

359
Mars 2008

unión

Insecurity: Yes!



Dialogue social: Non!

- 1% pour le développement
- 100% membres
- RAPSody 0%

OIT • ILO • OIT
Boletín del Sindicato de Staff Union Bulletin du Syndicat
<http://www.ilo.org/public/english/staffuny/infomagazine/index.htm>

Editorial

Le Bureau international du Travail joue la précarité! Et déjoue le dialogue social !

Fort de ses nombreux échecs au Tribunal contre des plaignants précaires (voir dans nos colonnes ci-après le commentaire sur les deux derniers jugements en date), le Bureau a choisi de se décomplexer de son légendaire penchant à la précarité. En effet, malgré l'accusation avérée de précariser ses propres travailleurs, le Bureau a de toute façon toute latitude de se débarrasser du travailleur indécent dès qu'il s'en plaint. Le Syndicat devient donc la chambre d'enregistrement des recours de tous ces travailleurs de l'ombre, et ils sont nombreux (*Union* N° 347). En effet, le Syndicat finit par être assimilé à cette mécanique infernale qui consiste par retour de boomerang à légitimer le renvoi automatique de ces travailleurs en difficulté, qui se verront de toute façon montrer la porte de sortie (que ce soit d'ailleurs à la fin de leur contrat ou dès qu'ils auront choisi courageusement de se défendre contre le pot de fer, récipiendaire des plus hautes valeurs en la matière).

On s'étonnera ensuite d'entendre au Conseil d'administration que le Bureau n'a plus le monopole du « bien travailler » dans le monde.

Le Bureau semble avoir tout à gagner avec la précarisation du travail. Il suffit pour cela d'interroger certaines catégories de travailleurs, comme les déménageurs, qui changent tous les six mois, ou comment couper le travail en tranche pour mieux exploiter la main d'œuvre. Les économies d'échelle réalisées sur le nombre sont non négligeables, notamment en terme de sécurité sociale.

L'administration, au vu des derniers attendus du Tribunal, sait pertinemment qu'elle va perdre, mais elle fait le choix d'enfoncer le clou, vu que les précaires se seront de toute façon

évanouis dans le monde du travail « civil », où d'ailleurs ils seront bien mieux lotis. Car quelle administration, quelle société privée, dans quel pays, peut se permettre d'employer des travailleurs sans sécurité sociale, pour n'évoquer que cet aspect de leur situation ?

Un chef d'entreprise, même de la grande distribution actuellement sur la sellette en France pour des faits bien moins graves, aurait à répondre devant la justice pénale pour de telles pratiques d'un autre temps.

C'est édifiant, car c'est en l'absence de tout dialogue social que ces problèmes ne se règlent pas, et que la précarité est présente depuis si longtemps dans nos murs.

Des exemples dans d'autres domaines ne manquent pas pour illustrer ce vide.

Et toujours le même scénario du cordonnier-va-nu-pied qui préside.

Un nouveau météore vient d'être catapulté début décembre sur le personnel, avec si peu de concertation préalable avec les représentants du personnel que la première réunion d'information publique destinée au personnel a failli tourner au pugilat verbal entre les deux parties sous les yeux éberlués des quidams venus se renseigner de bonne foi. Le boulet se nomme RAPS, et le chant du canon est enflammé ! Est-il nécessaire d'entrer en matière sur son contenu, dont les relents de CFPI sont si facilement reconnaissables, que la mémoire en est flattée. Nous rappelons-nous de la SPECTRAculaire dernière tentative qui voulait elle aussi nous transformer en sous-traités à usage unique ?

Car c'est bien là le sentiment partagé par ceux qui hantent nos couloirs en poussant... pas même une plainte de peur d'être virés un mois trop tôt, mais nos armoires.

Les rédacteurs
unionmag@ilo.org ■

Editorial

ILO: Insecurity yes, social dialogue no!

In the face of a series of defeats in the Tribunal by complainants on precarious contracts (see page 9 on the most recent article judgements), the Office has elected to make light of its legendary penchant for insecure employment conditions. After all, why should it worry? Sure, it's incontrovertible that the ILO casualizes its own workers, but it has total latitude to get rid of any indecent worker who dares to speak up. So chill out!

Result: the Staff Union becomes the sounding board for the appeals from all these shadow workers, and they are so many in fact (see *Union* No. 347), that the Union is swamped. Indeed, it ends up itself being part of a vicious circle where a boomerang effect legitimizes the automatic dismissal of these workers in difficulty. And they will be shown the door anyway, either at the end of their precarious contract – which will be offered to someone else under the same insecure conditions – or because they dare challenge the powers that be, up there on a very high horse.

Which then makes it all the more astonishing to hear in the GB that the ILO no longer has a world monopoly when it comes to working well.

The ILO would seem to have everything to gain from the casualization of its workforce. Just ask those of your manual support staff colleagues who are changed every six months, or see how work gets sliced up like a salami so as to better exploit the ILO's human resources. The economies of scale achieved are considerable, not least on social security contributions.

Given the latest considerations of the Tribunal, the Administration knows full well it is going to lose. But it still chooses to dig its heels in, since those precarious workers will by then

have long since vanished into the world of "civilian" employment, where they will be much better off anyway. For what other administration or business anywhere could get away with employing workers without any social security, to name but one aspect out of many?

Any CEO, no matter how powerful, would have to answer to the criminal justice system for such practices, belonging as they do to another era altogether.

It is obvious to everyone that if genuine social dialogue existed in the ILO, it would be possible to resolve these issues. And because it does not exist, they go on festering, and precarious employment continues to flourish, as it has done for so long now.

Plenty of other examples could be used to illustrate the vacuum so created. And always against the same backdrop, with the same barefoot cobbler in charge.

Now, as from early December, a new meteorite has come crashing down on our heads, after so little prior discussion with Union representatives that the first public information meeting on the subject very nearly turned into a slanging match between the two parties, beneath the bewildered gaze of the colleagues who had turned up in good faith to learn all about it. This bolt from the blue goes by the name of RAPS, and its beats are bangin'! No need to go into the content, which is so recognizably the work of the ICSC that its chairperson's ears must be burning. Spookily reminiscent, too, of Spectra, the last attempt to turn us all into an outsourced ghost army (see *Union* No. 340).

And if you don't believe it, go out into the corridor and ask those people lugging your furniture what their contract conditions are. Only don't expect an answer. You see, they're too afraid of losing their job.

