

327

Février 2003

unión

BIT

Bulletin
du Syndicat

ILO

Staff Union
Bulletin

OIT

Boletin
del Sindicato

<http://www.ilo.org/public/english/staffun/info/magazine/index.htm>

Améliorer la communication interne au BIT

**A
CLASSER**

Rapport préparé pour
le Directeur général élu du BIT
par un groupe informel de
composé de fonctionnaires

cc: Mr. Skerrott
Ms. Logan

URGENT

**A
CLASSER**

separate copies

Strengthening management to maximize delivery and results

As a result of several SMT meetings held during this year, the Director-General has asked us to address the issues involved in strengthening management in order to improve delivery and results in the ILO. It was agreed that the first step was to reach a common understanding of the main problems facing the organization and to identify possible solutions.

our SMT "lite" on 12...

Management
audits

Améliorer
la
communication

Motivation du
personnel

- Maths homework
- Votre comité vous informe
- El rincón hispánico
- Polling ILO women

EDITORIAL

Devoir de maths

Énoncé: Sachant qu'une réunion allégée (constante appelée «SMT lite») a eu lieu en décembre 2002. Que lors de cette réunion, l'équipe de direction (appelée ici DT) d'une grande organisation O comprenant plus de 2000 travailleurs (P) œuvrant pour la justice sociale a décidé de réfléchir en moins d'un mois (T) sur la possibilité de réaliser l'objectif qu'elle s'est fixé (B) s'énonçant comme suit: «Identifier et classer au moins cinq obstacles entravant la gestion et la communication (GC) au sein du Bureau et faire des propositions pour y remédier.»

Après avoir développé vos hypothèses, cherchez éventuellement les erreurs de raisonnement qui ont pu se glisser dans cet énoncé ainsi que les paramètres manquants.

Hypothèse 1 (simplifiée):

Selon le théorème «il n'est jamais trop tard pour bien faire», la DT (appelée aussi Dream Team), soucieuse du bien-être de ses troupes, a finalement décidé de s'intéresser à sa ressource la plus précieuse: le personnel de l'organisation. Pour motiver P elle se doit donc de l'intégrer dans ce grand processus de réflexion entrepris au début de cette année. Pour atteindre B et déterminer G et C, il suffira d'abord de bien relire les 12 numéros précédents de U (Union magazine) et de puiser dans son courrier des lecteurs des propositions sensées.

Hypothèse 2:

Selon le théorème «il ne faut pas prendre les enfants du Bon Dieu pour des canards sauvages», et sachant que l'attention donnée à un projet est proportionnelle au temps et à la publicité qu'on lui accorde; sachant encore, paramètre manquant dans l'énoncé, que le prochain GB aura d'importantes décisions à prendre pour l'avenir de O et de P, alors SMT (en version «lite» ou pas), voudra certainement se donner bonne conscience et montrer qu'en trois ans, elle a entrepris un large chantier de réformes sans oublier ses ressources humaines. Si l'on reprend l'énoncé depuis le début, on pourrait même émettre l'hypothèse qu'il existe des projets cosmétiques, si désireux d'être finis avant d'être entrepris que leur crédibilité pourrait être fortement mise en doute.

(Pour solution, voir ci-dessous.)

Les rédacteurs
unionmag@ilo.org

• Anti-sèche pour les nuls ou ceux qui ont raté le cours: lors de sa réunion de décembre 2002 (compete-rendu normalement disponible sur le site du DG: <http://mirror/intranet/french/bureau/dgo/smt/conc2002/index.htm>), l'Équipe de direction (voir composition sur le site) a décidé d'entamer un large processus de consultation parmi le personnel afin d'identifier et de classer au moins cinq problèmes pouvant être à l'origine de mauvaises communication et gestion internes au sein du BIT. Cet exercice devait être réalisé entre le 17 décembre 2002 et le 21 janvier 2003. L'histoire ne dit pas si l'équipe de direction a travaillé pendant ses congés, ou si chaque membre de la dite équipe a effectivement répécuté l'information et l'exercice dans toutes les strates de son service; par contre, certaines de nos sources nous ont informés qu'étant donné le peu de résultats sortis des précédentes enquêtes, plusieurs services avaient soit carrément refusé de se prêter à l'exercice, soit assisté de la manière la plus léthargique possible à ces réunions de remue-ménages.

EDITORIAL

Maths homework

Proposition: By a heuristic process of deduction, you have arrived at the inference that on 17 December 2002, a meeting took place of the Senior Management Team (SMT) of large organization O comprising over 2000 employees (HR) working to achieve social justice (J), further postulating that said meeting formed part of O's strict, calorie-controlled, low-fat, high-fibre diet (coefficient known as SMT Lite).

By correlating your various calculations, you empirically demonstrate that SMT Lite decided to reach conclusions within one month (T) about ways of addressing the issues involved in strengthening management (M) and communications (C) to maximize delivery and results for internal and external clients (goal G), quantified through the following expression: "Identify and rank the main five obstacles as well as possible solutions/concrete actions".

Having developed your working hypotheses, test them by identifying any logical flaws which may have accidentally found their way into the above Proposition, as well as any parameters you feel may be missing.

