

338
Septembre 2004

unión

- Drôle d'été
- Resist the ICSC
- Question d'amiante
- Conference gems
- ILO communications, Ka, Sagesse

OIT • ILO • BIT
Boletín del Sindicato
Staff Union Bulletin
Bulletin du Syndicat
<http://www.ilo.org/public/english/staffun/info/magazine/index.htm>

Greetings from Colombo!



Staff of the ILO Colombo office, July 2004: (standing, L-R) Bernie Cooray, Shyama Salgado, Indrani Gamarachchi, Asanthi Waas, Srimalie Jonathan, Sandra Senaratne, Saro Thirupathy, Joyce Perera, Ayoma De Silva, (seated, L-R) Haaziq Saheed, Noel Samuel, Shafinaz Hassendeen, Pramodini Weerasekera, Ravi Samithadasa

EDITORIAL

Drôle d'été

Vous êtes prêts pour la rentrée. Vous avez passé votre matinée à tailler vos crayons comme Adrien Deume dans *Belle du Seigneur* (livre que vous avez relu au mois d'août et qui n'a vraiment pas pris une ride en ce qui concerne la vie onusienne). Vous êtes donc frais et dispos pour vous mettre au courant des derniers développements de la maison car question information, et communication officielles, l'été a été plutôt aride.

Ce ne sont pourtant pas les scoops qui ont manqué, mais, allez savoir pourquoi, le départ de deux hauts directeurs coup sur coup après la conférence n'a même pas motivé une circulaire d'information de base. Les futurs remaniements en perspective ont fait l'objet du même silence de la part du 11^e étage, ce qui bien sûr a généré pendant ces deux mois d'été les plus folles rumeurs mélangeant tous les genres: «Il paraît qu'on va être envahi par les Iris... Et même que des extraterrestres badgés sont payés 1500 \$ de la journée... Et qu'il n'y aura plus de tripartisme ni de dialogue social... Et qu'il y aura que des femmes directrices (ça encore ce ne serait pas un mal)... Et qu'on va louer à l'extérieur l'an-

nexe construite il y a deux ans pour le projet d'intégration... Et que les normes c'est du pipi de chat... Et que les directeurs, s'ils harcèlent, ils sont même capables de recevoir des millions (!) pour vice de procédure... Et qu'au jeu des chaises musicales, il y en a forcément qui vont rester debout...»

Cette manière de gérer le changement et le personnel est-elle vraiment digne de notre organisation?

Le comble de la situation se situe encore dans certains propos que vous pouvez glaner ici et là dans le cercle fermé des managers et qui avec un aplomb peuvent vous assurer que «le personnel du BIT oppose toujours une grande résistance au changement... huhuhu» (bouche pincée de rigueur).

Mais de qui se moque-t-on à la fin?

A continuer à infantiliser son personnel de la sorte et à faire le black-out total sur la communication et l'information, ce n'est pas de la résistance que la direction va trouver sur son chemin mais c'est la révolution. Et l'on sait que lorsque le personnel du BIT s'énerve, cela fait toujours grand bruit. A bon entendre...

Les rédacteurs

unionmag@ilo.org ■



EDITORIAL

Lazy hazy crazy days of summer

Back to work and you're all set. You've whiled away your morning sharpening your pencils like Adrien Deume in *Belle du Seigneur* (you reread it over the holidays and it still rings so true about life in the ILO). Now you're ready to be brought up to speed on the latest developments in the house. Because let's face it, in terms of official information and communications, this summer has been arid indeed.

It's not as if there was no news to be had. But for some reason, the departure in quick succession of two senior directors after the Conference didn't even merit an information circular. Meanwhile, up on the 11th floor, all the changes they've got in store for us have been getting the same silent treatment – which of course has done nothing to quell the rich tide of crazy summer rumours crashing over our heads.

For instance, we're being invaded by the planet Iris – aliens with badges are paid \$1500 a day. You know of course that tripartism and social dialogue are to be dumped? Yes, and from now on, all directors will be

women [maybe not such a bad thing]. By the way, after only two years, the annex built to house the integration project is being rented out. Oh, and you can wave goodbye to the standards. And you see how directors who allegedly harass their staff are now entitled to millions in compensation on a technicality? After all, in a game of musical chairs, someone will always land on their feet. Is this approach to managing change and human beings really worthy of our organization?

To top it all, within the charmed (and hermetically sealed) circle known as Senior Management, some voices can be heard tut-tutting through pinched lips about how ILO staff are completely resistant to change.

Who do they think they're kidding?

If staff continue to be treated like kids and this total blackout on genuine information and communications persists, it won't be mere resistance that management finds itself faced with – it will be revolt. And as everybody knows, when ILO staff get the hump, they can kick up a hell of a stink.

Just don't say we didn't warn you up there, OK?

The editors

unionmag@ilo.org ■

The ICSC approach to a review of the pay and benefits system

At its 52nd Session (July/August 2000), the International Civil Service Commission (ICSC) decided, within the framework for human resources management it had just adopted, to review the pay and benefits system on a priority basis. As indicated in para.14 of the Report of the ICSC for the year 2001, the framework was “conceived as a management tool to enable organizations to manage their resources in a strategic manner and reinforce their capacity for carrying out overall management reform”. Since 2001, the ICSC’s work on the so-called “Review of the Pay and Benefits System” has evolved in a way that confirms the worst apprehensions of the ILO Staff Union Committee when it was first apprised of the variety of issues at stake – and realized that, under the guise of a “review”, what was fundamentally under way was a major and comprehensive attempt to put into jeopardy most if not all of the principles governing employment in the international civil service: independence and protection against arbitrariness, employment security, career development, prevalence of the rule of law, equality of treatment, determination of salaries on the basis of grades, progression on the basis of seniority and established competencies, access to guaranteed social protection, right of appeal, etc. The set of proposals submitted by the ICSC is akin to a negation of the mandate and the legitimacy of those many UN organizations which, like the ILO, are value-based, not business-oriented structures or semi-private enterprises.

