

339

Octobre 2004

# unión

OIT • ILO • BIT  
Boletín del Sindicato  
http://www.ilo.org/public/english/staffun/info/magazine/index.htm

Staff Union  
Bulletin

Bulletin du Syndicat



Geneva, 22 September 2004: Eco-conscious ILO staff in town without their cars.

## Dans Genève à vélo...



## On dépasse les autos!

- Du pain sur la planche
- Fear, trembling and decent work
- Sécurité à tout prix
- Contract Catch-22
- Haïti: 200 ans de dépendance
- Amiante/asbestos (bis)



## EDITORIAL

### Du pain sur la planche...

Même si les frimas tardent à venir cette année, il n'y a cette fois pas de doute, les vacances sont bien terminées. A vous voir dans les couloirs, les mines concentrées parfois tirées, vous vous êtes manifestement remis à l'ouvrage. En effet, pour tous le temps presse, les promesses faites avec assurance au début du printemps doivent être tenues et toutes et tous sommes mis à contribution. Allez, une petite revue de détail pour nous rafraîchir la mémoire et nous donner du cœur à l'ouvrage :

Quand nous serons à la fin de l'année, nous :

- aurons un système intégré qui fonctionnera et nous serons tous formés pour l'utiliser,
- aurons un rapport clair et circonstancié de l'état de salubrité du Bâtiment,
- aurons tous eu une réponse à notre demande de classification initiale de notre poste commencée en 2000,
- aurons un site web efficace que nous pourrions alimen-

ter chacun depuis notre bureau au moyen d'une classification pré-établie,

- aurons une puce électronique sur notre voiture et un badge accroché au cou pour pouvoir entrer dans notre nouvelle forteresse,
- aurons à nouveau un système de recrutement et de développement des carrières fiable et équitable,
- aurons une véritable politique d'égalité de traitement pour les femmes, les collègues à mobilité réduite, les fonctionnaires recrutés localement dans le monde entier,
- aurons oublié la signification de mots comme « Excoll » ou « précaire », et...
- nous saurons tous quels sont les objectifs de l'Organisation et quelles sont toutes les informations utiles nécessaires à notre activité. Il y aura une véritable communication interne.

Euh, pardon, le dernier n'était pas prévu cette année, c'était juste notre souhait.

Les rédacteurs  
[unionmag@ilo.org](mailto:unionmag@ilo.org) ■

## EDITORIAL

### So much to do, so little time...

Even if Jack Frost has been a little late arriving this year, this time there can be no doubt: the holidays are well and truly over. If proof were needed that everyone is back at work, all those furrowed brows and grindstoned faces flashing past the office door provide it. Time flies for everyone; all those promises blithely made last spring have to be kept and none of us is spared. So here's a little checklist to refresh our memories and give us some encouragement for the weeks ahead.

By the time we reach the end of the year,

- we will have an integrated system that works and all have been trained to work it,
- we will have had a clear and itemized report on the state of health of the building,
- we will all have had a reply to our initial requests for post reclassification dating back to 2000,

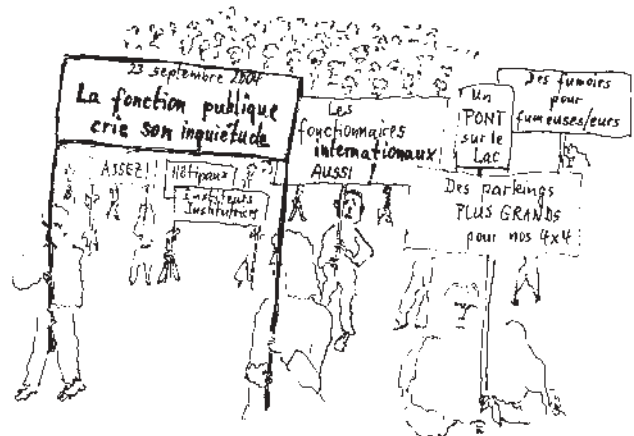
- we will have a working website to which we will all be able to input direct from our desktops via a preestablished classification system,
- we will have a microchip on our cars and a badge round our necks providing access to Fortress ILO,
- we will have gone back to a fair and reliable system of recruitment and career development,
- we will have a genuine equality policy in place for women, persons with disabilities, and locally recruited staff worldwide,
- we will have forgotten what words like "excoll" and "precarious" mean, and...
- we will all know what are the objectives of the Organization and all information useful to our activity. There will be proper internal communications.

What? Oh, sorry: the last one isn't planned for this year; it's just our wishful thinking.

The editors  
[unionmag@ilo.org](mailto:unionmag@ilo.org) ■

Notre collègue Ben Lakp Low a été élu président de la Fédération des Associations et Syndicats du Personnel des Nations Unies en Côte d'Ivoire (FASPANUCI).

Cette nomination couronne à juste titre les efforts qu'il a fait en vue de la création de cette instance. Le Comité du Syndicat félicite Ben pour cette élection et lui souhaite succès et réussite pour dans cette nouvelle fonction syndicale.



# AROUND THE CORNER

## COMMUNICATION FROM THE COMMITTEE

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

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

## UN staff associations/ unions: Working together on common system issues

At the invitation of the ICAO Staff Association, during the meeting of the UNJSPB held in July 2004 at ICAO HQ in Montreal, representatives of the ILO Staff Union, the WIPO Staff Association, the UNOG Coordinating Council/CCISUA and the UNIDO Staff Union exchanged views on how action by staff representatives across the UN system to jointly address common system issues and concerns can be carried out and made more effective.

Other associations and unions – notably the Turin Staff Union – later expressed their full support for this approach. It was noted that experience has shown that representatives of all organizations could usefully maintain close relations between meetings, and agree on common positions in the interest of staff through permanent and positive dialogue among peers – as indeed is already the case for pension matters (see for example Staff Union Bulletin No. 1325 dated 27 July 2004). The ICSC and the HR Network meet twice a year in sessions where common system issues which affect the staff as a whole are decided upon.