Hypothesis 1 (simplified):

In accordance with the axiom "better late than never", SMT (aka DT, or Dream Team), concerned for the well-being of its troops, has at last decided to take an interest in its most precious resource: namely the HR of O. In order to motivate its HR it feels obliged to integrate them into the review exercise (R) undertaken at the start of this year. In order to achieve G and strengthen M and C, the solution consists of carefully rereading the last 12 issues of U (Union magazine) with a view to extracting from its readers' letters a variable number of useful indicators.

Hypothesis 2 (complex):

In accordance with the axiom "you can't fool all of the people all of the time", and knowing that the attention paid to a project is proportional to the time and publicity that are afforded to it; and further knowing that (note parameter missing from the Proposition) the next GB will have important decisions to take for the future of O and HR, the SMT (Lite or otherwise) will certainly want to ease its conscience and demonstrate that over the course of three years it has undertaken a wide range of reforms without ever overlooking its HR. If we return to the initial Proposition, we may even put forward the hypothesis that there exist projects whose nature is entirely cosmetic, and which are so desirous of being completed before they have even been implemented that there is considerable doubt about their credibility.

(For solution see below.)

The editors
unionmag@ilo.org

• Crib for dummies and anyone that skipped the course: At its December meeting (conclusions no doubt available any day now on the DG's website: <http://mirror/intranet/english/bureau/dgo/smt/conc2002/index.htm>) the Senior Management Team (see site for list of members) decided to undertake a broad staff consultation exercise in order to identify and rank the main five obstacles to improving internal communications and management in the ILO. The process was to be completed between 17 December 2002 and 21 January 2003. History does not record whether the SMT worked all through its holidays, or how diligently the members of the team did in fact spread the word about the exercise at every level of their respective departments; but according to our sources, with memories still fresh of the results (or lack thereof) emanating from previous such surveys, a number of branches either bluntly refused to take part in the brainstorming sessions or did so with a marked lack of enthusiasm.

AUX QUATRE COINS

COMMUNICATION DU COMITÉ

Secrétariat du Syndicat

Tél. (+ 41 22 799) 7956

Courriel: syndicat@ilo.org

Union est l'organe de presse du Syndicat du personnel du Bureau international du Travail. Son Comité de rédaction détermine la ligne éditoriale et le contenu du journal. Les communications du Comité du Syndicat, qui est l'organe exécutif du Syndicat, sont identifiées en tant que telles dès lors qu'elles sont publiées dans Union.

Contrats précaires : où en sommes-nous ?

L'Assemblée générale extraordinaire du Syndicat, réunie le 30 septembre dernier, a adopté un projet de résolution sur l'emploi précaire de longue durée au BIT. Ce texte sert de guide à nos efforts pour résoudre le problème de la précarité au BIT ou, comme l'appelle la circulaire n° 630, «*l'utilisation impropre des contrats*».

Quels résultats avons-nous obtenus depuis l'adoption de cette résolution? Le Comité nouvellement élu a publié, à la fin de l'année dernière, un communiqué de large diffusion (broadcast) invitant les personnes se trouvant dans une situation d'urgence – du fait par exemple du non-renouvellement de leur contrat – à prendre contact avec le Syndicat dans les plus brefs délais. Le Comité a également constitué en son sein un groupe de travail sur la précarité (Bulletin du Syndicat n° 1300), qui a rencontré des représentants des précaires afin de travailler ensemble à la recherche de solutions. Ce groupe élargi prépare actuellement un questionnaire en vue de lancer un recensement, sur une base volontaire, des précaires au BIT. En effet, comme le souligne la résolution, bon nombre de précaires ne sont pas encore reconnus comme tels par l'Administration. Le groupe de travail étudie la possibilité de mettre en place des «pools mobiles» pour certaines spécialités qui permettront de combiner stabilité d'emploi pour les personnes concernées et variation saisonnière des besoins dans les différents services.

(Voir article «*Éliminer la précarité au BIT*», p. 7.)

Syndicat du BIT: communiquer autrement

La page Web du Syndicat <http://www.ilo.org/public/french/staffun/> est en évolution et, nous l'espérons, en amélioration constante pour une meilleure information de nos membres. Parmi les innovations récentes, signaler: la mise en ligne d'*Union*, une page consacrée au Fonds d'entraide du Syndicat, la publication des compte-rendu de décisions du Comité, l'intégralité des documents de l'Assemblée générale ainsi communiqués électroniquement et simultanément à tous. A venir, le texte des Broadcasts les plus importants, dont l'existence était jusqu'ici trop éphémère. Tout cela par principe en trois langues. Un grand remerciement à nos collègues tout dévoués à une tâche souvent ingrate, mais ô combien utile, et d'abord à Johanna van Rijn du Secrétariat, et à Federico Quevedo, notre Webmaster.

