



New York, 1^{er} décembre 2003: les représentants du BIT au Symposium sur l'avenir des syndicats et associations du personnel dans le régime commun des Nations Unies. De gauche à droite: Nicolas Lopez, Jean-Victor Gruat et Tita Francese (Turin)



Lima, 11 noviembre 2003: Amalia Oroza de Cuba, Presidenta, Federación de Asociaciones, Sindicatos y Agrupaciones de Personal de las Naciones Unidas en el Perú, con Kofi Annan, Secretario General de Naciones Unidas

NEW YORK

- Job security in the ILO: Myth or reality?
- Au BIT comme à la Samaritaine
- SHIF and long-term care
- Bicentenaire haïtien
- Stick to the rules
- Ka prend son siclive

• PORT OF SPAIN

LIMA



Port of Spain, 5 December 2003: ILO calypso specialist Gerard Diaz (2nd right) leads the Christmas chorus. Santa's helper is Paula Robinson (see page 11)

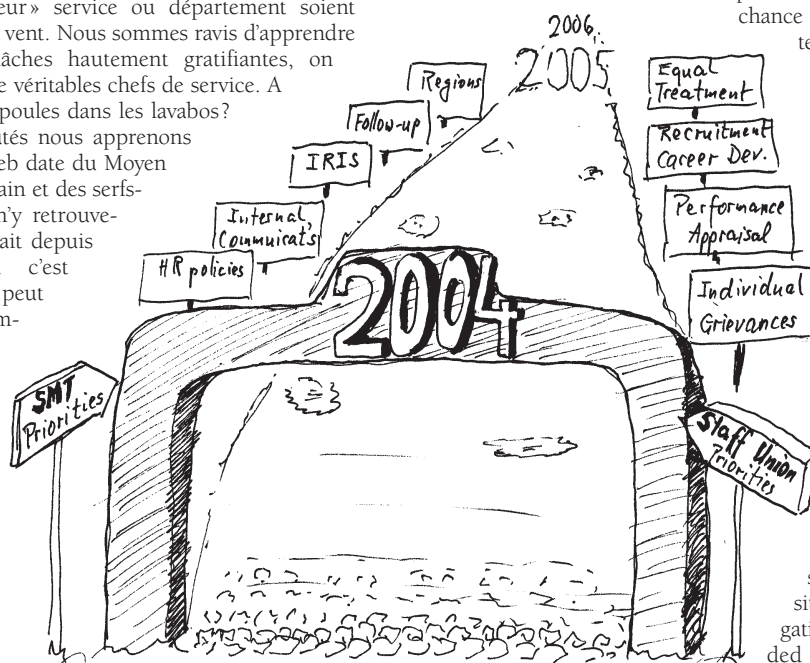
¡Viva las Américas!

EDITORIAL

Un début prometteur

Nous aimons bien les débuts d'année (même si à *Union* elle commence plus tard que les autres), que ce soit dans le monde ou au BIT c'est comme à la Samaritaine, il s'y passe toujours quelque chose...

- Le croirez-vous? Il existe maintenant un contre forum du Forum social mondial de Bombay. Nous venions de nous familiariser avec le nouveau concept d'alter mondialisation et voilà que les antis reviennent sur le devant de la scène: il va falloir choisir son camp.
- Autre nouvelle capitale: notre messagerie électronique a désormais une fonction double. Elle nous permet non seulement de connaître la météo du jour mais aussi de parfaire nos connaissances sur les compétences de nos pairs. Nous apprenons ainsi avec une grande satisfaction et un ouf de reconnaissance pour toutes nos collègues et amies secrétaires et/ou assistantes administratives, que leur description des tâches vient de s'enrichir d'une responsabilité enfin digne d'elles: s'assurer que tous les stores des fenêtres de «leur» service ou département soient remontés par jour de grand vent. Nous sommes ravis d'apprendre que pour ce genre de tâches hautement gratifiantes, on s'adresse à elles comme à de véritables chefs de service. A quand le changement d'ampoules dans les lavabos?
- Dans le lot des nouveautés nous apprenons également que notre site web date du Moyen Age avec de vieux silos à grain et des serfs-éditeurs et que personne n'y retrouverait ses petits (ça on le savait depuis longtemps mais quand c'est DCOMM qui l'affirme on peut être sûr que la terre va trem-



Let's go together

EDITORIAL

Start as you mean to carry on

We love the new year (even when *Union* magazine starts it a bit later than everyone else). Both in the ILO and in the real world, there's always a lot going on...

- Who'd have thought it? This year saw the creation of an Anti-World Social Forum Movement. Mumbai Resistance 2004 held its own meeting in the western Indian city to coincide with the World Social Forum last month. Just as we get used to the idea of alter-globalization, back come the antis to stir things up again. We'd better work out whose side we're on.
- News of another breakthrough. Our User Broadcast system now has a dual function. Not only can it tell you today's weather; it can enrich your knowledge about the competencies of your peers. What a relief thus to learn that the job descriptions of your departmental secretary colleagues have been redrafted to include responsibility for raising all branch window blinds on windy days. It was particularly pleasing to note that for this uplifting task, they were addressed with the kind of respect normally reserved for branch chiefs rather than the usual bluster. We await similar directives on how and when to change the lightbulbs in the toilets.
- Also to be filed under "novelties" was the faintly sinister admission that the ILO website is a dumping ground that has been trapping content types in silos and needs to discard the rot in order to repurpose. (Believe it or not, you've been saying the same thing for years – but the fact that DCOMM has now translated it into impenetrable jargon means something may be happen-

bler). Bienvenue dans l'ère du Dépôt de contenu structuré, du concept, de la technologie, du contrôle de qualité et du renforcement de l'identité de notre organisation (ne vous y trompez pas, cela ne veut pas dire qu'il y aura un nouveau logo). Nous avons souligné il y a quelque temps l'urgence de mettre en place un système de gestion du savoir et hop, deux mois plus tard, c'est fait (enfin presque). Vous en connaissez beaucoup d'employeurs qui réagissent aussi vite aux besoins de leur personnel?