Documents prepared for the 58th and 59th Sessions of the ICSC show in particular the deliberate intention of the ICSC Secretariat to pursue a line that could be summarized as “privatization of the international civil service”, a clearer expression than the one used by the ICSC’s so-called Open-Ended Working Group of the Whole according to which “differences between the public and private sector were no longer as marked as in the past and market concepts were increasingly permeating both national administrations and international organizations. Thus, for reform to succeed, a global vision that met the business needs of organizations and the expectations of members States in governing bodies was required.”

Since much of the work conducted by the ICSC may be nearing completion at least at the conceptual level, and some approaches are being tested in a few programmes or organizations, and while there is no evidence that, in the name of the “common system”, some of the unacceptable and even absurd proposals already tabled may not finally be imposed on the ILO – albeit against the will of the Director General and of the Governing Body – the ILO Staff Union decided to make its position known to the Commission on some key elements of the “review” as a whole.

The contents of this communication to the Commission were shared with the Director General of the ILO and his representative on the Human Resources Network, with the co-chairs of the ILO Joint Negotiating Committee as well as with Staff Associations/Unions across the United Nations system, with Participants’ Representatives on the UNJSPF as well as with the CEO of the UNJSPF. Its substance will also be communicated to the members of the ILO Governing Body by the Chair of the ILO Staff Union Committee.

As the ILO Staff Union is of the opinion that erecting more artificial barriers between the different categories of staff – notably between those locally and internationally recruited – not only goes against the interests of the staff but also runs counter to the interests of the organizations themselves, it contended that priority and urgent consideration should be given to:

- the introduction of one single grade structure in the UN – from cleaner to Secretary General – which would correspond to the approach retained by the comparator and the practice existing in non-UN international organizations like the World Bank; and

- the entitlement of all staff members, irrespective of their country of origin and duty station, to those fringe benefits aimed at ensuring decent and equal access to essential services such as education for their children, security of goods and persons, health care, housing, etc.

It requested that the following items be included in the review:

- Feasibility study for introducing a unique grade structure – e.g. from G1 to G15 across the UN.

- Cost implications of an alternative scheme to subsidize, for all staff, access to decent education for their children, in conditions where suitable free or quasi-free educational facilities in national culture are not readily available at the duty station.

- Feasibility of designing and implementing across the UN a mechanism allowing all staff to access low-cost credit schemes, notably for housing purposes.

- Eliminating discrimination on the basis of place of recruitment for accessing health insurance, or for benefiting from personal security measures of protection against civil and war hazards.

Considering that proper and fair grading is of paramount importance in any civil service, and that loyalty to public interests can be ensured only when civil servants enjoy employment conditions protecting them from any outside interference putting their security and independence into jeopardy, the ILO Staff Union further requested

- that the principle according to which all international civil servants are assigned jobs which are classified in categories and grades, in accordance with the duties and responsibilities attaching to them, be solemnly reaffirmed on the occasion of the review;

- that the ICSC encourage organizations to adopt schemes resulting in the granting of without-limit-of-time contracts after a reasonably long (e.g. five years) probationary period, for all those international civil servants occupied in duties of a recurring nature mainstreamed in the organizations’ activities, since the principle of renewable – and hence of possibly non-renewed – contracts brings in elements affecting the independence of international civil servants likely to lose their jobs if they do not please those with the power either to retain them in employment, or to provide them with employment after the end of a contractual relation with the UN;

- that salaries remain in essence linked only to the grade corresponding to the duties and responsibilities assigned to individual officials, and that mechanisms be designed permitting constant progression over time of the real value of this essential part of the remuneration package;

- that any reform in the pay and benefits system be designed in such a way that it does not affect the proper functioning of the UNJSPF, as a comprehensive, defined-benefit pension scheme based on all elements of remuneration, similar in that sense to what applies in the overwhelming majority of national civil services.

The ILO is the only organization in the UN system where relations between staff and administration representatives are explicitly and systematically based on collective bargaining. The ILO Staff Union is therefore convinced that, together with the ILO Administration, it will internally find the ways and means to avoid exposing staff – and the Organization – to the devastating effects of the ICSC compendium of proposals if these were to be finally confirmed, approved or sustained by the UN General Assembly.

Protecting your pension

The United Nations Joint Staff Pension Board (UNJSPB) – which is a tripartite body composed of representatives of the participants, the administrations and the member States – met in Montreal from 13 to 23 July 2004. The Board had to consider the terms of reference decided upon by the International Civil Service Commission (ICSC) for a review of pensionable remuneration, which has been mandated by the UN General Assembly to be conducted between 2004 and 2006. In view of the negative experience of the past with such reviews – which resulted in decreases in pensionable remuneration and subsequent pensions for Professional staff in the late 1980s, and for GS staff in the mid-1990s – staff in the ILO and indeed across the common system massively responded to the call from the ILO Staff Union, relayed by many other staff associations/unions, to engage in “preventive mobilization”.

This strategy proved to be effective. The UNJSPB adopted the following text in Montreal, corresponding to all of the points raised in the petition signed by over 1,500 ILO staff members:

Comprehensive review of pensionable remuneration

After extensive discussion, the Board decided to propose adding a number of items to the list of issues that the ICSC had already marked for analysis and study during the comprehensive review, and to propose specific modalities and a complete, detailed timetable for carrying out the work:

Possible addition to terms of reference for the comprehensive review

In addition to the issues identified by the ICSC at its 58th session, the Board decided to inform the Commission that the fol-

lowing matters should also be covered during the current comprehensive review on pensionable remuneration:

- (a) non-pensionable components;
- (b) double taxation;
- (c) reverse application of the special index for pensioners (at high-tax locations); and
- (d) impact of steep devaluation of local currency and/or high inflation.

