

Se familiariser avec le syndicat du personnel : Le point de vue d'un jeune professionnel

Dans cette brève, je vais partager mon parcours personnel en tant que jeune membre du personnel ayant rejoint le Comité du Syndicat, en abordant des défis rencontrés et des récompenses obtenues. Je proposerai également des conseils pour les autres jeunes professionnels désireux de s'impliquer davantage dans le syndicat.

Rejoindre le Comité du Syndicat du personnel

Mon engagement au sein du Comité du Syndicat du personnel est venu de ma volonté de répondre aux préoccupations des parents au sein de l'ONU. En devenant parent en tant que membre du personnel de l'ONU, j'ai rapidement constaté que nos politiques reflétaient encore un concept dépassé de la parentalité, composé d'un père et d'une mère, le père étant en charge du soutien financier. En 2021, j'ai alors cofondé [U.N. Parents](#) afin d'apporter des changements tangibles au sein du système et de faire progresser l'égalité des sexes à tous les niveaux de l'ONU.

De par mon engagement au sein de l'ONU, j'ai rapidement établi des liens avec le Syndicat du personnel et ai assuré un rôle de conseiller technique sur ces questions pour le Syndicat. Lorsque j'ai été invité à rejoindre le Comité du Syndicat, je me suis senti très honoré et désireux de renforcer mon engagement. En tant que membre élu du Comité, j'ai eu la chance de participer aux négociations de la nouvelle IGDS sur le congé parental, qui a conduit à des améliorations significatives pour nos collègues.

J'encourage vivement le personnel, en particulier les parents non biologiques, à étudier et à se prévaloir de cette politique novatrice. Malheureusement, il existe souvent une tendance culturelle à assimiler le congé parental à du temps libre. Au contraire, le congé parental jette les bases d'un engagement à long terme des deux parents, qui se traduit par une parentalité plus équitable et, en fin de compte, par une plus grande égalité entre femmes et hommes.

L'extension du congé parental permet aux parents de passer les précieux premiers moments avec leurs nouveau-nés tout en forgeant un lien qui a un effet durable sur la relation parent-enfant. Les parents non biologiques bénéficient désormais de 16 semaines de congé, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux 4 semaines précédentes, tandis que les parents biologiques bénéficient de 26 semaines, contre 16 auparavant. Je suis convaincu que cette évolution nous rend également plus efficaces en tant qu'employés et managers en favorisant l'empathie et la compréhension des situations familiales individuelles, et en promouvant le bien-être et la productivité au travail.

Trouver l'équilibre entre le travail, la famille et les activités syndicales

En tant que membre du personnel relativement nouveau et père d'une jeune famille, j'ai rencontré des difficultés à gérer mon temps entre le travail, l'engagement au sein du Syndicat et ma vie de famille. Une communication ouverte avec mes responsables et collègues était essentielle, et mon engagement dans le Syndicat était apprécié et respecté. La naissance de

mon deuxième enfant en janvier a rendu cet équilibre encore plus complexe, mais grâce au soutien de mes collègues et des membres du Comité du Syndicat, je me suis toujours senti considéré. De plus, en tant que nouveau membre du comité du Syndicat, on vous donne le temps de vous adapter et de vous familiariser avec votre nouveau rôle.

La valeur de l'engagement syndical

Ce qui a vraiment valu la peine de s'impliquer auprès du Syndicat, c'est la possibilité d'apprendre et de traiter des questions qui importent le plus à mes collègues. Le Syndicat du BIT est unique au sein des Nations unies, et la préservation de son statut est primordiale pour notre culture de travail. Au-delà de mon travail quotidien, je me suis trouvé impliqué dans des sujets qui avaient un impact direct sur l'environnement de travail de mes collègues, tels que les modalités de travail flexibles, la diversité et la discrimination. Travailler avec des collègues dévoués qui ont pris le temps de m'expliquer les subtilités de l'organisation a été une expérience inestimable.

Conseils pour les jeunes fonctionnaires du BIT désireux de s'engager auprès du Syndicat

A ceux qui souhaitent s'impliquer davantage dans le Syndicat, je recommande d'abord de devenir membre du Syndicat, puis de rejoindre des groupes de travail. Il y a un réel besoin d'une implication plus importante, et en participant, vous pouvez avoir un impact tangible sur la vie de vos collègues tout en vous informant sur un large éventail de questions. En plus, vous pouvez vous faire une idée des préoccupations de vos collègues en situation de handicap au travail, des inégalités raciales au sein du personnel, et des déséquilibres qui subsistent entre femmes et hommes. L'implication accrue des jeunes collègues permet également d'attirer l'attention sur des questions telles que l'avancement professionnel, la rétention des talents, la précarité des contrats et les défis des parents. En collaborant avec le Syndicat, vous pourrez vous engager directement et affiner vos compétences.

Perspectives d'avenir : conserver les talents et s'adapter au changement

La précarité des contrats à laquelle sont confrontés de nombreux jeunes collègues, moi-même y compris, est une triste réalité. J'ai décidé d'accepter un emploi au ministère allemand de la coopération au développement (BMZ) pour assurer une plus grande stabilité à ma famille. La façon dont nous travaillons a fondamentalement changé en raison de la pandémie de COVID-19, des avancées technologiques et de l'évolution des attentes. Le BIT doit s'adapter à cette nouvelle réalité et rester un employeur attrayant pour les jeunes professionnels. Notre génération apporte des compétences essentielles, dans des domaines tels que la numérisation et la gestion des données, qui devraient être appréciées et utilisées dans le bon contexte. Des programmes tels que l'initiative de mentorat inversé du BIT, qui permet des discussions ouvertes avec des collègues plus expérimentés en "inversant" la relation habituelle parrain-parrainé, sont un pas dans la bonne direction. Je crois néanmoins qu'il est possible d'améliorer encore les choses. Par exemple, les jeunes collègues devraient être soutenus en bénéficiant de trajectoires de carrière et d'opportunités bien définies.

De nombreux collègues, dont moi-même, ont foi dans le mandat de l'organisation et sont fiers de contribuer à sa mission et de la faire progresser. Bien que je comprenne que les ressources

budgetaires sont limitées, j'ai vu de nombreux collègues talentueux quitter l'organisation, et je pense que davantage aurait pu être fait pour les retenir et empêcher un déficit de connaissances. En collaborant avec le Syndicat, vous pouvez avoir un impact direct sur la préparation de l'organisation aux défis futurs tout en favorisant une culture de travail productive et attractive.