

# UN Special

N° 718 - Juin 2012



- WHO staff association
- La «green attitude» à l'ONUG
- Azerbaijani culture

[WWW.UNSPECIAL.ORG](http://WWW.UNSPECIAL.ORG)



# Complementary but essential!

The insurance of a new generation

**NEW:** complementary health insurance plan  
for UNOG, WHO, ILO/ITU international civil  
servants and their families



For more information,  
please contact the G.P.A.F.I.

Tel: +41 22 9172620 or 3946

E-Mail: [gpafi@unog.ch](mailto:gpafi@unog.ch)

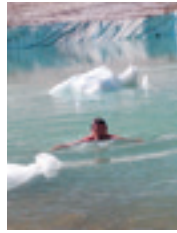


**UNIQA Partner  
of G.P.A.F.I.**

The UNIQA logo consists of a stylized white 'Q' inside a blue square, with the word 'UNIQA' in white capital letters below it.

# UN Special

N° 178 - Juin 2012



**CHRISTIAN DAVID**  
rédacteur en chef

## FUTUR ANTÉRIEUR

Juin 2051, 30 années se sont écoulées depuis mon départ à la retraite de l'ONU à Genève. J'ai envie de revoir les paons du Palais des Nations.

Programmant l'itinéraire sur l'écran tactile de mon véhicule, je quitte mon lac de montagne. Malgré mon âge avancé le pilotage automatisé permet un trajet rapide, sûr et surtout non polluant. Il faut dire que, crise du pétrole oblige, des trublions indignés regroupés dans une Fondation, résistant à des lobbies aux intérêts financiers voutours, ont pu généraliser, sous la pression de l'opinion publique, et avec l'appui de l'ONU, des brevets à faible coût de revient. L'utilisation des moteurs à eau et à air faisaient partie de ces brevets. L'eau, justement, a été le défi majeur de ces dernières décennies. Une Organisation mondiale de l'eau, installée à Genève, dans les locaux de l'ex-Merck

Serono a favorisé la mise en place mondiale de procédés novateurs, peu énergivores qui optimisent l'utilisation de l'eau et évitent son gaspillage. La planète s'en porte un peu mieux et ce, malgré ses 10 milliards d'habitants.

Des crises politiques, financières, institutionnelles et monétaires se sont succédées. Le sida n'est plus qu'un mauvais souvenir mais, heureusement pour les bénéfices des industries pharmaceutiques, une nouvelle maladie infectieuse fait des ravages...

Quelques personnes se mobilisent toujours pour des Nations Unies pendant que des hommes, des gouvernements animés par des intérêts particuliers, s'acharnent à les désunir. Mais je suis arrivé, le paon pousse ce même cri strident, et tout à coup, je comprends sa signification: décidément, rien ne peut changer vraiment. ■

## FUTURE PERFECT

June 2051, and 30 years have gone by since I retired from the UN in Geneva. I feel like going to see the peacocks again at the Palais des Nations.

So I program the itinerary on my vehicle's touch screen and leave my lake in the mountains. Despite my advanced age the automatic pilot makes the trip fast, safe and non-polluting. The on-going petrol crisis compels me to add that some troublemakers, under the guise of a Foundation resisting the financial vultures' lobbying, have managed to generalise low cost patents with the help of pressure from the public and support from the UN. The use of water and air powered motors are part of these patents. Water, as you know, has been a major challenge for the past few decades. The World Water Organization now located

at the former Merck Serono site in Geneva is promoting worldwide innovative low energy processes using water with little or no waste. The planet is becoming cleaner, despite its 10 billion inhabitants.

Political, financial, institutional and monetary crises have occurred relentlessly. HIV/AIDS is just a bad memory now, but the pharmaceutical industries continue to reap benefits due to the discovery of a new infectious disease ravaging the planet. Some people still support the United Nations, while governments driven by the interests of other individuals strive to dismantle it.

Well, I've arrived at last, the peacock has the same strident cry, and all of a sudden I understand its meaning: after all, nothing really changes. ■

### SOMMAIRE

EDITORIAL 3

#### DOSSIER OMS/ WHO STAFF ASSOCIATION

Psychosocial risks	5
WHD campaign	7
Career development	8
New technology	10
The human face of WHO	12
Ombudsman principal	16
Dispute tribunal	18
Le site web	20

#### SOCIETE

La promesse de marcher	22
Santé et environnement	23
L'hypnose qui soigne	26
Instrument of peace	27
Building of future? Dream or reality?	28
A challenge and a promise	36
Zen attitude – les règles	38

#### ONU/UN

Agissez! Act now!	30
Rio+20 – les médias sociaux	34

#### LOISIRS

Archipel volcanique du Vanuatu – 4 <sup>e</sup>	40
Shusha – Azerbaijani culture	42
Lac des Mines d'or	44
Club – théâtre	46

PAGES CENTRALES 24-25

# REDUCE THE RISKS OF INTERNATIONAL WORK AND TRAVEL ...

## Term Life Insurance coverage up to USD 500,000 now available for you!<sup>1</sup>

This new term life insurance program\* offers all-causes protection including accidents, many types of terrorism and political violence.<sup>2</sup>

- Worldwide coverage – 24 hours a day, 7 days a week, 365 days a year
- Low monthly premiums billed to your UNFCU VISA credit card
- Convenient automated billing to protect your policy from lapsing
- Quick and easy online enrollment

**Enroll today and receive 60 days complimentary coverage.<sup>3</sup>**

***Act now and get the protection you need!***



For more information about our products and services, please visit **[www.unfcu.org](http://www.unfcu.org)** or call 0 800 901 010 (Vienna), 800 873 904 (Rome) or 0 800 897 860 (Geneva) to speak with a member service representative.

\*This life insurance program is made available to you by Clements Worldwide and certain Underwriters at Lloyd's of London. This term life insurance is only available to active UNFCU credit cardholders in good standing.

1 Enrollment is only open to UNFCU VISA cardholders between the ages of 18-65 who are in good standing; however, enrolled members may maintain their coverage until age 70. Policy will expire upon insured's 71st birthday.

2 This program does not cover the following: Nuclear, Chemical, or Biological Terrorism.

ii) Commission or attempted commission of any illegal act including but not limited to felony by the insured. iii) Death resulting directly or indirectly as a result of suicide, attempted suicide, intentionally self-inflicted injuries or deliberate exposure to exceptional danger (except in the attempt to save human life). iv) Death caused in any way or contributed to by the Assured Person being under the influence of alcohol, or drugs, except as prescribed by a registered qualified practitioner. v) Death as a result of participation or involvement in acts of war and/ or terrorism. vi) Death as a result of war, declared or undeclared between any of the following countries, China, France, the United Kingdom, the Russian Federation, and the United States of America, war in Europe, whether declared or not, other than: (i) civil war, (ii) any enforcement action by or on behalf of the United Nations, in which any of the countries stated in (a) above or any armed forces thereof are engaged.

3 The 60-day complimentary period is only available to members who enroll in the credit card-based life insurance program. Automated credit card billing will commence after the 61st day. Visit [www.unfcu.org/lifecard](http://www.unfcu.org/lifecard) to enroll. A UNFCU VISA credit card is required for payment and eligibility. Payments will be automatically deducted from your UNFCU credit card every month. To cancel or make changes to coverage, members must contact Clements Worldwide directly at +1 202-872-0067 or 1 800-872-0067. UNFCU cannot make any changes to your insurance policy or coverage.

© 2012 UNFCU and 'serving the people who serve the world' are registered marks of United Nations Federal Credit Union. All rights reserved. 5/2012



# PSYCHOSOCIAL RISKS AND WORK-RELATED STRESS

## HOW AFFECTED IS THE WHO WORKFORCE REALLY?

**"Improving employment and working conditions at global, national, and local levels, in particular to reduce exposure to work-related physical and psychosocial hazards, would help to reduce negative health effects of the environment in which people work<sup>1</sup>."**

**EVELYN G. KORTUM, WHO**

This contribution describes what psychosocial risks and work-related hazards are, how they affect our health, the impact they can have on our organizations' and our Member States' budgets, and why it is important for WHO and the UN System to focus on preventive measures in our workplaces. A synthesis of contemporary research finding will be provided along with facts drawn from the 2007-2010 activity report of the WHO Health and Medical Service (HMS) dated October 2011.

### **What are psychosocial risks and work-related stress?**

Psychosocial risks contribute to stress, in terms of the interactions between job content, work organization and management, environmental and organizational conditions on the one hand, and the employees' competencies and needs on the other.

Below are examples of psychosocial risk factors by work content and work context.

#### **Work Content**

- Job Content: Under-stimulating, meaningless or unpleasant tasks.
- Workload: Having too much or too little to do; working under time pressures.
- Working Hours: Strict and inflexible working schedules; long and unsocial hours; unpredictable working hours.
- Participation and Control: Lack of partici-

pation in decision making; lack of control (for example, over work objectives, plans, and methods).

#### **Work Context**

- Career Development, Status and Pay: Job insecurity; lack of career prospects; under-promotion or over-promotion; unclear or unfair performance evaluation systems; being over-skilled or under-skilled for the job.
- Role in the Organization: Unclear role; conflicting roles within the same job; responsibility for people; continuously dealing with other people and their problems.
- Interpersonal Relationships: Inadequate, inconsiderate or unsupportive supervision; poor relationships with co-workers; harassment and violence; isolated or solitary work; no agreed procedures for dealing with problems or complaints.
- Organisational Culture: Poor communication; poor leadership; lack of clarity about organisational objectives and structure.
- Home-Work Interface: Conflicting demands of work and home; lack of support for domestic problems at work; lack of support for work problems at home.
- Physical Work Environment: no or limited information available to protect oneself; risk of injury or death.
- Employment Conditions: Precarious jobs; job insecurity.

Work-related stress is one of the most researched long-term consequences from exposure to psychosocial risk factors. Short periods of pressure are an intrinsic part of all work and life and can provide us with a challenge and keep us motivated. However, excessive long-term pressure at work can lead to stress, which undermines performance, is costly to employers and affects health. The ability to cope may be reduced by a state of resulting illness which can both act as a significant source of stress, and make the individual more sensitive to other sources of stress.

Health consequences of stress and exposure to psychosocial risks can, for example, appear in the form of anxiety and depression, chronic diseases, such as coronary heart disease, which has an impressive evidence base, certain cancers, musculo-skeletal disorders, obesity, substance abuse, and violence.

European reports show an increase in depression and anxiety for those reporting higher workloads, tighter work deadlines, lack of support at work and being physically attacked or threatened at work. Particularly, combinations of high demands and low decision latitudes as well as high effort and low rewards are associated with depression and anxiety, cardiovascular disease including myocardial infarction, poor self-

perceived health, several mental disorders, and musculo-skeletal disorders.

In the latest WHO HMS 2007-2010 activity report, close to 50% of staff who consulted the Staff Counsellor between 2007-2010 reported personal difficulties including alcohol consumption, harassment, imbalance between work and life stress, or depression. Within this report, the WHO Staff Psychologist identified the main problems of consulting staff as being personal difficulties related to their family or their move to their duty station, loneliness and depressive feelings and work-related difficulties due to interpersonal conflicts, lack of recognition and motivation, unclear work structures and roles, feelings of insecurity resulting from organizational changes, as well as poor communication.

#### **Already in 2001, the European Council of Ministers concluded that:**

“stress and depression-related problems... are of major importance... and significant contributors to the burden of disease and the loss of quality of life within the European Union.”

They underlined that such problems are: “common, cause human suffering and disability, increase the risk of social exclusion, increase mortality and have negative implications for national economies.”

#### **Impact of insecure jobs**

Today, many public and private organizations experience reorganizations and downsizing. The WHO is not an exception: it experienced repeated reorganizations and a major one started in 2010 which is still ongoing. Sustained job insecurity has been linked to poor health behaviours by way of declines in specific coping mechanisms and increased alcohol or substance abuse.

An aggravating factor is the feeling of injustice or unfair process throughout the reorganizations and job cuts. There has been an exceptional recent increase in the number of appeal cases at WHO mostly related to issues of post abolitions. This increase has overwhelmed the WHO justice system and has led to major delays in handling cases, which in turn increases stress and anxiety in staff.

#### **What is the cost to public health?**

Statistics from industrialized countries show that the collective cost of work-related stress is high and the link between health and productivity is recognized as the cornerstone for a healthy economy.

The 2007-2010 WHO HMS activity report mentions an increase in stress levels and a marked decrease in staff morale and job satisfaction. The reported aggregate sick leave primarily related to mental health has doubled from 2009 to 2010 and the number of affected staff increased by 39%. The impact of these health problems and of the general downward trend in mood has an impact on the Organization's budget and on the individuals. The same report suggests that the estimated average cost of lost working days due to mental health problems in WHO/HQ based on a G5 salary per year is around \$8.4 million. The analysis of the data outlines a trend towards a global increase of the absenteeism (excluding maternity leaves): increase in the total number of days of absence globally, increase in the number of short-term absences of less than 10 days, and an increase in the duration of longer-term absences. With respect to the number of staff working in the Organization, the findings show the same trend: the average number of sick leave per staff increased steadily.

#### **What can we do to improve the situation for WHO and the UN system as a whole?**

Not addressing psychosocial risks and work-related stress in our organizations causes individual suffering, damages our organizations' reputations, represents a public health burden of disease and affects the budgets of our Member States. Although WHO has competent staff in the medical service who provide psychosocial care and counselling, this is not sufficient to remediate the situation as the root causes are not entirely addressed in terms of preventive measures with respect to work-organizational aspects, such as proper management approaches, accountability, effective communication, respectful workplace environment and a positive organizational culture.

WHO could be an example of healthy workplace and has developed useful policies to address work-related issues, for example the prevention of harassment and the health and safety policy, but their effective implementation seems to lag behind.

Together staff and management have to play a role in this process to improve our working environment, promote a positive organizational culture and preserve the health of all staff. A pre-requisite is that we admit the current dire situation staff encounter and are not scared to tackle it straight on all together. The Staff Association does its utmost to support this process. ■

1 United Nations Economic and Social Council. Ministerial Declaration – 2009 high-level segment. Implementing the internationally-agreed goals and commitments in regard to global public health.

#### **WHO Resources**

Raising Awareness of Psychological Harassment at Work:

[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/harassment/en/index.html](http://www.who.int/occupational_health/publications/harassment/en/index.html)

Work Organization and Stress:

[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/en/index.html](http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/index.html)

Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview:

[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/hazardpsychosocial/en/index.html](http://www.who.int/occupational_health/publications/hazardpsychosocial/en/index.html)

Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management:

[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/Protecting\\_Workers\\_Health\\_Series\\_No\\_9/en/index.html](http://www.who.int/occupational_health/publications/Protecting_Workers_Health_Series_No_9/en/index.html)

Translations:

[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/Protecting\\_Workers\\_Health\\_Series\\_No\\_9/en/index1.html](http://www.who.int/occupational_health/publications/Protecting_Workers_Health_Series_No_9/en/index1.html)

# PEOPLE BEHIND THE WHD CAMPAIGN

## STAFF ASSOCIATION

### Mirta Nordet, retired ophthalmologist

Mirta Nordet and her teenage grandson Damian are very close. When his 69-year-old grandmother offered to teach him his first salsa steps, Damian immediately said yes. "I want my grandchildren to learn as much as possible about the culture and traditions of my home country Cuba," says the retired ophthalmologist, who goes dancing several times a month. "Salsa is a kind of liberation for me. It gives me energy and I stop thinking," she enthuses. Despite some recent back problems, Mirta hopes to go on dancing long into the future. Mirta agreed to be photographed for the World Health Day campaign and appears on one of the campaign posters and the campaign video.

### Roger Fontana, retired staff and WHD campaign volunteer

Roger Fontana retired from WHO 27 years ago but is a frequent visitor to WHO headquarters where he helps out on various projects including this year's World Health Day. The theme, "Ageing and Health", is close to his heart. He is excited at the possibility of WHO prioritizing the healthy-ageing approach high on its agenda, across all its programmes.

Describing himself as 87 years young, Roger jokes about his diminishing eyesight and hearing. "Yes, it's a bit more serious to lose your sight than losing your purse, but it cannot prevent you from doing interesting things." Getting old starts in the brain, he affirms: if you choose to be miserable about entering the "third age", don't blame this to the number of years but to your own attitude.