The Board also noted that a number of important technical issues required close attention during the comprehensive review of pensionable remuneration, including, e.g.,

- (a) monitoring of income replacement ratios;
- (b) comparability of United Nations Joint Staff Pension Fund (a defined-benefit pension plan) with the US FERS plan, which is essentially a defined-contribution pension plan; and
- (c) the possible impact on pensionable remuneration and pensions of the ongoing pay and benefits review.

The Board also decided to take an active role with its Secretariat in the review, without awaiting the first ICSC findings, and established for this purpose a tripartite contact group composed of its Officers – i.e. including a participants’ representative, the first vice-chair of the Board, who is from ICAO, one of the first organizations where staff mobilized along with the ILO against visible attempts by the ICSC to try and launch a new attack against the UN pensions on the occasion of the review. The level of understanding shown about the issues at stake and the clarity of the position taken by this tripartite structure in Montreal are much greater than in the past. There is no doubt that this was due largely to the very strong staff mobilization, which was of course duly reported upon by participants’ representatives and supported by CCISUA and FICSA observers at the meeting.

COME AND JOIN US!

- Become a member
- Communicate
- Participate

AUX QUATRE COINS COMMUNICATION DU COMITÉ

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.

Secrétariat du Syndicat

Tél. (+ 41 22 799) 7956

Courriel: syndicat@ilo.org

Approche de la CFPI à la révision du système des traitements et des allocations

Lors de sa cinquante-deuxième session (juillet/août 2000), la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a décidé, dans le cadre de la gestion humaine qu'elle venait d'adopter, de réviser en priorité le système des traitements et des allocations. Ainsi qu'il est stipulé au paragraphe 14 du Rapport de la CFPI pour l'année 2001, le cadre a été « conçu comme un outil de gestion permettant aux organisations de gérer leurs ressources de façon stratégique et de renforcer leur capacité à mettre en œuvre une réforme globale de la gestion ». Depuis 2001, la progression des travaux de la CFPI sur ce que l'on nomme la « Révision du système des traitements et des allocations » a confirmé les pires craintes du Comité du Syndicat du personnel du BIT, ressenties dès l'annonce des divers sujets en jeu – et il s'est avéré que sous couvert de « révision », ce qui, dans le fond, était en train de se mettre en place, était bel et bien une tentative de grande envergure de mise en échec de la plupart, sinon de tous les principes qui régissent l'emploi dans la fonction publique: l'indépendance et la protection

contre l'arbitraire, la sécurité de l'emploi, la planification des carrières, la prévalence de la règle de droit, l'égalité de traitement, la détermination des salaires sur base des grades, la progression sur base de l'ancienneté et des compétences établies, l'accès à une protection sociale garantie, le droit de recours, etc. La série de propositions soumises par la CFPI ressemble à une négation du mandat et de la légitimité des nombreuses organisations du système des Nations Unies qui, à l'instar du BIT, sont des organisations qui se basent sur des valeurs, et ne sont pas des structures à fins commerciales ou des entreprises semi-privées.

Les documents préparés pour les 58^e et 59^e sessions de la CFPI montrent de façon flagrante l'intention délibérée du Secrétariat de la CFPI de poursuivre sans s'en dévier d'une ligne ce que l'on pourrait qualifier de « privatisation de la fonction publique internationale », une expression similaire, mais ayant le mérite d'être plus nette que celle utilisée par le « Groupe de travail à composition non limitée » d'après lequel « les différences entre les secteurs privé et public n'étaient plus aussi marquées que par le passé, et les concepts de marché gagnaient de plus en plus les administrations nationales et les organisations internationales. De fait, pour qu'une réforme aboutisse, il était nécessaire d'avoir une vision globale conciliant les nécessités économiques des organisations et les attentes des Etats membres dans les organes directeurs. »

Dans la mesure où de nombreux travaux menés par la CFPI peuvent être en voie d'aboutir, tout au moins au niveau conceptuel, et comme certaines approches sont actuellement testées dans quelques programmes ou organisations, et qu'il n'est pas évident qu'au nom du « système commun », certaines des propositions inacceptables, voire absurdes, déjà soumises ne finissent pas par être imposées au BIT, même contre le gré du Directeur général et du Conseil d'administration, le Syndicat du personnel du BIT a décidé de faire connaître à la Commission, par la présente, sa position sur certains éléments clef de la « révision » globale.

Le contenu de cette communication a été communiqué au Directeur général du BIT et à son représentant au Réseau des ressources humaines, aux co-présidents du Comité de négociation paritaire du BIT chargé des négociations, ainsi qu'aux associations/syndicats de personnel de l'ensemble du système des Nations Unies, aux représentants des participants de la CCPPNU et à l'administrateur de la CCPPNU. Sa teneur sera également communiquée aux membres du Conseil d'administration du BIT par le Président du Comité du Syndicat du personnel du BIT.

Comme le Syndicat du personnel du BIT est d'avis qu'ériger de nouvelles barrières artificielles entre les différentes catégories de personnel – spécialement entre celui qui est recruté au niveau local et celui qui est recruté au niveau international – va à l'encontre non seulement des intérêts du personnel, mais aussi de ceux des organisations proprement dites, il considère qu'il est urgent d'envisager en priorité :

- l'introduction d'une structure unique de grades dans les Nations Unies – du balayeur au Secrétaire général – qui correspondrait à l'approche retenue par le comparateur et aux pratiques des organisations internationales ne faisant pas partie des Nations Unies, telles que la Banque Mondiale ; et
- l'accès pour tous les membres du personnel, indépendamment de leur pays d'origine et de leur lieu d'affectation, aux avantages connexes visant à assurer un accès décent et égal aux services essentiels que sont l'éducation de leurs enfants, la sécurité des biens et des personnes, l'accès aux soins, le logement, etc.