A practical way of ensuring that the opinion of staff representatives expressed in the ICSC or the HR Network – to which only CCISUA and FICSA are accredited – be fully taken into account is to ensure that this opinion corresponds to what staff actually think and endorse across the system. To achieve this participatory representation, the above-mentioned staff representatives agreed to remain in permanent contact via e-mail networking. Further, ahead of each common system meeting (HR Network, ICSC, UNJSPB), they will together consider the agenda to be considered and available documentation, hopefully achieving common views and positions to be subsequently delivered in the name of all those that endorse it – i.e. the widest possible constituency, across organizations and across duty stations. This approach was already used at the ICSC 2004 summer session in New York, where a CCISUA statement on Contractual Arrangements, likely to seriously affect staff, was also made on behalf of the ILO Staff Union. During that same session, CCISUA also took on board the position expressed in writing by the ILO Staff Union on the ICSC approach to a review of the pay and benefits system (see Staff Union Bulletin No. 1323 dated 26 July 2004). This united front no doubt contributed to the decision finally made by the ICSC to review its own proposals – and to downgrade its negative ambitions. The ILO Staff Union cannot but welcome this new unity in action, a direct follow-up to the December 2003 New York Symposium (see Union Bulletin No. 1314 dated 9 January 2004) – even though some remain systematically reluctant to join in, for reasons hard to understand.

## Ongoing collective bargaining

**Recruitment and selection.** Staff Union and Administration representatives started talks in August 2004 on the possible revision of the Collective Agreement on Recruitment and Selection Procedures. Following a preliminary consultation process with its constituency held earlier this year, the SUC elaborated a position paper to use as a guideline for the negotiations. This in turn was circulated among all ILO Staff Union representatives – something like 200 colleagues – for their feedback and suggestion for improvements.

**Personal Development Plans (PDPs).** Although the Collective Agreement on Personal Development Plans is not likely to be jointly reviewed during the current year – this would take place after completion of the exercise on Recruitment and Selection – HRD has recruited a consultant to preliminarily assess on its behalf the pilot just concluded in the Social Protection Sector and in the Americas Region. Simultaneously, the Staff Union circulated a questionnaire to eligible colleagues who were part of the pilot exercise, for feedback and suggestions for improvements. The SUC also sent Ms. Dalban Moreynas – the most conversant person on PDPs within the Social Protection Sector and a Union shop steward – on a short mission to Beirut, at the request of the local Committee, to discuss the potential for pilot experimentation of such a development tool in the Region for Arab States. Terms of reference for the ILO Joint Training Council have been agreed upon, and membership of the Council established. Sectoral and regional Joint Training Councils have been established in the Social Protection Sector and the Americas Region respectively.

**Grievance procedures.** Discussions have continued and yielded positive results between Union and Administration representatives on measures – including budgetary provisions – required for the progressive and smooth implementation of the new Agreement on Conflict Prevention and Resolution. Actual kick-off date is scheduled for October 2004, after all required appointments and nominations have been made, and training conducted.

**Common system.** On the basis of article 2 of the Recognition and Procedural Agreement, the SUC and HRD have agreed to regular exchanges of views – joint briefing and debriefing discussions – at all sessions of the ICSC and the HR Network.

## COME AND JOIN US!

- Become a member
- Communicate
- Participate

## AUX QUATRE COINS COMMUNICATION DU COMITÉ

Secrétariat du Syndicat  
Tél. (+ 41 22 799) 7956  
Courriel: [syndicat@ilo.org](mailto:syndicat@ilo.org)

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

### Syndicats et associations du personnel: agir ensemble dans le cadre du système commun

A l'occasion de la réunion du Comité mixte de la CCPPNU qui s'est tenu en juillet 2004 au siège l'OACI à Montréal, des représentants du Syndicat du personnel du BIT, de l'Association du Personnel de l'OMPI, du Conseil de Coordination des Nations Unies Genève/CCISUA et du Syndicat de l'ONUDI ont, à l'invitation de l'Association du Personnel de l'OACI, procédé à un échange de points de vue sur la manière de mieux assurer et de rendre plus efficace l'action des représentants du personnel au travers du système des Nations Unies, pour aborder ensemble les thèmes et les préoccupations relevant du système commun. D'autres associations et syndicats, et notamment le Syndicat de Turin, ont par la suite apporté leur soutien à cette approche. Il a été relevé que l'expérience avait montré que des représentants de toutes les organisations pouvaient utilement continuer d'entretenir d'étroites relations entre deux réunions, et se mettre d'accord sur des positions communes dans l'intérêt du personnel grâce à un dialogue permanent et constructif entre égaux – comme cela est le cas dans le domaine des pensions (voir par exemple Bulletin du Syndicat n° 1325 du 27 juillet 2004). La CFPI comme le Réseau des ressources humaines (*HR Network*) se réunissent deux fois l'an pour des sessions où des décisions sont prises dans le cadre du système commun qui s'imposent à l'ensemble du personnel.

A manière pratique d'assurer que l'opinion des représentants du personnel exprimée à la CFPI ou au Réseau des ressources humaines – ce pour quoi la FICSA et la CCISUA sont les seuls à bénéficier d'une accréditation générale – soit pleinement prise en considération est de s'assurer que cette opinion correspond bien à ce que le personnel pense et soutient de par le système tout entier. Pour réaliser cette «représentation participative», les représentants du personnel mentionnés ci-dessus ont décidé de demeurer en contact permanent par courrier électronique. En outre, ils ont décidé que, à la veille de chaque grand rendez-vous (CFPI, Réseau des ressources humaines, CCPPNU), ils examineraient ensemble l'ordre du jour concerné et la documentation disponible, de manière à parvenir aussi souvent que possible à une position commune exprimée au nom de tous ceux qui la soutiennent – c'est-à-dire le plus grand nombre possible dans toutes les organisations et à tous les lieux d'affectation. Cette approche a déjà été utilisée lors de la session d'été 2004 de la CFPI à New York, où la déclaration de la représentante de la CCISUA sur les Arrangements contractuels – un danger potentiel pour le personnel – a également été faite au nom du Syndicat du BIT. Ce front commun a sans nul doute contribué à la décision de la CFPI de revoir sa copie, et de limiter ses ambitions négatives. Lors de cette même session, la CCISUA a intégralement repris à son compte la position exprimée par écrit par le Syndicat du BIT sur l'approche de la CFPI à la révision du système des traitements et des allocations (voir Bul-

letin du Syndicat n° 1323 du 26 juillet 2004). Le Syndicat du BIT ne peut se féliciter de cette unité d'action retrouvée, qui représente une conséquence directe du Symposium de New York de décembre 2003 (voir Bulletin du Syndicat n° 1314 du 9 janvier 2004), même si certains traînent encore systématiquement les pieds pour rejoindre le mouvement – pour des raisons que nous avons du mal à comprendre.