After retirement, Mr. Fontana dived head on into the next phase of his life with renewed passion to do everything he had never had the time for before. Within a mere three months after retirement he was on a WHO mission to Mali, where he stayed for 18 months as a UN volunteer. Later he took up more such voluntary assignments abroad. "We are so very privileged as former WHO

staff... you know. If I had not worked for WHO, I would not have had the possibility to do so much voluntary work during my retirement." Roger finds voluntary work truly enriching, good for the soul as well as for the mind.

He is also broadly involved in the networks of Geneva-based pensioners, via the 42 clubs of interests and the associations of

people in retirement, which include former UN staff and people from different professional backgrounds.

Ageing is often used and misused in the political context, Roger says, but in reality it is a very private, intimately human question. We need to realize, though, that the body only follows, what leads is the mental framework. ■

**HONDA**  
 The Power of Dreams



## TESTEZ UNE HONDA ET RECEVEZ 2 BILLETS\* DE CINÉMA!





**HONDA AUTOMOBILES  
GENÈVE-CENTRE**  
 Rue de la Servette 30, 1202 Genève  
 022 748 14 00, garage-geneve@honda.ch



**HONDA AUTOMOBILES  
GENÈVE-VERNIER**  
 Route du Nant-d'Avril 50, 1214 Vernier  
 022 341 00 77, garage-vernier@honda.ch



\* Deux billets de cinéma pour le film de votre choix sont offerts pour tout essai sur route, jusqu'à épuisement des stocks. Chez tous les concessionnaires participant à cette action.

## CAREER DEVELOPMENT

## WHAT CAREER DEVELOPMENT?



**"Career development" and "performance management"**

**are buzz words which beg the question "In reality, what do they mean?" More specifically, "Is it perhaps due to the present times of accountability and performance management that career development naturally comes to mind?"**

**EVELINE COVENEY, COMMUNICATIONS OFFICER, STAFF ASSOCIATION WHO/HQ**

However, most staff, if asked, would reply that career development within the UN system is somewhat lacking. General service staff have seen the G7 grade almost disappear. G6s are now becoming few and far between. The picture is only marginally rosier in the Professional category, given that P.5s have not disappeared with such rapid frequency, but D.2s are being downgraded to D1s and staff, in general, often deplore being "stuck" or facing the fact that posts are downgraded.

Progress and development are basic human aspirations, otherwise home would still be a cave and touch screens would never have been invented. While a worker can be motivated by his/her workplace tasks per se, the idea of aspiring to some form of formal and monetary recognition is normal. Doesn't the private sector offer a bonus system? Yet many

staff, with some sort of tenure in the UN system, have reached the top of their salary scale and find there really is no other ladder to step on to as a way of going higher. They are blocked. This in itself is demotivating.

In WHO it is fortunate that a waiver exists regarding academic qualifications whereby staff who aspire to move from the general service to the professional category can do so, provided they have the requisite number of years of relevant work experience and can pass the competitive process. Indeed, this has enabled some staff to realize career aspirations. However, such instances are more the exception than the rule. The reality is that unless an official has been working in the relevant area or has the support of a forward-thinking line manager, a career move is very much a matter of luck. Opportunities for secondment or to take on new and potentially more complex tasks are rare, as well as mobility tied to promotion.

"Rewards and recognition" have also become two commonly-branded or buzz words as it is widely accepted that merit should be rewarded. Staff who are high performers should be recognized as such and enabled to take on assignments over and above their immediate job descriptions with a view to preparing them for career advancement. In reality, staff are often reticent about agreeing to take on extra activities for fear of aspersions that they must have time on their hands. This belies the fact that additional work is frequently carried out during a staff member's lunch break or outside office hours. A change in such office culture is needed. If staff witness high performers being rewarded for doing more and beyond the call of duty, it would set a healthy precedent and others would be motivated to follow suit. Productivity and motivation is really what it should be about. Surely the workplace would benefit from such "career development"? ■

Appelez le **022 700 98 00** pour toute  
réservation publicitaire dans **UN SPECIAL**

C.E.P. SA  
42, quai Gustave-Ador  
1207 Genève  
Tél.: 022 700 98 00  
Fax: 022 700 90 55  
e-mail: cepbarbara@bluewin.ch



Régie publicitaire exclusive **UN SPECIAL**

Editeur & Régie Publicitaire de Revues  
Institutionnelles et Corporate



**HÔTEL DRAKE** (160 lits)  
Internet: [www.hdlge.ch](http://www.hdlge.ch)  
E-mail: [reservation@hdlge.ch](mailto:reservation@hdlge.ch)



Toutes les chambres  
sont équipées d'une petite cuisine

**HÔTEL LONGCHAMP** (200 lits)  
Internet: [www.hdlge.ch](http://www.hdlge.ch)  
E-mail: [reservation@hdlge.ch](mailto:reservation@hdlge.ch)



Rue Butini 7 – 1202 Genève  
Tél. 022 716 48 48 – Fax 022 738 00 07  
Bar – Parking  
Large new breakfast room (2011)



**HÔTEL SAGITTA** (100 lits)  
Rue de la Flèche 6 – 1207 Genève – Rive gauche  
Tél. 022 786 33 61 – Fax 022 849 81 10  
Internet: [www.hotelsagitta.ch](http://www.hotelsagitta.ch) – E-mail: [reservation@hotelsagitta.ch](mailto:reservation@hotelsagitta.ch)  
Hôtel entièrement climatisé – Coiffeur, Médispa  
Studios – Chambres junior – Suites et appartements  
Parking



**Partenaire**  
**des Organisations**  
**Internationales à Genève**

**RENTIMO SA**  
Locations d'appartements,  
studios et villas meublés  
Rue Butini 7 – 1202 Genève  
Tél. 022 731 53 40 – Fax 022 731 21 36  
E-mail: [info@reygroup.ch](mailto:info@reygroup.ch)

# NEW TECHNOLOGY IS NOT ALWAYS A GOOD THING

OR “AS LONG AS WE HAVE EACH OTHER, WE’LL NEVER RUN OUT OF PROBLEMS”

**Don't get me wrong. I love technology. I have been 'playing' with it for over half of my life – from computers and applications, to cars, digital cameras, cell phones, tablets, navigation devices, all other sorts of gadgets and gizmos.**

## IVAN BABOVIC

These toys for the 'big kids' are just as fun as regular toys, and adults who are passionate about technology get to enjoy them fully, keeping the kid inside of us alive and playful.

In this day and age, technology in a business environment is unavoidable and absolutely necessary. If you don't keep up, you may lose the edge against your competitors. If you are not up-to-date, you may be missing business opportunities, which can translate into missed income, which can further easily translate into job cuts.

However, technology at the workplace should be introduced to enhance and facilitate the main and core functions of a company or organization. Real business needs must be assessed, thorough analysis and planning must be conducted, adequate implementation must be carried out, all aiming to increase the efficiency at the workplace. Technology must have its purpose. A few questions, among others, must be answered: Is it necessary? Is it cost-effective? Has the deployment strategy been properly defined and documented? Are the benefits easily measurable? Has the plan been properly communicated to the users? Introducing new technology for the sake of 'new technology' is, in most cases, just a bad business decision.

Since I joined WHO in 2003, the Organization has gone through two major technological changes from the IT point of view: a migration from MS Windows NT and MS Office 97 (a.k.a. "Synergy") to MS Windows XP Pro and MS Office 2003 (a.k.a. "Synergy 2") and the introduction of the Global Management System (or GSM for short).

The first one was a success. It was carried out carefully by the Information Technology and Telecommunications department of WHO (ITT), with proper and detailed planning, proper consultation of the business units of the Organization, appropriate surveying of the technical support staff across the clusters and departments. Sure, it brought in a new work environment and many changes with it, but the process was executed professionally and the final outcome was a positive one. Consultants from Microsoft were brought in to help the Organization migrate the hundreds of databases used by the various business units, all aiming to ensure sustained business continuity of the WHO. Users were trained in using the new environment.

The second one, GSM, was supposed to bring an additional improvement to the business functions. It was supposed to replace outdated systems and make the administration more efficient. Instead, while introducing some undeniable enhancements to the work processes, it has actually helped bring the reputation of WHO to one of the lowest levels. Within the first few months, the inefficiency of the new system caused major delays for the administration. Payments to suppliers were delayed by months and some even refused to provide further goods and services until their invoices were settled. Internal processing was slower than before. During the last four years, a large number of add-ons were introduced in GSM to add required functionalities and workarounds. These functions were non-existent from the beginning but were necessary to allow staff to perform their duties (GSM being a

customizable out-of-the-box product—but customizable at additional and still growing cost). The jury is still out evaluating the overall success of GSM.

At the end of 2011, WHO has embarked on another potentially perilous journey on a global scale—the migration to MS Windows 7 Pro and MS Office 2010 (a.k.a. "Global Synergy") in HQ and its implementation in the regions. Based on the WHO experience with such a migration in 2004 (Synergy to Synergy2), it was expected that the process would be similar to the one before. This time, however, and for unknown reasons, ITT had decided not to include the business units in the planning and preparation stages. No consultation was done with the business owners; no inquiry was made regarding technology systems in use across the clusters and departments of WHO. Although some departments have internal IT support staff that work closely with the departments and units and know the business requirements inside and out, these valuable resources were never consulted. As a result, as the migration started and keeps progressing, ITT is discovering new problems and issues, most of which could have been avoided with proper planning and analysis. Many of the reported concerns are still not resolved, even after a few months since their initial discovery and reporting back to ITT. Why ITT decided not to include technical units in the planning and assess their actual needs is a question that remains unanswered.

Historically, at least in the last few years, ITT seems to be doing more and more of the same – not consulting with the business owners and not surveying their needs to provide proper solutions. Instead, they seem to have taken it upon themselves to decide what the technical units need and provide what ITT thinks is needed. This is a very good example of how things should not be done. In WHO, as is also the case in other organizations and business environ-



ments, technology is a tool that helps the business achieve its goals. To do this, the tool has to be appropriate for the needs. If the needs are not known, how can the proper tool be provided?

The communication part of the technology seems to be a weak point as well. The main WHO Intranet page featured recently an 'article' describing the fantastic success of the migration to Global Synergy. Granted, many users have migrated without problems and are enjoying the new environment. This, however, is one side of the coin. Many staff members are experiencing some of the 'unforeseen' problems mentioned previously. Such selective presentation of facts is the definition of propaganda, aiming at hiding the underlying issues and failures of the migration. It is reasonable to assume that no one was expecting a faultless migration, but the deliberate ignoring of the potential problems now shows the lack of proper planning of this deployment.

To add to this lack of communication, ITT

has not been informing the user community about their latest staff cuts, showing a total lack of transparency on its part. While an ITT-conducted survey was done in April 2011 (about a possible introduction of new technologies to staff, including iPads and iPhones), the ITT department was progressing with important staff cuts. Colleagues in other clusters are finding out by chance or accident that ITT services are being discontinued or relocated and that ITT technical resources are decreasing. Most staff are aware of these changes by now, but there has been no official communication or information from ITT in this regard. As we heavily rely on ITT and its support in our daily functions, especially in this time of migration, it is frustrating to find out that there might be less support staff for potentially more technological issues as we progress.

It also seems that a major update to the GSM system and the Oracle platform is in the works and planning stages. Rumor has it that many of the add-ons mentioned ear-

lier may not be automatically transferred to the new update. If this proves to be true, WHO will have to spend even more money to replicate the customizations that were already done, and for which money was already spent. In user terms, it will translate into even more lost time and frustration on a daily basis, putting additional burden on all parts of the infrastructure. As I am not a heavy GSM user, I cannot attest to this, but as a GSM by-stander, I can't help but wonder if there is something inherently wrong with this technology "marvel".

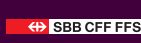
Every introduction of new technology has its own learning curve, and both Global Synergy GSM updates will be no exception. However, aren't we supposed to learn from past mistakes? Should we discontinue good, established and proven practices? As it seems, both of these two 'new technologies' may be costly for WHO not only in terms of money, time wasted and efficiency lost, but perhaps also in terms of confidence and credibility of WHO in the world. ■

# 33 countries from 3 centimes\*

[www.yallo.ch](http://www.yallo.ch)



SIM cards and mobile phones  
are available here:



\* CHF 0.03/min. for calls with yallo Prepaid from Switzerland to the fixed network in the following countries: Austria, France, Germany, Italy, Argentina, Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, China, Croatia, the Czech Republic, Denmark, Dominican Rep., Greece, Hungary, Ireland, Mexico, the Netherlands, Norway, Peru, Poland, Portugal, Romania, Serbia, Slovakia, Spain, Sweden, Thailand, Turkey, the Ukraine, the United Kingdom and the USA. To the mobile network CHF 0.25/min. National calls from CHF 0.05/min. SMS to all countries worldwide CHF 0.10/SMS. All information and rates at [www.yallo.ch](http://www.yallo.ch)

# THE HUMAN FACE OF WHO AS AT 2011

## DIVERSE, HETEROGENEOUS AND EVOLVING



**Through 146 country offices, 6 regional offices,  
151 local offices and its headquarters, the current WHO staff  
composition illustrates the Organization's diversity at all levels.**

**PATRICK ZUBER  
MONIKA ALTMAIER**

### **An evolving workforce**

Its employees represent the primary mechanism for WHO as a knowledge-based organization to deliver on its mandates to improve global health.

As the lead global health agency within the United Nations system, and in order to deliver on its mandate, the Organization employs scientists and experts to provide leadership on health matters; shape the global research agenda for health; set norms and standards that improve people's health and well-being; articulate evidence-based, ethical policy options; provide technical support to countries to improve the health of their populations; and monitor the global health situation and trends so that the best decisions can be taken and resources allocated effectively for improving the health of all people.

Although we mostly describe here the current composition of our agency's workforce, it is important to highlight its recent evolution in order to understand how it can continue to adapt to the changing needs of countries as well as the health challenges of the 21st century. This century, WHO employment figures peaked in 2002 with some 8800 staff and dipped in 2011 with around 7800 staff across the world. These staff are located at its headquarters in Geneva, in its six regional offices in Brazzaville, Washington DC, New Delhi, Copenhagen, Cairo and Manila, as well as in over 150 out-posted and country offices where the Organization has permanent presence. During public health and humanitarian emergencies, WHO deploys its staff from any of these locations to provide surge capacity during health response work.

The most significant of trends observed is the increase in number and proportion of employees with long-term appointments.

Those include fixed-term and continuing as opposed to temporary appointments. During the decade from 2001 to 2011, staff with long-term contracts rose from 3600 (43%) to 6900 (88%). At the same time, we allocated more staff to country offices thereby increasing the number of country office staff from 25% to 50% during that period, with corresponding decreases in regional offices (from 40% to 24%) and headquarters (from 35% to 26%).

In terms of total numbers, the ratio of country staff as compared to headquarters staff has reversed over the last 10 years: The majority of employees now work at country level and the proportion of headquarters staff has decreased further, thereby reflecting an effort to more closely provide support where it is most needed.

Among the "professional" category, the proportion of staff that originates from low- and middle-income countries has also increased. The health of our gender balance is also steadily improving with greater representation of women in all main categories of staff. Among professionals, women are more numerous at low grade positions whereas their representation is only one quarter of the most senior levels. Progress towards gender balance has been more pronounced at headquarters and in the American and European regions. At the current rate, WHO projects that by 2020 the Organization would finally reach gender parity among professional employees provided similar changes occur in all of its regions and at more senior professional levels.

### **Geographical diversity**

Employees from more than 150 of WHO's 195 Member States provide their service and bring amazing diversity to the Organization. Unrepresented Member States are mainly those with small populations. WHO uses a system of desirable range of national representation by individual Member States that combines population size,



**LIVE THE GAME IN HD  
AND SEE THINGS THE  
REFEREE MIGHT MISS.**

**HIGH DEFINITION TV  
FROM 7.-/MONTH**

**3 MONTHS  
FOR FREE\***



IT'S ALL HAPPENING AT YOURS



\* On packages Simply, Intense and Excellence, with or without the recording Option, for any new contract of 12 months minimum. Price excludes copyright. Activation costs (CHF 95.-) offered. Offer subject to conditions, valid from 21.05.2012 to 15.07.2012. More on [www.naxoo.ch](http://www.naxoo.ch).



financial contributions and membership of WHO to calculate the “desirable range” for each nationality. As a result, many high income countries that are substantial financial contributors have a larger range than other countries of similar population size. Several Western European countries, Canada and Australia are significantly above their desirable range. The United States, with 158 employees is the most represented nation, but remains within its desirable range. India, the second most represented nation with 103 professionals is in excess of its range. On the other hand, three significant global players (China, Japan, Mexico) are under-represented, whilst Brazil and Russia are within their range and South Africa is above its range.