- Plus chiffonnant: l'amiante. Grâce à la pugnacité d'une collègue, nous allons peut-être enfin savoir si oui ou non il y a lieu de s'inquiéter dans nos locaux genevois. Nous n'aimons pas beaucoup ces bombes à retardement.
- Pendant ce temps-là, le dollar baisse: hmm, pas bon pour nous ça. Soyons vigilants et prenons garde à ce que des charrettes ne soient pas embusquées derrière les discours de prudence à l'embauche. Et si en plus les chefs de projets fleuris se mettent à donner leur démission...
- Pour finir, parlons un peu des nouveaux arrivants. Nous souhaitons une chaleureuse bienvenue à un ancien membre du GB qui a finalement obtenu après une si longue attente son siège parmi nous. En tant qu'ancien Travailleur, nous pouvons être rassurés, aucune chance qu'il puisse se comporter en manager acerbe. Qui sait? Il pourrait même être élu en tant que délégué de service. Allez, Venez Milord, Vous assoir à notre table...

Les rédacteurs
unionmag@ilo.org

ing at last.) So welcome to the era of the structured content repository, breadcrumb navigation, and common branded identity (no, that doesn't mean a new logo – at least, we don't think it does). It only seems a couple of months ago – no, wait: it was a couple of

months ago – that we were pressing on these pages for a knowledge management system. Hey presto! Out it rolls. How many employers do you know that react so fast to the needs of their staff?

- More disturbing is the possibility of asbestos lurking in the dark corners of the HQ building, ready to pounce on the unsuspecting official. Thanks to one colleague's refusal to be fobbed off, we may be about to find out if there is a genuine threat to our health or not. Watch this space.
- Meanwhile, the dollar continues to plummet. That's bad news for us. We'd better watch out that all those warnings about not hiring new staff aren't preparing the way for layoffs of those already on board. It's bad enough with all these shrinking violet project chiefs handing in their resignation.
- And finally, talking of new staff: a warm welcome to the former GB member who at last got that long-awaited promotion to ILO official. We can no longer claim the Office is a peerless employer, but we're sure that as a union man he won't try to lord it over his staff. Who knows? Maybe he'll be elected Union steward. It wouldn't be the first time...

The editors
unionmag@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.

Sécurité de l'emploi au BIT: mythe ou réalité?

Des événements récents semblent montrer que licencier n'est pas si difficile que cela au BIT, et que le caractère permanent d'un contrat n'offre aucune protection «réelle et sérieuse»...

Le cas individuel

Un fonctionnaire permanent, au service du BIT depuis plus de 20 ans, est licencié du jour au lendemain début novembre 2003, à l'issue d'une longue procédure, sur recommandation du Comité des Rapports fondée sur:

- une appréciation négative portée sur la qualité du travail;
- une productivité prétendument insuffisante;
- de «mauvaises relations» avec son chef.

La préoccupation de tous

L'Assemblée générale, informée des circonstances entourant ce licenciement, s'est déclarée extrêmement choquée que le BIT puisse ainsi mettre à la rue pratiquement du jour au lendemain, pour des faits allégués en somme mineurs, un fonctionnaire permanent, ayant plus de 20 ans de service, ayant eu plus de dix rapports d'évaluation bons ou excellents avant l'arrivée récente des nouveaux chefs, ayant manifesté depuis plusieurs années son désir de changer d'affectation sans préjugé géographique, et de surcroît père d'une famille nombreuse. Elle a exprimé également son inquiétude de la tendance que cela pourrait représenter de menaces croissantes sur la sécurité de l'emploi des fonctionnaires du BIT.

Le suivi

Face à la protestation du Syndicat, et à la réaction immédiate et forte de l'Assemblée générale, le Directeur général est revenu sur sa décision initiale de ne pas faire effectuer de préavis à ce fonctionnaire. Pendant ces trois mois ainsi gagnés, HRD devrait pleinement explorer les possibilités de trouver un autre emploi pour lui. HRD a d'abord fourni au fonctionnaire, à sa demande, une liste manuscrite d'une quarantaine de positions à pourvoir à des grades convenables. Quand il a exprimé son intérêt pour une douzaine d'entre eux, situés sur le terrain, HRD lui a conseillé de contacter directement les unités concernées, et a établi quelques contacts préliminaires écrits avec certains des responsables administratifs concernés, y compris dans d'autres organisations internationales basées à Genève.

De son côté, le Syndicat a également contacté tous les responsables pour postes envisagés, mobilisé ses délégués de service, attiré l'attention de CABINET sur le temps perdu...

Le licenciement

Malgré cette forte mobilisation syndicale, y compris à l'occasion de la première session de l'Assemblée générale le 29 janvier, qui a entre autres demandé au Comité du Syndicat de faire valoir auprès du Directeur général et du Conseil d'Administration le très grand intérêt que le personnel porte à la sécurité de l'emploi au BIT et a déclaré sa détermination à réagir, y compris par l'action collective, contre quelque risque que ce soit qui compromette la sécurité de l'emploi au niveau du système commun ou au BIT et à se mobiliser en faveur des collègues risquant un licenciement injuste, le Directeur général a maintenu, le 30 janvier, sa décision de licencier ce fonctionnaire avec effet du 1 février en arguant de ce qu'il n'aurait pas été possible pour le BIT d'identifier une solution alternative de continuité d'emploi.

Une répercussion mondiale

Le même jour à 17 heures, une délégation du Comité du Syndicat, composée du Président, du deuxième vice-président, et des représentants titulaires des régions dont le 3^e vice-président du Comité, était reçue à sa demande par le Directeur de Cabinet du Directeur général. La délégation a fait état de la grave préoccupation de l'ensemble du personnel, dans toutes les régions du monde, face au précédent ainsi créé et aux menaces que cela semblait représenter pour la sécurité de l'emploi de chacune et chacun d'entre nous au BIT. Ces préoccupations ont été reprises dans une lettre du Directeur général co-signée du Président et 4 élus titulaires représentant les régions, où l'accent était mis sur six exigences fondamentales du personnel dans ce domaine:

- que le BIT se démarque nettement des attitudes prises par la CFPI et certains Agences et réaffirme qu'il reste attaché à la notion de carrière pour les fonctionnaires internationaux;
- qu'un mécanisme honnête d'évaluation du travail soit enfin mise en place pour une formule déclarée obsolète par le Conseil d'Administration depuis bientôt 4 ans;
- que soit aboli le Comité des Rapports sous sa forme actuelle d'organe à composition et délibérations secrètes sans aucune participation des représentants du personnel;
- que soit établi un mécanisme paritaire de traitement des conséquences humaines et des restructurations officielles ou insidieuses, encore trop souvent considérés uniquement d'un point de vue bureaucratique et comptable;
- que soit mis en place un mécanisme paritaire permettant de connaître et de traiter des cas dits «individuels» dans un contexte permettant de rechercher des solutions négociées aux dysfonctionnements que ces cas révèlent, sans attendre qu'ils dégénèrent en autant de conflits d'où chaque partie sort en fait perdante;
- que des mesures soient prises pour remédier à l'incompétence de certains responsables d'unités en matière de relations professionnelles, qui est à l'origine d'une multiplication inacceptable des conflits individuels.