The editors
unionmag@ilo.org ■

1% FOR DEVELOPMENT FUND

ILO staff members and retirees represent by far the largest group of 1% Fund members. The ILO also kindly provides facilities for managing the Fund. After reading the information below, we hope that you will decide to join the Fund and maintain the ILO at its current prominent position in the Fund.

What is the 1% Fund?

An association of staff of the United Nations system, other intergovernmental organizations and private/public sector employees who have chosen to allocate 1% or more of their salary to projects in developing countries. After the Geneva 1% Fund in 1976, others were established in Rome, New York, Vienna and Paris.

Why 1%?

In Resolution 2626 (XXV) of 24 October 1970, the UN General Assembly set a target for official development aid of 0.7% of the GNP of developed countries. Frustrated at the inertia of most countries concerned (they now allocate on average 0.3% of their GNP), a small group of international civil servants decided in 1976 to start practising what governments preached, by contributing 1% of their salary to development projects.

How does the 1% Fund provide support?

The Fund Projects Committee evaluates proposals submitted by local or national NGOs. On average, 250 proposals are received per year, but only about 30 can be funded with the current level of Fund resources. The projects to be supported are approved at the General Assembly of the Fund on the basis of rankings established by the Projects Committee.

Projects supported by the Fund

The 1% Fund provides its support through groups or associations, to underprivileged communities that are directly involved in their own development endeavours. The cost per project varies, on average, between 10,000 and 15,000 CHF. This relatively modest amount is nevertheless sufficient for achieving a positive impact on the lives of the project beneficiaries. We cover all types of projects that benefit communities or groups in the areas of education/training, health, agriculture, infrastructure

development, water supply and sanitation and micro and small enterprise development. The decision on whether to fund a project is based on a number of criteria. We finance, on average, 25 to 30 projects per year for a total amount of approximately 250,000 CHF. Once projects have been funded, they are followed up by members of the Follow-up Committee.

Percentage of contributions spent on administration?

Virtually none! Essentially the entire amount of members' contributions is allocated to development projects. The 1% Fund incurs no administrative costs because it is fully managed by members on a voluntary basis and most of the minor expenses are borne by the ILO.

Seven good reasons for joining the 1% fund

Thirty years of continuous existence clearly show that the 1% Fund has established a solid record, witnessed by the long-lasting support of its members.

The 1% Fund received the full support of ex-Secretary-General of the UN Kofi Annan, who underlined the fact that it sets an example for Member States to follow.

While the maximum amount allocated per project (20,000 CHF) is relatively small compared to projects financed by UN agencies or bilateral donors, it has an enormous impact on the lives of project beneficiaries.

By allocating 1% of your salary to the 1% Fund, you will practise what governments preach while refusing up to now to increase their share to development efforts.

100% of your contribution

will be fully used for development projects: no administrative or other costs.

Although we cannot visit a sufficient number of funded projects, our statistics show that the large majority of these projects have been successfully implemented.

Finally, we have worked very hard to improve the management of the 1% Fund with a view to ensuring that members' contributions are put to good use.

If you have not yet joined the Fund, please consider joining. It will cost you less than your daily cup of coffee or tea. You can get more information on our web site below or by contacting us by e-mail. We will let you know how to become a member. Check the 1% Fund Web site: <http://www.onepercentfund.net>

You can also contact us at the following e-mail address: onepercent_fund@yahoo.co.uk



FONDS 1% POUR LE DÉVELOPPEMENT

Les membres du personnel et les retraités du BIT constituent de loin le groupe le plus important du Fonds. Le BIT couvre aussi gracieusement nos besoins pour la gestion de celui-ci. Après avoir lu cet article, nous espérons que vous vous déciderez à adhérer au Fonds et, ainsi, maintenir le BIT au premier rang des organisations qui le soutiennent.

Qu'est-ce que le Fonds 1% ?

Une association de fonctionnaires d'institutions du système des Nations Unies, d'autres organisations intergouvernementales et d'employés du secteur privé/public qui ont décidé de verser 1% ou plus de leur salaire dans des projets pour des pays en voie de développement. Suite à l'établissement du Fonds de Genève en 1976, d'autres ont été établis à Rome, New York, Vienne et Paris.

Pourquoi 1% ?

Dans sa résolution 2626 (XXV) du 24 octobre 1970, l'Assemblée générale des Nations Unies a fixé comme objectif d'aide au développement d'allouer 0,7% du PNB des pays développés à cette aide. Frustré par l'inertie de la plupart des pays concernés (ils n'allouent en moyenne que 0,3% de leur PNB), un petit groupe de fonctionnaires internationaux a décidé en 1976 de pratiquer ce que préchaient les gouvernements en versant 1% de leur salaire à des projets de développement.

Comment le Fonds fournit-il son aide ?

Le Comité des projets du Fonds évalue les propositions soumises par des ONGs locales ou nationales. En moyenne, 250 projets sont reçus chaque année, mais seulement 30 peuvent être financés compte tenu du niveau actuel des ressources du Fonds. Les propositions susceptibles de bénéficier d'un financement sont approuvées par l'Assemblée générale du Fonds sur la base d'un classement établi par le Comité des projets.

Projets financés par le Fonds

L'aide du Fonds 1% s'adresse, souvent par le biais de groupements ou associations, à des communautés défavorisées qui sont directement impliquées dans leur propre processus de développement. Le coût du projet se situe en moyenne entre 10.000 et 15.000 francs suisses. Ce montant plutôt modeste est néanmoins suffisant pour qu'un projet ait un effet tangible sur le niveau de vie de ceux qui en bénéficient. Nous couvrons tous les types de projets au bénéfice

de groupes ou communautés bien ciblés, dans les domaines de l'éducation/formation, santé, agriculture, développement des infrastructures, approvisionnement en eau et systèmes d'assainissement et le développement des micro et petites entreprises. Plusieurs critères sont utilisés dans le but de sélectionner les projets devant être financés. Nous finançons, en moyenne, 25 à 30 projets par an pour un montant total d'approximativement 250.000 francs suisses. Une fois les projets financés, ils sont suivis par les membres du Comité du suivi.

Pourcentage des cotisations consacré aux frais administratifs ?

Essentiellement, aucun ! La totalité des cotisations est affectée à des projets de développement. Il n'y a pas de frais administratifs car le Fonds 1% est entièrement géré par ses membres à titre bénévole, hormis quelques frais mineurs qui sont pris en charge par le BIT.

Sept bonnes raisons pour adhérer au Fonds

Trente années d'existence continue démontrent clairement que le Fonds 1% a établi une base solide, tel qu'en témoigne le soutien sans faille de la majorité de ses membres.