In most regions, the composition of staff reflects the nationalities contained in those regions rather than a global diversity of international civil servants. In Africa, The Americas and Europe, more than 80% of the professional staff originate from their respective regions. Those proportions are somewhat more balanced elsewhere with 62% in Eastern Mediterranean, 56% in SouthEast Asia and 39% in Western Pacific. Professional employees are almost equally divided between regions (including country offices) and headquarters. Here also, great differences can be observed in terms of geographical representation. Although they account only for 25% of professionals

stationed in regions and countries, nationals from The Americas and Europe account for 67% of internationally recruited staff at Headquarters.

### Structure of the workforce

When all categories are considered, the African region includes the largest number of employees with 2480 staff. It is also the region that has the highest burden of disease and where strengthening of health policies and institutions is most needed. Headquarters is the second largest employment centre with 1980 staff, although several are posted in specialized offices throughout the world. Other regions range from 550 (Europe) and 900 (Eastern Mediterranean) employees. Regions employ a higher proportion of general service and national professional staff.

To conduct WHO’s public health mandate, technical experts are effectively assisted by a large number of administrative and support staff. Among all staff holding long-term appointments, general service account for 54% of the workforce, national professionals for 13% and international professionals for 33%. Among the international professionals group, approximately a quarter provide the lead administrative support, leaving approximately one quarter of the long-term workforce as international technicians leading work on the Organization’s core functions. Of those, two thirds are specialists including trained physicians, others

are trained public health professionals and a broad range of other professional skills such as in epidemiology, statistics, logistics, project management, information technology, midwifery, nursing, communications, law, international relations, negotiations, etc. required to deliver the public health mandate. In addition, several national professionals serve WHO’s technical function in their own countries.

### Duration of employment and renewal

Half of current WHO employees have been with the Organization for less than five years and less than 30% have been for 10 years or more (Figure 1). This trend is similar for both general service and international professional categories. For national professional staff, 70% have been employed for less than five years and only 10% for 10 years or more. This reflects the recent increase in the number of national professionals. In addition, several nationals will over time either return to local employments or join the international workforce.

The average length of service among international professional staff is seven years and for general service, eight years. Looking at the age groups, one third of general services and national professional staff is aged 50 or older. For international professionals around half are 50 years of age or above. This reflects that in their great majority, they have joined the Organization after having reached seniority in other organizations. One important consequence of this is a relatively rapid turnover of the professional workforce. A higher proportion of men in that category belong to older age group than women providing additional opportunities to provide a more balanced role for women among the senior members of the Organization. Based on the current age distribution, it can be projected that 16% of all employees will retire within five years, that proportion being 22% in the international professional category including a high proportion of senior managers.

At the moment, WHO does not currently have an organization-wide policy of mandatory mobility, although this is being discussed in depth as part of the programme of reform WHO is currently undertaking. Em-



employees in the international professional category have the possibility of moving across offices and geographic locations although this remains limited for now. During 2011, 254 long-term staff moved office. Of those, 166 moved within their region or headquarters as compared to 88 who moved between regions or headquarters and a region.

## Conclusions

WHO's workforce is geographically and technically diverse. This broad representation of cultural and personal skills is one of the Organization's greatest assets. In the international professional category, most employees have joined the Organization after having reached mid-career level in other institutions, thereby bringing along a strong perspective on the needs of its Member States and the assets of its closest partners. As the number of long-term employees has increased, there is also a potential to bring a greater cohesion with greater opportunities for extended tenures.

The structure of WHO personnel varies substantially between the main employment centres. Headquarters includes a majority of professionals from industrialized countries whereas regions (regional offices and countries) have a smaller number of such category. As most regions are in their great majority staffed with regional experts, this also leads to significant differences in institutional culture and may limit the opportunities to share their experience with other parts of the world. The coming years will also present the challenge of renewing a substantial proportion of senior staff who provide leadership and management. The possibility of increasing mobility is being considered as a way of reducing differences in working patterns.

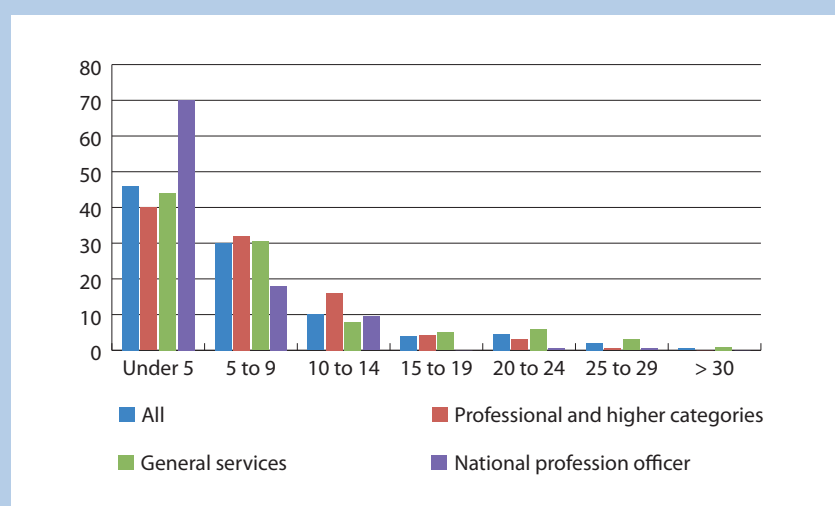
There is, however, a substantial turnaround of the Organization's workforce. Strengthening the cadre of skilled professionals from emerging countries at headquarters and reaching gender balance could possibly be facilitated in the context of the replacement of a substantial portion of the professional category. The stronger workforce in countries also reflects a greater ability to be in touch with the populations in greatest need of support from the Organization. As

WHO is embarking into a reform process that will go on for several years, there are clear opportunities for improving its status as the lead global health agency. WHO must have the competence and capacities to be respected and to influence other actors at country, regional and global levels. This implies that technical capacity matches technical needs, a structure that enhances more integrated capacities and a greater sensitivity to and knowledge of health needs in specific countries.

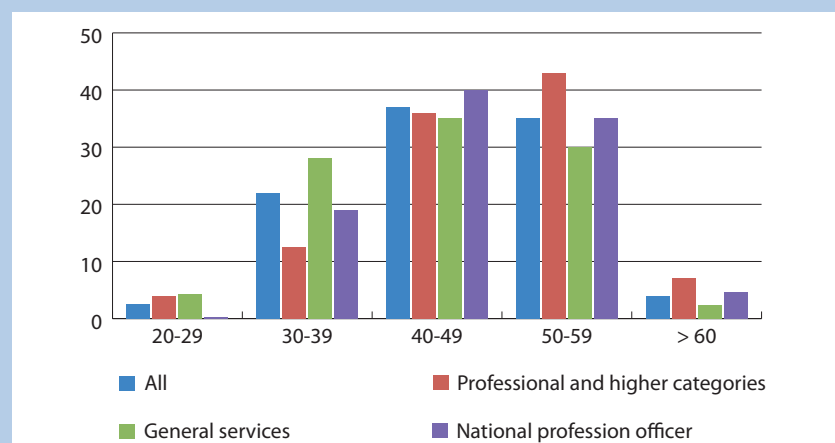
This also implies the cultivation and development of a critical mass of experienced staff who can speak with authority about health in general, as well as specific health

issues, in any forum. There are definitely opportunities to better align recruitment with competencies that are needed to deliver on strategic priorities driven by the changing health needs of countries and global health demands. Doing so will also include taking advantage of an increasing number of highly qualified professionals from countries that are currently under-represented and grooming them to conduct WHO's mandate in all parts of the world. ■

**Figure 1**  
Distribution of staff by years of service and category



**Figure 2**  
Distribution of staff by age and category



## INTERVIEW

D<sup>r</sup> ATHANASE HAGENGIMANA,  
OMBUDSMAN PRINCIPAL DE L'OMS

**Le D<sup>r</sup> Athanase Hagengimana, originaire du Rwanda, a suivi une formation de médecin psychiatre. Par la suite, il a fait des études et recherches sur les causes des conflits, notamment à l'Université de Harvard aux Etats-Unis.**

**CARLOS STREIFFERT, EVELINE COVENEY**

Depuis trois ans, il est l'Ombudsman Principal au siège de l'OMS à Genève. Notre échange a eu lieu en français puisqu'il est parfaitement bilingue.

**Après un parcours impressionnant en médecine psychiatrique, notamment au Rwanda, vous êtes devenu l'un des deux ombudsman de l'OMS. Hasard de la vie ou volonté de votre part?**

C'est l'aboutissement de mon parcours personnel et professionnel: Je viens du Rwanda, un pays qui a connu une période difficile. J'ai participé à la prise en charge des problèmes post-traumatiques juste après le génocide contre les Tutsi dans mon pays. J'ai ensuite travaillé dans la gestion des conflits en Afrique de l'Ouest puis aux Etats-Unis avant d'être engagé aux Nations Unies pour collaborer à la gestion du stress

et des conflits avec le personnel en Côte d'Ivoire. Puis en 2009, j'ai été sélectionné au poste d'Ombudsman Principal de l'OMS.

**Dans votre travail au quotidien, hormis votre formation et votre parcours professionnels, votre expérience personnelle prend-elle une part importante?**

Depuis 15 ans, je suis confronté à la gestion des conflits personnels. Ma formation ainsi que mon expérience professionnelle sont un bagage non négligeable.

**Depuis 2010, l'OMS connaît une réduction drastique de son personnel. Avez-vous des statistiques ou des perceptions d'une augmentation conséquente des demandes d'assistance du personnel au bureau de l'Ombudsman?**

Dès le début de cette crise, le bureau de l'Ombudsman a été impliqué dans ce processus par l'Administration. Notre officine a aussi reçu très vite des demandes d'aide de la part du personnel affecté directement par les coupures de postes.

**Dans cette situation difficile, ressentez-vous des frustrations quant à l'accomplissement de votre travail?**

Nous devons rester neutres dans notre rôle vis-à-vis du bureau du Directeur général et du personnel. Toutefois, dans une situation de crise financière, la Directrice générale nous fait part du manque d'argent et les employés viennent en rapport avec la perte de leur poste. La frustration naît de ce paradoxe qui demande des moyens en argent pour respecter le règlement afin d'abolir des postes. C'est une situation qui m'est très difficile car les gens qui viennent nous trouver ne reçoivent pas de réponses satisfaisantes.

**Vous sentez-vous démuni?**

Souvent oui. Néanmoins, nous sommes intervenus auprès de la direction générale pour demander un effort de communication et de transparence envers les employés. Nous avons demandé de l'aide à l'Association du personnel. Tout cela dans le but de préparer les fonctionnaires à faire face à ces mesures difficiles.

**Le personnel a accès à différentes structures internes comme le bureau de l'ombudsman, le Conseiller du personnel au sein du Service médical, et le Département des ressources humaines. Toutefois, ces structures dépendent directement du bureau du Directeur général. Comment pouvez-vous garantir une impartialité totale dans le cadre de vos fonctions?**

Nous agissons toujours avec à l'esprit l'impartialité. Si nous ne pouvons pas trouver un arrangement dans un cas complexe, nous consultons la Directrice générale qui donne, le plus souvent, un avis neutre.



**Avez-vous facilement accès au Directeur général, ou cela reste-il très formel?**

Je n'ai jamais eu de problème pour avoir un entretien avec la Directrice générale. Elle a été toujours disponible chaque fois qu'on voulait la voir.

**Sans trahir votre devoir de confidentialité, pouvez-vous nous donner un aperçu général de l'état d'esprit, de l'ambiance au sein du personnel du siège de l'OMS?**

Le moral des fonctionnaires de l'Organisation est assez bas en rapport avec la crise et les abolitions de postes qui continuent. J'en ai parlé avec la Directrice générale. La réponse dépend de la situation financière des pays membres. Tant que la crise mondiale perdurera, l'OMS ne pourra pas avoir de garantie de financement sur les contributions de ses membres.

**Comment a évolué le relationnel entre les employés, leurs collègues et leur hiérarchie depuis le début de ces temps difficiles?**

Quand il y a une crise, les relations sont affectées notamment du côté de la confiance. Par exemple, dans un département en difficulté financière, le personnel se sent vulnérable. Certains peuvent en profiter pour régler des comptes à tous niveaux. Dans le processus des réorganisations qui ont lieu, nous appelons l'administration et faisons tout notre possible pour que la plus grande transparence ait lieu.

**Plusieurs acteurs comme l'Ombudsman, le Service médical, les Ressources humaines et**

**l'Association du personnel font partie de la vie professionnelle des employés. Comment interagissez-vous avec tous ces acteurs sans que votre confidentialité puisse être un frein en rapport aux demandes d'assistance du personnel ou à leur désarroi face à la perte de leur emploi?**

**Ces interactions sont-elles naturelles ou compliquées?**

Nous avons des contacts réguliers et sans difficulté avec les différents acteurs. Par exemple, je rencontre régulièrement la Directrice du personnel et en cas de besoin le président de l'Association du personnel. Dans les cas de conflit, nous pouvons intervenir directement auprès d'un supérieur avec l'autorisation expresse de son employé pour trouver une solution sans que la confidentialité en souffre.

Nos rapports avec les différentes parties ont été renforcés car, en ces temps de crise, nous avons tous intérêt à collaborer pour tenter de diminuer les conséquences sur le personnel. Nous obtenons souvent de bons résultats.

**Avez-vous aussi des superviseurs qui viennent vous consulter?**

Oui. On reçoit pratiquement autant de cadres que de personnel cherchant de l'aide pour affronter ces moments difficiles où ils doivent informer leurs collaborateurs de la perte de leur emploi. On les coaché afin de gérer au mieux les conflits au sein de leur unité. Nous donnons aussi un feedback à leurs superviseurs tout en respectant la confidentialité.

**Lorsque l'Ombudsman prend contact avec un responsable hiérarchique, est-il bien reçu ou est-il perçu comme une source potentielle de problèmes?**

Depuis que je suis en poste, je crois qu'il y a une bonne compréhension du rôle de l'Ombudsman et de sa neutralité. En général, les directeurs essayent de prendre rapidement des mesures afin de régler des conflits.

**Quelle a été l'une de vos plus grandes réussites?**

Je ne peux entrer dans les détails pour raisons de confidentialité, mais je pense à un cas qui s'est éternisé en démarches administratives relatives aux différentes possibilités d'appel. Néanmoins, après de longues discussions avec les parties concernées, nous avons pu trouver une solution équitable pour tous et les appels ont été retirés.

**Malheureusement certains superviseurs utilisent le harcèlement, le mobbing, les représailles pour faire pression sur certains collaborateurs. Quels moyens concrets avez-vous pour agir?**

D'abord, nous vérifions les faits. Ensuite, nous donnons un feedback au responsable concerné, qui est aussi une alerte, notamment lorsque les mêmes plaintes proviennent de plusieurs employés vis-à-vis du même superviseur. En général, le superviseur va essayer de changer son style de gestion. Dans les rares cas où notre action ne donne pas de résultat de la part du responsable, notre mandat nous oblige à en informer le Directeur général. Ce dernier prend alors les décisions appropriées. ■

**brettonwoodslaw**  
a singular focus, a global approach

**Are you an International Civil Servant in need of some tactical employment advice?**

To benefit from clear and practical advice specifically designed for people like you, please visit  
[www.brettonwoodslaw.com](http://www.brettonwoodslaw.com)

**Specialists in International Organisations Law**  
LONDON | WASHINGTON DC | NEW YORK | GENEVA



VENTE DE VÉLOS & ACCESSOIRES | RÉPARATIONS TOUTES MARQUES

**BIKE PASSION**

lundi: fermé  
mardi à vendredi:  
9h30-13h00 et 14h00-19h00  
samedi:  
9h30-13h00 et 14h00-17h00

5, rue Pictet de Bock  
1205 Genève  
t: 022 781 01 70  
e: [info@bike-passion.ch](mailto:info@bike-passion.ch)  
[www.bike-passion.ch](http://www.bike-passion.ch)



vélos de ville, course, VTT, BMX, vélos électriques, fixies, enfants, vêtements, accessoires...