Mobilisation pour action

Quant au Comité des Rapports, le 10 février le Comité du Syndicat a saisi le Comité de Négociation paritaire afin qu'une circulaire cadrant la composition et les fonctions du Comité des Rapports soit publiée au plus vite. Le but de cette circulaire est de mettre un terme aux dysfonctionnements de ce Comité d'une part en assurant sa composition paritaire d'autre part en s'assurant que les procédures menant un rapport d'évaluation devant lui soient conformes au statut du personnel afin de garantir un minimum d'équité dans le traitement du rapport et des recommandations qui pourraient en découler.

Le 12 février, le Comité du Syndicat a organisé devant la Cafétéria au siège la diffusion d'un document d'information concernant le Comité des Rapports, visant à expliquer aux collègues en quoi ce comité consistait et les abus récemment identifiés découlant de son mode de fonctionnement.

D'autres actions suivront, conformément aux préoccupations manifestées par l'Assemblée générale, pour lequel le Comité du Syndicat en appellera à la mobilisation de tous, dans tous les lieux d'affectation.

En ce qui concerne le cas en question, c'est M^e Sicault qui, pour le Comité du Syndicat, prend maintenant en charge les intérêts de ce collègue auprès du Tribunal Administratif de l'OIT qui a été saisi.

Seguridad en el empleo en la OIT: ¿mito o realidad?

Los últimos acontecimientos parecen mostrar que el despido no es cosa tan difícil en la OIT, y que la naturaleza permanente de un contrato de trabajo no ofrece ninguna protección “real y seria”...

El caso individual

En noviembre de 2003, un funcionario con contrato permanente, prestando sus servicios en la OIT desde hacía más de 20 años, era despedido de la noche a la mañana tras un largo procedimiento y por recomendación del Comité de Informes. Esta recomendación se basaba en lo siguiente:

- Una evaluación negativa de la calidad de su trabajo.
- Una productividad supuestamente insuficiente.
- “Malas relaciones” con su jefe.

La preocupación de todos

La Asamblea General, informada de las circunstancias que han envuelto este despido, se declaró extremadamente chocada de que la OIT pueda poner en la calle, prácticamente de un día para otro y por hechos alegados, en definitiva, menores, a un funcionario con más de 20 años de servicio, con más de diez informes de evaluación buenos o excelentes antes de la reciente llegada de nuevos jefes, habiendo manifestado desde hace años su deseo de cambiar de lugar de afectación sin limitaciones geográficas y, además, padre de familia numerosa. La Asamblea expresó asimismo su inquietud de que esto pudiera representar una creciente amenaza para la seguridad en el empleo de los funcionarios de la OIT.

El seguimiento

Tras la protesta del Sindicato, y la inmediata y fuerte reacción de la Asamblea General, el Director General dio marcha atrás en su decisión inicial de que durante el periodo de preaviso el funcionario no acudiese al trabajo. Durante los tres meses ganados, el DRH debía explorar todas las posibilidades de encontrar otro empleo para el funcionario.

A solicitud del funcionario, el DRH le proporcionó inicialmente una lista manuscrita de unos cuarenta puestos a cubrir en los grados apropiados. Cuando el funcionario expresó su interés por una docena de puestos en el terreno, el DRH le recomendó ponerse en contacto directamente las unidades concernidas y escribió a algunos de los responsables administrativos, incluyendo a otras organizaciones internacionales con sede en Ginebra.

Por su parte, el Sindicato se puso igualmente en contacto con los responsables de los puestos que interesaban al funcionario, movilizó a sus delegados de servicio, llamó la atención del Gabinete sobre el tiempo que se estaba perdiendo...

El despido

A pesar de la gran movilización sindical, incluida la primera sesión de la Asamblea General del 29 de enero, que, entre otras solicitudes, pidió al Comité del Sindicato transmitir al Director General y al Consejo de Administración la gran importancia que para el personal tiene la seguridad en el empleo en la OIT y declaraba su determinación a actuar contra cualquier acción que pueda comprometer la seguridad en el empleo en el sistema común o en la OIT, incluyendo llevar a cabo acciones colectivas, y a movilizarse a favor de los colegas en riesgo de un despido injusto, el Director General ha mantenido su decisión

de despedir a nuestro colega, efectiva el 1 de febrero, argumentando que ha sido imposible para la OIT encontrar una solución alternativa de continuidad en el empleo.

Repercusión mundial

Ese mismo viernes, a las 5 de la tarde, una delegación del Comité del Sindicato, compuesta por el Presidente, el Vicepresidente Segundo y los representantes titulares de las regiones, incluyendo el Vicepresidente Tercero, se reunieron, a su solicitud, con la Directora del Gabinete del Director General. La delegación expresó la profunda preocupación del Comité y del conjunto del personal en todas las regiones sobre el precedente que se crea con este caso y la amenaza que representa para la seguridad del empleo de todos y todas en la OIT. Esta preocupación fue retomada en una carta dirigida al Director General, firmada por el Presidente y los cuatro representantes titulares de las regiones, en donde se enfatizaron seis demandas fundamentales del personal:

- que la OIT se desmarque claramente de la posición tomada por la CFPI y algunas agencias, y que reafirme que, en lo que a ella le atañe, sigue comprometida con la noción de carrera para los funcionarios internacionales;
- que se ponga en práctica a un mecanismo de evaluación de tareas honesto que sustituya a una fórmula declarada obsoleta por el Consejo de Administración hace casi cuatro años, pero que sigue siendo utilizada contra los intereses de los funcionarios y funcionarias;
- que se elimine el Comité de Informes en su forma actual, ya que es un órgano de composición y deliberaciones secretas y sin ninguna representación del personal;
- que se establezca un mecanismo paritario para tratar las consecuencias humanas de las reestructuraciones, ya sean oficiales o hechas a escondidas, tratadas a menudo como meros trámites burocráticos o administrativos;
- que se cree un mecanismo paritario que permita conocer y tratar los casos llamados “individuales” para poder encontrar soluciones negociadas como respuesta a la mala gestión que estos casos manifiestan, sin esperar a que degeneren en conflictos en que ambas partes terminan perdiendo;
- que se tomen medidas para remediar la incompetencia de algunos jefes en el campo de las relaciones laborales, incompetencia que está en el origen de la inaceptable proliferación de conflictos individuales.