Un Syndicat pour tous : relations entre le siège et le terrain

Comme cela est devenu une excellente habitude, le Bureau du Syndicat a rencontré, à la veille de la session de l'Assemblée générale annuelle, les élus titulaires du terrain, en provenance de Beyrouth, Islamabad, Lima et Yaoundé. Cette rencontre a permis d'aboutir à des conclusions pratiques pour un meilleur fonctionnement de notre unité syndicale, qui ont été communiquées à l'Assemblée générale. Les principaux engagements pris sont les suivants:

- plein soutien des élus du terrain au programme d'action pour 2003 soumis à l'Assemblée générale;
- engagement du Comité du Syndicat à mieux aider les titulaires du terrain dans l'accomplissement de leurs fonctions – y compris par des aides financières accrues;

Sécurité hors siège: le cas d'Abidjan

La crise qui frappe la Côte d'Ivoire depuis quelques mois n'a pas épargné le personnel du BIT sur place. Certains de nos collègues internationaux ont été évacués avec leurs familles; d'autres sont restés «mobilisés sur place»; le personnel national a dû faire face à la situation pour continuer d'assurer le fonctionnement du Bureau régional dans des conditions évidemment difficiles.

L'expérience qu'eux et nous sommes en train de vivre a montré que des progrès étaient possibles dans la gestion d'une telle crise par le BIT. Un comité ad hoc paritaire a été constitué sur place; les mesures essentielles à prendre pour assurer la sécurité du personnel non évacué ont été cernées; un contact permanent a été établi entre les différents acteurs (Bureau régional, CABINET, HRD, ED/REGIONS...) et le Syndicat; et le Fonds d'entraide du Syndicat a pu intervenir rapidement pour apporter un soutien matériel à ceux qui en avaient le plus besoin. Ne pas savoir gérer une crise n'est donc pas une fatalité. Le Comité du Syndicat se félicite à ce propos de la collaboration sincère qui a pu être établie entre tous ceux concernés depuis qu'il en a saisi le Directeur général vers la mi-décembre – tout en souhaitant qu'aucune crise majeure ne vienne à nouveau tester ce dispositif dans les jours, les semaines ou les mois à venir!

Personnes handicapées: travailler au BIT

Le BIT n'a, c'est le moins que l'on puisse dire, pas de politique concernant l'emploi des personnes handicapées au sein de ses propres structures. Bien que l'OIT ait adopté, en novembre 2001, un «Recueil de directives pratiques sur la gestion du handicap sur le lieu de travail» et que la Convention 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées ait été largement ratifiée, le BIT est long à prendre action, que ce soit en termes de recrutement, de possibilité de faire carrière, d'adaptation des postes de travail. Les quelques exemples de collègues travaillant actuellement au siège font figure d'exception. La situation sur le terrain n'est en aucune façon meilleure. Ce n'est pas cependant la bonne volonté qui manque de part et d'autre, comme en témoignent certains aménagements matériels qui ont pu être effectués dans les années récentes. L'année 2003 a été déclarée Année européenne des personnes handicapées. Le Comité du Syndicat a donc décidé d'inscrire cette question parmi les priorités de son action, et a constitué un groupe de travail ad hoc dans le cadre de son sous-comité permanent pour la sécurité sociale. Notre collègue Azza Taalab a accepté d'agir comme coordinatrice des travaux de ce groupe.

- détermination conjointe d'aller vers plus de transparence dans le montant et l'utilisation des moyens mis à disposition pour renforcer l'action syndicale sur le terrain;
- création d'un Groupe de travail sur l'égalité de traitement entre siège et terrain, comprenant tous les élus régionaux, et doté des moyens de travailler par le Comité du Syndicat.

La puissance de notre Syndicat, donc son présent et son avenir, c'est en grande partie les syndiqués hors siège. Mais c'est aussi le fort potentiel de mobilisation qui existe à Genève. Les deux ensemble disposent d'une force incomparablement supérieure à celle, additionnée, de chacune des parties. C'est ce message d'unité syndicale et de détermination commune qui a été transmis à l'Assemblée générale.

Éliminer la précarité au BIT: une bonne résolution pour 2003?

Le 30 septembre dernier, l'Assemblée générale extraordinaire du Syndicat adoptait une résolution sur l'emploi précaire de longue durée au BIT: la bonne résolution de notre Organisation pour 2003? Il faut y croire.

Il ne vous aura pas échappé que la trop célèbre circulaire n° 630 jette un voile pudique sur ce problème crucial auquel sont confrontés nombre de nos collègues. Exit les précaires, place aux personnes soumises à une « utilisation impropre des contrats de travail ». Késako?

Que cette « impropriété » (!) ne nous fasse pas oublier que chaque dossier cache une personne – et, au-delà, une famille – dont la seule demande est de pouvoir travailler au service d'une organisation qui se veut le chantre de la justice sociale et du travail décent.

Le parcours du combattant d'un précaire, c'est slalomer d'ex-col. en SST, parfois en *short term* (avec un peu de chance, mais cela coûte plus cher!) en évitant autant que possible les périodes d'interruption. C'est tenter d'éviter les écueils pour parvenir aux fameux 24 mois de contrats donnant droit au précieux sésame: être reconnu précaire par HRD! Distinction suprême qui ne leur donne pourtant qu'un droit, celui de participer aux concours quelle que soit leur nationalité (mais en tant que candidats externes).