Le Fonds 1% a reçu le soutien total de l'ex-Secrétaire général de l'ONU, Kofi Annan, qui a souligné qu'il constitue un exemple à suivre par les Etats membres.

Bien que le montant maximum alloué par projet (20.000 francs suisses) soit relativement modeste par rapport à celui des projets financés par les agences de l'ONU ou les donateurs bilatéraux, il a un grand impact sur la vie quotidienne des bénéficiaires des projets.

En allouant 1% de votre salaire au Fonds 1%, vous mettriez en pratique ce que les gouvernements prêchent sans pour autant augmenter leur part aux efforts de développement.

100% de votre contribution sera intégralement utilisée pour des projets de développement: pas de frais administratifs ou autres.

Bien que nous ne soyons pas en mesure de visiter un nombre suffisant de projets, nos statistiques montrent que la majorité de ceux-ci a bien réussi.

Finalement, nous avons fourni des efforts importants dans le but d'améliorer la gestion du Fonds 1% afin de s'assurer que les contributions de nos membres soient utilisées à bon escient.

Si vous n'avez pas encore adhéré au Fonds, pensez à le faire. Financièrement, ceci coûtera moins que votre tasse de café ou de thé quotidienne. Vous pouvez obtenir plus d'informations sur notre site web indiqué ci-dessous ou en nous contactant par courriel. Nous vous indiquerons comment devenir membre.

Accédez au site web du Fonds 1% :

<http://www.onepercentfund.net>

Vous pouvez aussi nous contacter à l'adresse de courriel suivante: onepercent_fund@yahoo.co.uk



AROUND THE CORNER

COMMUNICATION FROM THE COMMITTEE

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.

The Annual General Meeting which took place on 14 February (perhaps we should thank St. Valentine for the good atmosphere and smooth running of the meeting – we also need to thank Martine Humblet for the way in which she managed the proceedings) provided an important first exchange between the Union and its membership with a view to defining a programme for 2008. We wanted to use this Committee Corner to highlight some of the major issues which arose during the session:

Security in the Field

This was something that the Committee stressed during its meeting with the Director General on 12 February, and reiterated in the AGM. More can be done to address the security needs of staff in the field, and the Union must have a role to play in this respect. Following the dreadful attack of 11 December, and as UN staff become increasingly targeted, we must remain vigilant and ensure that the safety and security of *all* staff – without discrimination based on whether they are internationally or locally recruited – is paramount. We should engage in a strategic dialogue with the administration *now* to ensure that, in the event that an office is moved for security reasons, there is a social plan in place to support the staff. In addition, it is essential that the role of Union reps in the field be strengthened on issues related to security.

Recruitment and Selection / RAPS

Many staff, both during the AGM and outside of this meeting, have voiced their concerns regarding the transparency and objectivity of the recruitment and selection process. While the Union continued to engage, in good faith, in the process of renegotiating the collective agreement on Recruitment and Selection, Union members rightly recalled that good faith is not in endless supply, and that we must be sure that it is a two-way street. The Union is continuing to work with HRD to resolve certain problems which arose in the roll-out of the RAPS, and we hope that these concerns can be addressed as a matter of priority.

In addition, we raised a number of questions with respect to the RAPS both in the public information sessions which took place in December and January, as well as in individual meetings with HRD. These were primarily related to implementing the RAPS in a way which promotes mobility as an *opportunity* for staff, recognizes the need for *career planning* and *dialogue* between the staff member and manager, and is responsive to the work-life balance needs of staff. We will continue to engage in a discussion with HRD on the RAPS, to benefit from the lessons learned and to protect the rights and interests of staff.

Precarious Employment

A number of Union members raised concerns with respect to precarious employment in the Office. While we will continue to work with the administration, in the framework of the JNC, to address precarious employment and the inappropriate use of contracts, we recognize that there is a great deal more work to be done to address this subject effectively. The Union was very encouraged by the two ILOAT decisions, where we supported precarious staff and received a very favourable judgement (see the article “*Le tribunal ordonne la requalification*

d'un contrat de collaborateur extérieur en contrat de durée déterminée!” in this issue of *Union* magazine for more details on this subject), and we believe that these decisions will provide a solid foundation upon which we can move forward in support of precarious staff.

Occupational Safety and Health

Following a year of lively debate and discussion, the General Assembly pronounced itself on the question of a smoking policy in the ILO. In this regard, the Staff Union's programme for 2008 was amended to read: “2.2 Priority Issues: Negotiate a policy to ban smoking in all ILO offices worldwide, to increase measures to assist colleagues who wish to stop smoking, and to protect against discrimination for those who continue to smoke.”

The question of mobbing at the workplace was also raised by several Union members, with a specific reference to the health implications related to the stress which results from harassment. The subject was added into the workplan, and the Union is planning a public information session on the subject this spring.

Legal Support Unit

Given the volume of legal and policy work in which the Union is currently engaged, as well as the need to improve the Union's grievance-handling system, we are in the process of piloting a Legal Support Unit within the Staff Union. This new structure is intended to rationalize the Union's efforts in dispute resolution, as well as providing assistance or support to the various working groups in the development of texts which may have legal implications. The group is coordinated by a Staff Union Committee member, Mariluz Vega, who is assisted by Corinne Frassier, also of the SUC, and the Staff Union's legal adviser, Nicolas Lopez. While Nicolas continues in his normal role, dealing with the day-to-day issues related to grievance handling and providing legal advice to the Union, he has this additional support, and a closer link to the Staff Union Committee. It is our hope that this new structure will strengthen the Union's ability to deal with complex legal issues, and to improve the services it is able to provide to its members in the informal – and if necessary the formal – grievance procedures.

Staff Union Legal Adviser

Central to the Union's strategy to address legal issues, both in policy and in handling grievances, is the presence of the Staff Union's Legal Adviser. As many of you are aware, the Union has employed a Legal Adviser – Nicolas Lopez – since 2003. Nico worked on several different ILO contracts (ExColl, SST – in solidarity with our precarious staff, no doubt), until his last ILO contract was not renewed at the end of 2004. The Union has continued to engage Nicolas, while simultaneously working to find solutions to his contractual situation. Needless to say, the ability of the Union to organize itself independently, and to engage the staff needed to carry out its obligations, represents a fundamental principle of freedom of association. The Union is continuing to seek resolution on this issue, and will rely on the ongoing support of our members in this regard.