Il demandait que les points suivants soient inclus dans la révision :

- Une étude de faisabilité pour l'introduction d'une structure de grades unique – par exemple, de G1 à G15 – au sein des Nations Unies.
- Les implications en matière de coûts d'un schéma alternatif afin de subventionner, pour l'ensemble du personnel, l'accès à une éducation décente pour leurs enfants, pour les cas où l'accès au système éducatif de qualité gratuit ou quasiment gratuit de la culture nationale n'est pas aisément accessible sur le lieu d'affectation.
- La faisabilité de la conception et de la mise en œuvre, au sein des Nations Unies, d'un mécanisme permettant à l'ensemble du personnel d'avoir accès à des schémas de crédit à taux préférentiels, en particulier pour le logement.
- L'élimination de la discrimination sur la base du lieu de recrutement pour avoir accès à l'assurance maladie, ou pour bénéficier de mesures de sécurité personnelle de protection contre les risques civils et contre ceux liés à la guerre.

Puisque le Syndicat du personnel du BIT prétend qu'un grade adéquat et juste est d'une importance capitale dans tout service public, et que la loyauté envers les intérêts du public n'est assurée que dans la mesure où les fonctionnaires jouissent d'une convention collective générale qui les protège de toute interférence intérieure ou extérieure menaçant leur sécurité et leur indépendance, il demandait en outre :

- que le principe selon lequel tous les fonctionnaires internationaux sont affectés à un emploi qui est classé en catégorie et par grade, en accord avec les devoirs et responsabilités s'y rattachant, soit solennellement réaffirmé à l'occasion de la révision ;
- que la CFPI encourage les organisations à adopter des schémas aboutissant à l'attribution de contrats à durée indéterminée après une période d'essai raisonnablement longue – de cinq ans, par exemple – pour tous les fonctionnaires occupant des fonctions de nature récurrente intégrées dans les activités de l'organisation. En effet, le principe du renouvellement de contrats – et par conséquent d'un éventuel non-renouvellement

de contrats – engendre des éléments qui affectent l'indépendance des fonctionnaires internationaux susceptibles de perdre leur emploi s'ils ne contentent pas ceux qui détiennent le pouvoir de soit les retenir dans leur emploi, soit leur fournir un emploi à la fin de leur relation contractuelle avec les Nations Unies ;

- que les salaires restent essentiellement et exclusivement liés au grade correspondant aux tâches et responsabilités assignées aux fonctionnaires, et que des mécanismes soient conçus afin de permettre une constante progression, au fil du temps, de la valeur réelle de cette partie de leur enveloppe salariale ;
 - que toute réforme du système des traitements et des allocations soit conçue de façon à ne pas affecter le bon fonctionnement de la CCPPNU, en tant que régime de retraite complet à prestations déterminées et se basant sur tous les éléments de rémunération, semblable en cela à ce qui est appliqué dans l'immense majorité des fonctions publiques nationales.
- Le BIT est l'unique organisation dans le système des Nations Unies où les relations entre le personnel et les représentants de l'Administration sont explicitement et systématiquement basées sur la négociation collective. Le Syndicat du personnel du BIT est par conséquent convaincu qu'il trouvera, sur le plan interne, avec l'Administration du BIT, la façon et les moyens d'éviter au personnel – et à l'Organisation – d'être exposés aux effets dévastateurs du compendium de propositions de la CFPI, si celles-ci étaient finalement confirmées, approuvées ou soutenues par l'Assemblée générale des Nations Unies.

Protéger votre retraite

La réunion du Comité Mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies (CCPPNU), organe tripartite composé de représentants des participants, des administrations et des Etats membres, qui fut organisée à Montréal du 13 au 23 juillet 2004, avait pour objet d'étudier le cadre de référence mis en place par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) pour l'examen d'ensemble de la rémunération ouvrant droit à pension, mandaté par l'Assemblée générale des Nations Unies et devant être conduit entre 2004 et 2006. A la lumière des mauvaises expériences vécues lors des précédents examens de ce genre – avec pour corollaire la diminution de la rémunération ouvrant droit à pension et partant des pensions pour les fonctionnaires des services organiques à la fin des années quatre vingt et pour les fonctionnaires des services généraux au milieu des années quatre vingt dix – le personnel du BIT, à l'instar du reste du personnel de tout le régime commun, a répondu massivement à l'appel à une « mobilisation préventive » lancé par le Syndicat du personnel du BIT et relayé par de nombreuses autres organisations syndicales.

Cette stratégie a porté ses fruits. A Montréal, le Comité Mixte de la CCPPNU a adopté le texte suivant reprenant tous les points soulevés dans la pétition signée par plus de 1500 membres du personnel du BIT :

Examen d'ensemble de la rémunération ouvrant droit à pension

Après de longues discussions, la Caisse a décidé de recommander l'ajout d'un certain nombre de points à la liste des questions déjà retenues par la CFPI pour être analysées et étudiées lors de l'examen d'ensemble et de proposer certaines modalités et un calendrier complet et détaillé pour la réalisation de ce travail.

Ajouts possibles au cadre de référence de l'examen d'ensemble

En plus des questions retenues par la CFPI lors de sa 58^e session, la Caisse a choisi d'informer la Commission que les dossiers suivants gagneraient également à être étudiés dans le cadre de l'examen d'ensemble de la rémunération ouvrant droit à pension :

- a) les éléments de rémunération n'ouvrant pas droit à pension ;
- b) la double imposition ;
- c) l'application inversée de l'indice spécial pour les retraités (pays où les taux d'imposition sont élevés) ; et
- d) l'effet de la dépréciation brutale de la monnaie locale ou d'un taux d'inflation élevé.