### Nouvelles de la négociation collective

**Recrutement et sélection.** Les représentants du Syndicat et ceux de l'Administration ont commencé leurs discussions en août 2004 sur la révision possible de l'accord collectif sur les procédures de recrutement et de sélection. Après une consultation préliminaire avec sa base conduite antérieurement en 2004, le Comité du Syndicat a produit un document d'orientation devant servir de référence durant les négociations. Ce document a également été soumis à tous les élus syndicaux au BIT – 200 personnes environ – pour recueillir leurs commentaires et suggestions d'amélioration.

**Plans de Développement personnel (PDP).** Bien que l'accord sur les Plans de Développement personnel ait peu de chances d'être revu cette année – ceci ne devrait intervenir qu'après finalisation de l'exercice en cours sur le recrutement et la sélection – le DRH a recruté un consultant pour évaluer à son intention et de manière préliminaire les pilotes conduits au Secteur de la Protection sociale et dans la Région des Amériques. Simultanément, le Syndicat a fait parvenir un questionnaire aux collègues ayant participé à l'exercice pilote, pour observations et suggestions d'amélioration. Le Comité du Syndicat a envoyé Mme Dalban Moreynas – une des personnes les mieux au fait du PDP au Secteur de la Protection sociale et incidemment une déléguée de service – pour une courte mission à Beyrouth, à la demande du Comité syndical local, pour apprécier les possibilités d'une expérimentation d'un semblable outil de développement du personnel pour la Région des Pays arabes. Les termes de référence pour le Conseil paritaire de la Formation du BIT ont été adoptés, et la composition du Conseil finalisée. Des Conseils paritaires de la Formation sont en place au Secteur de la Protection sociale et dans la Région des Amériques.

**Procédures différends.** Les discussions se sont poursuivies entre le Syndicat et l'Administration, et ont abouti à des résultats positifs sur les mesures – y compris budgétaires – requises pour une mise en oeuvre progressive et harmonieuse du nouvel accord sur la Prévention et le règlement des différends. La période retenue pour le coup d'envoi effectif est novembre 2004, après avoir effectué les nominations et sélections nécessaires, et mené à bien les formations prévues.

**Système commun.** Sur la base de l'article 2 de l'accord sur la Reconnaissance et la procédure, le Comité du Syndicat et le DRH se sont mis d'accord pour avoir des contacts réguliers – discussions conjointes pour consultation préalable et mise au courant – à l'occasion de toutes les sessions de la CFPI et du Réseau des ressources humaines (*HR Network*).

REJOIGNEZ NOUS! • Adhérer • Communiquer • Participer

## Sindicatos y asociaciones de personal: actuar juntos en el marco del sistema común

Con ocasión de la reunión del Comité Mixto de la CCPNU, celebrada en julio de 2004 en la sede de la OACI (Montreal), y por invitación de la Asociación del Personal de la OACI, los representantes del Sindicato del Personal de la OIT, de la Asociación de Personal de la OMPI, del Comité de Coordinación de las Naciones Unidas/CCISUA y del Sindicato del Personal de la ONUDI intercambiaron puntos de vista sobre los métodos prácticos de garantizar y de hacer más eficaz la acción de los representantes del personal dentro del marco del Sistema de las Naciones Unidas, con miras a ofrecer un enfoque conjunto de los temas y las preocupaciones relativas al sistema común.

Otras asociaciones de personal y otros sindicatos, especialmente el Sindicato de Turín, han expresado posteriormente su apoyo a esta iniciativa. Se destacó que la experiencia demostraba que los representantes de todas las organizaciones podían seguir manteniendo estrechas relaciones entre una reunión y la siguiente y que, gracias a un diálogo permanente y constructivo con sus iguales, podían llegar a un acuerdo sobre la adopción de una postura común en interés del personal, como efectivamente había ocurrido en el caso de las pensiones (véase, por ejemplo, Boletín del Sindicato nº 1325 de 27 de julio de 2004). Tanto la CFPI como la Red de recursos humanos (*HR Network*) se reúnen dos veces al año cuando se toman decisiones sobre cuestiones que afectan al sistema común, y que afectan al conjunto del personal.

Una forma práctica de garantizar que se da la debida importancia a la opinión de cualquiera de los representantes del personal expresada en la CFPI o en la Red de recursos humanos es garantizar que ésta corresponde a lo que piensa y apoya realmente el personal de todo el sistema, motivo por el cual solamente gozan de acreditación la CCPNU y la FICSA. Con el fin de lograr esta “representación participativa”, dichos representantes del personal acordaron seguir en contacto permanente por medio del correo electrónico. Además, decidieron que, antes de cada una de las grandes reuniones (Red de recursos humanos, CFPI, CCPNU), estudiarían conjuntamente el orden del día y la documentación disponible de las reuniones a fin de alcanzar perspectivas y posturas conjuntas, que se presentarían ulteriormente en nombre de todos los que las suscriben, es decir, el mayor número posible de miembros de todas las organizaciones y de todos los lugares de afectación. Este enfoque ya ha sido utilizado con ocasión de la sesión estival de 2004 de la CFPI, celebrada en Nueva York, donde la declaración de la CCISUA sobre los Convenios contractuales –que podrían constituir un peligro grave para el personal– también se hizo en nombre del Sindicato del Personal de la OIT. Durante el transcurso de esta misma sesión, la CCISUA también asumió como propia la posición expresada por escrito por el Sindicato del Personal de la OIT relativa al enfoque de la CFPI sobre la revisión del sistema de la remuneración y los beneficios (véase Boletín del Sindicato nº 1323 de 26 de julio de 2004). Este frente unido contribuyó sin duda a la decisión que adoptó finalmente la CFPI de revisar sus propuestas y de limitar sus ambiciones negativas. El Sindicato de la OIT no puede sino congratularse por esta nueva

unidad de acción que es una consecuencia directa del Simposio de Nueva York de diciembre de 2003 (véase Boletín del Sindicato nº 1214 de 9 de enero de 2004), aun cuando algunas personas sigan sistemáticamente reticentes a unirse a este movimiento, por razones que no alcanzamos a comprender bien.