Le saviez-vous?

- Un ex-coll. ne bénéficie d'aucune protection sociale au BIT, ni assurance-maladie, ni assurance-retraite.
- Depuis quelque temps, ils ne reçoivent plus de carte de légitimation et doivent résoudre eux-mêmes les problèmes de visas et de permis de séjour.

- Il existe certes une assurance-maladie propre aux fonctionnaires ST, mais la moindre interruption de contrat entraîne une absence de protection: comment en effet trouver une caisse-maladie en Suisse pour un mois ou deux seulement?
- Certains travailleurs précaires ont aussi des responsabilités familiales et doivent jongler entre contrats et interruptions pour faire garder leurs enfants.

Il ne faut pas non plus oublier la véritable nébuleuse: les précaires sur le terrain. A ce jour, HRD ne peut nous en donner ni le nombre ni, a fortiori, les noms. Le Syndicat va tenter de remédier à cette situation en lançant une enquête au siège et dans tous les bureaux extérieurs (voir p. 5).

L'objectif de cet article n'est pas de minimiser les efforts déployés par HRD pour régulariser la situation de certains précaires – la signataire de ces lignes peut témoigner personnellement de ces efforts – mais d'attirer l'attention, pour une fois, sur l'aspect humain et non bureaucratique de cette situation. Et, espérons-le, d'encourager la solidarité entre *tous* les collègues, quel que soit leur type de contrat.

Un espoir pour cette année? « *Il est essentiel que toute personne employée par le Bureau, sur quelque base contractuelle que ce soit, bénéficie d'un traitement juste et équitable en termes de rémunération et des autres conditions de travail* » (Circulaire n° 630, parag. 1).

Chiche?

Martine Humblet ■
Coordinatrice, Groupe de travail
du Syndicat sur les précaires

REJOIGNEZ NOUS!

- Adhérer • Communiquer • Participer



La precariedad en la OIT: ¿a dónde llegamos?

La Asamblea General Extraordinaria del Sindicato, reunida el 30 de septiembre de 2002, adoptó un proyecto de resolución relativo al empleo precario de larga duración en la OIT. Ese texto orienta nuestros esfuerzos para resolver el problema de la precariedad en la OIT.

¿Qué resultados obtuvimos desde la adopción de esa resolución? El nuevo Comité publicó, a fines del año pasado, un comunicado de amplia difusión (*broadcast*), invitando a las personas que se encuentran en situación de emergencia – consecutiva a la no-reconducción de su contrato, por ejemplo – a contactar el Sindicato lo más rápidamente posible. Como resultado de ese aviso, un cierto número de precarios nos contactó y actualmente estamos buscando soluciones para cada caso, con la colaboración de HRD.

Al mismo tiempo, un grupo de trabajo sobre la precariedad se creó dentro del Comité (Boletín del Sindicato no. 1300) y se reunió con los representantes de los precarios con el objetivo de trabajar conjuntamente en la búsqueda de soluciones. El grupo ampliado prepara actualmente un cuestionario de registro voluntario de los precarios de la OIT, puesto que, como lo subraya la resolución adoptada por la Asamblea General, muchas de las personas que se encuentran en esta situación no son todavía reconocidas como precarias por la Administración. Necesitamos conocer la situación personal y profesional de cada una de ellas para facilitar la búsqueda de un empleo estable. El grupo de trabajo estudia igualmente la posibilidad de crear “grupos móviles” de determinadas especialidades profesionales que permitirían combinar la estabilidad en el empleo de los involucrados y los cambios periódicos de la demanda de ciertos servicios.

(Ver igualmente el artículo “*Eliminer la précarité au BIT/Éliminating precarious work in the ILO*”).

Personas con discapacidad: Trabajar en la OIT

La OIT no tiene, es lo menos que puede decirse, una política relativa al empleo de las personas con discapacidad en sus propias estructuras. A pesar de que la Organización ha adoptado el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo en noviembre de 2001, y que el Convenio núm. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) ha sido ampliamente ratificado, la Oficina a tardado en actuar, ya sea en términos de contratación, de posibilidades de carrera, de adaptación de puestos de trabajo. Los pocos ejemplos de colegas que trabajan actualmente en la sede constituyen la excepción. La situación no es mejor en el terreno. Sin embargo, no es que falta de la buena voluntad de las partes, prueba de ello los arreglos materiales que han sido efectuados en los últimos años. El año 2003 ha sido declarado Año Europeo de las Personas con Discapacidad. El Comité del Sindicato ha decidido inscribir esta cuestión entre sus acciones prioritarias y ha constituido un grupo de trabajo ad hoc en el marco de su sub-comité permanente sobre la seguridad social. Nuestra colega Azza Taalab ha aceptado ser la coordinadora de este grupo de trabajo.