La Caisse a par ailleurs fait remarquer qu'un certain nombre de questions techniques importantes méritaient de faire l'objet d'une attention particulière lors de l'examen d'ensemble de la rémunération ouvrant droit à pension :

- a) le contrôle du taux de remplacement du revenu;
- b) la comparabilité entre la CCPNU (régime à prestations définies) et le FERS (régime à cotisations définies essentiellement); et
- c) les répercussions éventuelles de l'examen en cours du régime des traitements et indemnités sur la rémunération ouvrant droit à pension et sur les pensions.

La Caisse a en outre décidé de s'investir activement, avec son Secrétariat, dans cet examen, sans attendre les premières conclusions de la CFPI, et formé dans cette optique un groupe de contact tripartite composé de ses représentants – notamment un représentant des participants, le premier vice-président de la Caisse qui est issu de l'OACI, une des premières

organisations dont le personnel s'est mobilisé aux côtés du BIT contre les tentatives manifestes de la CFPI de saisir l'occasion de l'examen pour lancer une nouvelle attaque contre le régime de pension des Nations Unies. La prise de conscience des enjeux constatée et la clarté de la position adoptée par cette structure tripartite à Montréal sont bien plus fortes que par le passé. Il est évident que cette situation s'explique principalement par la très forte mobilisation du personnel, laquelle a bien entendu été répercutée par les représentants des participants et appuyée par les observateurs de la CCISUA et de la FICSA lors de la réunion.

REJOIGNEZ NOUS! • Adhérer • Communiquer • Participer

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

Parce qu'ils n'ont personne à qui parler. Tenez, moi par exemple, une fois n'est pas coutume: depuis la malencontreuse affaire du zizi, j'ai l'enthousiasme en berne, l'inspiration recroquevillée, et le mental flasque et mou. Je sais, ça peut arriver à tout le monde (pas vous, d'accord), et puis on ne parle pas de ces choses là... Pourtant, si vous connaissiez ma souffrance, mon sentiment d'impuissance devant mon stylo contrit et inactif (je suis très vieux jeu là-dessus et continue de commettre mes élucubrations à la main)... J'imagine que vous aussi vous éprouvez, ici et parfois, des contrariétés petites ou grandes, et vous aimeriez vous épancher, trouver du réconfort, un intérêt bienveillant, patient, un conseil judicieux peut-être, et néanmoins hors du cercle de vos collègues et quasi ami(e)s; car comme nul ne l'ignore, un secret ne se raconte qu'à une personne à la fois, mais tout finit par transpirer, vos plus obscures inimitiés (le collègue du 2^e bureau), vos maigres larcins (vous dérobez des rouleaux de papier-vécé pourtant dûment estampillés, que vous utilisez comme mouchoirs au risque de vous irriter le nez), vos petites manies déplorables (vous surfez 3h¹/₂ par jour pour obtenir un billet au prochain concert de Bowie et entretenez une relation enflammée quoique limitée à 500 caractères/jour avec une certaine Roxy), vos épouvantables maladresses (vous vous dérobez toujours quand la photocopieuse se rebelle sous vos ordres malhabiles), vos pitoyables perfidies (vous annoncez au correspondant téléphonique de votre collègue qu'elle n'est pas encore revenue de sa pause, alors que vous savez pertinemment qu'elle a sauté le lunch pour aller se faire polir l'email) et vos indignations illégitimes (mais en est-il?).

Ce qu'il nous faudrait voyez-vous, c'est un élément de confort supplémentaire: un vase communicant, une psy, un médecin de l'âme, une ménie grégoire, un D^r Ruth du labeur. Quelqu'un à qui vous pourriez tout raconter, non pas les dessous de votre tante durant l'été '62 à Sanary ou le suicide de Frisette, votre cochon d'Inde neurasthénique, mais simplement déverser, de temps en temps, un léger ras-le-bol, une démotivation, une jalousie mesquine mais motivée, une répulsion, une révolte, bref un de ces sentiments négatifs qui salissent vos shakras. Un confident assermenté, qui vous recevrait dans un bureau douillet, avec du vrai café servi avec une vraie petite cuillère, un vieil armagnac pour la convivialité, une musique new age et sédative, qui vous engagerait à déposer votre fardeau aux pieds du comportementaliste et hop, en deux temps trois mouve-

ments, vous vous sentiriez allégé de votre hargne ou de votre souci, prêt à reprendre, avec un entrain accru, vos tâches coutumières.

Mais on vous prive de cette écoute discrète et délestante, et vous restez là, avec votre mal-être qui pollue l'atmosphère et contamine l'ambiance, assombrit les cafés, déteint sur vos collaborateurs, et insulte votre productivité. Et ça surtout, je vous le dis comme je le pense, c.v.t.i.

Ka ■

FLIGHT info

Senior Management Team

"Conclusions"		ARRIVAL	
2003	Sep	PDF	130
	Oct	PDF	125
	Nov	PDF	165
	Dec	PDF	25
2004	Jan	PDF	25
	Feb	CANCELLED	
	Mar	PDF	30
	Apr	ASK AGENT	
	May	ASK AGENT	
	Jun	ASK AGENT	
	Jul	ASK AGENT	
	Aug	ASK AGENT	

Amiante au BIT: des questions

Pour faire suite à la note d'information du Comité consultatif pour la sécurité et la santé (User Broadcast du 20 mai 2004), je souhaiterais approfondir les questions que se posent bon nombre de mes collègues et que je me pose également.