## Noticias de la negociación colectiva

**Contratación y selección.** Los representantes del Sindicato y los de la Administración han comenzado sus conversaciones en agosto de 2004 sobre la posible revisión del Convenio colectivo sobre los procedimientos de selección y contratación. Tras una consulta previa con las bases, celebrada anteriormente en 2004, el Comité del Sindicato ha elaborado un documento en el que se exponen sus opiniones, con el fin de utilizarlo como referencia durante las negociaciones. Este documento se ha remitido a todos los representantes sindicales de la OIT –unas 200 personas aproximadamente– con el fin de recabar sus sugerencias y comentarios con miras a introducir mejoras en el mismo.

**Los Planes de Desarrollo Personal (PDP).** Pese a que el Acuerdo sobre los Planes de Desarrollo Personal tiene pocas posibilidades de ser objeto de estudio a lo largo de este año –una revisión que se produciría tras finalizar del procedimiento de contratación–, el DRH ha contratado un consultor para evaluar, con carácter previo y según su criterio, el proyecto piloto realizado en el Sector de la Protección Social y en la Región de las Américas, que ha concluido recientemente. Simultáneamente, el Sindicato ha hecho circular un cuestionario entre los colegas que forman parte de este proyecto experimental a fin de recabar sus sugerencias y comentarios con miras a introducir mejoras en el mismo. El Comité del Sindicato, a petición del Comité local, ha enviado también a la Sra. Dalban Moreynas –la persona más familiarizada con los PDP dentro del Sector de protección social, y además una delegada de base del Sindicato– a una breve misión en Beirut para evaluar las posibilidades de experimentar un instrumento de estas características en el desarrollo del personal dentro de la Región de los Estados Árabes. Se han acordado los términos de referencia para el Consejo paritario de Formación de la OIT, y ha finalizado la composición del Consejo. Se han creado Consejos paritarios de Formación dentro del Sector de Protección Social y de la Región de las Américas, respectivamente.

**Procedimientos conciliatorios.** Los debates que han tenido lugar entre los representantes del Sindicato y de la Administración han conducido a resultados positivos sobre las medidas necesarias –incluidas las disposiciones presupuestarias– para lograr una progresiva y armoniosa implementación del nuevo Convenio colectivo sobre prevención y solución de conflictos. Tras haber concluido la selección y los nombramientos necesarios, así como el proceso de formación, se ha previsto la fecha de lanzamiento para noviembre de 2004.

**Sistema común.** Según el artículo 2 del Convenio colectivo sobre reconocimiento de procedimiento, el Comité del Sindicato y el DRH han acordado mantener contactos periódicos –reuniones informativas y consultas previas– con ocasión de todas las sesiones que celebren la CFPI y la Red de recursos humanos.

¡UNANSE A NOSOTROS!

• Afiliarse • Comunicar • Participar

## 200 ans de dépendance

En janvier dernier, la république d'Haïti célébrait le bicentenaire de son indépendance. Outre qu'il n'y avait rien à fêter, ses enfants firent étalage de leurs mauvaises manières en se battant comme des chiffonniers pour se partager ses maigres dépouilles. Les dirigeants de ce pays ont toujours eu un programme politique qu'ils mènent avec une constance et une détermination qui forcent le respect: ôte-toi de là que je m'y mette. Voici maintenant dame Nature au doux prénom de «Jeanne» qui y met du sien pour que des milliers de gens ne soient pas à la fête. Que l'on ne s'y trompe point! Le désastre actuel est concomitant au vide intellectuel, moral et politique qui affecte la classe politique. C'est avant tout et surtout l'imprévision, l'incurie et l'irresponsabilité qui ont donné à la catastrophe cette amplitude et causé tant de pertes.

La «citation» qui suit, quoique antérieure aux événements actuels, permet de saisir le *pourquoi* du délabrement général en pénétrant dans le psychisme de gens qui se refusent à assumer des responsabilités qu'ils sont censés endosser.

### Le tribunal de l'Histoire

– Haïti: levez-vous! Vu la persistance de vos errements, vu votre obstination à vouloir occuper le devant de la scène, vous êtes assignée devant le tribunal de l'Histoire pour répondre de vos turpitudes passées et présentes. Levez-vous et surpassez de ce comportement infâme qui a poétiquement inspiré un politologue américain à vous qualifier d'«entité chaotique ingouvernable».

– Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les jurés, je suis née dans la douleur. Portée sur les fonts baptismaux par une poignée d'esclaves, fait unique, j'ai également l'honneur d'avoir eu à payer, fait unique inique, mon indépendance. Au sortir de la guerre, je fus isolée comme une pestiférée économiquement par divers blocus, mais surtout diplomatiquement, aussi bien par les puissances séculaires de l'époque (Etats-Unis, France, Grande-Bretagne, Allemagne...) que par la puissance temporelle (Vatican) qui me dénièrent mon existence. Aussi ai-je dû obtempérer à une ordonnance de Charles X, roi de France, m'obligeant à verser «en cinq termes égaux, d'année en année, le premier échéant au 31 décembre 1825, la somme de cent cinquante millions de francs». De plus, je dus accorder à la sclérate France une réduction de 50% des taxes payées par les autres pays sur les produits importés; ce qui impliqua une avalanche de produits manufacturés en provenance de ce pays, venus renforcer la politique coloniale de prévention de développement de manufactures en mon sein. Les bases de ma dépendance économique étaient ainsi posées.

– La Cour tiendra compte de ces arguments dans la fixation de la peine. Elle ne peut toutefois s'empêcher de constater que vous les ressassez à longueur d'années pour mieux fuir vos responsabilités, masquer votre incurie et refuser de prendre en main votre destinée.