# JUSTICE FOR STAFF WITHIN INTERNATIONAL ORGANIZATIONS: THE FORMATION OF THE UNITED NATIONS DISPUTE TRIBUNAL (UNDT) IN 2009

**All people deserve justice, which includes staff of the United Nations (UN) and its technical agencies. But what type of justice?**

## WHO STAFF ASSOCIATION

Note that the UN, its technical agencies and many other international organizations benefit from international immunity, a functional immunity designed to protect them and to ensure the independence of their internal functioning from member States. Important for staff of these organizations is to recognize that this immunity also extends to all legal processes within international organizations and encompasses all labor issues (including dismissal, discrimination and compensation for harassment or unfair termination, among others). As a result of this exceptional status, the UN and other international organizations have an obligation to provide a separate system of justice, that examines adherence to rules, provides formal dispute resolution mechanisms and judgments. Staff members do not generally have recourse to local mechanisms nor fall under the jurisdiction of national laws or legal systems.

In practice, promoting the rule of law at the national and international levels is at the heart of the UN's mission. Over 40 UN entities are engaged in rule of law issues and the UN conducts rule of law operations and programming in over 110 countries in all regions of the globe. Moreover, the UN [secretariat and governing bodies] has agreed to many written principles on the importance of an independent and fair justice system.

For example, in addition to the Universal Declaration of Human Rights and the International Covenant on Civil and Political Rights, the UN has set forth a set of stand-

ards known as the Basic Principles on the Independence of the Judiciary. Adopted in 1985, the Principles envisage judges with full authority to act, free from pressures and threats, adequately paid and equipped to carry out their duties. The principles describe that the **independence of the judiciary** shall be guaranteed by the State and enshrined in the Constitution or the law of the country, and that it is the duty of all governmental and **other institutions** to respect and observe the independence of the judiciary. This set of standards offers a model for lawmakers and institutions everywhere, including for the UN itself.

But too many judgments concerning staff working within the UN and its technical agencies highlight procedural flaws and other errors. How is that possible given the UN's principles and mandates? The UN reviewed its own system of administration of justice in 2006, that covered its staff, including first instance and quasi-judicial boards found within the UN and its technical agencies. See Box for details from this evaluation. The UN itself deemed that this internal system of justice was “**dysfunctional**” [paragraph 150, Report of the Redesign Panel on the United Nations system of administration of justice, 61st session, Item 126, 28 July 2006, UN General Assembly]. The same report recommended that the UN **provide an alternative system of administration of justice** “that adheres to the principles and aspirations of the UN.”

Another fault was an “overlap between the multiple functions of administrative review, appeals, disciplinary matter and advisory

services” noted in point 29 of UN General Assembly Resolution 59/283. This points out a basic structural problem that there is **neither independence nor separation of powers between the executive, legislative and judiciary branches within international organizations**. This is neither in line with the UN's own principles [agreed upon by its governing bodies] nor with democratic institutions around the world. The analysis concluded that “without the inclusion of **truly independent and legally qualified persons**, the members [investigators, quasi-boards, peers who volunteer, etc.] despite the best will in the world, come from a perspective which is **far from independent – it is institutionally non-independent, and can be easily manipulated**.” There are not many ways to interpret this statement, except agree on the need for a system of justice even at the first-instance, that is truly independent **and** professional (legally qualified).

Based on the 2006 review and resolution, the UN indeed developed a proposal to redesign its system of administrative justice [Report of the Redesign Panel on the United Nations system of administration of justice, 61st session, Items 117 and 128, 23 February 2007] presented and discussed at the UN General Assembly in 2007. Based on this report and proposal, the UN Secretary-General agreed that there were “**significant problems with the existing system of internal justice**” and that “**an entirely new system is needed**” – including a strong informal dispute resolution and first-instance tribunal that is professional and independent.

The key message is that the UN General Assembly approved the new proposal and the resources necessary for full implementation. In a short period of time, the former United Nations Administrative Tribunal (UNAT) was reformed into the United Nations Dispute Tribunal (UNDT), and became operational on 1 July 2009. Lots of evidence-based evaluations from the "field" and high-level deliberations involving lawyers, honorable justices, other legal scholars, helped this reform process by developing sound options, and once adopted, supporting implementation. One group that contributed to the evidence-collection process is based in Geneva, the Center for Accountability of International Organizations (CAIO).

This approved proposal was an important step forward in justice for UN staff... but not all UN staff since parts of the UN remain under the International Labour Organization Administrative Tribunal (ILO AT) – and staff in these agencies continue to experience persistent problems. ■

### Documented inadequacies within the UN and its technical agencies' system of administration of justice, 2006-2007

- Reluctance or inability to call witnesses.
- Failure or inability to use any available mechanism to call reluctant witnesses.
- Reluctance or inability to create summaries of fact.
- Failure to allow legal representation in some investigative processes.
- Failure to provide complainants with all evidence or information that is available to administration.
- Excessive dependence on experts, particularly experts chosen and hired by the Respondent or Administration, sometimes leading to biased conclusions of fact.
- Difficulty in understanding and so ruling on points of law, for example, burden of proof.
- Inability to remain impartial in making judgment calls involving balancing of all the evidence.
- Failure to address issues of law as pleaded, instead electing merely to rule on procedural or administrative issues.
- Inability to understand issues of liability, in particular, where subtleties are involved, often creating a bias towards the administration.
- Inability to write reasoned judgments, taking into account all relevant facts and not disregarding relevant facts often creating a bias towards the administration.
- Lack of experience or understanding of issues of quantum so failure to make recommendations on quantum.
- Limitations in maintaining confidentiality.
- Limited to no protection from retaliation for the submission of complaints.
- Lack of transparency of processes, and potential for these processes to be changed without communication, as these processes are under the discretion of internal investigators or peer panels.
- Backlog of cases due to inadequate staffing and thus long waiting times, providing evidence of "justice delayed, justice denied".

## INTERNATIONAL ORGANIZATIONS PROGRAMS

### BECOME A CHANGE-MAKER

ADVANCE YOUR CAREER

GET EQUIPPED TO THRIVE IN A  
CONSTANTLY CHANGING ENVIRONMENT

### INTERNATIONAL ORGANIZATIONS MBA

FULL TIME - 24 COURSES

### CERTIFICATE IN INTERNATIONAL ORGANIZATIONS MANAGEMENT

PART TIME - 6 COURSES

WWW.IOMBA.CH  
022 379 89 71  
IOMBA@UNIGE.CH



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

AU-DELÀ DES CONVENTIONS



**DÉCISION  
DIFFICILE?**  
MAZDA6 DÈS CHF 21500.-<sup>2</sup>



**10000.-<sup>1</sup>**  
PRIME JUSQU'À CHF



**3,9 %**  
LEASING

#### Principaux équipements

- Phares bi-xénon avec éclairage adaptatif pivotant
- Premium sound-système Bose® avec chargeur 6-CD et MP3

- Système d'alerte de véhicules en approche RVM
- Assistant de démarrage en côte
- et bien plus<sup>3</sup>

Mazda6 : Catégorie de rendement énergétique A-E, consommation mixte 5,2-8,0 l/100 km, émissions de CO<sub>2</sub> 138-186 g/km (moyenne de toutes les voitures neuves vendues 159 g CO<sub>2</sub>/km). Les offres Prime et Leasing 3,9 % sont cumulables entre elles. Ces offres sont valables pour les contrats de vente entre le 1.5.2012 et le 30.6.2012, exclusivement chez les agents Mazda participants. <sup>1</sup> Prime CHF 7000.- et prime CHF 3000.- sur véhicules sélectionnés par votre Agent Mazda. <sup>2</sup> Exemple de calcul de leasing : Mazda6 Station Wagon Youngster (1.8/120 ch), prix net CHF 21 500.- (prix catalogue CHF 31 500.- moins primes de CHF 7000.- et de CHF 3000.- sur véhicules sélectionnés par l'Agent Mazda), 1<sup>er</sup> loyer conséquent 25 % du prix du véhicule, durée 48 mois, kilométrage annuel 15 000, taux d'intérêt annuel effectif 3,9 %, mensualités CHF 143.-. Une offre d'ALPHERA Financial Services, Alphabet Gestion Parc de Véhicules (Suisse) SA. Toutes les données sont celles en vigueur au moment de l'impression. Le modèle présenté comprend des équipements optionnels. Les prix sont indiqués TVA 8,0 % incluse. Assurance casco intégrale obligatoire en sus. L'attribution d'un crédit est interdite si elle entraîne un surendettement du client. <sup>3</sup> Selon niveau d'équipement et motorisation.

**VENEZ NOUS VOIR : UN ESSAI VOUS CONVAINCRA !**

**GB & M, VOTRE REFERENCE AUTOMOBILE.**  
English spoken • Diplomatic sales

**GB & M**  
GARAGE ET CARROSSERIE SA  
VOTRE REFERENCE

Route du Nant-d'Avril 34 • 1214 Vernier  
Tél. 022 939 06 30 • www.gbm.ch



## LE SITE WEB DE L'OMS

## ON PARLE VOTRE LANGUE!



Cela fait maintenant plus de sept ans que l'Organisation mondiale de la Santé publie chaque jour sur son site web des informations en six langues (anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe). C'est le résultat d'une ferme volonté politique cherchant à établir une égalité entre les langues officielles de l'organisation<sup>1</sup>.

YOUSEF ELBES

CORINNE ROUSSEAU, OMS

Pendant des décennies, le multilinguisme a fait l'objet de discussions et de résolutions au sein de l'OMS.

### La communication multilingue n'est pas un produit de la mondialisation

La diversité linguistique a toujours été promue et appréciée par les savants tout au long de l'histoire humaine. Des traces de communication multilingue ont en permanence accompagné le besoin de l'homme de se faire entendre et comprendre; la pierre de Rosette n'est qu'un exemple concret de la manière d'élargir la portée d'un message linguistique – le fameux décret bilingue (égyptien et grec) du pharaon Ptolémée V en 196 av. J.-C.

Depuis les premiers signes de développement humain, chercheurs et scientifiques ont rêvé de démolir les barrières linguistiques qui les séparent du savoir des autres peuples. Leur soif de comprendre ce qui se dit dans d'autres langues pouvait relever d'une «question de survie» dans certains cas, d'une «question d'éthique» dans d'autres. L'École de traduction de Tolède a été créée au XII<sup>e</sup> siècle pour raccourcir la distance entre l'Orient et l'Occident. La littérature et les sciences hellénistiques, latines et arabes ont été taillées dans une forme unique de partage des connaissances. Le flux et l'échange de l'information n'ont donc jamais été gouvernés par la langue de celui qui était au pouvoir, mais plutôt par le savoir lui-même.

### L'ONU est multilingue!

Aux Nations Unies, le multilinguisme est considéré par les États membres comme une «source de richesse», et a fait l'objet de plusieurs résolutions de l'Assemblée Générale appelant à respecter la diversité linguistique et à mettre le multilinguisme en pratique. En 2003, l'UNESCO a adopté l'*Initiative B@bel* qui vise principalement à «promouvoir l'utilisation du multilinguisme sur Internet afin de rendre l'accès à ses contenus et services plus équitable pour ses utilisateurs à travers le monde.»<sup>2</sup>

### La langue de préférence

La «langue» reste l'outil principal pour transmettre des messages et communiquer; et la langue maternelle restera toujours la langue préférée pour comprendre le monde. Les études montrent que notre perception et notre compréhension de ce qui est dit dans notre langue maternelle est loin d'être fiable à 100 %. Donc notre compréhension de ce qui se dit dans une langue étrangère est à fortiori loin d'être parfaite; encore moins s'il s'agit d'un langage technique ou scientifique – touchant à notre santé! Dans tout processus de compréhension ou d'expression les gens se sentent plus à l'aise et plus sûrs d'eux-mêmes quand ils utilisent leur propre langue.

L'anglais reste toujours le leader mondial en matière de communication et de publication dans la plupart des disciplines. Il est aujourd'hui parlé par 750 millions<sup>3</sup> de personnes (ce chiffre comprend les personnes

qui utilisent l'anglais comme deuxième langue), mais ceci représente à peine 10 % de la population mondiale (6,850 milliards<sup>4</sup>). Plus de 90 % des gens dans le monde ne comprend pas l'anglais et, par conséquent, tout ce qui est produit ou publié dans cette langue ne présente aucun intérêt à leurs yeux.

### De la politique au réalisme

À l'OMS on croit qu'une organisation multilingue est mieux à même de communiquer des messages, de produire et diffuser des informations sanitaires et de générer, d'échanger et d'utiliser des connaissances sur la santé de manière équitable. Elle est également mieux placée pour relever un des principaux défis de la santé publique aujourd'hui, à savoir le renforcement des systèmes de santé pour dispenser des soins de santé essentiels pour tous.<sup>5</sup>

Depuis sa création en 2005, le site multilingue de l'OMS a servi de plate-forme polyvalente et multifonctionnelle au service de l'organisation et de son public. On y trouve toute sorte d'information en matière de santé publique, les résolutions de l'Assemblée mondiale de la Santé, des manuels techniques, des communiqués de presse, des dépêches sur les épidémies en cours, des campagnes mondiales de santé publique, des réponses aux questions posées par le public, des vidéos, etc.

Dès ses débuts le site web de l'OMS a tenté de suivre un modèle véritablement

multilingue; en respectant les priorités de l'organisation, chaque langue développe sa propre voix, adaptant les contenus du site aux besoins de ses lecteurs potentiels et évitant de traduire à l'aveugle tout ce qu'y est publié en anglais. Les responsables du site multilingue ont mis en place un système d'évaluation automatique de contenu pour les aider à mieux décider quel contenu doit être publié et dans quelle langue.

### Un outil très «utile»

Grâce à son site multilingue, les messages de l'OMS peuvent être compris désormais par plus de la moitié de la population mondiale, alors qu'ils n'atteindraient qu'un dixième de celle-ci si le site était monolingue (c'est-à-dire uniquement en anglais). L'OMS garde ainsi la maîtrise de la qualité des informations publiées qui ne sont plus laissées aux traductions aléatoires et aux systèmes de traduction automatique pas toujours performants.

L'intérêt d'un site web multilingue devient encore plus évident quand l'organisation se trouve face à des situations d'urgence et de crises où les populations affectées ne comprennent pas l'anglais (principale langue de travail de l'OMS). Lors de la flambée de la grippe A (H1N1) – la grippe porcine – au Mexique en 2009 par exemple, le site web de l'OMS est devenu la principale source d'information pour les hispanophones car le contenu relatif à ce virus mortel était rapidement disponible dans leur langue.

### Succès malgré la crise financière

Grâce à son contenu diversifié et adapté aux différents publics qu'il entend toucher, et régulièrement mis à jour dans toutes les langues officielles, le site web de l'OMS a acquis un prestige et une renommée mon-

diale parmi les sites consacrés à la santé publique. Le succès rencontré dans des langues «négligées» jusqu'en 2005 a dépassé les attentes: la popularité des versions linguistiques dans les moteurs de recherche a pratiquement rejoint celle de la version anglaise qui ne les devance que dans un seul point – le site en espagnol atteint parfois le même ranking.

En terme de contenu publié, le fossé qui sépare le site en anglais des autres langues est considérable. Cependant le développement du contenu en français donne beaucoup d'espoirs. Encore inexistant il y a sept ans, il représente désormais plus de 25 % du contenu en anglais. On compte aujourd'hui plus de 10 000 pages web publiées en français dont la plupart sont de nature technique, sans compter les publications au format PDF.

### Un droit humain?

La communication multilingue est devenue aujourd'hui un ingrédient essentiel de toute stratégie de communication. Malheureusement, les maigres ressources consacrées à cette activité menacent les succès acquis et freinent toute possibilité de progrès. Malgré les dizaines de résolutions et appels en faveur du multilinguisme au sein du Système de Nations Unies, il manque toujours de véritables mécanismes permettant de les mettre en pratique et le soutien proclamé à la diversité linguistique reste la plupart du temps, il faut bien le reconnaître, lettre morte.