Sindicato de la OIT: Comunicar de otra forma

La página Web del Sindicato <http://www.ilo.org/public/spanish/staffun/> esta evolucionando y, ojalá también, mejorando sin cesar para brindar a nuestros miembros mayor información. Entre las innovaciones recientes, valga citar: la creación de una página para *Unión*; una página dedicada al Fondo de Ayuda del Sindicato del Personal; la publicación de las actas de las decisiones del Comité; la versión íntegra de los documentos de la

Asamblea General así comunicados de modo electrónico y simultáneo a todos. En un futuro próximo, el texto de los *User-broadcast* mas importantes, cuya existencia fue hasta ahora demasiado efímera. Todo ello se publicara sistemáticamente en tres idiomas. Un cordial agradecimiento a nuestros colegas totalmente entregados a una causa a menudo ingrata, pero tan útil, a Johanna van Rijn de la Secretaria, y a Federico Quevedo, nuestro Webmaster.

Un Sindicato para todos: Relaciones entre la sede y el terreno

Como ya se ha vuelto una excelente costumbre, la mesa del Sindicato se ha reunido, la víspera de la sesión de la Asamblea General anual, con los representantes titulares en el terreno, pertenecientes a Beirut, Islamabad, Lima, y Yaundé. Este encuentro ha permitido llegar a conclusiones prácticas para un mejor funcionamiento de nuestra unidad sindical, conclusiones comunicadas a la Asamblea General. Los principales compromisos a que se llegó son los siguientes:

- pleno apoyo de los representantes en el terreno al programa de acción para 2003 sometido a la Asamblea General;
- compromiso del Comité del Sindicato a ayudar mejor a los titulares en el terreno en el cumplimiento de sus funciones comprendidas ayudas financieras acrecentadas;
- determinación conjunta de dirigirse hacia una mayor transparencia tanto en el monto como en la utilización de los medios puestos a disposición para reforzar la acción sindical sobre el terreno;
- creación de un Grupo de Trabajo sobre la igualdad de remuneración entre la sede y el terreno, englobando a todos los representantes regionales, y dotado de medios para trabajar por el Comité del Sindicato.

El poder de nuestro Sindicato, es decir, su presente y su futuro, es en gran parte sus afiliados fuera de la sede. Pero también es el fuerte potencial de movilización que existe en Ginebra. Los dos juntos disponen de una fuerza incomparablemente superior a la suma de cada una de las partes. Es este mensaje de unidad sindical y de determinación común el que ha sido transmitido a la Asamblea General.

Seguridad en el terreno: El caso de Abidján

La crisis que sufre Côte d'Ivoire desde hace algunos meses ha incidido en el personal de la OIT en dicho país. Algunos colegas han sido evacuados junto con sus familias; otros siguen movilizadas allí; el personal nacional ha tenido que afrontar la situación para seguir asegurando el funcionamiento de la Oficina Regional en condiciones evidentemente difíciles.

La experiencia que ellos y nosotros estamos viviendo muestra que eran posibles progresos en la gestión de esa crisis por la OIT. Se ha constituido un comité paritario “ad hoc” en Abidján; se han identificado las medidas esenciales que deben tomarse para garantizar la seguridad del personal no evacuado; se ha establecido un contacto permanente entre los diferentes actores (Oficina Regional, CABINET, DRH, ED/REGIONS...) y el Sindicato; el Fondo de Ayuda del Sindicato pudo intervenir rápidamente para prestar apoyo material a aquellos que tenían mayor necesidad. No saber administrar una crisis no es pues una fatalidad. El Comité del Sindicato se felicita a este respecto por la colaboración sincera que ha podido establecerse entre todos los concernidos después de haber acudido al Director General a mediados de diciembre. Deseamos que ninguna crisis importante haga necesario ensayar meramente este dispositivo en los días, semanas o meses futuros.

¡UNANSE A NOSOTROS!

• Afiliarse • Comunicar • Participar

AROUND THE CORNER

COMMUNICATION FROM THE COMMITTEE

Staff Union secretariat:
Tel. (+ 41 22 799) 7956
Email: syndicat@ilo.org

Union is the press organ of the ILO Staff Union. Its editorial stance and contents are determined by its Editorial Board. The communications of the Staff Union Committee, which is the executive organ of the Staff Union, are identified as such whenever they are published in Union.

Precarious contracts at the ILO: Where are we?

The Extraordinary General Meeting held on 30 September last year adopted a resolution concerning long-term precarious employment at the ILO. This text guides our efforts to resolve the problem of precarious employment situations at the ILO. What results have we achieved since then? The incoming Committee sent out a User Broadcast inviting all those persons in urgent situations – such as those seeking a renewal of their contract – to contact the Staff Union quickly. Many did so and we are currently seeking solutions on a case-by-case basis in collaboration with HRD.

The Committee also constituted a Working Group on Precarious Employment (Union Bulletin No. 1300) that met some of those concerned with a view to working together to find appropriate solutions. This enlarged group is now preparing a questionnaire to provide solid information on the overall situation, to be completed on a voluntary basis. Indeed, as emphasized by the Resolution adopted by the General Meeting, many of those under precarious forms of contracts are not recognized as such by the Administration. We need to know the personal and professional situation of each person to facilitate finding stable, suitable employment for them. The Working Group is examining the possibility of establishing “mobile pools” for some professional categories that would combine stable employment for those concerned with the variation in workloads experienced by some units and Departments.