### Une mémoire courte

– Monsieur le Président, vous touchez là le nœud du problème: j'ai lamentablement échoué à couper le cordon ombilical qui continue de relier mes enfants à leurs anciens maîtres. La fascination qu'exercent ces derniers sur eux empêche tout affranchissement de leur esprit, toute distanciation critique, toute jouissance de liberté; leur capacité d'action en est inhibée. Pour que vous compreniez mon désarroi, je vais me servir de l'actualité pour soutenir cette thèse. Vous le savez sans doute, lors des derniers esclandres dont mes enfants sont – hélas! – coutumiers et qui ont abouti à l'éviction du président Aristide, ils ont été presque unanimes à souhaiter une intervention de la *communauté internationale* pour régler leurs différends. En sus d'une formidable mémoire courte, ils donnent doublement raison au Secrétaire d'Etat américain Robert Lansing qui justifiait ainsi l'occupation de 1915 à 1934: «La race africaine est incapable de se gouverner. Elle a une tendance naturelle à la sauvagerie et une incapacité physique de vivre une vie civilisée»; et au colonel Smedley Butler qui enchaînait: «Les Marines se voient comme les curateurs d'un vaste domaine appartenant à des mineurs.» Disqualifier ces clichés racistes sans autre forme de procès en

refusant d'entrer en matière serait une grave erreur car ils tirent leur existence de faits observés (de 1804 à 2004 j'ai vu passer 45 présidents dont 29 ont été renversés ou assassinés). Viennent alors inévitablement de troublantes questions: comment mes enfants, très bien formés pour la plupart, cultivés, ayant vu le monde, en arrivent-ils à se comporter comme des *mineurs* faisant appel aux adultes pour arbitrer leurs querelles? Pourquoi s'interdisent-ils de penser en termes d'intérêt commun, de communauté de destin et manifestent plutôt un tel penchant pour la rapine, une telle indifférence à leur sort? La réponse tient en un mot: aliénation. Ils subissent un trouble de la personnalité qui confine au mépris de soi; ils sont hantés par leur propre image «frappée de désamour»<sup>1</sup> qui leur interdit d'exister et cherche à la substituer à celle de l'Autre. Le *viol de leur imaginaire* les a placés dans la posture schizophrène décrite par Aminata Traoré: «l'Autre ne vous aime pas tel(le) que vous êtes et vous le fait savoir.» Mais, «pour avoir intériorisé son regard, vous ne vous aimez pas davantage. C'est alors que, progressivement, vous aspirez à être et à vivre comme lui. Chaque élément constitutif de son image et de son identité qu'il vous donne à voir et à consommer devient un modèle à imiter.» Terrible souffrance! Le gommage de sa propre identité s'opère parallèlement à la quête insensée de se fondre dans l'Autre. Cette double chimère est reflétée dans des actes désespérés et dérisoires tels le décrepage, la dépigmentation ou des tentatives de remoulage facial. Parfois une mère mettra des mois à masser le nez de son bébé dès la naissance dans l'espoir de le «relever». Que l'on ne se trompe point sur le sens de ces efforts de *normalisation* qu'accompagnent des jugements de valeur. En effet, une personne aux cheveux crépus et à la peau très foncée est souvent décriée comme «laide». En revanche une peau foncée et des cheveux frisés/lisses vaudront à une autre d'être dénommée «marabout» ou «cubain»; une façon de dire qu'elle est rédimée par un mélange. La peau foncée, le nez aplati, les lèvres épaisses, les cheveux crépus peuvent autant servir à rabaisser que leur contraire à exalter. Les implications de la double chimère mentionnée en début de paragraphe sont manifestes: incapacité, on l'a vu, de s'entendre sur un partage du pouvoir, mais encore et surtout inaptitude à définir le mode de société voulu. Les modèles économiques suivis n'ont jamais été autre chose que ceux déterminés par l'Autre: production agricole pour l'exportation, ouverture du pays aux investissements en capitaux étrangers, industrie de sous-traitance, initiative pour le bassin de la Caraïbe (Ronald Reagan, 1983). Et pour couronner le tout, la confortable dépendance envers la «communauté internationale», avec la tête et l'esprit calés sur un non moins confortable oreiller de paresse récitant comme un perroquet: *Il n'y a pas d'alternative!*

Dès lors, amorcer une réflexion sur une économie endogène prenant en considération les particularités historiques, culturelles et géographiques du pays devient illusoire. Il ne reste qu'à se déchirer pour détenir le pouvoir, instrument d'exploitation des masses paysannes. Tenir compte du fait que 60% de la population active s'adonne à l'agriculture de subsistance sur des parcelles morcelées et accidentées et que cela mérite une attention particulière dépasse l'entendement. Une telle réflexion aurait sans doute suscité la création d'industries liées à la production d'outils pour l'agriculture, à la transformation des produits: alimentaires pour les fruits et légumes, textiles pour le coton, chimiques et pharmaceutiques pour les plantes et graines...

Mes enfants, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les jurés, continuent de subir un traumatisme d'autant plus inguérissable qu'ils refusent ou sont incapables de le reconnaître. Sans une prise de conscience thérapeutique conduisant à une rupture sans faille avec les blessures de l'Histoire pour se reconstruire, toute lueur d'espoir n'est que vanité.

### Le verdict

– Haïti, après vous avoir entendu plaider votre cause et après avoir longuement délibéré en ayant tenu compte des circonstances atténuantes, le jury et la cour vous condamnent à l'alternative suivante: levez-vous et construisez-vous ou couchez-vous et subissez encore 200 ans de dépendance!

Wisler Frédéric ■

<sup>1</sup> Aminata Traoré, *Le viol de l'imaginaire*, 2001, Fayard/Actes Sud.

# Pourquoi les fonctionnaires ne sont-ils pas heureux?

## Episode XXVI

Depuis la décision en haut lieu, unilatérale et avec effet immédiat, bien que n'ayant fait l'objet d'aucune votation propre en ordre ou de referendum populaire, de nous faire visiter la totalité des parkings sépulcraux pour accéder à l'arrêt de bus, le R1 était devenu source de joies ineffables.

D'abord, c'était très rigolo de voir les novices tenter maladroitement d'escalader les barricades de béton brut et les pyracanthas armés comme des vigiles, de suivre leur parcours du combattant, de noter leur dépit devant la double porte résolument fermée lorsqu'ils avaient franchi avec succès et quelques égratignures, voire un accroc à leur manche, le sas impitoyable. La scène était souvent cocasse, je le dis sans malice.