Nous savons qu'il y a de l'amiante dans notre bâtiment, mais il semble que nous ne sachions pas exactement dans quels matériaux il a été utilisé. Lorsqu'il est dit que l'amiante n'est pas dangereux s'il n'est pas respiré, que se passe-t-il lors de gros travaux comme cela a été, entre autres, le cas dernièrement au R2 où les cloisons ont été enlevées, les plafonds réadaptés, etc. ?



Deux poids, deux mesures

Si mes souvenirs sont bons, nos collègues ont été laissés à leurs travaux journaliers alors que le personnel qui a entrepris les travaux portait un masque de protection. Ils étaient pourtant tous dans les mêmes locaux. Pourquoi les uns portaient-ils un masque et pas les autres ? Quelle était la composition de l'air à ce moment-là et quelle est-elle aujourd'hui ? Y a-t-il eu des prélèvements ? Ce qui, à mon avis, est inquiétant, c'est que l'air circule très rapidement, d'autant plus qu'il est brassé par la climatisation et le passage des personnes dans cette zone. Si l'on fait porter un masque à certaines personnes, c'est qu'il y a matière à se protéger...

J'ai appris qu'il y a deux types d'amiantes : l'amiante fortement aggloméré que l'on trouve par exemple dans les plâtres, joints d'étanchéité, colles, etc., puis l'amiante faiblement aggloméré que l'on trouve dans les faux plafonds, cartons, tissus, crépis et autres matériaux. Celui-ci est facilement friable et a tendance à se détériorer rapidement.

Tout le monde se rappellera de l'incendie qui a ravagé une partie du 1^{er} étage, maintenant devenue l'espace DCOMM. Tout a brûlé, y compris l'amiante qui avait été utilisé à l'époque de la construction du bâtiment. L'endroit est resté sans aucune protection pendant la première journée où le personnel est rentré des vacances de Noël, puis il a ensuite été fermé par un panneau plastique. Les fumées se sont propagées à l'autre bout de l'étage ainsi qu'à d'autres étages. Quelles ont été les mesures sanitaires ?

Malades imaginaires ?

Suite aux quelques lignes que j'avais écrites dans l'*Union* de novembre-décembre 2003, un retraité est venu me voir pour me dire que sa femme, une collègue à la retraite elle aussi, souffre d'un cancer de la plèvre. Elle a travaillé 28 ans pour le BIT. Coïncidence ?

Parmi les décès qui se sont produits l'année dernière, trois de nos collègues étaient atteintes d'un cancer. Elles ont toutes travaillé pour le même département. Y a-t-il eu une enquête pour déterminer s'il y avait une relation entre leurs maladies ? Quel en est le résultat ?

Je souhaiterais avoir des précisions sur la qualité de l'air dans le bâtiment. J'ai essayé d'avoir des informations en contactant notre Cabinet médical, mais celui-ci n'a pas pu me répondre, n'en ayant pas lui-même. A quoi cela sert-il donc d'avoir une structure médicale si celle-ci ne peut pas veiller sur notre bien-être ?

Que disent les rapports sur les derniers prélèvements d'air ? Quelles sont les recommandations faites par les spécialistes ? Suite à une correspondance électronique assez vive entre différentes parties, j'ai appris que l'un des rapports sous-entendait un résultat assez catastrophique, et que les risques de santé étaient sérieux et bien réels pour les fonctionnaires au siège.

Lorsque l'on s'intéresse aux problèmes liés à un air malsain respiré jour après jour, il est surprenant de constater que ceux-ci peuvent aller de la simple rhinite, en passant par des maux de tête, des vertiges, des allergies jusqu'au cancer (mais oui, vous avez malheureusement bien lu). Il est donc tout à fait légitime de vouloir savoir ce que l'on respire. Il suffit d'aller sur le site Web de l'OMS, entre autres, pour se rendre compte qu'il ne faut pas prendre ce problème à la légère.

Ils nous pompent l'air

Ceci m'amène à me demander comment fonctionne le système de climatisation/chauffage, et quelle est la fréquence des nettoyages ainsi que de la désinfection du dispositif. En fait, quelle est la provenance de l'air climatisé que nous respirons dans nos bureaux ? J'ai entendu dire qu'il serait pompé dans les garages pour une question de fraîcheur l'été et de chaleur l'hiver. Est-ce possible ? Enfin, puisque le Comité consultatif pour la sécurité et la santé a de quoi se réjouir comme il l'a souligné dans sa note d'information, et avant de me joindre pleinement à cette réjouissance, je souhaiterais donc, tout comme mes collègues :

- qu'un diagnostic du bâtiment soit effectué afin d'identifier les matériaux contenant de l'amiante, que le problème soit abordé de façon saine et positive, et que le personnel soit légitimement tenu informé ;
- que les rapports de l'air soient disponibles à ceux/celles qui veulent en prendre connaissance comme le BIT lui-même le préconise dans le fascicule *Facteurs ambiants sur le lieu de travail*, au point 2.5, 2.5.1a) b) c) d) ; et qu'en ce qui concerne l'amiante, les mesures préventives recommandées dans la Convention C162 soient appliquées, particulièrement les articles 18, 20.3 et 20.4 ;
- que le Service médical, une fois qu'il aura obtenu toutes les informations nécessaires et indispensables sur ces deux problèmes, fasse une réunion d'information afin de répondre à toutes les questions qu'ils/elles pourraient soulever, que ce soit au sujet de l'amiante, de la qualité de l'air ou tout autre question pertinente à la santé sur le lieu de travail.

J'aimerais également savoir s'il y a une politique de santé et de sécurité pour les fonctionnaires travaillant au siège (également sur le terrain), comme nous le recommandons à l'extérieur. Si oui, quelle est-elle ?