(See also article “Eliminating precarious work in the ILO”, p. 13.)

The ILO Staff Union: A different way of communicating

The Union Web page <http://www.ilo.org/public/english/staffun/> is evolving and, we hope, constantly improving to provide better information for our members. Among the most recent innovations: the online presence of *Union* magazine, a page dedicated to the Staff Union Assistance Fund, the posting of the minutes of Committee meetings, and documents pertaining to the general meeting. The most important User Broadcasts will also be available on the web this year. All of this in principle in the three working languages. Many thanks are due to the people that devote themselves to this often thankless but important task, especially Johanna van Rijn of the Secretariat, and Federico Quevedo our Webmaster.

Disability and working at the ILO

The ILO does not have an active policy on employment of persons with disabilities. While the Organization adopted a Code of Practice on Managing Disability in the Workplace in November 2001, and Convention 159 concerning Vocational Rehabilitation and Employment of Disabled Persons has been widely ratified, the Office has been slow to take action in terms of recruitment, career development and providing accessible workplaces. The few headquarters colleagues that do have disabilities appear to be an exception, and the situation in the field is no better. This is not, however, because of a lack of goodwill, as evidenced by some of the accessibility improvements that have been made recently. The year 2003 has been declared European Year of People with Disabilities. The Staff Union Committee has therefore decided to place this question among

its priorities, and has formed an ad hoc working group within its permanent group on social security. Our colleague Azza Taalab has agreed to act as coordinator.

Field security: The case of Abidjan

The crisis that has hit Côte d'Ivoire these past months has not spared the ILO staff stationed there. Some of our international colleagues have been evacuated with their families, others have stayed mobilized at the duty station, and national personnel have had to confront the situation of ensuring the functioning of the Regional Office during obviously difficult circumstances. The experience that they and we are facing has shown that progress can be made in the management of such a crisis by the ILO. A joint ad hoc committee was constituted in the field; the essential measures needed to ensure security of non-evacuated staff were identified; permanent liaison was established between the responsible actors – Regional Office, CABINET, HRD ED/REGIONS – and the Staff Union; and the Staff Union Assistance Fund was able to quickly intervene by providing resources to those most in need. It is therefore possible to manage such crises. The Staff Union Committee is proud to be able to help in the sincere collaboration that has been put in place among all concerned, including the Director-General, who became actively involved in mid-December. We hope that no new similar crises in the coming days, weeks or months will further test this form of collaboration!

A Staff Union for all: Relations between headquarters and the field

As has become an excellent tradition, the Officers of the Staff Union Committee, on the eve of the Annual General Meeting, met the elected titular representatives of the field, coming from Beirut, Islamabad, Lima and Yaoundé. This meeting permitted the group to come to some practical conclusions for a better functioning of a united union that were communicated to the general meeting. The main conclusions reached are the following:

- full support from the elected titular representatives for the 2003 Programme of Action submitted to the general meeting;
- support from the Staff Union Committee to provide improved assistance to the titular representatives in the fulfilment of their duties, including financial assistance;
- joint determination to move towards greater transparency concerning the amount and utilization of resources dedicated to reinforcing Staff Union action in the field;
- creation of a Working Group on Equality of Treatment between Field and Headquarters, comprising all elected regional representatives and endowed by the Staff Union Committee with the resources to act.

The strength of our Union, today and in the future, depends in large measure on the Union members outside of headquarters. But it also depends a great deal on the strong potential for mobilization that exists in Geneva. The sum of these two groups, field and headquarters, is much greater than the individual parts. This is the message of union unity and common determination transmitted to the general meeting.

AROUND THE CORNER

COMMUNICATION FROM THE COMMITTEE

Staff Union secretariat:
Tel. (+ 41 22 799) 7956
Email: syndicat@ilo.org

Eliminating precarious work in the ILO:

A New Year's resolution for 2003?

Last year on 30 September, at its Extraordinary General Meeting, the Staff Union adopted a resolution on long-term employment under precarious conditions in the ILO: was this the New Year's resolution of our Organization for 2003? Let's hope so. You cannot have missed the fact that the famous circular No. 630 gingerly touches on this critical problem which faces numerous of our colleagues. Exit the precarious workers, enter persons subject to "inappropriate use of employment contracts". Huh?

We should not forget that behind this "impropriety" (!) there is a person – and, moreover, a family – whose only demand is to work in the service of an organization which considers itself as the high priest of social justice and decent work.

The obstacle course faced by a precarious worker is a slalom run between external collaboration, SST, and sometimes "short-term" contracts (if you're lucky: remember, these contracts are more expensive!) all the while trying to avoid too long interruptions of service. It means trying to avoid all sorts of pitfalls to reach the fabled 24 months which give access to the precious prize: recognition by HRD as a precarious worker! A high distinction which nonetheless brings only one privilege: to participate in competitions (as external candidates) without regard to nationality. Did you know?

- An external collaborator enjoys no social protection benefits at the ILO: neither health insurance nor pension.
- For some time now, they have no longer been receiving *cartes de légitimation* and have to handle problems regarding visas and residence permits themselves.