Mais surtout, y'avait un petit coin préservé. Un biotope char-

mant, un bout de nature qui, gaillard et joyeux, déployait ses pissenlits et autres fleurs émouvamment communes parmi l'herbe folle et luxuriante. Encadré par ledit blockhaus de ciment rehaussé par les tristement célèbres épineux qui vous happent sournoisement si vous les effleurez par mégarde, broussailles spinescentes accueillantes comme des tessons au fait des enceintes de nantis, cet éden miniature, paradis des insectes folâtres et des moineaux éhontés qui y dégustent la nourriture ruclonnée aux tables voisines, nous offrait une échappatoire, un espace dont l'interdit était banni, parcelle d'anarchie et de libre-arbitre.

Sous prétexte de nous protéger, on voulait nous policer, nous cadrer, nous enfermer? Qu'à cela ne tienne: cet îlot de pelouse originelle, que les dents de la faucheuse ne pouvaient atteindre, résistait encore et toujours à l'oppresseur.

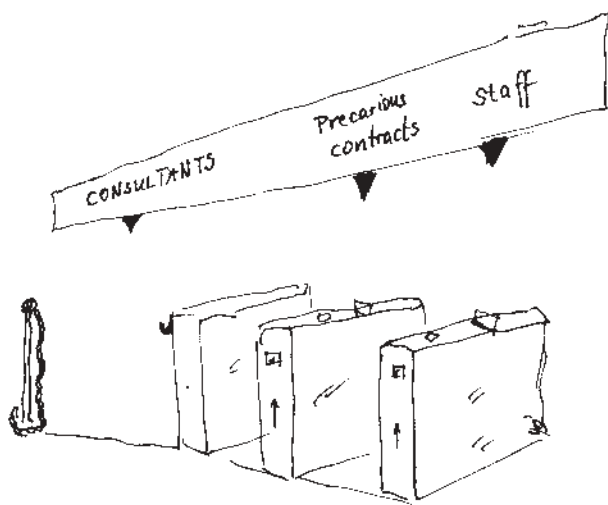
Et bien vous savez quoi? On nous l'a tondu, notre carré de fantaisie, notre école buissonnière. Bien dégagé derrière les oreilles, bon pour le service. Et ça, voyez-vous, c.v.t.i.

Ka ■

## Sécurité à tout prix, ou amateurisme?

Avez-vous observé ces couloirs d'accès qui un jour ont surgi là à R2 Nord, tel un corps étranger, dans notre hall?

Tout fonctionnaire, délégué, ou visiteur qui passe par-là ne peut ne pas les remarquer et s'arrête interloqué devant cette installation qui ne répond à aucune loi du bon sens ou de l'esthétique. Tels qu'ils sont installés, ces couloirs d'accès défigurent à jamais notre hall majestueux.



Building Access Security Please take extra care whilst entering and exiting the building.  
Contrôles d'accès au Bâtiment Merci de votre vigilance et surtout prudence.

Pourtant, plusieurs fonctionnaires se sont hasardés à des critiques constructives dans le vain espoir de raisonner les propriétaires de cette idée pour le moins farfelue et de les inciter à revoir l'installation afin qu'elle soit exécutée dans la règle de l'art, c'est-à-dire parfaitement perpendiculaire aux portes d'entrée et dans le sens des dalles.

La réponse? Eh bien, au lieu de prendre l'avis avertis de professionnels en la matière, on a répondu que de toute façon il fallait bien faire un choix, dans un sens ou dans l'autre, et que en l'occurrence on avait décidé de tenir compte de la paroi courbe du hall. Et avec cette déclaration on a décrété close la discussion. Belle leçon de démocratie, n'est-ce pas?

Le passage obligé par le parking pour tout fonctionnaire, délégué ou visiteur non motorisé, suit-il aussi une logique sécuritaire?

Un fonctionnaire ■

## Contract Catch-22

by our Human Resources Development Correspondent

*It's wonderful.* Finally we've found the solution to long-term precarious contract arrangements at the ILO.

In the give-and-take of negotiations, our Union was able to win a few concessions, so that some very capable and qualified people who had been working on short-term or SST contracts for years, with the odd contract break every so often, could finally be integrated into the staff. In exchange, we agreed to close the loopholes by which people who had worked for 11 months on short-term could be reemployed after a short contract break. *It's terrible.* We've resolved one problem and created another. After the dreaded deadline, some other similarly capable and qualified people who had been working on short-term contracts for a year or two, with contract breaks every so often, are not among the lucky ones to be integrated into the ILO staff. They may well be doing work of a continuous nature that happens not to have a regular budget post to go with it.

Since the change in the rules, they find themselves unemployed by the ILO.

Why? It seems that it's simply a matter of "You can employ anybody you like, with equivalent experience, qualifications, ability – so long as it's not the person that was doing the job perfectly well up to now." Where's the sense in that?



The ILO now finds itself having to recruit new staff every year for projects and for work where there is no regular budget post available. It loses the continuity and experience that was offered by the long-term short-term colleagues. We, its employees, gain the opportunity to help new recruits through their learning curve on a regular basis.

There has to be a better way.

# CORRESPONDANCE

## Autruches

Béatrice, tu as eu le courage de soulever un problème plutôt récurrent dans cette maison («Amiante au BIT», *Union* 338). Bien que je ne sois pas convaincu par toutes tes certitudes sur l'amiante. De toute façon personne dans le personnel ne saura jamais la vérité, puisque même si l'Administration propose à des « indépendants » une visite, il ne sera montré que ce qu'Elle voudra bien nous montrer.