La movilización

El 10 de febrero el Comité del Sindicato se dirigió al Comité de Negociación Paritaria para que se emita lo antes posible una circular que establezca la composición y funciones del Comité de Informes. El objetivo de esta circular es poner fin al disfuncionamiento de este Comité, asegurando por una parte su composición paritaria y, por otra, garantizando un mínimo de equidad en el tratamiento del informe de evaluación y en las recomendaciones que pudiesen derivar.

El 12 de febrero el Comité del Sindicato distribuyó en la sede, delante de la cafetería, un documento de información sobre el Comité de Informes para explicar a los colegas en qué consiste este comité y los abusos recientes en su forma de funcionar.

Conformemente a las preocupaciones manifestadas por la Asamblea General, se llevarán a cabo otras acciones, para las cuales el Comité del Sindicato pedirá la movilización de todos y todas en todos los lugares de afectación.

Desde el punto de vista legal, el Sr. Sicault se hará cargo de los intereses del colega ante el Tribunal Administrativo de la OIT.

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.

Job security in the ILO: Myth or reality?

Recent events seem to illustrate that it is not really so hard to dismiss someone at the ILO, and that a permanent contract does not offer any real protection...

The individual case

A colleague holding a permanent contract and employed by the ILO for more than 20 years was to be immediately dismissed at the beginning of November 2003 following a long procedure, on the recommendation of the Reports Board and on the following basis:

- negative performance appraisal;
- allegedly low productivity;
- “bad” relations with his chief.

A concern for all of us

Informed of the circumstances leading to the dismissal, the General Meeting was particularly shocked that the ILO could, practically overnight and on the basis of alleged and trivial facts, fire a permanent official who has more than 20 years of service and more than ten good or excellent appraisal reports until the recent arrival of new chiefs; who has for years expressed a desire to change duties without prejudice to any duty station; and who is moreover father of a large family. The General Meeting also expressed its concern that this move might represent a trend that threatens the employment security of ILO officials.

The follow-up

Faced with a protest from the Staff Union and a firm and immediate reaction from the Annual General Meeting, the Director General changed his initial decision not to ask the colleague to work out his period of notice. Those three months were to be used by HRD to fully explore the possibilities of alternative employment.

HRD first provided the colleague, at his request, with a hand-written list of some 40 positions deemed to be vacant at appropriate grade levels. When he immediately expressed interest in a dozen field positions, HRD advised him to contact directly the units concerned and established preliminary written contacts with a number of responsible chiefs, including in sister agencies of the UN family based in Geneva.

Meanwhile, the Staff Union did not remain idle. Among other things, we contacted all supervisors for the posts in question, mobilized our representatives, and drew the attention of Cabinet to the time wasted.

The dismissal

Despite this strong Union mobilization, including at the General Meeting held on 29 January, which mandated the Staff Union Committee to convey to the Director General and the Governing Body the deep concern of staff about job security in the ILO and declared its readiness to react, including through industrial action, to any attempt to further jeopardize job security at the common system level or in the ILO and to mobilize in favour of colleagues who are at risk of unfair separation from service, the Director General confirmed his decision to dismiss our colleague from 1 February, alleging that it had proved impossible for the ILO to identify alternative employment opportunities.

A global impact

That same Friday at 5pm, a delegation of the Staff Union Committee, composed of the Chair, the 2nd Vice-Chair and the Regional Titular Representatives, including the 3rd Vice-Chair of the Committee, met at their request with the Director of Cabinet of the Director General. The delegation expressed the extreme concern of the Committee and all staff worldwide at the precedent created, and the threats it might imply for anyone's job security in the ILO. This concern was reiterated in a letter to the Director General jointly signed by the Chair of the Staff Union Committee and the four Titular Members representing the Regions, which set out six fundamental staff demands:

- that the ILO should clearly distance itself from the stand of the ICSC and other specialized agencies, and reaffirm that it continues to adhere to the concept of international civil servants' careers;
- that a decent mechanism for performance appraisal be established, to replace a formula the Governing Body declared outdated almost four years ago, but which is still being used to jeopardize staff's legitimate interests;
- that the Reports Board be discontinued in its current form, as a secret body holding secret discussions without any participation by staff representatives;
- that a joint mechanism be designed for treating the human consequences of official or covert restructuring, still often dealt with merely as bureaucratic and budgetary exercises;
- that a joint mechanism be established to hear so-called individual cases in a context allowing for a search for negotiated solutions to the malfunctions revealed by such cases, without waiting for them to degenerate into conflicts where both sides are the losers;
- that measures be taken to remedy the incompetence of some unit chiefs in the area of industrial relations, which results in an unacceptable increase in numbers of individual conflicts.

Mobilized for action

As concerns the Reports Board, on 10 February Staff Union Committee representatives presented the Joint Negotiating Committee with the text of a draft circular comprising proposals for its reform. The goal of this draft text was to improve the Board's functioning, notably by including staff representatives in its deliberations to ensure that consideration of appraisal reports conforms to the Staff Regulations.

On 12 February, the Staff Union Committee organized distribution of information about the Reports Board in front of the HQ cafeteria, seeking to explain to colleagues the nature of the Board and the factors inhibiting its operation. Other actions will follow, and the Committee stands ready to call for the mobilization of staff at any duty station.

From the legal standpoint, attorney-at-law Sicault will be representing the colleague's interests on behalf of the Staff Union Committee. The case is now before the ILO Administrative Tribunal.

ILO Staff Union Committee takes historic decision

The ILO Staff Union, Geneva, is global and represents its members both at headquarters and in the field. With recent increases, the number of members in external offices has now overtaken the headquarters membership, especially among local staff and particularly in projects.