L'accès à l'information dans une langue que l'on comprend aisément ne relève pas du «caprice», il s'agit plutôt d'un droit essentiel. Comment peut-on adresser à un public des informations touchant profondément

leurs vies dans des langues qu'ils ne comprennent pas?

Si le site web multilingue de l'OMS est né sans aucun doute d'une volonté politique il n'est plus aujourd'hui la propriété exclusive de l'organisation. Il appartient aussi à tous ses lecteurs, aux personnels de santé, aux médecins et soignants de par le monde. Le site multilingue est devenu une réalité et une nécessité de santé publique. Heureusement! ■

Contact: [multilingual@who.int](mailto:multilingual@who.int)  
<http://www.who.int/about/multilingualism/fr/index.html>

Yousef Elbes: Responsable multilingue du site de l'OMS

Corinne Rousseau: Webmestre éditoriale pour le français

- 1 Conseil exécutif de l'OMS (EB114/8 du 19 avril 2004)
- 2 Initiative B@bel, site de l'UNESCO
- 3 The Future of English. The British Council, 2000
- 4 Source: La Banque Mondiale, 2010
- 5 Plan d'action de l'OMS pour le multilinguisme

**LINDEGGER**  
**O P T I Q U E**  
 maîtres opticiens  
 COURS DE RIVE 15 - GENEVA - 022 735 29 11

*your best eyesight is through  
 our eyewear and care*

optic - optometry - eyewear - instruments - contact lenses

# LA PROMESSE DE MARCHER APPORTE UN SOURIRE!



**Lundi 20 février, un petit garçon de 4 ans originaire de Teso au Kenya débarque à l'aéroport de Genève, fatigué et inquiet dans les bras de son oncle Ben.**

## VÉRONIQUE MAGNIN

Souffrant de pseudoarthrose, Wycliffe, qui n'a encore jamais marché, va subir une opération chirurgicale longue et délicate grâce, à l'initiative de l'ONG ConnectSwiss, et de la Fondation Rösch, à l'engagement exceptionnel d'un médecin des HUG, le Dr de Coulon, et à l'élan spontané et chaleureux de nombreux volontaires.

**Dans une interview, Colette Young, l'une des fondatrices de l'ONG ConnectSwiss et la bonne fée de Wycliffe, nous parle de ce petit garçon, de sa famille et comment ce beau projet a vu le jour.**

Wycliffe comes from an extremely poor family in the Teso District in the Western Province of Kenya. He has six brothers and sisters and is the second youngest. The whole family lives in a small 2-room house. The NGO helped cement the floor, put iron

sheets on the roof last year and built an outside kitchen for the family. The parents are subsistence farmers, this means the only food they get is what they plant and harvest. To get any money they must work on other people's farms and sell some of their own vegetables. Most rural Kenyan poor children have no toys, Wycliffe included, and they often model houses, etc., in the mud and play in the sand.

ConnectSwiss ([www.connectswiss.com](http://www.connectswiss.com)) focuses on solving problems in communities in the Western Province of Kenya at the grass roots' level and was started in 2004. Our partner NGO in Kenya is Community Outreach Centres. We believe that education is the key to sustainable development and our projects are geared to improving education not only for children but also in agriculture and health. All Community Outreach board members live in the rural

area where the projects take place. Most of the administration is done by unpaid volunteers, which enables funds to be spent directly on the projects. All board members in Switzerland and Kenya give their time free of charge.

In 2010, during my monthly home visits where we hand out clothes and mosquito nets and check the well-being of the children in the area, assisting with creams for ringworm, scabies and tablets for deworming the children, I found Wycliffe sitting in the mud outside his house. His family has left the boy with a broken leg as they had no money to mend the leg. I took him to Bungoma hospital (about 50 km from Wycliffe's home), but the doctors said they did not have the necessary material to mend his leg. I contacted a medical friend of mine in Switzerland; she showed the x-rays to Prof. André Kaelin, who immediately saw that Wycliffe had pseudoarthrosis. It is a congenital disease that refers to a spontaneous fracture which progresses to non-union and is rarely present at birth, but commonly develops during the first 18 months of life. Wycliffe, at the age of 4 years, was sliding around on his bottom since he was unable to walk. Fondation Rösch, a Swiss foundation, specialising in assisting poor children from foreign countries with specific problems, offered to sponsor the operation at the HUG, and other private donations took care of the logistics, travel arrangements and accommodation in Geneva.

**Aujourd'hui Wycliffe et son oncle sont retournés au Kenya.**

L'opération aura duré environ 6 heures et le Dr de Coulon est confiant quant aux progrès futurs. Jour après jour, nous avons vu ce petit garçon très courageux supporter la douleur et peu à peu retrouver le rire d'un enfant de son âge.

Before Wycliffe was a very serious child who hardly ever smiled, as there was not



much to smile about in life while sitting on a mud floor and being unable to play with other children. However after his operation in Geneva, and making new Swiss friends, he knows that one day he will be like other children – able to run and play – and now he does not stop smiling!

Le dernier mail de Colette est un véritable rayon de soleil pour tous les amis de Wycliffe et Ben et une belle promesse d'espoir pour ce petit garçon.

*Thank you once again for all your care and for supporting Ben and Wycliffe while*

*they were here. I have received a few sms texts of thanks from Ben; it was an unforgettable experience for him. I have spoken to Sister Theresa twice now (the German nursing sister in Teso who is looking after Wycliffe) and she says that Wycliffe is doing very well. She keeps the fixture covered with a pillow-case as she has been worried about the dust and mud. She has had no problem changing the dressing and keeping it clean. Wycliffe is also enjoying his new-found independence in the wheelchair and is integrating well with the other children. I tried to speak to Wycliffe once on the phone last week but all I got was a whole*

*lot of giggling. His parents are also visiting him regularly. Attached are memorable photos – he was listening to some Swahili music!*

*Best wishes, Colette*

A tous ceux qui ont partagé cette belle aventure, ceux qui ont donné des vêtements chauds (UN-Women's Guild), des chaussures, des jouets, une poussette, qui ont préparé des plats kenyans succulents et donné beaucoup de leur temps et de leur affection, un grand merci ! ■

## Société

# SANTÉ ET ENVIRONNEMENT

«La véritable sagesse consiste à ne pas s'écarter de la nature, mais à mouler notre conduite sur ses lois et son modèle.»

Sénèque

### MARTINE THÉVENOT

Bref état des lieux des pollutions extérieure et intérieure: pour ce qui concerne la région franco-valdo-genevoise: 640 000 déplacements par jour (entrée et sortie frontières) tous modes de transports confondus. 55 pour cent de déplacements pendulaires (domicile-travail) passant à 85 pour cent en heures de pointe. Composés organiques volatiles, champs électromagnétiques à haute fréquence, chauffage, nanoparticules, etc. Nous sommes ainsi confrontés à un enjeu majeur: faire de notre espace de vie un espace vital. Nos défis parmi tant d'autres: ralentir la consommation d'énergie, lutter contre l'effet de serre, diminuer le taux de

particules fines dans l'air, maîtriser l'éventail de facteurs de risques sanitaires par une démarche de développement durable qui consiste notamment à utiliser les transports doux: vélos stations et leur flotte de vélos électriques, les réseaux de transport urbains tels que bus, trams, pistes cyclables et piétonnes, à favoriser autant qu'il s'adapte aux besoins des entreprises et des salariés, le travail à distance assisté par les nouvelles technologies. Celui-ci représente pour exemple, une économie de milliards de kilowatts d'électricité par an et des milliards de litres d'essence par an.

Notre capital santé ne peut plus faire l'impasse de notre réflexion sur notre devenir et

celui de nos enfants. Si nous voulons accorder du sens à la citation de Blaise Pascal «l'homme n'est qu'un roseau, le plus faible de la nature mais c'est un roseau pensant» nous redécouvrirons alors qu'il nous appartient de réguler le torrent de dommages qui inonde notre espace vital. Bannissons cette pensée qui nous susurre que l'environnement nous appartient avant qu'il ne nous étreigne jusque derrière la ligne de l'horizon. François Mauriac disait: «il ne sert à rien à l'homme de gagner la lune s'il perd la terre». L'homme a du cœur et pour que ce dernier continue de battre, il ne peut ignorer qu'il est l'étoile qui redonnera la lumière à notre planète épuisée. ■



Au Berceau d'Or SA

Boutique pour future maman et enfant  
de 0 à 2 ans, meubles berceaux, poussettes



Rue de la Rôtisserie 8, 1204 Genève

[www.auberceaudor.ch](http://www.auberceaudor.ch)

Tél. 022 310 50 80

# *Qatar city design today &*

**PHOTOS: ITU/P. VIROT**

**TEXT: WIKIPEDIA**

Qatar has the world's highest per capita GDP and proven reserves of oil and natural gas. Qatar tops the list of World's richest countries by Forbes. In 2010, Qatar had the world's highest GDP per capita, while the economy grew by 19.40%, the fastest in the world. The main drivers for this rapid growth are attributed to ongoing increases in production and exports of liquefied natural gas, oil, petrochemicals and related industries. Qatar has the second-highest human development in the Arab World after the United Arab Emirates. In 2009, Qatar was the United States' fifth-largest export market in the Middle East, trailing behind the U.A.E., Israel, Saudi Arabia and Egypt. With a small citizen population of less than 300,000 people, Qatar workforce comprises expatriates from other Arab nations (20% of population), the Indian subcontinent (India 20%, Nepal 13%, Pakistan 7%, Sri Lanka 5%), Southeast Asia (Philippines 10%), and other countries (5%). Qatar has attracted an estimated \$100 billion in investment, with approximately \$60–70 billion coming from the U.S in the energy sector. It is estimated that Qatar will invest over \$120 billion in the energy sector in the next ten years. ■





*tomorrow*



World Healthy Image Bank

Prime quality stock photography





# L'HYPNOSE QUI SOIGNE

**L'hypnose fascine et fait peur à la fois. Nous avons tous en mémoire ces scènes de films de série B où l'hypnotiseur, en roulant des yeux globuleux, ordonne à une malheureuse victime impuissante d'aller tuer le président ou de révéler un secret!**

**Soigner avec l'hypnose – l'hypnothérapie – n'a rien à voir avec cette caricature.**

JEAN MICHEL JAKOBOWICZ

## Comment fonctionne l'hypnothérapie?

Le principe est simple: nous avons tous dans notre corps les ressources suffisantes pour changer ou bien même guérir un certain nombre de maux. L'hypno thérapie consiste à mettre le patient en transe – plus savamment appelée état de conscience modifiée – de façon à atteindre ces fameuses ressources intérieures inaccessibles en temps normal. Grâce à ces ressources intérieures, l'inconscient peut modifier des automatismes que ne contrôle pas notre conscient et peut mobiliser des forces de changement et de guérison.

## Qu'est-ce que la transe?

Vous êtes dans un train et vous regardez le paysage défiler. Au bout d'un certain temps vous quittez la réalité pour sombrer dans un rêve éveillé, en fait vous êtes en transe. C'est ce phénomène que l'hypnothérapeute reproduit en séance. Pour certains la transe est plus facile à atteindre que pour d'autres, ou prend plus ou moins de temps. Mais dans l'ensemble c'est un état d'«engourdissement» très agréable durant lequel vous gardez le contrôle de vos gestes, de vos actes et de vos pensées. À tout moment vous pouvez sortir de la transe et jamais vous ne ferez quelque chose que votre inconscient réprouve.

## Que se passe-t-il pendant la transe?

Le thérapeute s'adresse directement à l'inconscient car seul l'inconscient est capable de vous aider. Il y a deux façons de «parler» à l'inconscient. La façon autoritaire, comme le faisaient les pères fondateurs de l'hypnose thérapeutique le professeur Charcot ou Sigmund Freud, consiste à donner des ordres à l'inconscient. Cette méthode est aussi utilisée en hypnose de spectacle. Une autre façon de procéder, plus douce et moins directive, a été mise au point par Milton Erickson, un hypnothérapeute américain qui exerça durant la seconde partie du XX<sup>e</sup> siècle. Sa méthode utilise des métaphores et des images qui vont être comprises et intégrées par l'inconscient sans être parasitées par le conscient.

## Que peut-on traiter avec l'hypnose?

Le champ des traitements par l'hypnose est très vaste, citons en vrac et à titre d'exemples: le stress, les angoisses, les phobies, l'insomnie, le tabagisme, les problèmes de désordres alimentaires, l'énurésie, les allergies, les traumatismes, la timidité et le manque de confiance en soi, les maux de tête, les vertiges, les problèmes d'apprentissage, les troubles de l'attention, les troubles sexuels, la concentration, la préparation à l'accouchement...

## Quels sont les risques de l'hypnose?

Aucun. Le seul véritable risque de l'hypnose c'est qu'elle ne fonctionne pas: rien ne se passe et le patient repart comme il est venu. Il n'y a pas, comme dans le cas des médicaments, d'effets secondaires. Parmi les autres avantages de l'hypnose il faut citer le fait que ce sont des thérapies courtes, donc inutile d'attendre des années pour voir un résultat, et que les séances d'hypnose font diminuer le stress.

## Comment se passe une séance?

Le patient expose son problème durant la première partie de la séance et définit un but à atteindre. Il ne s'agit pas, comme dans une analyse d'aller chercher les racines du trouble qui sont en général multiples et difficiles à cerner, mais plutôt de prendre le problème au jour dit et d'essayer d'encourager l'inconscient à mettre tout en œuvre pour le guérir. Tout le «travail» sera fait lors de la transe durant la seconde partie de la séance.

## Les résultats!

Lorsque l'on commence un traitement d'hypnothérapie il faut toujours avoir à l'esprit qu'il ne s'agit ni de magie, ni de miracles. Il n'en demeure pas moins que les effets d'un tel traitement sont très souvent impressionnants. Il suffit parfois d'une séance pour guérir des troubles vieux de plusieurs années, mais dans la plupart des cas les améliorations notoires ne se manifestent qu'au bout de quelques semaines. Par contre, une chose est certaine, c'est que la transe, cet état de demi-sommeil, permet à tous les coups une détente bienvenue et très agréable à vivre. Rien que pour ces moments de bien-être le jeu en vaut la chandelle. ■

Pour plus d'informations ou une consultation:

Jean Michel Jakobowicz,  
Hypnothérapeute diplômé,  
Rue Jacques-Grosselin, 21  
1227 Carouge, GE

Tel: 078 873 36 55  
jakobowicz@gmail.com

# INSTRUMENT OF PEACE



**The voice is considered to be the best instrument ever created. For the Ateneo de Manila College Glee Club, it is an instrument of peace.**

## PAULINE ANNE P. ESCALANTE

Singing on 30 April in the halls of the United Nations Office at Geneva, the ACGC sang "People of All Nations" by Yoke Wong. This echoes the call of respect and unity among diversity – a message central to the United Nations.

In her welcome speech, Elizabeth James, member of the Executive Bureau of the UN Staff Coordinating Council, said "Music is international and it represents the message of

peace, harmony and justice". She continues to say that as part of the next generation, it is her fervent hope that the members of the Glee Club will spread these values which the United Nations greatly esteems. It was through the invitation of the Staff Coordinating Council that the Glee Club was able to perform at UNOG.

Staff members applauded the noontime show as songs from different parts of the world were sung. Folk songs from Haiti and Venezuela as well as traditional songs from the Philippines reverberated the message of peace and harmony.

Maria Lourdes Hermo, the first female director of the ACGC since 2002 said "We feel really privileged to share our music not only to Filipinos but also to people of other nations. Part of our mission is to share our culture through Filipino folk songs." She is happy that the response to the Glee Club has been positive. Hermo is an alumna of the world renowned Philippine Madrigal Singers and Philippine Youth Orchestra. Under her direction, the Glee Club recorded two more CDs – "Tagumpay Nating Lahat" (Our Victory) and "Tayo'y Mga Pinoy" (We are Filipinos). For Mari Gutierrez, one of the younger members of the Glee Club, the experience of singing in the United Nations is a great opportunity and one that comes maybe just

once in a lifetime. He is amazed that his singing has brought him thus far. He recalled singing on two separate occasions at the International Atomic Energy Agency in Vienna. Among his group of friends in the Philippines, he is the only one who has stepped into the United Nations. He is very thankful to the Glee Club for this great opportunity. After the concert, James reiterated that she was very pleased with the "wonderful" performance and that the group should come again to the halls of the Palais on a "bigger" scale.