Par contre, le bâtiment est bourré de laine de verre ou de roche que l'on peut trouver dans 90% de ses faux plafonds. Ça c'est visible! Et en plus de la laine non « emballée » depuis 30 ans. Vous aurez tous remarqué, en levant les yeux, que les tôles des plafonds sont perforées. Il est utile de savoir (ceux qui ont construit une maison le savent) que les fabricants, jusqu'au années 90, ne garantissaient la « tenue » du produit que pour 10 à 15 ans (écrasement, détachement en particules, déchirement du papier de soutient, etc.) sauf que dans une maison ces produits sont collés puis coincés entre mur de béton et mur de brique qui assurent l'étanchéité – donc l'isolation de la maison. La loi française interdit la pose « air libre » de laine de verre. Est-ce le cas sur ce territoire? Dans le même genre: inutile de rentrer dans les détails sur les moquettes murales, et leur poussière... Pas tout à fait d'accord non plus avec ton analyse dans le chapitre médical, Béatrice. Le service médical a-t-il fait effectuer un examen de l'air par une société indépendante? Si un rapport au médecin (et à personne d'autre), puisque qu'il est le garant de notre sécurité sanitaire à tous, lui a été remis, il se devait prendre des dispositions ad hoc. Là deux solutions: soit l'analyse était bonne, alors pourquoi n'a-t-elle pas été publiée in extenso? Soit elle était mauvaise, alors pourquoi l'administration n'a-t-elle pas déjà pris des dispositions (qui seraient visibles, il me semble)? Autre cas de figure, qui – hélas – a l'air (sans jeu de mots) le plus plausible: le médecin a demandé une analyse et elle lui a été refusée par l'Administration pour de fallacieuses raisons – budgétaires? ou parce qu'il était insupportable à des directeurs de ne pas pouvoir éventuellement « contrôler » la situation? Un peu comme le cas de l'infirmière ergonomiste (excellente idée) qu'un chef de département a réussi apparemment à stopper parce qu'il était hors de question qu'un fonctionnaire sous ses ordres, sans autorisation de sa part, puisse bénéficier de conseil de santé sur son poste de travail et qu'éventuellement il puisse mettre en doute ses conditions de travail...

Rappelez-moi le nom de notre Organisation et son but? Travail comment? Descend? Ah pardon: décent! Ne nous égarons pas. Dernière possibilité: l'analyse a été faite (comme prétendu au début de l'année) mais personne d'« indépendant » n'a jamais vu les résultats. Elle a peut-être été faite par « un p'tit copain conciliant »? Et dans quelle condition? A-t-on secoué les tapis? Est-on allé dans les cuisines? Au fond de la bibliothèque? Dans les archives et dossiers? Bref, là où des fonctionnaires travaillent! Ou a-t-on fait des examens – comme d'habitude – aux sorties d'air? Vu la filtration, aucun risque: l'air est plus propre qu'en montagne...

Si rien n'a été fait pour des raisons budgétaires, la réflexion se déplace sur l'utilisation de l'argent de l'excédant 98-99 (20M\$), donné gracieusement à IRIS, plutôt que dans la réfection du bâtiment qui souffre douloureusement de son âge (ascenseurs, électricité, étanchéité, fenêtres, moquette, hygiène, etc.).

Dans tous les cas: pourquoi le médecin n'a-t-il pas communiqué ce qui se passait? Dans les colonnes d'*Union* au pire? Le service médical n'a rien à craindre: il est sensé être indépendant – peut-être plus pour très longtemps, enfin s'il existe toujours après la fin de l'année.

T'inquiète Béatrice, s'il y avait eu des analyses intéressantes, tu aurais vu plein de gens se vanter d'avoir été le premier à en avoir eu l'idée. La « non-information » dans notre honorable maison est une spécialité bien connue – demande aux cuisiniers s'ils sont au courant!

Si les fonctionnaires savaient... On ne sait jamais, des fois que... Mais il n'y a pas que sur le sujet de la santé que les grognements commencent à monter.

« Une révolte? » (Louis XVI, 14 juillet 1789).

« Non Sire, une révolution. »

Jacobin ■

## Sick building syndrome

I fully support Béatrice Mann's article in *Union* 338. For years I have been saying that this is a sick building and hope that Béatrice's article will spark a very important and necessary inquiry on behalf of all staff.

Lucille L. Turner ■

## Drôle d'été

Hier à mon retour après deux semaines de vacances j'espérais trouver *Union* dans ma boîte d'entrée; eh bien non... oublié? omission volontaire? nul ne le saura jamais...

Heureusement j'ai pu me procurer un exemplaire du mensuel fort apprécié au R2.

Quelques lignes pour féliciter les auteurs de la rubrique Editorial (*Union* 338) qui dit tout haut ce que de nombreux collègues pensent tout bas.

La Direction prône la transparence alors que nous stagnons dans l'obscurantisme malsain.

Les collègues attendent le changement – tous les espoirs sont permis. Il vous souviendra qu'au siècle dernier certains d'entre nous ont même suivi des cours intitulés « Aptitudes au changement ». Il va sans dire que changement devrait rimer avec amélioration. Toutefois l'expérience nous a hélas démontré que nous tombions de Charybde en Scylla. On peut s'attendre au pire...

Ilotienne ■

## Judge for yourselves

Issue No. 338 of *Union* ("ILO Communications") contains comments on two recent judgements of the ILO Administrative Tribunal (Nos. 2370 and 2371). The article noted that in the first judgement the complainant was awarded costs, but other claims had been dismissed, whereas in the second case the complainant was awarded compensation for moral injury. Quoting Orwell, the anonymous author observed that, before the Tribunal, all officials were equal, but some were more equal than others.

Had the author taken care to read the judgements more thoroughly and had a better grasp of the law, he or she would have realized the impertinence of this comment. In the case considered in Judgement No. 2370 the Joint Panel had concluded that the allegations of harassment had not been established. The Tribunal found defects in the Panel's report, and ordered that the case be sent back to the Joint Panel for a new decision. A final decision on the merits of the case therefore has still to be taken. In Judgement No. 2371, on the other hand, the Tribunal found that, in examining a grievance, the Ombudsperson had acted improperly, in disregard of her obligations. She had included in her final report testimony of an anonymous informant without giving the official affected any opportunity to comment. She had included in the report three statements considered both by the ILO and by the Tribunal to be defamatory. Further, in violation of her obligation of confidentiality, the Ombudsperson had sent the report to persons who were not entitled to receive it. She had even commented on the official's behaviour in a communication sent to a lawyer acting for a claimant in another case. The Tribunal found that the ILO had failed to take adequate measures to protect the official's reputation. It awarded compensation (and costs) for the injury suffered. In doing so, it ruled that the Joint Panel had erred in considering that an official affected by irregularities committed by the Ombudsperson could not claim any redress from the ILO.