While the field was already represented in the Staff Union Committee in Geneva through the respective regional titular members and their substitutes duly elected by the respective regions, there was room to elect from among regional titular members an Officer of the Committee to demonstrate that the Committee Officers in Geneva include an Officer from the field. With the passing of an amendment to the Staff Union Rules in the recent referendum and its subsequent adoption by the General Meeting, an additional position of third Vice-Chairperson was created and the Staff Union Committee for the first time ever elected the Regional Titular Member for Asia, Dr. Basharat

Ahmad, to that position. This was in recognition and appreciation of his long service to the Staff Union (25 years) and a meritorious reward for him before his retirement next year. It paves the way for other regional titular members to be elected to the position every year in the future.

The Staff Union Committee through this decision has made history by giving the field direct representation among Officers of the Staff Union and uniting the global Union. It is a policy of the current Staff Union Committee and its Officers to involve the field in their decision-making process, to safeguard the interests of both headquarters and field staff and defend and improve their general conditions of service both within the ILO and under the UN common system through harmonious working relations and with the support of the membership. The Staff Union is in the competent hands of its Committee Chair, Jean-Victor Gruat, who has knowledge and experience of both headquarters and the field and is open.

Basharat Ahmad

SUC Regional Titular Member for Asia and the Pacific and Vice-Chairperson

Unique in its genre

At the end of November, a gender audit team composed of Adrienne Cruz, Gaietry Pargass (local consultant) and myself went to Port of Spain. In wintertime, it often rains in the Caribbean! Beautiful surroundings, nice job... wonderful colleagues. We were lucky to be there during this period to share with them the Office Christmas party, on 5 December 2003. And proud to be mentioned by the ILO calypso specialist, Gerard Diaz, in this popular song that may become our anthem!

Fin novembre, une équipe d'audit en matière de genres, composée par Adrienne Cruz, Gaietry Pargass (consultante locale) et moi-même a débarqué à Port of Spain. Il pleut souvent aux Caraïbes en hiver! Bel endroit, super boulot... et surtout super collègues. Nous avons eu de la chance d'être invités à la fête de Noël du Bureau (5.12.03). Nous avons été fiers d'être intégré par l'auteur de calypso OIT, Gerard Diaz, dans ce qui deviendra peut-être notre hymne!

Pierre Sayour

Excerpt from the ILO Christmas calypso

Decent work, social justice, charity begins at home.

We must practise what we preach, not just for when we roam.

Egos can be deadly, we are equal, all the same.

All opinions are important, despite from whence they came.

Service is not servitude, one wise old head said,

Faith without good works, the Bible say is dead. Well...

Chorus: *Who more angel, who more mortal?*

Santa got to answer the question (repeat).

Gender is an issue, which we must all rehearse.

Three entry points still elude us, now shared with you in verse:

Gender info sharing, study, before we plan,

Continued team building, both informal and formal.

By dealing with these issues, with our engines on full steam,

We can become a best practice, on how gender can mainstream.

Well...

(Chorus)

Stick to the rules

by our Work Study Correspondent

Who now remembers the bad old days when changes to the Staff Regulations were distributed on old-fashioned paper with two holes punched in the margin?

It used to take as much as two or sometimes even three minutes painstakingly to remove the old pages and replace them with the new ones, which were further complicated by being printed on both sides and having page numbers printed on them so that you had to make sure, for example, that 10 was followed by 11 rather than the other way round.

Contrast that with the new ultra-modern distribution method: the changed pages are sent by email in PDF format, so that all the unhurried official has to do is

- (1) print them out;
- (2) go down the corridor to the photocopier and reduce the salary table pages from A4 to A5;
- (3) on each separate page, trace round the A5 type area with a pencil (tip: one of the old A5 pages makes a very convenient stencil for this purpose);
- (4) use scissors to cut out each A5 page individually;
- (5) remembering to set the hole puncher to A5 (and to reset it back to A4 afterwards), punch two holes in the margin (tip: if you have been very careful during stages 3 and 4 you can usually punch all the pages at once);
- (6) insert the pages at the appropriate place, using your own initiative, skill and experience to decide where the ones without a page number should go.

Hey presto and Bob's your uncle: your copy of the Staff Regs is now up to date! What could be simpler?

Good heavens – is that the time? Where on earth did the morning go?

Reg Staffs

unión

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, 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

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

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

Histoire d'un bicentenaire

Le thème sur lequel nous allons discourir n'est pas un sujet *syndical* à proprement parler; encore moins une question d'intérêt général. Pis, ça n'est même pas marrant. De plus, le temps qui file à la vitesse de l'éclair l'a même rendu anachronique ... bon, on exagère un tantinet. La date symbolique du 1^{er} janvier 2004 est en tout cas échue. Pour résumer, on va parler des 200 ans de la proclamation d'indépendance de la République d'Haïti en faisant comme si.

Feignons de croire un instant que la *Première République noire au monde*, comme aiment à le répéter fièrement les Haïtiens, soit devenue le centre de gravité du monde. Qui peut le plus peut le moins, elle intéresse alors nécessairement l'Organisation internationale du Travail, et donc ses membres. Par ailleurs, que sont, au regard de l'éternité ou même de deux cents ans, ces quelques jours qui, fuyant sur les ailes du temps, se désolidarisent du premier janvier et volent vers on ne sait trop quel nouvel anniversaire? Haïti est ainsi légitimée dans son affectation de retenir l'attention et d'être dans l'actualité. Profitons donc de cette atmosphère onirique pour lui adresser un vœu: Haïti chérie, tu dois engendrer la confiance qui fait défaut à tes enfants!

L'histoire nous apprend que vers la fin du 19^e siècle tu hébergais 599 804 Africains d'origines diverses avec des pourcentages non moins variés: 49,2 de Congos (Afrique centrale), 26,3 de la Baie du Bénin (Bénin), 6,9 de Sénégalie, 5 de la Baie du Biafra (Nigeria), 4,5 de la Sierra Leone et de la Côte-de-l'or (Ghana) respectivement et 3,6 de l'Afrique du Sud-Est (Mozambique)¹. Voistu, ils n'ont pas *choisi* de venir se blottir dans ton sein; ils s'y sont retrouvés. Conséquemment, ils se comportent comme si tu leur accordais un séjour temporaire, comme s'ils étaient en transit dans un hall d'aéroport et que leur destination était ailleurs. Ils te mettent à sac plutôt que de te construire. Tentons d'illustrer par trois exemples concrets comment se manifeste cette absence de confiance qui caractérise tes fils adoptifs.