The Glee Club has won in many international competitions and among its recent victories is its 2011 win in the 33rd International May Choir Competition in Varna, Bulgaria, earning them the distinction to compete in the European Grand Prix for Choral Singing (GPE) in Maribor, Slovenia in April 2012 before coming to Geneva. Afterwards, they went to Cork, Ireland to compete in the mixed category at the 58th Cork International Choral Festival where they won the Fleischmann International Trophy, Heinrich Schütz Perpetual Trophy and the P.E.A.C.E Trophy.

The Ateneo College Glee Club is the oldest university chorale in the Philippines and was founded in 1921 as a boys' choir. It has since become a mixed group and is celebrating its 91st anniversary with a European tour. ■

## Immobilier

Agence de Nyon  
Rue Jules Gachet 5  
022 990 93 08



Région La Côte - max 30 min. de Genève

**Divers appartements en vente sur plans**  
Chavannes-de-Bogis, Gland, Coinsins, Prangins, St-Cergue



Consultez toutes nos promotions en cours et futures sur  
[www.cogestim.ch](http://www.cogestim.ch)

**GRANGE**  
AGENCE IMMOBILIÈRE

& CIE



### GRAND-PRÉ

118m<sup>2</sup> 4 room attic duplex with terrace and view on the Mt-Blanc. Cellar and lock-up garage. Réf. 15121

Prix: Fr. 1'850'000.-

**GRANGE & CIE SA SALES DEPARTMENT**  
21-23, CH. DE GRANGE-CANAL | 1208 GENEVA  
TEL : 022 707 10 50 | [WWW.GRANGE.CH](http://WWW.GRANGE.CH)

TO SELL - FLAT

# BUILDING OF FUTURE DREAM OR REALITY?



**A green oasis of 12,400 m<sup>2</sup> with trees, gardens, jogging and walking areas, on the 56th floor? Is it a dream? No, it's a real building, in Singapore.**

**GULNARA ROLL AND EVELINA RIOUKHINA**

And what's most remarkable about it is that this building teaches us how such a construction can be totally green, how to use energy in the most efficient way, how to use water without waste. Who is the person with the magic wand who created not only an architectural marvel, but at the same time constructed one of the most intelligent buildings in the world?

The person who designed the whole complex Marina Bay Sands of Singapore (MBS) is Moshe Safdie, architect, urban designer, educator, theorist, and author. Born in 1938 in Haifa, at the age of 15 he left for Canada, studied at McGill University in Montreal and taught at Harvard. Among his most important creations are: Habitat 67 at Expo 67

World's Fair, Montreal; Coldspring New Town, Baltimore; United States Institute of Peace in Washington, D.C.; The National Gallery of Canada; Asian University for Women, Chittagong, Bangladesh; Khalsa Heritage Memorial Complex, Anandpur Sahib, Punjab, India; former City Hall in Ottawa; major buildings, including the new central museum, at Yad Vashem, Jerusalem, Israel; Eleanor Roosevelt College campus UC San Diego, and many others.

Marina Bay Sands represents an outstanding design and architectural creation. Safdie designed an urban structure that weaves together the components of a complex programme into a dynamic urban crossroads and public meeting place. Inspired by great ancient cities that were ordered around a

vital public thoroughfare, Marina Bay Sands is organized around two principal axes that traverse the district and give it a sense of orientation, placing emphasis on the pedestrian street as the focus of civic life.

This new urban place integrates the waterfront promenade, a 74,000 m<sup>2</sup> multi-level retail arcade, and the iconic museum on the promontory. "Marina Bay Sands is really more than a building project; it's a microcosm of a city rooted in Singapore's culture, climate, and contemporary life. Our challenge was to create a vital public place at the district-urban scale, in other words, to address the issue of megascale and invent an urban landscape that would work at the human scale." (Moshe Safdie)

The key components of the building are the three 55-storey hotel towers that anchor the district and are connected at the top by a 1 hectare SkyPark, representing an engineering marvel 200 metres above the sea. It accommodates a public observatory, gardens, a 151 meter-long swimming pool, restaurants, and jogging paths and offers sweeping panoramic views. Shielded from the winds and lavishly planted with hundreds of trees, the SkyPark celebrates the notion of the Garden City that has been the underpinning of Singapore's urban design strategy.

In March 2012, the building got the highest Green Mark Gold award for its sustainability efforts and ramps up sustainability drive through Sands Eco360, which is a global sustainability strategy with a goal of advance stewardship of the environment and consists of four priorities:

**Green Building.** It is a fully-committed green building, which uses extensive sun shadings across its glass façade and roofs, i.e. shape of balconies, vertical fins and canopies supplemented by specially designed convex and concave roofs that reduce heat gain into the podium interior, the materials



were carefully selected towards Envelope Thermal Transfer Value. The abundant natural daylight that passes through the glass illuminates indoor areas, displacing the need for energy-intensive lights. Green materials and practice sustainable construction management were used during the construction; recycled materials and products such as fire-rated doors, drainage cells, drywall partitions, and timber decking were utilized.

**Environmentally Responsible Operations:** Saving water. Water efficiency: the unique shape of the ArtScience Museum harvests rainwater which is recycled and used in toilets and irrigation; drip system is used to water plants and shrubs, avoiding wasteful spraying or evaporation; MBS installed self-closing taps and constant flow regulators in its public area bathrooms, reducing water consumption by more than 350 million liters of potable water annually. The amount of water saved is enough to supply the annual water needs for 800 households. Saving energy: MBS' Intelligent Building Management System has over 60,000 control points, allowing automated controls over lighting, heating and water supplies for the entire building, the system is able to automatically dim or brighten lights in the hotel and retail public areas depending on the time of the day and weather conditions. The air-conditioning system uses chilled water that comes from water-cooled chillers. The heat emitted from the chillers is reclaimed by heat pumps, and

used for providing hot water. Elevators with regenerative drives that convert excess heat to electricity are installed; energy-efficient light bulbs are used in all areas.

**Green Meetings.** It offers an expansive meeting space spanning more than 120,000 square meters, and is exploring ways to provide meeting planners and clients with options to customize their programmes to match the building's sustainable practices, while delivering memorable events.

**Sustainability Education and Outreach.** It supports campaigns such as "Switch Off, Turn Up", and launches its own green initiatives. These include switching off at least 20 per cent of the ArtScience Museums building façade lighting and turning up the air-conditioning to 24 degrees in its heart-of-house areas. The complex is also taking proactive steps to build a green culture among its staff and has launched a broad team member education programme that encompasses messages on how to be more environmentally friendly at both work and home.

Do we always need to go as far as Singapore to see such a marvel? Why not build such complexes in Europe, in the neighbouring countries? How to make our buildings green and how to establish green standards, how to make our livelihood sustainable, economic and friendly to those who live in such houses?

These issues and others are discussed at the seminars on greening homes organized by the UNECE. Green building standards and energy efficiency in the housing sector were discussed at the seminar held on 4 April 2012, see more at <http://www.unece.org/index.php?id=29248>.

The next seminars in this series "Recovery, Sustainability, an Evolution: Perspectives on the Real Estate Economy" will be held in the Palais des Nations, Geneva, on 26 June from 9:45 to 17:30. Leading universities from the UNECE region will have an opportunity to present their points of view on the real estate market and how it can contribute to a prosperous economy. ■

To learn more, visit <http://www.unece.org/index.php?id=29511>, or contact Ms. Gulnara Roll, Head of the Housing Unit, UNECE Trade and Sustainable Management Division ([gulnara.roll@unece.org](mailto:gulnara.roll@unece.org)).



**JANINE ET FRANCINE  
DE FOUNÈS**

**Opticiennes visagistes**

**No charge second pair**

**The best quality  
for the best price**

**5, rue de Berne  
(angle rue du Mont-Blanc)**

**Tél. 022 732 73 12 1201 Genève**

**[www.defounes-optique.ch](http://www.defounes-optique.ch)**



**Palais des Nations**  
**Office des Nations Unies à Genève**

**Service des visites – visites thématiques**

Le Service des visites du Palais des Nations propose des visites thématiques sur l'histoire de la Société des Nations, sur l'art et l'architecture au Palais des Nations et sur le parc de l'Ariana. Les visites durent une heure et demie.

Pour toute information ou pour organiser une visite thématique, merci de nous contacter.

**Visitors' Service – thematic tours**

The Visitors' Service of the Palais des Nations offers thematic tours on the history of the League of Nations, art and architecture at the Palais des Nations and on the Ariana park. The thematic tours last for one and a half hours.

For further information, or to book a thematic tour, please contact us.

Tel: 022 917 48 96 / 917 45 39      Fax: 022 917 00 32  
E-mail: [visit-gva@unog.ch](mailto:visit-gva@unog.ch)      [www.unog.ch/visit](http://www.unog.ch/visit)



*Elegance, Comfort, Charm*

- ★ 400 mts. to the UN
- ★ New Buffet Breakfast
- ★ Free Fitness Access
- ★ Free Public Transportation

Charming 4 Star Business Hotel ideally located only a few steps away from all International Organizations and the main railway station, the Lakeside and the Conference Center. Well deserved with all public transportations.

All rooms are equipped with King Size beds, Coffee and Tea making facilities, digital safety deposit box, Wi-Fi Internet available, Rates including Buffet Breakfast.



**Hotel Les Nations**  
*Hotel d'Affaires & Charme*

**Rue du Grand-Pré 62 - 1202 Geneva**

Tel. ++41(0)22 748 08 08 - Fax ++41(0)22 734 38 84  
[www.hotel-les-nations.com](http://www.hotel-les-nations.com)

## INTERVIEW CAROLINE LEPEU

## «AGISSEZ! ACT NOW!» TOUS A VOS MUGS!



**Qu'importe le flacon, pourvu qu'on réduise notre empreinte carbone. Aussi, adoptez la Green Attitude pour consommer votre boisson chaude et privilégiez le mug «Agissez! Act Now!», ou le mug personnel, aux tasses mono-usage en carton.**

**Le magazine a rencontré Caroline Lepeu, chef des Services centraux d'appui, à l'initiative de cette action.**

EMMANUELLE HORVAT GANTET, ONU

**L'opération mug «Agissez! Act now!» a débuté en janvier 2012. Rappelez-nous son concept.**

L'objectif est d'inciter les consommateurs de boisson chaude à privilégier les tasses en porcelaine aux tasses jetables en carton en achetant le mug «Agissez! Act now!». Le principe est de réduire le volume de déchets liés à la consommation des boissons chaudes

avec l'utilisation des mugs «Agissez! Act Now!» qui peuvent être ramenés et échangés contre une tasse propre et chaude, et ce, dans tous les bars du Palais des Nations, du Palais Wilson, du MIE et de MOTTA. En mars 2012, le restaurateur DSR a souhaité pleinement participer à cette initiative en proposant pour les utilisateurs des mugs «Agissez! Act Now!» ou de tasses personnelles, les «cartes de fidélité café» qui donnent droit à une 11<sup>e</sup> boisson chaude offerte.

**Comment l'initiative du mug «Agissez! Act now!» est-elle née?**

L'idée du principe d'échange de tasses a été évoquée pour la première fois lors d'une Commission paritaire des services de restauration en octobre 2010. Le projet a ensuite été développé au sein des Services centraux d'appui, pour enfin voir le jour en janvier 2012. L'ONUG s'est chargé d'acheter un important stock de tasses siglées et a confié ensuite la mission au restaurateur, par le biais de ses points de vente, de les revendre aux fonctionnaires au prix d'achat réel.

**Le logo «Agissez! Act now!» a-t-il été créé spécifiquement pour le mug?**

Il a été développé comme emblème de l'exposition sur la Journée mondiale de l'environnement du 5 juin 2010. Il est aujourd'hui la signature de tout geste éco-responsable individuel.

**Quelles réactions cette initiative suscite-t-elle?**

Cette initiative rencontre un vif succès. Plus de 1000 mugs «Agissez! Act now!» ont déjà été vendus en seulement trois mois. D'autres organisations internationales ont émis le souhait d'adopter cette initiative et nous étudions d'autres possibilités d'amélioration du système afin de favoriser le plus d'adhésion possible. Nous avons reçu de nombreux messages d'encouragement et le fait de croiser, chaque jour, dans les couloirs du Palais un nombre important d'utilisateurs, leur tasse en main, renforce l'idée que cette démarche environnementale était non seulement nécessaire mais attendue par un grand nombre de fonctionnaires.

**L'opération «Buvez l'eau du robinet, réduisez les déchets/ Drink tap water, reduce waste» relève-t-elle de la même initiative que le mug «Agissez! Act now!»?**

Oui, cette opération relève également d'un geste éco-responsable individuel puisque l'objectif est d'inciter chacun à réduire sa

consommation de bouteilles plastiques en buvant l'eau du robinet. Cependant, cette initiative vient au départ d'un groupe de fonctionnaires volontaires, *the Geneva Green Group*, motivés à s'engager dans des activités visant à améliorer l'empreinte environnementale des Nations Unies. Les Services centraux d'appui ont apporté leur expertise et leur soutien logistique pour la production et la mise en place des affiches et présentoirs.

**Les Services centraux d'appui gèrent les achats, les transports, les bâtiments et les services techniques, des activités étroitement liées à l'empreinte carbone...**

L'environnement est au cœur de nos projets et de nos actions. Si vous voulez avoir une vision synthétique et chiffrée des efforts de réduction de l'empreinte carbone à l'ONUG, vous pouvez consulter le Rapport Annuel 2011 de l'ONUG ou les pages ONUG dans la partie «What the UN is doing» sur le site «Greening the blue». Les résultats obtenus dans les activités liées aux bâtiments et aux services techniques sont significatifs, mais également les actions entreprises, ou en cours, dans les domaines des voyages et des achats. Les acheteurs de l'ONUG ont notamment suivi une formation aux achats durables. Sur le site intranet des Services centraux d'appui, une partie «Développement durable» vient d'être ajoutée par la Section des bâtiments et des services techniques.

**Dans une organisation multiculturelle aux sensibilités diverses, quelles**

**actions menez-vous pour développer les gestes éco-responsables des usagers?**

Aujourd'hui, sans réel budget dédié à cette cause, notre communication reste classique, à savoir par broadcast, au travers des sites internet ou intranet ou encore, par des campagnes d'affichage. L'objectif est de sensibiliser les fonctionnaires aux gestes simples à adopter au quotidien afin de maîtriser les consommations d'énergie et de lutter contre les changements climatiques. L'ONUG participe d'ailleurs chaque année à l'initiative lancée en 2007 par le Fonds mondial pour la nature (WWF) «L'heure pour la terre», une heure sans lumière. Bien que de portée symbolique, l'intérêt de cette action est aussi de nous inviter à une réflexion sur nos pratiques. Afin de promouvoir le tri sélectif, en plus des poubelles «papier» dans les bureaux et du tri déjà fait par la société de nettoyage, des points de collecte pour PET (bouteilles en plastique) et aluminium viennent tout juste d'être mis en place près des portes de sortie des bâtiments.

Pour avoir un réel impact auprès des usagers, je pense qu'il faudrait créer des ruptures visuelles comme par exemple reconstituer une gigantesque montagne de tasses et de bouteilles jetables, qui représenterait le volume de déchets pour une période donnée.

**Un dernier mot... éco-responsable?**

L'attitude éco-responsable dépend in fine de la volonté de chacun d'agir ou non pour contribuer à un monde meilleur, que ce soit au travers de gestes quotidiens ou en

adhérant à des actions collectives avec par exemple le *Geneva Green Group*. Comme le précise l'exposition qui se trouve à la sortie de la cafétéria «Action Individuelle – Impact Global/ Individual Action – Global Impact», nous sommes tous responsables pour un avenir durable et chacun peut faire du respect de l'environnement une priorité personnelle. Plus tôt nous changeons nos habitudes, plus important sera l'impact.