- There is indeed health insurance for ST officials, but the slightest interruption of contract brings about a gap in coverage: how does one find a health insurance fund in Switzerland that will cover you for only one or two months?
- Certain precarious workers also have family responsibilities and have to juggle contracts and interruptions in employment to find suitable childcare arrangements.

Nor should we forget the hidden sufferers: the precarious workers in the field. To this day, HRD is unable to give us the number, much less the names of such workers. The Union will try to remedy this situation by launching a survey at HQ and in all external offices (see p. 11).

The purpose of this article is not to minimize the efforts made by HRD to regularize the situation of certain precarious workers – the author of these lines can personally testify to these efforts – but to draw attention for once not to the bureaucratic but to the human dimension of this problem. And, let's hope, to encourage solidarity on the part of *all* colleagues, no matter what type of contract they enjoy.

A goal for this year? "It is of particular concern that all persons employed by the Office – on whatever contractual basis – be accorded fair and equitable treatment in terms of appropriate remuneration and other working conditions" (Circular 630, para. 1). Let's take up the challenge!

Martine Humblet ■

Coordinator, Staff Union Working Group on Precarious Employment

COME AND JOIN US!

- Become a member
- Communicate • Participate

CORRESPONDENCE

SHIF elections

The January 2003 issue of *Union* carried a letter by Dirk Belau and Irene Cross entitled "SHIF election manoeuvres" regarding their appeal against the way the recent elections to the SHIF Management Committee had been conducted. The authors state that the outgoing Committee "gave a last proof of its arbitrary style" by rejecting their appeal when "a number of its members had a vested interest in the outcome of the elections". As the Chairperson of the outgoing Committee I consider it my duty to respond to such misleading allegations. The truth is that when the Committee took up the discussion on the appeal by Mr. Belau and Ms. Cross at its 148th meeting on 2 December 2002, it was perfectly aware of the potential conflict of interest arising from the fact that some of its members were also candidates in the contested elections. This is why it decided that, while all members would be allowed to express their

views, those who were standing for reelection in the ILO should abstain from voting. The decision to reject the appeal was taken by 6 votes to 1, which were all cast by non-candidates. Mr. Belau and Ms. Cross were both present at the meeting and witnessed the precautions taken in this respect; thus their allegations are unfair.

As far as the substance of the appeal is concerned, the majority of the voting members of the Committee considered that the scrutineers had organized and carried out the election procedure within the authority given to them by the SHIF Regulations, which involves a certain discretion in decisions relating to the procedure. They also considered that the basic principle of equality between the candidates had been respected. As Mr. Belau and Ms. Cross mention in their letter, they have submitted an appeal against the Committee's decision under Article 5.3 of the SHIF Regulations. As the matter is *sub judice*, the proper course now is to await the outcome of that procedure.

Alvaro Castro Gutiérrez ■

Chairman, SHIF Management Committee, 2002

QUESTIONNAIRE EXPRESS

Briser le plafond de verre au BIT

En mars 2001 le numéro 308 d'*Union* avait traité le thème «Briser le plafond de verre au BIT». Nous préparons le numéro de mars 2003 traditionnellement réservé aux problèmes d'égalité et de genre. A cette occasion, nous souhaiterions que les collègues femmes fassent un bilan de leurs carrières ou de leurs impressions sur la situation des femmes au BIT, deux ans après.

Nous serions très reconnaissants que le plus grand nombre possible de femmes au BIT répondent à notre questionnaire express. Envoyez vos réponses, en les numérotant comme ci-dessous, par mail à unionmag@ilo.org (sur papier si vous préférez). Votre identité restera strictement confidentielle.

1. Quelle était votre vision (rêve) concernant votre poste il y a deux ans? Et aujourd'hui?

2. Occupez-vous toujours les mêmes fonctions aujourd'hui qu'il y a deux ans?

3. Avez-vous obtenu une promotion? des responsabilités supplémentaires? les deux? des responsabilités sans une promotion? (vous êtes libres de développer: concours, reclassification...)

4. Avez-vous reçu une formation supplémentaire ou une mise à jour de vos connaissances?

5. Avez-vous eu la possibilité de travailler sur le terrain (P)? De partir en mission (G)?

6. A travers votre parcours professionnel personnel au BIT et de manière plus générale, pensez-vous que l'organisation a tout mis en œuvre ces deux dernières années pour faciliter l'accès des femmes aux fonctions de responsabilité?

7. Quels sont à votre avis les obstacles qui empêchent les femmes à accéder aux postes de responsabilité au BIT?

8. Citez une mesure que l'organisation pourrait prendre pour que les femmes accèdent plus facilement aux postes à responsabilité.

9. Résumez votre situation de femme au travail en deux mots.

10. Quel message aimeriez-vous dire à vos collègues femmes à cette occasion?

QUICK QUESTIONNAIRE

Breaking through the glass ceiling in the ILO

In March 2001 issue 308 of *Union* was on the theme of "Breaking through the glass ceiling in the ILO". We are now preparing our March issue, which will be discussing equality and gender questions in the month of International Women's Day. Two years on, we would be interested to know how women in the ILO feel about their own career progress, and about the situation of women in the ILO in general.