Connecting the Union and the Membership

None of the items outlined above will be possible without an active, involved and committed membership – to achieve these goals, we need you. As was mentioned in the AGM, we plan on being more present in the Office this year. We want to meet with you and hear what is of importance to you. We need you to talk to your co-workers, to talk to your Union steward, to raise issues that concern you and to get involved in finding a solution. Consider becoming a Union steward.

Find a topic that interests you in the Union's Programme (http://www.ilo.org/public/english/staffun/info/assembly/pdf/gm_0108_d2.pdf) and get in touch with the Union. You can also contact the Staff Union directly by phone (x7956) or by email (syndicat@ilo.org) to find out how you can get involved.

It doesn't have to take much time – only as much time as you are willing to give.

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.

L'Assemblée générale annuelle qui s'est tenue le 14 février (peut-être devrions nous remercier St-Valentin pour la bonne et douce atmosphère procurée lors de cette Assemblée ainsi que Martine Humblet pour la manière dont elle a mené les débats) a permis un premier échange important entre le Syndicat et ses membres dans le but de définir le programme pour 2008. Nous voulions utiliser aujourd'hui le Coin du Comité pour mettre en lumière les principales questions soulevées lors de cette session.

Sécurité dans les régions

C'est un sujet que le Comité a abordé lors de sa rencontre avec le Directeur général le 12 février et réitéré lors de l'Assemblée générale annuelle. Plus d'efforts doivent être déployés pour répondre aux besoins de sécurité du personnel dans les régions et le Syndicat se doit de jouer un rôle. A la suite de cette horrible attentat du 11 décembre et puisque le personnel des Nations Unies devient de plus en plus la cible privilégiée, nous devons rester vigilants et nous assurer que la sécurité de tout le personnel (sans discrimination de savoir s'ils ont un statut de fonctionnaire international ou non) est ce qu'il y a de plus important. Nous devons nous engager dans une stratégie de dialogue avec l'administration dès maintenant pour s'assurer qu'au cas où un bureau serait déplacé pour des raisons de sécurité, un plan de soutien/d'action sociale est prévu pour venir en aide au personnel. Il est essentiel que le rôle des représentants syndicaux soit renforcé dans les régions sur les questions relatives à la sécurité.

Recrutement et sélection /RAPS

Plusieurs membres du personnel, que ce soit au cours de l'Assemblée générale ou en dehors, ont fait entendre leurs inquiétudes concernant la transparence et l'objectivité du processus de recrutement et sélection. Même si le Syndicat continuait à s'engager de bonne foi dans un processus de renégociation sur l'accord collectif sur le Recrutement et la sélection, des membres du Syndicat ont, à raison, rappelé que la bonne foi n'est pas une source inépuisable et que nous devons nous assurer que nous sommes bien engagés sur une route à double sens. Le Syndicat continue de travailler avec HRD pour résoudre certains problèmes, qui ont été soulevés dans l'exer-

cice de mise en œuvre du RAPS, et nous espérons que ces préoccupations seront abordées de façon prioritaire.

De plus, nous avons soulevés un certain nombre de questions en lien avec le RAPS à la fois lors de séances d'informations publiques qui ont eu lieu en décembre et janvier ou lors de réunions individuelles avec HRD. Ces réunions étaient principalement liées à la mise en place du RAPS de façon à s'assurer que le système promeuve la mobilité comme opportunité pour le personnel, s'assurer également qu'il reconnaît le besoin d'un développement de carrière et de dialogue entre le membre du personnel et le responsable hiérarchique et s'assurer qu'il réponde aux besoins de l'équilibre travail-vie privée pour le personnel. Nous continuerons à nous engager dans une discussion avec HRD sur le RAPS, pour mettre à profit les leçons tirées de cet exercice et pour protéger les droits et intérêts du personnel.

L'emploi précaire

Plusieurs membres du Syndicat ont fait part de leurs préoccupations concernant l'emploi précaire au Bureau. Même si nous continuons à travailler avec l'administration, dans le cadre du Comité de négociation paritaire, pour dénoncer l'emploi précaire et l'utilisation inappropriée des contrats de travail, nous savons qu'il reste un gros travail à réaliser pour que ce sujet soit pris en compte plus efficacement. Le Syndicat a été très encouragé par les deux décisions du Tribunal de l'OIT, dans lesquelles nous défendions deux membres du personnel précaires et qui ont reçu un jugement très favorable à leur rencontre (pour plus de détails à ce sujet voir l'article « Le Tribunal ordonne la requalification d'un contrat de collaborateur extérieur en contrat de durée déterminée! ») et nous espérons que ces décisions seront la base de fondation solide sur lesquelles nous pourrions nous appuyer pour défendre le personnel précaire.

Santé et sécurité au travail

Suite à une année de vifs débats et discussions, l'Assemblée générale annuelle s'est prononcée sur la question du tabagisme au BIT. A cet égard, le programme du Syndicat du personnel pour 2008 a été amendé pour lire comme suit : « 2.2 questions prioritaires : négocier une politique pour interdire le

tabagisme dans tous les bureaux du BIT dans le monde, accroître les mesures pour soutenir nos collègues qui souhaitent arrêter de fumer et protéger les fumeurs contre la discrimination ».

Unité de Soutien Légal

Etant donné le volume de travail juridique et politique dans lequel le Syndicat est engagé de façon constante, ainsi que le besoin d'améliorer le système de règlement des différends du Syndicat, nous mettons actuellement en place une unité pilote «Unité de soutien juridique» au sein du Syndicat. Cette nouvelle structure tend à rationaliser les efforts du Syndicat dans la résolution des conflits mais également à fournir une assistance ou un soutien dans les divers groupes de travail pour la rédaction de textes qui ont des implications juridiques. Le groupe est coordonné par un membre du Comité du Syndicat, Maria Luz Vega, qui est assistée de Corinne Frassier, également membre du Comité, ainsi que du Conseiller juridique du Syndicat, Nicolas Lopez. Même si Nicolas continue de jouer son rôle normal de gestion quotidienne des questions relatives aux règlements des différends et de conseil juridique, il reçoit maintenant un soutien supplémentaire et développe ainsi un lien encore plus étroit avec le Comité du Syndicat. Notre vœu est que cette nouvelle structure renforce notre capacité en tant que Syndicat à traiter des questions légales complexes et améliore les services mis à la disposition des membres à la fois par des procédures de règlements des différends de façon informelle et également le cas échéant de façon formelle.