La période coloniale, c'est un fait, t'a vidée de ton sang. En effet, en 1789, ton ventre minuscule et fertile engendrait - pour ne citer qu'un exemple - le 60 pour cent du café vendu dans tout l'Hémisphère occidental. Ton malheur a pour nom: la production agricole destinée à l'exportation. Les colons - et c'est *normal* dirons-nous - n'avaient aucun souci de créer et de développer des manufactures qui concurrenceraient la métropole. Celle-ci d'ailleurs veillait au grain en concevant le *système de l'exclusif* qui obligeait la colonie à ne commercer qu'avec la France. Pourquoi diantre! les «Pères de l'indépendance» ont-ils emboîté le pas à cette pratique de production agricole pour l'exportation - mise en place par le colon pour servir son intérêt - montrant par là leur incapacité de s'affranchir d'une politique délétère, la négation même de ton développement, Haïti chérie?

Ta déception va se transformer en désespoir lorsque tu constates qu'en l'absence d'une conception alternative d'organisation de la société ou d'un programme de développement économique différent, tes enfants ne trouvent rien de mieux qu'à reformuler l'idéologie raciste créée par le maître français (refus de toute notion de métissage dans la représentation du type «blanc» idéal) durant la période coloniale. Regroupées autour des partis libéral et national vers 1880, les idéologies mulâtriste et noiriste occupent la scène politique. Aucune n'a remis en question la «division internationale du travail» qui t'a mise et continue de te mettre en situation de dépendance. Chacune utilise l'idéologie de la couleur pour atteindre son but qui reste la possession et l'exercice du pouvoir. Ce vide idéologique a traversé les siècles pour voir François Duvalier utiliser abondamment cette «arme» qui a fait florès et qui resurgit en décembre 2002 dans la bouche de l'actuel président, Jean-Bertrand Aristide, appelant ceux qui ont la même couleur de peau et le même type de cheveux que lui à resserrer les rangs contre ceux qui ont la peau claire et les cheveux lisses. Rappelons incidemment que sa femme est une métisse de nationalité américaine. Où en est-on du programme qui ferait passer les Haïtiens de la misère à une pauvreté digne?

Une dernière et peut-être plus concrète illustration qui permettra de gagner le lecteur à notre vœu et de montrer l'urgence qu'il y a à créer cette confiance qui fait tant défaut à tes enfants. Avec un ami, diplomate en France, nous avons engagé une conversation à bâtons rompus sur ce qui nous tient le plus à cœur: ton devenir, ô Haïti. A un moment donné, le bavardage se porta sur les restes des stocks alimentaires dont nous sommes généreusement inon-

dés par nos bienfaiteurs américains et qui étrangent le paysan haïtien. Il fut alors question des rizières de la plaine de l'Artibonite (le grenier du pays). Mon ami, enthousiasmé, s'échauffe: «les agronomes taiwanais nous ont promis telle quantité de riz par mètre carré», «les ingénieurs hydrauliques japonais nous ont promis telle quantité d'énergie par la régulation du fleuve», «les techniciens allemands nous ont recommandé...» Et les Haïtiens dans tout cela, lui fis-je?

Ma question est restée sans réponse.

Wisler Frédéric ■

1. Source: *Historia* n° 80, novembre-décembre 2002.

SHIF benefits for long-term nursing services

Members of SHIF were recently informed that the Management Committee had decided to increase by 20 per cent the maximum benefit for long-term nursing services in an institution under Code 2.5 of the Schedule of Benefits and to abolish the principle of decreasing benefit ceilings applied to long-term nursing both in an institution and at home.

These decisions are welcome. However, they call for a number of comments.

When the revised Schedule of Benefits was brought into effect at the beginning of 2001, the same benefit ceilings were fixed for long-term nursing services in an institution (Code 2.5) and for long-term nursing at home (Code 2.6). The only difference, made for practical reasons, was that the maximum for care in an institution was fixed as a daily amount, whereas the maximum for care at home was expressed as a monthly amount (30 times the daily maximum under Code 2.5). The fixing of equivalent ceilings under the two Codes was motivated by a desire not to disadvantage persons who chose to remain at home rather than to enter an institution. Even so, there was a difference of treatment. The benefit for institutional care covered the cost of the stay (generally a fixed daily charge), including maintenance and assistance with hygiene and mobility, whereas benefit at home is payable only in respect of nursing services, to the exclusion of any care of a non-medical character. The SHIF Standing Subcommittee, at a meeting in December 2002, felt that benefit for care at home should be extended to defined services in connection with mobility, hygiene, dressing and feeding. It is to be hoped that, following the overall review of benefits for long-term care that the Management Committee intends to undertake, these proposals of the Standing Subcommittee will be implemented.

As already noted, the 20 per cent increase in the benefit ceiling will apply only to long-term nursing in an institution, not to long-term care at home. This breaks the principle of equivalent ceilings previously applied, and aggravates the less favourable treatment of persons receiving care at home. It is to be hoped that equivalent benefit entitlements will be restored for the two categories of patients. When revised benefit provisions were brought into force at the beginning of 2001, the US dollar was worth 1.76 Swiss francs. The maximum approved expenses of \$115 per day applicable during the first six months of a stay in an institution were therefore worth 202.40 francs. At the end of 2003, the UN dollar rate was 1.30 Swiss francs. The new daily maximum of \$138 applicable as from January 2004 will therefore be worth 179.40 Swiss francs - i.e. some 11 per cent less than three years earlier. The effect will be similar in other western European countries.

For persons receiving care at home in Switzerland and other western European countries, since the ceiling has not been increased, the loss in terms of local currency will be substantially greater (for example, in Switzerland, 24 per cent).

The problem of the diminished value of SHIF entitlements as a result of the devaluation of the dollar is not confined to long-term nursing care. It affects all benefits that are subject to a limit fixed in US dollars, such as benefits for dental care and optical appliances. There is a need for a general revision of the dollar amounts stated in the SHIF Regulations and Rules, to restore the value of benefits for the bulk of SHIF members who live in countries with stronger currencies.

Klaus Samson ■

UN extends family entitlements to (some) same-sex couples

New York: Secretary-General Kofi Annan announced today that any United Nations staff legally married or part of a legally recognized domestic partnership in their home country will be entitled to qualify for the entitlements provided for family members.