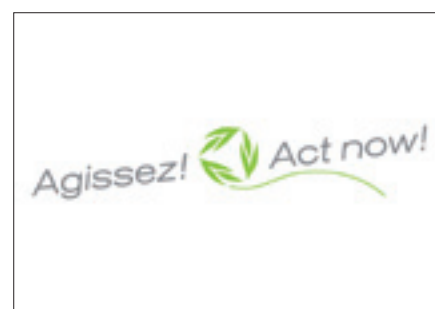
La prochaine action pour laquelle chacun peut s'engager est l'opération «Bike to Work» mise en place à l'ONUG pour la 3<sup>e</sup> année consécutive au travers de l'Association Mutuelle des Fonctionnaires internationaux. Cette mobilisation dans toute la Suisse depuis 2006 pendant le mois de juin a pour objectif de promouvoir et développer des trajets maison-bureau durables et responsables. ■

**«Greening the blue»**

<http://www.greeningtheblue.org>

**Section des bâtiments et des services techniques**

<http://sbst.unog.un.org/>



  
**Objectif Beauté**  
**COIFFURE**  
La nouvelle équipe dynamique à la pointe de la mode vous conseille et coiffe femmes, hommes et enfants  
17, chemin de Valérie - 1292 Pregny-Chambésy  
tél. 022 758 17 03  
du lundi au vendredi 8h à 19h  
samedi de 8h à 17h non-stop







### 5 questions à Vincent Lagueux

Directeur DSR des restaurants de l'ONU

#### DSR gère au quotidien l'opération mugs «Agissez! Act Now!». Quelques chiffres?

Les chiffres parlent d'eux-mêmes: près de 900 mugs étaient vendus dès avril. La carte fidélité en mars a renforcé cette adhésion. En 2011, nous avons acheté 860 000 tasses en carton. Nous avons hâte de voir l'évolution de ce nombre à fin 2012.

#### Quels sont les meilleurs points de vente au Palais des Nations?

Le premier bar est Le Palette, au 6<sup>e</sup> étage du bâtiment E, avec 240 mugs et 2765 boissons chaudes «mug» vendus à mi-avril. Il est intéressant de noter que le MIE, avec 'seulement' 60

mugs vendus, est le deuxième point de vente avec 1 400 boissons chaudes «mug». Il semblerait donc que le mug personnel y était déjà d'usage. En pourcentage, ces résultats représentent déjà près de 30 % du total des boissons chaudes vendues par ces points de vente. Dans un bar comme Le Serpent, principalement fréquenté par les délégués, la vente du mug et des boissons chaudes en mug, «Agissez! Act Now!» ou personnel, est plus difficile.

#### Qu'en est-il de la consommation d'eau et des produits lessiviers?

L'impact de l'eau consommée par les appareils de lavage est très faible puisque cette consommation ne représente que 5 % de notre consommation d'eau globale. Par ailleurs, les produits lessiviers utilisés sont depuis plus de deux ans des produits respectueux de l'environnement, biodégradables et ne contenant ni azurant optique, ni phosphate. Cette approche durable est d'autant plus importante au restaurant l'ONU Plage qui est situé au bord du lac.

#### Vous semblez avoir une démarche environnementale développée...

En effet, le Groupe DSR est certifié selon la norme ISO 14001 qui garantit la mise en place

d'outils visant à réduire au minimum l'impact de l'activité DSR sur l'environnement, notamment par le tri des déchets et une consommation judicieuse des énergies. Le Groupe, dans l'objectif d'une amélioration continue de ses prestations, s'appuie sur un système qualité certifié ISO 9001 qui normalise ses processus au quotidien et prévoit différents audits de ses points de restauration selon des chartes très poussées.

#### DSR est présent également à l'OMPI, au HCR et à l'UNICEF. Existe-t-il des synergies entre ces différents points de restauration?

Les synergies existent aujourd'hui sous la bannière de la norme ISO 14001 de DSR qui est transversale sur l'ensemble de restaurants du Groupe. Chaque Organisation est différente et met en place des actions spécifiques, auxquelles nous souhaitons bien évidemment être associées et, pourquoi pas, les développer sur d'autres unités. A ce titre, DSR a décidé de soutenir financièrement l'UNEP dans le cadre de la Journée Mondiale de l'Environnement et de sa campagne «GreenUp», le 5 juin prochain. DSR organisera par ailleurs pendant cette journée une manifestation d'envergure dans tous ses restaurants.

## UNOG

«ACT NOW!»

# MUGS INSTEAD OF PAPER CUPS

**Personnel at Palais de Nations and its annexes can be served a hot beverage in the "Act now!" mug, which can be taken away, in exchange for their previously used "Act now!" mug.**

#### JANA WARMING, UNO GENEVA

On 23 January 2012, the United Nations Office at Geneva (UNOG) launched a new initiative which is a further step in its efforts towards "Greening the United Nations". Specially designed coffee mugs with the

"Act now!" logo were made available for sale at cost in all cafes and restaurants of the Palais des Nations and its annexes. Personnel can now be served a hot beverage in the "Act now!" mug, which can be taken away, in exchange for their previously used "Act

now!" mug. This will considerably reduce the consumption of disposable cups and the volume of waste. The mugs can also be used in the hot drinks vending machines that are installed throughout the premises.

The beauty of the mugs project is its great visibility. The nicely designed porcelain mugs with the blue UN logo inside will surely perk the interest of the many visitors and delegates who flock in great numbers to the Palais des Nations every year. Staff members, delegates and visitors are in this



way reminded of the many “Greening the United Nations” initiatives being undertaken.

This initiative originated from discussions within the Catering Committee of UNOG in 2010. The Committee is composed of four members appointed by the Administration

and four members nominated by the Staff Coordinating Council. The role of the Committee is to provide advice on all questions related to catering activities at the Palais des Nations and its annexes. In this regard, it regularly discusses and reviews proposals related to environmental issues, which can be implemented in close cooperation with the selected catering company.

The mugs project picked up momentum during 2011. After various discussions, it was decided to use the logo “Act now/ Agissez” that was developed after the celebration of World Environment Day on 5 June 2010. On this day, the Ariana Park was opened to the public and a multitude of activities designed to mark the Interna-

tional Year of Biodiversity 2010 including offering guided tours of the park. The day was a huge success and the “Act now/ Agissez” slogan was designed to remind each of us that our daily individual acts have an impact on the environment and that we can decide to reduce our impact by changing our behaviour. Other initiatives will follow. UNOG staff are continuously encouraged to submit their proposals.

UNOG would be pleased to share its experience of the mugs project with other UN offices, funds and programmes. ■

## Education/enseignement



The Open University  
Business School

**“Making a difference...  
to your life, your career,  
your organisation”**

**MBA  
REGISTRATION  
CLOSES  
31 SEPTEMBER**

With **The Open University MBA**, you'll join a network of professionals from all over the world. We link your daily work practice to management theory and your experience to that of working managers from other countries, making your learning both relevant and rewarding.

Our MBA is triple accredited, delivered in English and offers the flexibility of distance learning.

Visit our website for the dates of our next information sessions.



Discover more about our MBA

▶ [c.foley@open.ac.uk](mailto:c.foley@open.ac.uk)

▶ [www.open.ac.uk/business-school](http://www.open.ac.uk/business-school)





**GENEVA BUSINESS SCHOOL**  
*Real Business. Future Leaders.*



**BBA / MBA / CFA / DBA**

Finance/Management  
Digital Marketing  
Sports Management

**Guaranteed Internships  
Unique Mix of Theory & Practice  
International Environment**

**NEXT INTAKE:  
SEPTEMBER 2012**



[info@gbs-ge.ch](mailto:info@gbs-ge.ch)  
[gbs-ge.ch](http://gbs-ge.ch)

INTERNATIONAL ACCREDITATIONS






Av. Blanc 53, 1202 Geneva W: [gbs-ge.ch](http://gbs-ge.ch) E: [info@gbs-ge.ch](mailto:info@gbs-ge.ch) T: +41 22 906 94 94

# RIO+20

## LES MÉDIAS SOCIAUX OUVRENT LES DÉBATS AU PUBLIC

**A l'approche de la Conférence des Nations Unies sur le développement durable (Rio+20), qui se tiendra du 20 au 22 juin prochain à Rio de Janeiro, Brésil, les débats prennent de l'ampleur autant dans la société civile qu'à l'ONU.**

**BRIGITTE PERRIN, NEW YORK**

Par le biais des médias sociaux Facebook et Twitter, les citoyens du monde entier peuvent aujourd'hui donner leur avis et participer aux débats sur les grands enjeux mondiaux.

Il y a vingt ans, le Sommet de la Terre de l'ONU avait rassemblé 172 gouvernements et des milliers de représentants de la société civile pour discuter de l'environnement et du développement. Vingt ans plus tard, l'espoir renouvelé d'un engagement politique réel a suscité une nouvelle conférence ayant pour ambition de repenser «l'avenir que nous voulons» sur cette planète. L'objectif affiché: discerner les principales lacunes dans la concrétisation sur le terrain des textes adoptés lors des sommets précédents sur le développement durable et faire pièce aux questions émergentes.

Alors que des négociations officielles entre les Etats, avec la participation des Grands groupes de la société civile, se sont tenues durant tout le printemps, c'est une toute autre communauté qui a pris les devants sur les gouvernements pour discuter depuis déjà plusieurs mois les problématiques du développement durable: les médias sociaux. C'est un fait relativement nouveau dans l'histoire des Nations Unies, et qui s'inscrit dans un processus d'ouverture de plus en plus grande à la société civile de la part de l'Organisation.

Plusieurs centaines de milliers de personnes et d'organisations partagent aujourd'hui leurs points de vue sur le développement durable et sur ce qui devrait se décider à Rio sur Facebook et Twitter. Elles lancent des initiatives, encouragent au

volontariat pour le développement durable ([www.actioncounts.org](http://www.actioncounts.org)), offrent un soutien permettant de définir les visions de «L'avenir que nous voulons» ([www.un.org/futurewewant](http://www.un.org/futurewewant)) ou sur le sort de la société civile (<http://www.rioplussocial.com.br>). La plupart des institutions et départements de l'ONU relaient également ce débat. On invite des personnalités connues, des gouvernants ou des scientifiques pour des discussions en direct.

«La société civile fait partie des Nations; c'est important qu'elle soit engagée, explique Jussi Salmi, spécialiste de la gestion de l'information au Secrétariat de Rio+20. Les médias sociaux encouragent nettement cette participation. Leur voix, même si elle n'est pas rapportée directement à la conférence-même, peut encourager les Etats par-

### Education/enseignement

**ECOLE, COLLÈGE, LYCÉE**  
la plus **ENRICHISANTE**  
des expériences

Du CM1 au baccalauréat  
Suivez votre parcours  
scolaire à Genève

Cours d'été  
du 9 au 27 juillet

Aimer l'école  
aujourd'hui,  
c'est aimer  
la vie demain

[www.lycee-topffer.ch](http://www.lycee-topffer.ch)  
004122 703 51 20  
Genève

**pré fleur**  
ÉCOLE ALPINE  
INTERNATIONALE

**Shuttle service available**

- Boarding and Day school for children aged 3 to 13
- Primary school
- Official French and English Academic Programmes
- Remarkable environnement
- Comfortable chalet
- Tennis, Golf, Swimming-pool...
- Sportsground, Skilift
- Summer and Winter Holiday Camps

CH-1885 Chesires / Villars  
Switzerland  
Telephone +41 (0)24 495 23 48  
Fax +41 (0)24 495 21 25  
E-mail [info@prefleur.ch](mailto:info@prefleur.ch)  
Internet [www.prefleur.ch](http://www.prefleur.ch)





ticipant au Sommet à trouver des solutions pour notre futur.»

Dans le monde, 2,4 milliards de personnes ont moins de 24 ans. Par le biais des médias sociaux, toute une génération est mise au courant de ce qui va être discuté à Rio, et prend la parole – au discours indirect: «Plus les décisions se prennent jeunes,

plus longtemps elles influencent le monde. Nous organisons donc l'information pour qu'elle puisse être comprise et partagée. Cela ne renforce peut-être pas directement la démocratie, mais cela ajoute de la transparence», ajoute John Romano, responsable des comptes Facebook et Twitter de Rio+20.

C'est le Département de l'information, main dans la main avec le Secrétariat de la conférence, qui gère les échanges d'informations sur RioPlus20 dans les médias sociaux. «Nous avons créé un véritable réseau à l'intérieur de l'ONU pour relayer notre campagne. Et tout le monde a suivi, à l'intérieur comme à l'extérieur. Il faut déployer beaucoup d'énergie, ne diffuser que des messages positifs et intéressants. Nous avons cette grande énergie, ici à l'ONU!», ajoute John Romano. Il n'y a pas de raison pour

que des mouvements comme le Printemps arabe ou Occupy Wall Street puissent avoir un grand impact et pas les Conférences des Nations Unies!»


On a défini neuf «Grands groupes» pour représenter la société civile à Rio (enfants/jeunesse, peuples autochtones, travailleurs/syndicats, paysans, entreprises, scientifiques, femmes, autorités locales, ONG). Certains annoncent déjà qu'un dixième Grand groupe commence à s'imposer dans les faits, soit la population en général, qui peut désormais avoir directement voix au chapitre grâce aux médias sociaux. ■

Les sites de la Conférence Rio+20


[www.uncsd2012.org](http://www.uncsd2012.org)

[www.un.org/futurewewant](http://www.un.org/futurewewant)

**STUDY IN SWITZERLAND**



**Bachelor and Master programs in Business Administration, International Relations and Media and Communication**



NEW

**MASTER IN INTERNATIONAL BUSINESS**

- A Program with a Global Perspective
- Multicultural Faculty and Student Body
- Exchange and Study Abroad Programs
- Career Counseling

**INTERNATIONAL UNIVERSITY IN GENEVA**

ICC, Rte de Pré-Bois 20 - 1215 GENEVA 15, Switzerland  
 Tel.: +41(0)22 710 71 10/12 - Fax: +41(0)22 710 71 11  
 Email: [info@iun.ch](mailto:info@iun.ch) - [www.iun.ch](http://www.iun.ch)

Accredited by ACBSP and IACBE

**TOP INTERNATIONAL BUSINESS SCHOOL**

**OUR DISTINCTIONS**

Study in English or in French  
 Fully accredited programme  
 Innovative curriculum  
 Faculty with real experience  
 Dynamic learning based on practice  
 Career guidance and internships  
 Unique and friendly environment

**MASTERS**

MBA in International Business  
 MBA in International Marketing  
 MBA in Global Entrepreneurship  
 MBA in E-Entrepreneurship  
 Full time or part time new

**BACHELORS**

Business Administration  
 International Business  
 Business Finance  
 Business Communication  
 Hotel Management new

[www.universiteifm.com](http://www.universiteifm.com)

Apply now for Fall Intake!

UNIVERSITE IFM - Institute of Finance and Management  
 Tel : +41(0)223222580 - 35 rue des Bains 1205 Geneva



# A CHALLENGE AND A PROMISE

**The United Nations, with a wide community of partners, is implementing an ambitious Global Plan to eliminate new HIV infections among children by 2015 and to keep their mothers alive. Twenty-two focus countries have been designated for this global initiative.**

**AURORITA MENDOZA,  
CARITAS INTERNATIONALIS**

## **A context of progress and continuing challenges**

"The HIV needs of children and their mothers have been on the sidelines of the HIV response far too long. Unfortunately, in many countries, providing sustained HIV treatment for mothers and their children is a low priority in national AIDS programmes, even when we know that these interventions are highly effective. We must bring them to the center of the HIV response" says Msgr. Robert Vitillo, Special Adviser on HIV and AIDS of Caritas Internationalis.

Indeed, despite the progress in preventing HIV transmission from mother to child (PMTCT) observed mostly in high income, but also in some low- and middle-income, countries, the HIV epidemic continues to have a heavy toll on mothers and children. In 2011, 3.4 million children under 15 years old were living with HIV, with 90% of them in Africa. Half of the people living with HIV are women, but they constitute almost 60% of adults living with HIV in sub-Saharan Africa. With science and practice now showing evidence that the elimination of mother to child HIV transmission is a reachable goal, momentum is escalating in many countries to bring PMTCT programming into the mainstream of national plans.