Je souhaite enfin que le Syndicat et le Service médical s'emparent de ces questions afin que nous sachions réellement ce qu'il en est de la situation aujourd'hui.

C'est par la transparence et la vérité que la confiance des fonctionnaires sera rétablie vis-à-vis de l'administration. On peut résoudre les problèmes si on veut les résoudre, et si par le passé il y a eu ignorance et contrevérités, faisons en sorte aujourd'hui de rétablir la vérité et la confiance. Ce serait une sage décision.

Béatrice Mann ■

La Sagesse africaine

Proverbes en liberté (suite)

1. Quand les oreilles sont là, on ne fait pas de confidences au nez.
2. On ne compte pas les orteils d'une personne qui n'en a que neuf.
3. Si tu te promènes beaucoup, tu finiras par écraser les pieds d'un autre promeneur.
4. Lorsque le rythme du tambour change, la danse elle-même change.
5. L'oiseau trop joli attire la méchanceté sur lui.
6. Jamais deux doigts ne peuvent entrer dans la même narine.
7. Tant que la queue du margouillat n'est pas coupée, il ne rentre dans un trou même s'il en voit un.
8. Si tu regardes dans un trou, dis-toi que Dieu te regarde aussi.
9. Ce qui pique les pinces du crabe pique aussi celles du scorpion.
10. Le cabri mort n'a plus peur du couteau.
11. Quand le chien rêve, cela reste dans son ventre.
12. Le monde est comme un beignet – quand il tourne, il faut tourner avec lui.
13. Il n'y a pas de honte pour la hyène à éviter l'endroit où la panthère craint d'aller.
14. Celui qui est dans le besoin n'a pas de bouche mais il a des yeux.

15. La vache n'est jamais fatiguée de porter ses mamelles.
16. Le champ n'a pas peur qu'on le nettoie.
17. Celui qui ramasse les œufs de la poule ne se préoccupe pas de savoir si elle a souffert pour les pondre.
18. Quand deux éléphants se battent, ce sont les herbes qui souffrent.
19. Le soleil et la lune ont chacun leur manière d'éclairer.
20. Si vous avez peur des yeux de la biche, ne cherchez pas à manger sa tête.
21. Celui qui aime le chien doit supporter ses puces.
22. L'homme ne peut pas marcher sans son ombre.
23. Ne t'amuse pas à toucher la queue de la vipère; caresse-lui plutôt la tête.
24. Si l'arbre porte ses fruits sur une seule branche, elle casera.
25. Au pays des animaux, le plus vieux dirige toujours la famille.
26. L'animal à cornes ne peut rentrer dans un trou.
27. Si tu veux donner la royauté à la hyène, permets à ceux qui la connaissent de s'éloigner d'elle.
28. La mouche maçonne clame partout qu'elle a une grande maison mais elle ne dit pas qu'elle l'a construite dans la maison des hommes.
29. Avoir ne veut pas dire posséder.
30. Elle n'est jamais loin la case d'un ami!

Patricia Isimat-Mirin ■

Out of the mouths, 2004

(A selection of quotes from the Provisional Record)

Travel hopefully

It is a revolution with the unstoppable momentum of a runaway train. All those already on board the train will arrive at their destination, while the rest watch helplessly from the platform. Migration gives people the opportunity to meet each other. The world moves forward, yet things seem to remain the same. It is a report that is making its own road. One of the gears of the engine that drives globalization is the multilateral institution system. Is not globalization the tide that would raise all boats? Well, not always.

The maritime industry is the pioneer and one of the horses to the chariot of globalization. Offshore outsourcing must not become a race to the bottom. It is impossible to head down a road that moves backwards in time. Then, there is the runaway train.

Wish I'd said that

A new opportunity to be meaningful is coming in front of us. Forged in Versailles, reaffirmed in Philadelphia, rewarded in Oslo.

What others may call wild, we call possible.

A cow gave birth to a fire, she wanted to lick it but it burned her, she wanted to leave it but she could not because it was her own child. The world has given birth to the fire of globalization.

As we clean up our own backyards we must not forget the multilateral and international front.

Universality is a source of energy.

In the future, there will be two types of organization: those at the head of the pack and those at the rear, the conventional ones.

The ILO urgently needs to embark on a new campaign which might be titled "Governments, wake up".

We are supposed to be a higher breed of animal.

Entrepreneurship is now the new flavour in the mouth of the entire multilateral system.

It is possible to make another world.

It is not possible to wish ourselves out of poverty.

We have to guard against killing the baby before it has even been weaned.

The Workers' group and the Employers' group must work and work sometimes together.

Today will be muggy. Tomorrow will be tuesday

Working people face fire and rain.

We shall not rest, we shall walk through the storm in the fight for rights to be respected.

"Gentle rains make for big rivers." May all be plain sailing for the ILO.

Although we cannot control the weather, we can do much to set up rapid response mechanisms.

Clear as mud

There is a serious deficit of a formal coordinated coalition vision of holistic development.

If we try to eat our way through the whole menu we will certainly get indigestion.

Waiting around with our arms folded is certain death.

This is a meeting that takes place on a yearly basis.

I am confident that we will be able to holistically enhance our framework.

As far as equality is concerned, everyone gets what he or she deserves: prosperity for the rich, hardship for the poor.

All that anyone is asking you to do is to die with dignity.

"Lip" is saying one thing but the reality on the ground is fundamentally different from the "lip-service" that is being paid.

He forced me to sing while my voice was not quite ready for it, but I am now ready to cut a record.

I would ask that that be struck from the record and I would not mind receiving a decent apology from the member.

We do not only want to bark but must also have the possibility of biting sometimes.

A hawkers' palace is being built.

What nature and genetics do not allow us, the goodness of man will hopefully alleviate through the norms he creates.