Le Conseiller juridique du Syndicat

Au centre de la stratégie du Syndicat pour traiter les questions légales, que ce soit dans la politique mise en place ou dans le traitement des différends, est le Conseiller juridique du Syndicat. Beaucoup d'entre vous le savent, le Syndicat

emploie un conseiller juridique, Nicolas Lopez, depuis 2003. Nicolas a travaillé avec différentes formes de contrats (Excoll, SST, en solidarité avec le personnel précaire... sans doute !), jusqu'à son dernier contrat BIT qui n'a pas été renouvelé fin 2004. Le Syndicat a continué à employer Nicolas, tout en poursuivant la recherche de solutions à sa situation contractuelle. Inutile de dire que la capacité du Syndicat à s'organiser en toute indépendance et à engager le personnel dont il a besoin pour répondre à ses obligations, représente un principe fondamental de liberté syndicale. Le Syndicat continue encore à chercher des solutions à cette question et compte sur le soutien de nos membres à cet égard.

Connecter le Syndicat et ses membres

Aucun des thèmes abordés ci-dessus ne pourra être mise en œuvre si nous n'avons pas de membres du Syndicat à la fois actifs, impliqués et engagés, prêts à atteindre ses objectifs. Nous avons besoin de vous. Comme cela a été dit lors de l'Assemblée générale, nous prévoyons d'avoir une présence plus marquée au sein du bureau. Nous voulons vous rencontrer, vous entendre ce qui est important pour vous. Nous avons besoin de vous pour en parler à vos collègues, à votre délégué de service, pour soulever les questions qui VOUS concernent et vous impliquer dans la recherche d'une solution. Pensez à devenir délégué de service. Trouvez un sujet qui vous tient à cœur dans le programme du Syndicat (http://www.ilo.org/public/english/staffun/info/assembly/pdf/gm_0108_d2.pdf) et n'hésitez pas à vous mettre en lien avec le Syndicat.

Vous pouvez également contacter directement le Syndicat par téléphone au 7956 ou par courriel syndicat@ilo.org pour réfléchir ensemble à votre mode d'implications. Cela ne prend pas beaucoup de temps... seulement à hauteur de ce que vous voulez donner.

Le Tribunal ordonne la requalification d'un contrat de collaborateur extérieur en contrat de durée déterminée !

Lors de son jugement n° 2708 dans une affaire concernant l'Organisation internationale du Travail, le Tribunal administratif de l'OIT a requalifié les deux derniers contrats de collaboration extérieure d'un employé du BIT qui travaillait au bénéfice de faux excolls.

Cette décision de principe s'inscrit dans les revendications du Syndicat concernant la situation de nos collègues précaires qui sont au bénéfice de contrats illégaux.

Le Syndicat a toujours demandé à ce que le Bureau applique strictement les dispositions de la circulaire 630 (interdisant l'utilisation inappropriée de certains contrats) en n'offrant des contrats de collaborateur extérieur et des contrats de courte durée qu'aux seuls employés effectuant des fonctions temporaires ou limitées dans le temps.

Dans l'affaire précitée le Tribunal a estimé que « [...] le requérant ne pouvait pas, sans violation de l'esprit des textes applicables, être recruté au bénéfice d'un contrat de courte durée, encore moins d'un contrat de collaboration extérieure, pour effectuer le même travail dans la continuité de son contrat de durée déterminé ».

Cette décision peut avoir des conséquences incalculables pour les dizaines de précaires travaillant au sein du BIT dans la mesure où, selon la jurisprudence du Tribunal, *tout contrat irrégulier de collaborateur extérieur ou de courte durée doit être requalifié en contrat de durée déterminée dans la mesure où le titulaire du contrat effectue des tâches régulières et permanentes.*

Le Comité du Syndicat du personnel ■

REJOIGNEZ NOUS! • Adhérer • Communiquer • Participer

COME AND JOIN US! • Become a member • Communicate • Participate

¡UNANSE A NOSOTROS! • Afiliarse • Comunicar • Participar

EL RINCÓN HISPÁNICO - COMUNICACIÓN DEL COMITÉ

La Asamblea General que tuvo lugar el pasado 14 de febrero (quizás debiéramos agradecer a San Valentín por el buen ambiente en el desarrollo de la reunión, y claro está debemos también agradecer a Martine Humblet por el manejo de las labores de la presidencia), proporcionó un momento importante de intercambio entre el Sindicato y sus afiliados con el fin de definir el programa para el 2008. Nos gustaría utilizar este rincón para señalar algunos de los puntos más importantes tratados en la sesión.

Seguridad en el terreno

Este fue un tema que se trató especialmente en la reunión con el Director General, el pasado 12 de febrero, y que se reiteró en la Asamblea General. Deberían tomarse más medidas para garantizar la seguridad de nuestro personal en el terreno, y el Sindicato tiene un rol que jugar al respecto. Después del atroz ataque del 11 de diciembre a las NNUU de Argel, y del hecho de que el personal de NNUU parece ser un objetivo evidente, debemos estar vigilantes y asegurar que la seguridad de todo el personal, sin discriminación si se trata de local o profesional, es un tema central. Debemos iniciar una estrategia de diálogo con la administración *ahora* para asegurar que en caso de que una oficina sea trasladada por motivos de seguridad, exista un plan social para apoyar al personal. Además es esencial tomar en cuenta el rol de los representantes sindicales en el terreno en esta materia.

Contratación y selección (RAPs)

Tanto durante la AG como en otros momentos, nuestro personal ha manifestado su preocupación en relación a la transparencia y objetividad de la contratación y selección. Cuando el Comité recordó su continuo compromiso de negociar en buena fe el nuevo convenio colectivo, algunos de los afiliados también consideraron que la buena fe es algo que tiene límites y qué es necesario considerar que estamos en un camino de doble vía. El Sindicato continuará trabajando con DRH para resolver algunos problemas que surgen de la puesta en práctica de los RAPs, esperando que nuestras preocupaciones sean tratadas de forma prioritaria.

Además, se relevaron una serie de cuestiones en relación a los RAPs, tanto en las sesiones de información pública que se desarrollaron en diciembre y enero, como en reuniones con DRH. Éstas se relacionaban con la puesta en práctica de los RAPs, en tanto que fórmula que promueve la movilidad como oportunidad para el personal, reconoce la necesidad de un plan de carrera y de diálogo entre el personal y sus jefes responsables, y sobre su capacidad de responder a las necesidades de equilibrar vida y trabajo. Continuaremos las discusiones con DRH sobre los RAPs, para beneficiarnos de las lecciones aprendidas y proteger los intereses y derechos del personal.