The above facts show that there was no inconsistency between the two judgements. They also provide additional justification for the measures adopted by the Office and the Staff Union early this year to modify the grievance procedures introduced in 2001.

Klaus Samson ■

*Impertinent comments are always welcome here at Union – Ed.*

# Cycles of change and renewal

Four incidents in September prompt me to write this:

- the *Union* editorial of September;
- a line managers' meeting on 16 September;
- a meeting on indicators of labour standards on 14-15 September; and
- a bicycle outing on 22 September.

The first two I would categorize under the rubric of "Fear and Trembling" (Kierkegaard, for those interested in namedropping and trivia); the second two under "Decent Work" (Somavia and the ILO, for those interested in solidarity and the way forward). Naturally I think we should concentrate on the latter, but this can be done only if the former is properly understood and addressed.

## "Fear and Trembling?"

The *editorial* is rather ominous, and seems to reflect a certain malaise in the house about process, information and communication. But it does give fair (and valiant) warning of the potential fall-out of any practice that is less than transparent.

The *line managers' meeting* seemed similarly ominous (was it valiant?). These meetings are held roughly once a month, called by HRD, where they, PROGRAM and BUDGET give us various information relating to these key areas. In this last meeting, we first heard about further needs for cost-saving. Then a few of us – only four – took the floor to express concerns about the lack of support of line managers and of clarity in their roles, and how isolated they can become in trying to deliver on their task of ensuring services and products to the constituents, in the context of the programme and budget (and extrabudgetary projects) adopted by the Organization for the Office to accomplish.

These meetings bring together those colleagues who – with their counterparts in the field – are supposed to deliver on the Office's mandate. If they feel that they are given responsibility but little authority, instructions but little support, headaches but no release, administrative and financial burdens but little time to maintain any technical competence, and indeed potential grievances but no ready solutions – how will these key human resources remain energetic, motivated and effective?

I am convinced that most of us do not assume higher responsibilities primarily for any material and/or status gain – which tends to be ephemeral by the very nature of things. We do so out of a sense of recognition and of duty and responsibility. It is essential that this initial spark be kept alive and nurtured. I recall how a long time ago, a colleague, now among the key officials in this house, said: "I have the best job in this place; I am a specialist, I am head of a small subprogramme where I grew up, and that I have helped in building up from the start. There are a D1 and a D2 above me to provide peace and support, so I can forge ahead professionally in delivering what we need to provide to our constituents without red tape getting in my way." This stresses the importance of the supportive role of the manager in ensuring a conducive atmosphere and parameters for nurturing good work by the specialists of the house. Managers in turn require support if they are to continue to nurture good work.

## Decent Work

While there is always room for improvement, I think most of us do what we can and should for our organization, and find different means of motivating ourselves. One example is this wonderful little *meeting on indicators of labour standards* that I found out about by chance, so I asked the organizers – David Kucera and Peter Peek – if I could attend. It was a busy week, but I managed to attend a few sessions, and to glance at the papers. As a result, I worked even later than usual at the office in my normal programmed work, but this was well worth it. In fact, the spirit of collegiality, enthusiasm and calm force (only possible after hard preparation and through a conviction of pursuing common goals in a larger interest) that permeated this meeting gave me renewed energy for my work at the office. It gave me the opportunity to think about: the role of the supervisory machinery and the role of the Office in promoting the application of standards and their principles; how work related to indicators of ratification and promotion of standards and their principles and rights can be beneficial for the ILO and its constituents; and how it may be used to support countries in their

desire to move in the direction of greater application of standards (as opposed to how such work might be pursued by protectionist lobbies).

It was a pleasure to see that, in addition to colleagues in other Sectors, a number of colleagues in my Sector (1) are initiating seminal work in the area of assessing application of standards. There was a favourable and productive exchange between lawyers and economists on this subject, which is not usually the norm. The meeting brought in excellent academics and practitioners from the outside, and there seemed no difference between them and us. These are researchers and practitioners (including retired colleagues) who form with us a seamless, expanding universe of analysis, good practice and advocacy of ILO issues that needs to be nurtured. This is one of the areas we need to give ourselves the time for, if we are to remain those who can help the office move forward. It means that "line managers" need a system that works, where they feel secure enough to maintain their professionalism by making time to undertake substantive work.

What does a *bicycle outing* have to do with all this? Above all, it gave us a sense of solidarity that expands the workplace – even though we were only about 40 from the ILO to take up this generous offer of the Ville de Genève, providing bicycles, helmets, guides and a picnic free of charge, to spend your lunchtime participating in an effort to render your urban community more liveable. And the weather was incredibly generous too! As we started enjoying our healthy picnic on the grass in the Parc des Granges, one of us said quite naturally: "Ahhh, decent work...". This is indeed a way to make our work more decent and worthwhile, so we return refreshed to the struggle of moving the ILO forward – and even as we sat on the grass, the concerns of the office and how to improve it were naturally central to our conversation. It was encouraging that both the President of the Union and the Head of the Medical Service were with us. There was a good mix of "Ps" and "Gs", different age-groups, and few of us were really good cyclists – so more of you could easily have joined. Next time?

## Lessons (or the art of cycle maintenance?)

- Let us not only listen, but also act upon messages from below – and speak up, on all sides, please.
  - Let us not only be fair, but be seen to be fair.
  - Let us not only save costs, but show where all the money is going, and what the trade-offs are.
  - Let us not only advocate sacrifice, solidarity and pulling together, but put in place the procedures and incentive systems that promote such behaviour, and grab every opportunity to make this happen, publicize and celebrate it, and recognize and reward all those who help make it happen.
- May our path be equitably varied between ups and downs, bumps and smooth-coasting, the rush of the wind around us, the light on our faces, and a song on our lips, as we pedal homeward to our common goals.

*Bon vent, les camarades.*

Zafar Shaheed

September 2004 ■

The logo for the Union, featuring the word "union" in a stylized, lowercase, blue font. The letter 'i' is unique, with a circular dot that resembles a gear or a small wheel.

## 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](mailto:unionmag@ilo.org)

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

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