each week should be an e-mail-free day, with all servers shut down and systems not functional") has merit. Besides the fact that humans would welcome one workday a week without Microsoft Windows, the machines could use some rest. However, I fear that such an action on ITCOM's part not only would confirm Joe Public's accusation of "ITCOM's patronizing manner" (*Union* 319, May 2002) but would prompt a charge of "ITCOM's tyrannical and utterly despotic behaviour" from another anonymous author.

In any case, I will float your idea at the next UN system inter-agency IT coordination meeting. Who knows, all IT managers might agree to shut down all their systems on the same workday of the week. The resulting boost to user productivity throughout the UN system might be so significant that the General Assembly might decide to pass a resolution to shut down IT systems all over the planet for one workday a week.

With my warmest regards and, Lee, please spare the trees and use E-mail.

Nadim R. Habra ■
ITCOM - 26 June 2002