Empleo precario

Algunos afiliados plantearon sus preocupaciones en torno al empleo precario en la Oficina. Si bien continuaremos trabajando con la administración en el marco del CPN, para solucionar los temas de la precariedad y del uso inapropiado de los contratos, reconocemos que es necesario hacer un mayor esfuerzo para tratar el tema de forma efectiva. El Sindicato se siente muy motivado con las recientes decisiones del Tribunal Administrativo donde el personal precario ha sido sujeto de un trato favorable (ver el artículo "*Le Tribunal ordonne la requalification d'un contrat de collaborateur extérieur en contrat de durée déterminée!*"), lo que a nuestro juicio nos dota de bases sólidas para seguir trabajando y avanzando en este tema.

Seguridad y salud

Después de un año de vivos debates, la Asamblea se pronunció sobre la cuestión de la política sobre el tabaquismo en la OIT. Así el programa del Comité fue enmendado de la forma siguiente: "2.2 Tema prioritario: negociar una política para prohibir el tabaquismo en todas las oficinas de la OIT en el mundo, incrementando las medidas para asistir a los colegas que quieran dejar de fumar y proteger contra la discriminación a aquellos que sean fumadores".

La cuestión del acoso en el lugar de trabajo fue tratada por varios afiliados con específica referencia al impacto en el aumento del stress del personal. El tema fue añadido al plan de trabajo, y el Comité planea realizar una sesión de información sobre el tema.

Unidad de apoyo legal

Dado el volumen de temas legales o casi legales en los que se encuentra implicado el Comité, así como la necesidad de mejorar la calidad del apoyo legal en los casos personales y colectivos, el Comité ha establecido en forma de programa piloto, una unidad de apoyo piloto en su seno. Esta nueva estructura busca racionalizar los esfuerzos del Comité en la solución de conflictos, así como ayudar a resolver los diferentes temas legales que pueden ser discutidos en los grupos de trabajo. El grupo es coordinado por un miembro del Comité, Maria-Luz Vega, asistida por Corinne Frassier, también miembro del Comité, y por el consejero legal del Sindicato. Sin bien Nicolás Lopez continuará su trabajo diario en la resolución de casos personales y en prestar su apoyo y consejo, la nueva unidad le aporta un lazo más estrecho con el Comité y un apoyo adicional. Es nuestra esperanza que esta nueva estructura refuerce la capacidad del Sindicato para abordar temas legales complejos, y mejore el servicio a los miembros en la resolución de conflictos formales y informales.

Consejero legal del Sindicato

Para resolver los temas legales es una estrategia primordial del Sindicato la presencia de un consejero jurídico. Como muchos conocen, el Sindicato contrato a un consejero legal-Nicolás López- en el 2003. Recibió desde entonces diferentes contratos de la OIT (Excol, SST -en solidaridad con nuestro personal precario, sin duda), pero los contratos OIT no fueron renovados a partir del fin 2004. No obstante, el Sindicato continuó empleando a Nicolás, que además de trabajar busca también soluciones a su situación contractual. No es necesario señalar que todo sindicato tiene el derecho de organizarse independiente y de contratar el personal que necesite para cumplir sus obligaciones. Esto es un principio fundamental de la libertad sindical. El Sindicato continúa buscando soluciones para resolver este problema y espera contar con la ayuda de sus miembros.

Conectar el Sindicato con sus miembros

Ninguno de los temas tratados es posible de desarrollar sin una activa y comprometida afiliación, os necesitamos. Como mencionamos en la Asamblea queremos estar más presente en la Oficina este año. Queremos conocerte y oír lo que tú consideras importante. Necesitamos que hables con tus compañeros, tu delegado de servicio y que plantees tus preocupaciones y busques con ellos una solución.

Considera ser un delegado de servicio, busca lo que te interese en el programa del Sindicato (http://www.ilo.org/public/english/staffun/info/assembly/pdf/gm_0108_d2.pdf).

y contáctanos. Puedes llamarnos al 7956, o bien por e-mail syndicat@ilo.org, para ver como puedes trabajar con nosotros. Esto no lleva mucho tiempo, solo el que tú puedas darnos.



Surkafa F Katafono, ILO Suva SU Representative, presenting the cheque to Mr Arun Prasad, Deputy Secretary, Fiji Teachers Union, with the ILO Suva Office Director, Mr. Werner Blenk, and members of the Staff Union looking on.
From left to right:; Wazeed Hussain, Tasneem Ali, Arthurleen Lilo, Josephine Wainiqolo, Surkafa F Katafono, Jesse Anderson, Werner Blenk, Mr. Arun Prasad, Margaret Reade-Rounds, Luke Rokoua, Peter Blumel, Shamim Mohammed, Abdul Hafiz and Elizabeth Blakelock.

ILO Suva Staff Union celebrates 100% membership

On the infamous Valentine's Day this year, ILO Suva had three more reasons to celebrate the day. First, in the spirit of compassion for its local community, the Suva Staff Union contributed a small gift of FJ\$500 to the Fiji Teachers Union (FTU) to assist teachers in the rural areas who suffered from the recent Tropical Cyclone Gene that hit the Fiji Islands on the 4th February 2008. Second, all staff, from the Director, Mr. Werner Blenk, to its driver, are members of the Union.

Third is the staff *kalavata* or 'uniform' with ILO logo that staff funded from their own pockets to wear on special occasions to portray ILO visibility. Other coloured uniforms were also selected in keeping with the vibrant colours of the Pacific for our Friday wear or *bula* Friday as we call it here.

In receiving the cheque for FJ\$500, the Deputy Secretary for FTU, Mr. Arun Prasad, thanked the ILO Staff Union for their kind donation and for thinking about their teachers. He said, quite often after disasters, authorities helped schools and students but teachers were left to fend for themselves. He assured the Staff Union that a donation of \$100 each will be given to five needy teachers in the rural areas after they have been identified. A report on the disbursement of the funds will then be submitted to the SU Suva for our records.

LE SYNDICAT PRESQUE NONAGÉNAIRE

Comme nous le savons tous – certains l'ont peut-être oublié – les premières élections syndicales au BIT eurent lieu en août 1920. Il s'agissait d'élire sept membres dont trois au moins seraient des hommes et trois des femmes. Le second Comité était déjà composé de onze membres et le Service du Personnel ne disposait que de trois fonctionnaires pour «gérer» quelques 200 collègues.

Le Syndicat sera donc nonagénaire en 2010. Préparons-nous à fêter cela dignement, d'autant plus qu'en 2009, notre revue *Union*, de son côté, célébrera son quarantième anniversaire.