In an administrative bulletin issued to UN staff, Mr. Annan said the marriage or partnership must be recognized as valid by the laws of the country of the staff member's nationality.

When a staff member has dual nationality, the UN will recognize the nationality "with which the staff member is most closely associated for purposes of the Staff Regulations and Rules".

Mr. Annan said the decision "will continue to ensure respect for the social, religious and cultural diversity of the Member States and of their nationals".

As part of the new rule, the UN will ask the relevant Permanent Mission to the UN to confirm the legal validity of the staff member's marriage or domestic partnership.

A UN spokeswoman, responding to press questions at a briefing in New York, said the change is in keeping with the long-standing UN principle that issues of personal status should be determined by the law of the staff member's home country.

She noted that there has been a growing trend recently among several countries to recognize same-sex marriages and domestic partnerships of the same or different sex, and the bulletin simply reflected the trend.

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

Fidèle à ma promesse de ne plus m'épancher lourdement sur des sujets triviaux et banals – banaux? triviaux? – enfin bref, des causes médiocres et peu méritantes, j'ai résolu de m'en tenir à des problèmes de fond, et de mettre en lumière une nouvelle iniquité: pourquoi ceux d'entre nous qui élèvent courageusement une progéniture sporadiquement souffreteuse ne bénéficieraient-ils pas de jours de congé maladie supplémentaires, les risques d'absence pour urgence familiale, surtout les 18 premières années, étant forcément augmentés?

Pour illustrer ce propos dénué, vous l'admettez, de toute futilité, nous ferons appel, une nouvelle fois, à la collaboration de la délicieuse Bridget J. Vous me direz, encore le coup des familles monoparentales, décidément, yen a que pour elles... Eh bien que nenni, Bridget s'est remariée avec un fonctionnaire de l'OMS, l'affaire des prestations s'est tassé du même coup puisque c'est son mari qui est devenu chef de famille et pourvoyeur dudit fonds. Sur le 2^e plateau de la balance, nous accueillons le sémillant Christopher, que nous remercions d'être avec nous et de se prêter aussi volontiers à notre pacifique confrontation (Chris, je vous promets de vous rendre les polaroids à la fin de la rubrique).

Comparons maintenant la teneur de ces sept fameux jours de sicilive.

Exemple A: Christopher (26 ans, sans conjoint ni descendance connue)

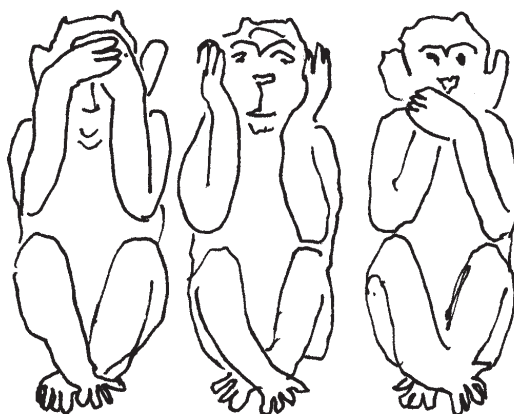
- Jour 1: week-end prolongé à Amsterdam avec Roxanne (Roxy pour les intimes)
- Jour 2: week-end prolongé à Rome avec Géraldine
- Jour 3: gros rhume
- Jour 4: week-end prolongé à Vienne avec Priscilla
- Jour 5: pas envie (gueule de bois, sortie avec les copains au Baillepasse, je me demande où j'ai bien pu garer la TT)
- Jour 6: achats de Noël, un peu à l'avance pour ne pas être bousculé
- Jour 7 + 1 jour de congé annuel, groupus, j'ai déjà tout utilisé:

She said that in cases such as the United States, where the marital law varies between states of the one country, the UN would act on the basis of decisions by that country's federal government.

The spokeswoman added that the UN did not know how many people the rule would affect or how much it would cost, but it expected the number of claimants to be small. (29 January 2004)

• A staff member's query about the ILO's attitude to the above elicited the following response: "HRD is aware of the bulletin issued on 20 January 2004 by the UN Secretary-General and is continuing to examine the issue of recognition of domestic partnerships in light of the Secretary-General's statement, in consultation with JUR and CABINET.

"However, I regret that this issue – and the range of related issues raised in your email – will take some additional time for the Office to address" (Ed.).



Internal Communications Policy
(InComp)

week-end prolongé à Paris avec Richard, puis prolongation du week-end prolongé

Exemple B: Bridget, 35 ans, 2 enfants, 1 conjoint

– Jour 1, 2 et 3, + 2 jours de congés annuels: gastro-entérite de Benjamin puis de Zoé, sans parler des nuits à faire tourner la machine

– Jour 4: gastro à retardement, incubation perfide et effets que l'on sait (machine, etc.)

– Jour 5 (1/2): mardi midi le petit s'est ouvert l'arcade au restaurant scolaire en voulant soustraire son GameBoy à la convoitise d'un sixième, points de suture à La Tour et réconfort maternel jusqu'au jeudi matin où il a pu exhiber sa blessure, stigmates de virilité suscitant admiration et envie chez les autres nains de jardin (50 cts pour soulever le sparadrap)

– Jour 5 (1/2): rendez-vous chez l'orthodontiste, Zoé a fait une scène en hurlant qu'elle n'accepterait jamais de porter un truc pareil, y en a un à l'école tout le monde l'appelle l'homme de fer, même moi

– Jour 6: migraine terrible (scène de ménage et d'anthologie avec le fonctionnaire de l'OMS, puis réconciliation tardive mais tout aussi fracassante)

– Jour 7 + 2 jours de congés annuels: grippe des enfants (c'est Benjamin qui a commencé) puis du fonctionnaire de l'OMS même pas vacciné alors que Bridget si, au bord de l'extinction et nécessitant des soins constants

NB C'est le fonctionnaire de l'OMS qui a géré l'otite de Benjamin et son entorse au foot et au poignet.

CQFD.

Son capital sicilive naturellement préservé pour gérer au mieux les petits maux de ses marmots, Bridget traînera souvent au bureau une cystite inconmode (voir prochain épisode), une angine rubescente ou, simplement, une grosse fatigue qu'elle aurait bien laissée, avec elle-même, à la maison.

Et ça voyez-vous c.v.t.i.