Bail money is accepted but the authorities refuse to release the suspect.

Thanks to Enness Jaye ■

From ILO Communications

News you may have missed...

Gender HelpDesk

http://www.ilo.org/dyn/gender/genderresources.details?p_lang=en&p_category=NEW&p_resource_id=305

ILO COMMENT: We understand a number of staff are to be reassigned there.

Objectif 2004 Bien entendu, certains d'entre vous ne seront pas concernés par le méritoire et je les encourage toutefois à transmettre également un objectif qu'il ou elle désire atteindre... Mon objectif 2004 sera de constater qu'aucune mesure disciplinaire n'a été engagée... Je demande aux collègues qui n'ont pas voulu suivre le cours «Qu'est-ce qu'un chef de projet?» de bien vouloir me transmettre par écrit leurs raisons.

Minute à l'ensemble du personnel d'Inter; 25.5.2004

ILO-COMMENT: [Nos commentaires sont disponibles sur demande.]

Administrative Tribunal Ms. L submitted a grievance to the Ombudsperson alleging that her supervisor had subjected her to moral harassment. The Joint Panel held that although there was insufficient evidence to conclude that the sequence of events described by the complainant amounted to harassment, her supervisor's conduct had been ambiguous and constituted a breach of his duty to "treat colleagues with dignity" and "avoid causing them unnecessary or excessive hurt"... and that her supervisor, "in the absence of intensive coaching on the exercise of staff management functions", be assigned a position where "his manifest abilities as researcher are untrammelled by preoccupations relating to human resources management". On the basis of the Joint Panel's findings, the Director-General had decided to dismiss her grievance... She emphasised that, in her view, the Administration's passive attitude towards her supervisor's widely-recognised conduct "amounted to tacit tolerance of moral harassment and was particularly unacceptable in an organisation established to protect the dignity and defend the rights of the worker throughout the world". Decision: The Organization shall pay the complainant 7,000 Swiss francs in costs. All other claims are dismissed.

Judgment 2370 (visited on 9 August 2004)

One of the complainant's subordinates – Ms L. – submitted a grievance to the Ombudsperson alleging that the complainant had subjected her to moral harassment... The complainant, who was concerned that breaches of confidentiality had occurred in the communication of the Ombudsperson's report, sent several minutes to the Office asking immediate action be taken to protect his reputation and dignity. In the circumstances of the case it appears that, as a result of the disclosure of the accusations against the complainant to persons who were not entitled to be informed of them, and of the Organization's failure to take adequate measures to protect his reputation, the complainant suffered injury in respect of which compensation is due. The ILO shall pay the complainant 30,000 Swiss francs in compensation for moral injury. *Judgment 2371 (visited several times).*

ILO-COMMENT: As George Orwell might have said: before the Tribunal, all officials are equal, but some are more equal than others.

The incidence of smoking at the workplace – one of the most serious threats to workers' health and safety – is slowly falling. On the occasion of World No Tobacco Day (31 May 2004), the ILO published a new study entitled *Workplace Smoking*, reviewing all of the activities carried out at workplace environments to fight nicotine addiction. It cites cases of companies offering their employees bonuses if they stop smoking or making certain non-smoking members of staff responsible for enforcing no smoking rules. For their part, the trade unions are stepping up the number of initiatives to protect their members from passive smoking, especially in hotels and restaurants. The study... recommends six measures for eradicating nicotine addiction at the workplace.

ILO liaison office Brussels Newsletter No. 6/2004

ILO COMMENT: Thank goodness no one's told our employer about it.

Annan clears refugee chief of harassment accusations

(New York Times, 16 July 2004)

Secretary General Kofi Annan cleared the United Nations high commissioner for refugees of sexual harassment accusations on Thursday, but he told staff members of the Geneva-based agency that he had sent the commissioner, Ruud Lubbers, a tough message admonishing him for his behavior.

"While I find that the complaint against Mr. Lubbers cannot be sustained," Mr. Annan said in an open letter to the commission's 6,000 staff members, "I have written to him conveying in the strongest terms my concerns about the incident which gave rise to the event and about subsequent events during the investigation, some of which may have been construed as likely to influence the course of the investigation."

Apparently, the "subsequent events" refer to a letter Mr. Lubbers sent, after the harassment charge emerged in May, to the home of the complainant asking that she drop the case and promising to protect her from any consequences to her career. She forwarded the letter to New York headquarters as evidence of possible intimidation.

In late May, Mr. Lubbers also circulated an e-mail message among staff members criticizing the way the investigation was being conducted and admitting to an incident in which he had made a woman staff member – not the complainant – feel "very uncomfortable," saying that he had apologized to her in writing.

Mr. Lubbers also said in the message that the incident the complainant had described as harassment had been intended by him as a "friendly gesture."

In his letter, Mr. Annan said that in his reprimand of Mr. Lubbers he had in particular "underlined to him his duty to defend the right of staff members to make complaints about all forms of misconduct, and to be protected from any type of reprisal or retaliation against them, regardless of the outcome of the complaint."

The original complaint, filed May 5 by a 51-year-old American with 20 years of service at the refugee office who is now an administrator in its human resources department, alleged, according to associates, that Mr. Lubbers had "grabbed her behind" as she left a staff meeting in his office in December.

In his letter, Mr. Annan said he was concerned over damage the case caused to the workplace and was sending Catherine Bertini, the under secretary for management, to Geneva to discuss with staff members "how to move forward to rebuild mutual trust and confidence."

Fiona Fleck and Warren Hoge ■

The logo for the ILO's editorial board, featuring the word "union" in a stylized, lowercase, pink font. The letter 'i' is unique, with a dot that is a small circle containing a white cross, resembling a target or a specific symbol.

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