R.F ■

Travail équitable

A propos de précarité et de sous-traitance, les deux vont souvent de pair. Car dans le domaine de la précarité, le BIT fait aussi de la sous-traitance. En effet, après enquête, il se trouve que le personnel qui sert et dessert nos tables, qui remplit nos gobelets et nos estomacs n'a pas bénéficié d'augmentation de salaire depuis... huit ans !

Autant dire qu'il n'y en a jamais eu pour la grande majorité des employés. Ne parlons pas d'éventuelles primes... dont on sait qu'elles ont été octroyées, mais qui n'ont jamais traversées le «plafond de verre». Comme si on voulait leur faire croire qu'aujourd'hui le luxe, c'est d'avoir un travail! Celui de nous servir un café, à nous, les employés du grand protectorat du Travail Equitable.

N'est-ce pas à notre Administration de s'inquiéter des conditions de travail de ces personnes là aussi, comme elle y est «éthiquement» engagée ?

Il semblerait que notre cafétéria n'a d'équitable que le café, mais rassurons-nous, *Union* veille au grain.

Par notre correspondant intra muros ■

Au gui l'an neuf ou les vœux informatiques

En quittant le Bureau, après quelques décennies actives, je n'éprouvais pas une sympathie débordante à l'égard de l'informatique. Certes, je reconnaissais qu'il faudrait bien s'y faire et qu'il y avait là une source inépuisable de progrès. Après quelques années de résistance passive, j'ai donc empoigné l'ordinateur et, petit à petit, tenu à bout de bras par mon épouse, j'en suis arrivé à renoncer à ma vieille Hermès Baby et à mon chat écrivain perché sur mes épaules. L'objectif était modeste: pénétrer le juste nécessaire des arcanes du traitement de texte et remettre en temps opportun aux éditeurs d'*Union* quelque contribution au «Cercle des poètes».

Mais ne voilà-t-il pas que mon courrier de l'an neuf risque de me faire regretter ces amours anciennes et que je croyais oubliées. Voyons les faits:

Je suis devenu depuis peu l'heureux arrière grand-père d'un petit Bastien et d'une petite Héloïse issus de mes quatre petits-enfants et nés, par le grand des hasards, le même jour. Mignons au possible. A la Noël, j'attendais donc avec impatience des nouvelles de ces rejetons, que ce soit sous la forme d'un dessin haut en couleur ou d'un essai calligraphique démontrant les progrès accomplis. Patatras ! Voici qu'à la fin janvier m'arrive un «courriel» de vœux surabondant: une liste de quelques 80 personnes sans nul doute estimables amis totalement inconnues; à l'évidence toutes destinataires du même message de bonheur et de santé. Au beau milieu de cet amas informatique, tâtonnant des lunettes, je découvre mon nom suivi de la formule magique attestant que je fais bien partie des quatre-vingts.

Il n'est nullement question de nier l'intérêt de communiquer par ce moyen, un texte administratif ou une convocation, pas plus que l'énorme avantage de s'adresser, à coût réduit, à une centaine d'interlocuteurs à la fois. A tous le même libellé? Mes chers enfants, petits-enfants, arrières petits-enfants, je vous adore. Mais diable laissez votre aïeul se demander à quel genre d'épître amoureuse pourront recourir nos Cyrano et nos Dulcinées de demain lorsque les parchemins, bouquins, cartes postales, plumes, stylos et autres ustensiles déjà surannés auront définitivement disparu?

Robert Falaize ■

Cultiver son syndicalisme

Le dernier film de Ken Loach, *It's a free world!*

Un grand film sur l'univers de la globalisation dans toute sa perversité, son cynisme face aux mutations du travail et à l'exploitation des travailleurs. Un rendez-vous cinématographique à ne pas manquer, qui plaira à tous, amateurs de cinéma, d'émotions, ou militants, de droite comme de gauche. La scène se passe à Londres en 2007, avec Angie (Kierston Wareing), fille d'ouvrier et jeune mère célibataire qui perd son travail. Prête à tout pour se sortir de sa précarité, elle décide d'exploiter le filon en montant une agence d'intérim spécialisée dans le travail précaire. Les étrangers sans papiers prêts à tout pour travailler ne demandent qu'à rencontrer les employeurs avides et peu scrupuleux en matière de code du travail. Le marché est porteur! Le film est réussi. Tous les coups sont permis, c'est le système, c'est notre monde occidental, libre et capitaliste, celui où chacun a sa chance pour parvenir au paradis promis par le libéralisme économique, s'il donne les moyens d'y accéder... A voir et à méditer.

De notre correspondant cinéphilie ■



From ILO Communications

News you may have missed

Le système RAPS s'appuie sur les procédures existantes pour mieux coordonner les activités de recrutement, d'affectation et de placement du personnel en traitant l'ensemble des avis de vacance de poste d'une année donnée en deux lots, le premier au début de l'année (calendaire) et le second au milieu. Le processus repose sur un bon partenariat entre les responsables, le syndicat du personnel et HRD, qui travailleront de concert pour mener à bien les étapes nécessaires. Le syndicat du personnel continuera de jouer un rôle essentiel dans le processus de recrutement et de sélection en vérifiant que les principes de justice, d'équité et de transparence, d'une part, et les règles, les mécanismes et les procédures établis, d'autre part, sont respectés.

Guide du Système de recrutement d'affectation et de classement (RAPS) à l'intention des membres du personnel

Commentaire : Le monde à l'envers? L'administration plaidant pour le syndicat? Quand on sait comment s'est passé la mise en place de la chose...



Senior Human Resources Officer (RAPS/PINT/2008/03, P4)
Competencies: In addition to the competencies required at the P3 level, job specific competencies include: Excellent knowledge of the theories, principles, methods, practices and techniques of human resources management.

HRD_BROADCAST, E-MAIL (User BROADCAST), 5.2.2008

ILO-COMMENT: Competencies at P3 level – Position graded P4 thanks to theoretical knowledge?

IRIS Service Center Analyst (RAPS/2008/02, P3) The objective of the unit is to ensure that the end-users of IRIS, other applications as applicable and all services within the area of responsibility are provided with high quality support in a transparent manner in an appropriate customer care fashion. Generic Duties: Meets with a Section Head to plan, review and carry out work ... makes appropriate recommendations to management that will benefit the Office. ... provide quality seamless service for the Office ... proactively develops client relationships by listening, understanding and anticipating needs. ... Specific Duties: Knowledge of the mechanisms and effective techniques ('tricks') ...