From ILO Communications

News you may have missed...

Fitness "I also fully understand and agree that the use of the facilities and equipment of the ILO Fitness Centre is at my own risk and I hereby release the ILO and its employees of any liability in case of injury, illness, death, loss or damage to personal effects and/or equipment, which may result, directly or indirectly, from my use of the facilities and the equipment of the Centre."

mirror/public/english/sn/pdf/fitnessforme.pdf

ILO-COMMENT: I feel better already.

ILO Strategic Policy Framework 2006-2009: Report on the informal consultations The informal interviews were conducted with a view to obtain personal perspectives on the issues that should guide the ILO's strategy... How many managers really are managers, strong with teams, know their staff and what they are doing? HR practices are not helping to overcome skills mismatch. HR is a problem. Capacity is not a problem, management is. The responses give cause for concern: if the managers are feeling this way, then the depth of dissatisfaction of their staff can only be guessed at. Staff members with decades of service are leaving without the desire to gather round their colleagues to celebrate their achievements and friendships at work – what if in 3-4 years' time the majority of the retirees cannot be persuaded to extend their services by a single day?

<http://mirror/intranet/english/bureau/program/download/pdf/spfinformcon.pdf>

ILO-COMMENT: Can't management do something about this?

Vacancies

Senior Administrative Secretary, G-6 Grade Specific duties: Coordinate and organise all receptions held at various locations at Headquarters as well as the ILO Restaurant (reservations, suitability of site, provision of alcoholic beverages, cleaning, security etc.). Function as all-round trouble-shooter for all matters.

Vacancy Announcement No. 2003/26

ILO-COMMENT: Don't mind if I do! Mine's a double...

Round Table Discussion on Alcoholism – Dependence organized by HRD.

What's new on ILO Intranet: Events, 2 Sept. 2003

ILO-COMMENT: I'll organize my own if it's all the same to you. Ice, no lemon, thanks.

Unsolicited e-mails Spam is a very serious problem... The individual e-mail addresses of officials should never have been posted on the public ILO site, and ITCOM was not consulted on the advisability of doing so.

Broadcast 16/10/03

ILO-COMMENT: So who do we blame, then? Answers by email to all ILO staff worldwide, please. Don't forget to include full bank account details.

Cockroaches BATIM is making a special effort to get rid of the most common type of cockroach found in the Office. Two colleagues have been trained for this purpose. Certain measures must be taken by everybody: Do not leave any crumbs in the offices. Notify INTER Helpdesk (113) immediately if any insects are seen. Do not kill the insects yourself. Call INTER Helpdesk if you find any dead insects so that they can be identified.

User Broadcast, 12/10/03

ILO-COMMENT: Who ya gonna call? Roach Busters (113)! (or possibly Men in Blatte – Ed.)

Management

* Strengthening Management for Delivery and Results Initiative. [As] priorities for the next months, SMT might consider the following five areas: Human resources policy including performance management; internal communications; the roles, authority and accountability exercise; the Integrated Resource Information System (IRIS); and a review of ILO policies documented in circulars... One result of the lack of clarity and lack of systems for resolving problems is that they end up in CABINET... What also emerges is that the Office is not maximizing the use of our networks and relationships, including trade unions and employers' organizations, as leverage.

Conclusions of the Senior Management Team, 18 November 2003

ILO-COMMENT: [withdrawn]

* Promoting Gender Equity at Management Levels. At present, women hold 25 per cent of P5 posts compared to 19 per cent in 1999. Now a concerted effort is being made to meet the target of 33 per cent by the end of 2005. This target holds even if certain posts are downgraded... Achieving gender equity is not about denying male promotion... The formulation of the provision to "give preference to qualified female candidates, all things being equal" should be checked with JUR.

Conclusions of the Senior Management Team, 16 September 2003

ILO-COMMENT: [withdrawn]

La Sagesse africaine

Proverbes en liberté

Les proverbes en liberté émanent des divers peuples présents en Côte d'Ivoire, ivoiriens et non-ivoiriens; certains sont lagunaires ou de la savane, d'autres du Ghana, du Togo... mais à quoi bon les différencier? La sagesse est africaine.

Patricia Isimat-Mirin

1. C'est là où le bras arrive qu'on accroche son habit.
2. Quoiqu'il advienne, la grandeur des oreilles ne dépasse pas la tête.
3. Si être chef était un chapeau que tout le monde pouvait essayer, personne ne le mettrait.
4. Petit chat attrape petite souris.
5. On ne coupe pas la tête du chimpanzé pour la montrer au cynocéphale.
6. Lorsque le singe n'arrive pas à cueillir la mangue, il dit qu'elle n'est pas mûre.
7. L'arbre ne refuse pas son ombre à celui qui le coupe.
8. La fourmi et la cigale ne rient pas au même moment.
9. Si la biche trouve de la banane mûre à manger, elle doit remercier le vent qui l'a fait tomber.
10. La bonne sauce fait rapprocher la chaise de la table.
11. Tant que la marche n'est pas finie, le balancement des bras ne s'arrête pas.

12. Une main plongée dans la farine ne sort pas sans rien emporter.
13. L'aiguille vit toujours dans une étoffe et cependant elle n'est jamais vêtue.
14. Les champignons ne poussent pas en haut des arbres.
15. La branche ne se cassera pas dans la main du caméléon.
16. La panthère a ses taches dehors, l'homme a les siennes dedans.
17. Deux mottes de terre ne peuvent pas avoir la même taille.
18. Si longue soit la nuit, le jour viendra.
19. Ce n'est pas pour rien que le porc-épic a des piquants sur le dos.
20. Si tu ne connais pas le chemin, reviens au carrefour.
21. L'écureuil plaisante avec ce qui peut rougir ses dents.
22. La mangouste se bouffe la queue en pleine colère.
23. La langue est faite pour avaler la salive mais aussi les paroles.
24. Si tu tiens la hyène par la queue, ne sois pas surpris de recevoir ses déchets.
25. Si l'eau te manque pour te baigner, lave-toi la figure.
26. L'éléphant supporte seul le poids de ses défenses.
27. Une marmite ne dit pas si son contenu est cuit.
28. Quelque soit son âge, l'homme n'a rien vu avant son père.
29. C'est le bois qui est allé au feu qui a le bout brûlé.
30. Il n'y a pas de discussion possible entre le poulet et le grain de maïs.