We would appreciate it if a maximum number of women colleagues could spare five minutes to reply to our quick questionnaire below. Send your answers, numbered as below, by email to unionmag@ilo.org (on paper if you prefer). The identity of all respondents will be treated in the strictest confidence.

1. How did you see (in reality or ideally) your post two years ago? And now?

2. Do you still occupy the same functions now as you did then?

3. Have you received a promotion? Additional responsibilities? Both? The responsibilities without the promotion? (Feel free to add details: competition, reclassification, etc.)

4. Have you had any additional training or retraining to develop your competencies?

5. Have you had any opportunity to work in the field (P)? Or go on mission (GS)?

6. Either on the basis of your own professional experience in the ILO or in general, do you believe the organization has done everything possible over the past two years to enable women to gain access to positions of responsibility?

7. What in your view are the obstacles to women gaining access to positions of responsibility?

8. Indicate a measure the organization could implement to ease women's access to positions of responsibility.

9. In two words, sum up your situation as a working woman.

10. What message would you like to send your women colleagues on this occasion?

From ILO Communications

News you may have missed...

Blood donation A new circular on blood donation has been issued as No. 533, Series 14.

This circular is being broadcasted in electronic format only. Departmental secretariats are hereby requested to ensure that all staff members in their Department without an ILO email account or access to Intranet [*the Department or the member?*] be given a hard copy of the circular.

The hospital centres envisage [*really?*] a progressive increase in their blood requirements because of the development of major surgery and the increasing number [*is that so?*] of serious accidents. This problem concerns everyone: each of us might have the need for an urgent blood transfusion tomorrow and would then have to call upon the stocks of the Blood Transfusion Centre equipped solely to store, control and distribute the blood collected.

A blood collection will be organized in the Governing Body Room. A quick examination is made before any blood is taken to ensure that volunteers are medically suitable and not suffering from anaemia, high blood pressure, have not given birth [*why not ask that man?*] or had a major operation in the last year.

Each donor will receive a voucher entitling him [*what about her?*] to a cup of coffee and a sandwich.

Joint Medical Service – HRD (User Broadcast), 13 January 2003
ILO-COMMENT: il semble que la version française fait foi.

Senior Management Team

Conclusions of SMT Meetings **2003**. SMT “lite” meetings are held each week. They provide an opportunity for a free exchange of ideas and no Conclusions are produced.

Conclusions of SMT Meeting November **2002**. If corrective action is not taken, this year’s delivery rate will drop. There are understandable problems but the situation is largely the result of poor management and administrative delay. – Achieving gender balance may require the Office to go beyond [*!*] traditional [*?*] approaches of recruitment, particularly at the P5 and D1 levels. – All Sectors and Regions are invited to submit good material on ILO activities for use in various communications activities. The media is interested in successes and failures.

<http://mirror/intranet/english/bureau/dgo/smt/conc2002/index.htm>
ILO-COMMENT: Aren’t we all!

Take a look at the newly redesigned DG’s Web site.

http://mirror/dyn/ilosite/ilosite.whatsnew?p_lang=EN&p_archi ve=Y

ILO-COMMENT: The DG has been redesi-? Oh, right.

Regions and Technical Cooperation (ED/REGIONS): International Training Centre of the ILO in Turin

<http://mirror/public/english/bureau/dgo/staff/who/regions.htm>

ILO-COMMENT: pour rendre moins indigeste la formation?



*“You can hang out with all the boys...”
First Germaine Greer;
then Youssou Ndour;
even Real Madrid;
and now Village People!
With all of them on our side,
how can we fail?”*

union

Editorial Board/Comité de rédaction:

Mike Gautrey (Editor-in-Chief/Rédacteur-en-chef), Catherine Comte-Tiberghien (Rédactrice adjointe/Deputy Editor); Wisler Frédéric, Marcos Hurtado, Colleen McGarry, John Myers, Simar Proust, Nadia Skalli-Berny; Renate Meyer (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 628; unionmag@ilo.org

Union: la Tribune des membres du Syndicat

Union est l’organe de presse du Syndicat du personnel du Bureau international du Travail. Son Comité de rédaction détermine la ligne éditoriale et le contenu du journal. Les articles signés engagent uniquement leurs auteurs, et ne reflètent pas nécessairement les opinions du Comité de rédaction ou, a fortiori, celles du Comité du Syndicat. Les communications du Comité du Syndicat, qui est l’organe exécutif du Syndicat, sont identifiées en tant que telles dès lors qu’elles sont publiées dans *Union*. Reproduction autorisée avec mention de source.

Union: the forum for Staff Union members

Union is the press organ of the ILO Staff Union. Its editorial stance and contents are determined by its Editorial Board. Authors are solely responsible for the opinions expressed in signed articles, which do not necessarily reflect those of the Editorial Board or, most especially, of the Staff Union Committee. The communications of the Staff Union Committee, which is the executive organ of the Staff Union, are identified as such whenever they are published in *Union*. Reproduction authorized provided source is cited.

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 1,000 words. If possible, they should be submitted in MS Word 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 dix fois par an (avec deux 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 MS Word (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.

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

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