HRD_BROADCAST, E-MAIL (User BROADCAST), 5.2.2008

ILO-COMMENT: Apparently a tricky business, this seamless customer care to benefit the Office.

RAPS, the new Resourcing, Assignment and Placement System. Recorded information of the session of Monday, 28 January 2008 is available via the ILO-Intranet.

HRD_BROADCAST, E-MAIL (User BROADCAST), 7.2.2008

ILO-COMMENT: What does one do after the message appears: "If you do not fully trust the source, do not open or save the file"?

Los términos de referencia

Heme aquí de vuelta después de las vacaciones invernales, de las nieves, del ski y de los sempiternos deseos de “yo voy a cambiar” que una hace cada primero de enero. En fin más de lo mismo, y hay que darse con un canto en los dientes para que así sea, porque si como decía Lampedusa “todo tiene que cambiar para que todo siga igual”, entonces ¿para qué esforzarse? Si el resultado no varía ¿para qué planificar un cambio? Claro que las cosas a veces se alteran un poquito y se arma lío. ¿Será que somos inmovilistas? (que fina y educada estoy, propósito del año nuevo).

Tomemos por ejemplo un microcosmo particular, veamos, déjenme pensar... por ejemplo la OIT ¿la conocen? Pues es una organización del sistema de las NNUU, sita en un vetusto edificio de Ginebra (vamos yo diría bastante cochambroso, pero seamos benevolentes), con un montón de funcionarios y funcionarias, y de la que se presume que por el tema del que se ocupa (el trabajo), y por la multiculturalidad de sus miembros (no, en español no se dice miembros a pesar de la insistencia de algunos/as), la modernidad, el progresismo y la vanguardia son temas que caen de cajón.

Pues miren que no. Más allá de los coches que están en el parking (se recomienda para ver la flota acudir entre 9.30 y 12 y entre 14.15 y 16.15, pues después se pierde la mitad de la variedad) que son de un gusto y de una modernidad exquisitos, y de los *blackberrys* que unos cuantos llevan en su mano por los pasillos, los demás símbolos externos son bien poco vanguardistas, y más bien carecen de los toques *fashion* que serían pertinentes. Claro que, si observamos las obras de refacción del vinilo de los baños, y el bonito patchwork que nos han colocado bajo los lavabos (el blanco desvaído y el gris negruzco quedan monismo), o si vemos la mezcla de las clásicas moquetas verdes y amarillas en algunos despachos, por franjas, esto podría ser un elemento de nueva moda que debería instaurarse en materia de decoración de interiores.

Pero son los interiores de verdad, los que a mí me preocupan. La gente, ya de por sí de aspecto bastante apagado y con vestimenta a tono de tal tenor, no ha mejorado mucho en eso de avanzar, y siguen teniendo unos términos de referencia laborales (y no hablo de los genéricos de la web) bastante malos en contenido.

Así por ejemplo, algunos han decidido que decir buenos días y demás saludos no está en su descripción de tareas (y es verdad no está escrito), y que por tanto es mejor no usarlo. Al parecer, otros han decidido que usar jabón y desodorantes tampoco es un requerimiento administrativo y se lo saltan, por omisión reglamentaria, olímpicamente. Para otros, el problema es el estar sentados en su silla y presentes en su despacho, claro que las circulares (ay perdón directivas, directrices, textos básicos, etc, etc) te dicen que hay que trabajar, mejor dicho estar en el edificio a determinadas horas y en base a ciertos criterios de flexibilidad. Para mí, que muchos entienden la flexibilidad como gimnasia, y se pasean tranquilamente para ejercitar tal derecho.

También se ha decidido en algunos casos que los conocidos como TORs, no explicitan para nadie el deber de hacer fotocopias y por tanto todas esas labores de fotocopiar, escanear, etc no le corresponden a nadie y deben hacerse por algún espíritu divino, que depende la religión predominante en el pasillo pueda invocarse. Claro que tampoco está en los TORs ser amable y ofrecerse a ayudar a otro cuando va cargado con paquetes, libros y demás, aunque reconozco que esto es esfuerzo físico, y no hay categoría profesional de NNUU que lo recoja.

En fin, que aunque he limitado mucho mis tareas sindicales (igo en la foto de la portada de diciembre de nuestra revista, pero como ven estoy abajo y muy arropada por varios copitos de nieve: tierno ¿no creen?), creo que voy a plantear un genérico de genéricos que incluya principios básicos humanos (o sea derechos mínimos de la civilización) como el saludo, la cortesía y la ayuda mutua.

Eso si, en mi afán literario y reivindicativo, si me pongo a escribir, corro el riesgo de pedir que se incluya en los TORs que todos y todas, además trabajemos cumpliendo con tareas y horarios, que los jefes manden con sentido y con responsabilidad y que todos entendamos todo esto de la OIT y del trabajo decente.

Me temo que como Calderón “todo en la vida es sueño, y los sueños, sueños son”. AMEN.

MLV ■

La Sagesse africaine: quelques proverbes du Congo

- aime vraiment et tu seras aimé
- si tu veux le bonheur, sois patient
- l'éléphant ne trouve pas sa trompe pesante
- ce qui vous est ennemi, mettez-le derrière vous
- ce sont les yeux qui voient et les mains qui réalisent
- la dignité du chef n'est pas une marchandise qui s'achète au marché
- les oreilles sont de petite taille mais elles entendent loin
- les oreilles peuvent s'allonger mais elles ne dépassent jamais la tête
- demande, avant de te fâcher parce que tu n'as pas obtenu ce que tu souhaitais
- le chien a quatre pattes mais il ne peut suivre deux chemins en même temps

Sagesse répercutée par Patricia Isimat-Mirin ■

unión

Editorial Board/Comité de rédaction:

Catherine Comte-Tiberghien (Editor-in-Chief/Rédactrice-en-chef), X (Rédactrice adjointe/Deputy Editor); Wisler Frédéric, Yannick Humeau, Marcos Hurtado, Patricia Isimat-Mirin, Renate Meyer, John Myers, Sergio Pilowsky; Simar Proust, Azéddine Sefrioui-Benzerrou (Staff Union Committee/Comité du Syndicat); Robert Falaize (Former Officials Section/Section des anciens fonctionnaires); Constantin Pinto de Magalhaes (honorary member/membre honoraire).

Mail/Courrier: *Union*, bureau 6 28; unionmag@ilo.org

Imprimeur:

Imprimerie Genevoise SA, 12 rue des Mouettes, 1227 Carouge

Régie Publicitaire:

Publi Annonces SA, 25 rue Jacques Grosselin, 1227 Carouge