The impetus to achieve the Millennium Development Goals related to the health of women and children has highlighted the importance of a comprehensive approach. So-

cial and economic factors, including stigma and discrimination against women living with HIV, high cost of antenatal services, inability to pay for transportation costs to health facilities and lack of spousal support are barriers to women's access to health care. Strategic attention is needed to address these barriers through such actions as decentralizing PMTCT programs and improving infrastructure of primary care facilities.

Improvements in treatment for women living with HIV and in infant diagnosis are providing optimistic scenarios. New ARV regimens that more effectively reduce HIV transmission risk and drug resistance are now reaching 50% of pregnant women living within low- and middle-income countries. In addition, PMTCT programmes increasingly facilitate early HIV diagnosis and ARV treatment to children born to women living with HIV. However, within primary health care facilities, particularly in resource-constrained settings, efforts to follow-up HIV-positive infants for continued ARV treatment and care continue to be met with severe challenges. Clearly, additional investments are needed to address this gap at the community level so that infants and children receive sustained HIV treatment and care.

Against this backdrop of progress and challenges, the UN Secretary-General launched The Global Plan towards the Elimination of New HIV Infections among Children by 2015 and Keeping their Mothers Alive, at the United Nations General Assembly High Level Meeting on AIDS in June 2011. The Global Plan aims to achieve a new and

historic milestone in the HIV response by reducing new infections among children by 90% and bringing down AIDS-related maternal deaths by 50%. The Global Plan will be implemented in 22 countries<sup>1</sup>, where nearly 90% of pregnant women living with HIV are located and are in need of life-saving treatment and care. It lays out a multi-pronged approach that will support these countries meet the challenges related to policy advocacy, resource constraints, and implementation bottlenecks.

## **Caritas Internationalis as a Global Plan Partner**

With a solid network of member organizations engaged in HIV/AIDS programmes in some 115 countries of the world, Caritas Internationalis has been implementing a children-focused campaign, called HAART for Children, which is calling on national and local Caritas members and partners to push for increased access of children to highly active antiretroviral treatment. Advocating for children with HIV to be accorded high priority in the AIDS response, the "HAART" Campaign shares many common elements with the Global Plan.

The Campaign urges governments to increase resources for the scale up of PMTCT programmes and brings to the attention of pharmaceutical companies the need for appropriate and affordable treatment and tools for children living with HIV in resource-poor countries. It also focuses on core issues that plague HIV prevention and treatment for women and children. A fundamental concern of the Campaign is stigma and discrimination experienced by people living with HIV, especially women and children. Thus, the Campaign aims to attack ignorance around HIV issues which continues to fuel fear is a priority.

"The Global Plan needs a collective effort in order to reach its objectives. The challenges are daunting, but we now have the tools and know-how," concludes Msgr. Vit-



### At a Glance

In 2012, UNAIDS reported that 48% of HIV-positive women in low- and middle-income countries received antiretroviral treatment.

But only a third of the estimated pregnant women in low and middle-income countries know their HIV status, because they have not received an HIV test.

Regionally, coverage of antiretroviral treatment to prevent mother-to-child transmission is uneven: Eastern and Southern Africa – 64%; Western and Central Africa – 18%; Asia

– 16%; North Africa and Middle East – 4%; Caribbean – 46%; Latin America – 64%. Eastern Europe and Central Asian countries have achieved practically global coverage with 80%. In 2010, 250,000 children died due to preventable AIDS-related causes, and only 23% of children who need antiretroviral treatment received it.

It is estimated that only 15 percent of HIV-exposed infants worldwide benefit from early infant diagnostic HIV testing.

illo, who is on The Global Plan Steering Group and Co-Lead of its Implementation work stream. “With The Global Plan, we have a compelling opportunity to save and improve the lives of millions of children and

their mothers while we also strive to change the course of the HIV and TB pandemics”. ■

1 Angola, Botswana, Burundi, Cameroon, Chad, Cote d’Ivoire, Democratic Republic of the

Congo, Ethiopia, Ghana, India, Kenya, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibia, Nigeria, South Africa, Swaziland, Uganda, United Republic of Tanzania, Zambia, Zimbabwe.

## Education/enseignement



# ST. GEORGE'S SCHOOL IN SWITZERLAND

*The Art of Learning Since 1927*

Day School, Boarding and Summer Camp

Campuses in Montreux and Verbier

Ch. de St. Georges 19 | CH - 1815 Clarens / Montreux | Tel +41 21 964 34 11 | [www.st-georges.ch](http://www.st-georges.ch)



## Summer courses



In English, French, Spanish or other languages on request, our summer course programme suits the training needs of your whole family.

From 3 to 4½ years old: Summer playgroups at the Bell One World Nursery School

From 5 to 17 years old: Intensive courses in French or English

Adults: Individual or group courses for your professional needs.

### Bell Language School

12, chemin des Colombettes - 1202 Geneva

Tel. 022 749 16 16

[info@bell-school.ch](mailto:info@bell-school.ch)

Contact us on: [www.bell-school.ch](http://www.bell-school.ch)



language for life



# ZEN ATTITUDE

## LES RÈGLES SONT-ELLES UTILES?



JEAN-LUC LA PLANETA (UNOG)

### Connaissez-vous le théorème du singe?

Voici le récit d'une expérience menée en 1967. Une vingtaine de jeunes macaques ayant été sélectionnés pour leur esprit vif et leur intelligence ont été placés dans une grande cage confortable. Au centre de la cage une structure pyramidale leur permettait de grimper jusqu'en haut. A cet endroit, accrochée au plafond, une friandise a été suspendue. Le premier jour, le plus malin des singes, voyant l'offrande si appétissante à portée de mains, s'empressa de monter pour la saisir.

Mal lui en a pris car ce joyau culinaire était relié à un mécanisme déclenchant une douche glacée pour l'ensemble de la cage. Tous les singes furent donc arrosés, non sans manifester leur mécontentement par des cris et une grande agitation. Le lendemain, une nouvelle friandise a été accrochée et un autre singe, pensant se régaler en la saisissant, punit la communauté d'une nouvelle douche froide. Dans les jours qui suivirent, de plus en plus de singes firent le rapprochement entre le fait de prendre la gourmandise et la punition collective. Visiblement ils ne souhaitaient pas se faire arroser ainsi car une forme de milice s'est organisée autour de la convoitise.

Dès lors, tous ceux qui s'avaient de monter pour s'en saisir ont commencé à se faire molester. Au bout du compte après une période probatoire, plus aucun singe ne tenta le projet de se régaler ainsi. Le groupe retrouva donc une certaine quiétude. La friandise resta ainsi à disposition mais les singes ne s'en préoccupèrent plus. L'expérience aurait pu en rester là, mais l'équipe des scientifiques eut une idée pour poursuivre l'expérience. Ils décidèrent de remplacer l'un des singes de cette communauté par un nouveau singe, un singe étranger au groupe. Ce dernier voyant qu'une bonne chose était suspendue et pensant que personne ne l'avait vue, monta discrètement la chercher. Aussitôt un groupe d'anciens lui tomba sur le paletot et lui mit une sévère correction. Et s'il s'avisait d'y retourner une ou deux fois, il comprit vite son intérêt de rester tranquille.

Le groupe se stabilisa, la leçon ayant été apprise par le nouveau venu. Puis encore une fois un singe étranger à la communauté fut introduit et le scénario recommença: Mmm Miam là-haut – Prise à partie – Etat

de choc – Résignation. Après avoir remplacé plusieurs anciens, les savants constatèrent, non sans surprise, que certains des singes précédemment introduits commencèrent à participer eux aussi à l'opération coups de poing pour empêcher le dernier arrivé de monter chercher l'appât.

Un élément inédit s'était donc greffé au scénario: le mimétisme comportemental. Au fur et à mesure que l'expérience se déroulait, le groupe d'anciens primates se retrouva donc entièrement composé de nouveaux, c'est à dire de singes n'ayant jamais connu la douche glacée. Mais, malgré ce fait, ils reproduisaient le comportement que le groupe leur avait transmis en empêchant tout nouvel individu de se saisir de la friandise.

Selon vous, si on leur avait posé la question: pourquoi faites-vous cela? Quelle réponse aurions-nous obtenue? Pensez-vous que dans notre société humaine nous pourrions avoir de tels comportements? Et vous même, quel est votre comportement habituellement face au changement ou à son instigateur? ■

**MBA francophones  
en emploi et en cours du jour**

**Management international  
et Communication d'entreprise**

**Management-Marketing  
programme spécial pour sportifs**

**Management de projets  
sociaux et culturels**

**Formations diplômantes**

Janvier - avril  
Août - octobre

**Osez l'action!**

**ESM**  
ECOLE DE  
MANAGEMENT ET DE COMMUNICATION  
GENÈVE

**Renseignez-vous: 022 979 33 79  
www.esm.ch**

## EXERCICE DU MOIS

### Pour le corps

Serrez le poing aussi fort que vous le pouvez pendant 10 secondes puis relâchez. Saisissez les sensations qui émergent. Tâchez d'en saisir les plus fines nuances, entre le centre de votre main, sa périphérie, dans les doigts, entre le dessus et le dessous. Les sensations se prolongent-elles dans votre poignet, votre avant-bras? Comparez avec l'autre main restée au repos. Les sensations issues de cette stimulation vont finir par s'estomper, saisissez alors le moment où survient le retour à la normale, quand les sensations entre les deux mains deviennent égales. Si vous avez encore un peu de temps recommencez en faisant l'exercice avec l'autre main.

### Pour l'esprit

Choisissez votre fruit ou fleur préféré et visualisez-le les yeux fermés. Voyez-en toutes les particularités, des couleurs aux textures, peut-être parviendrez-vous même à en percevoir le parfum et stimuler des sensations venant de cette image formée dans votre mental. Intensifiez la vision, accentuez-en les détails au maximum. Prenez le temps... Puis à la fin, approchez-vous de votre image, encore... Rentrez ensuite dans sa «peau», pénétrez sa vie, imaginez que vous êtes devenu ce que vous regardiez et envisagez le monde de ce nouveau point de vue. Observez les sensations, émotions que cela vous procure... Ouvrez les yeux et prenez conscience que les effets de l'expérience que vous venez de vivre ne disparaissent pas immédiatement, mais perdurent encore quelques temps.

### A méditer

*Une conduite irréprochable n'est pas celle qui ignore l'erreur mais plutôt celle qui préfère l'erreur à l'injustice.*

François GARAGNON, Philosophie du quotidien

## Education/enseignement

### FRENCH LANGUAGE SUMMER COURSES 2012

#### COURSES AT ALL LEVELS

from June 25<sup>th</sup> to August 24<sup>th</sup>  
(3 separate sessions)

#### INTENSIVE COURSE FOR BEGINNERS

from June 25<sup>th</sup> to August 24<sup>th</sup>

#### UNIVERSITY PREPARATORY COURSE

from July 16<sup>th</sup> to August 24<sup>th</sup>

#### FOR PROGRAMMES AND INFORMATION:

Uni Bastions, rue De-Candolle 5, CH-1211 Genève 4  
T. +41 22 379 74 34  
cefle@unige.ch | www.fle.unige.ch

FACULTÉ DES LETTRES



**A L'ECOLE MUTUELLE D'ETUDES SECONDAIRES**  
ET AU **N.A.B.A.B.**

Notre  
Atelier  
Beaux  
Arts des  
Bains

*Ecole = M.E.S.*  
*confiance  
autonomie  
responsabilité*

PRÉPARATION AUX GRANDES ÉCOLES  
ART-CINÉMA PHOTO-JOURNALISME

**BACCALAURÉAT INTERNATIONAL**  
LES OPTIONS D'UN BAC GÉNÉRAL ET NOS OPTIONS BACCALAURÉAT ARTISTIQUE,  
BACCALAURÉAT CINÉMA CRÉATION LITTÉRAIRE JOURNALISME, ÉTUDE SPORT.

M.E.S. 7 BIS BD CARL-VOGT  
1205 GENEVE 022.741.00.01 [www.ecolemes.ch](http://www.ecolemes.ch)

N.A.B.A.B.  
7815 RUE DU VIEUX-BILLARD  
1205 GENEVE 022.320.67.89

## AVENTURES À L'AUTRE BOUT DU MONDE

# ARCHIPEL VOLCANIQUE DU VANUATU

## (4<sup>e</sup> ÉPISODE)



**Sur l'île de Tanna, le volcan Yasur est en activité depuis des siècles (voir le *UN Special* du mois passé). Mais parfois les explosions sont plus sévères et le danger est grand.**

### TEXTE & PHOTOS CLAUDE MAILLARD

Le lac de lave augmente de volume à vue d'œil. Plusieurs spécialistes du groupe imaginent aussitôt que le niveau du lac peut atteindre la crête sur laquelle nous évoluons. Mais, en une fraction de seconde, c'est l'explosion. Une gigantesque explosion qui projette la lave à plus de 500 mètres de haut. Il est rare que le Yasur se fâche autant. Pierres, lave, cendre retombent au milieu du cratère, mais aussi sur le flanc sur lequel nous sommes. Dans cette situation, rien à faire. Seulement observer les trajectoires prises par les projectiles et essayer de les éviter ! La lave tombe de toutes parts sur notre groupe. Des morceaux gros comme des ballons de football sifflent au-dessus de

nos têtes et s'écrasent derrière nous. Tout le monde a gardé son calme et tous se souviendront longtemps de ce moment fort que tout volcanologue rêve de vivre un jour. Cette explosion hors normes est due à un dysfonctionnement de la soupape de sécurité du volcan. En effet, le Yasur comporte trois cheminées par lesquelles la lave peut sortir. Dans ce cas précis, il semble que les trois orifices étaient obstrués. De ce fait, le volume des gaz retenus en profondeur a augmenté, poussant vers le haut le bouchon de lave visqueuse qui a fini par exploser. Depuis longtemps je rêvais de compléter ma collection de roches volcaniques avec un échantillon de lave fraîchement sortie du magma terrestre. C'est chose faite.

Avant une deuxième observation nocturne du cratère du Yasur (qui sera perturbée par une épaisse brume résultant de l'humidité ambiante), nous aurons tout le loisir de nous remémorer notre aventure qui aurait pu mal se terminer pour certains d'entre nous.

### Que d'émotion

Notre expédition volcanique est sur le point de prendre fin. Mais comme le Vanuatu n'est pas une destination proche, une ultime ascension nocturne est encore programmée. En attendant, journée détente à Port Résolution au terme d'une belle balade durant laquelle nous pouvons contempler de beaux spécimens de banyans géants. Nous faisons une halte prolongée dans un village, conviés par les habitants à assister à des danses coutumières. A leur tour, dans des lieux différents, femmes et hommes nous proposeront un fabuleux spectacle que j'avais déjà pu apprécier lors de mon premier séjour. Comme pour l'île d'Am-brym, j'avais rapporté quelques souvenirs photographiques à Tanna. Sur l'une des photos du groupe des danseuses, le chef du village a malheureusement reconnu son épouse décédée quelques temps après mon passage. Son émotion a été grande mais cela ne l'empêcha pas de se donner à fond quelques instants plus tard lors d'une ronde endiablée. A travers les arbres, nous apercevons l'océan Pacifique. Le rivage n'est plus loin et j'ai hâte de retrouver Léa qui tient un petit restaurant face à une belle plage de sable blanc. Il y a une dizaine d'années, Léa a perdu son mari. Pour pouvoir élever ses quatre enfants, elle s'est mise à cuisiner pour les gens de passage. Et Léa est une excellente cuisinière. En la prévenant assez tôt, elle vous réglera avec des langoustes cuites au feu de bois. Dommage qu'elle exerce son art à l'autre bout du monde. Encore un moment fort vécu lorsque je fais le tour du village pour distribuer des photos d'enfants jouant dans le sable sept ans auparavant. Mamans et grand-mères explosent





de joie lorsqu'elles reconnaissent leurs gamins et elles ne savent plus comment me remercier. Que d'émotion.

Retour au Yasur pour une dernière observation. Le ciel est clair et le cratère ne devrait pas être envahi par la brume. Avec le coucher du soleil, le ciel s'est paré de ses plus belles teintes, couleur «lac de lave». A rendre jaloux le Yasur. Tellement jaloux qu'il va passer la soirée à dégager d'énormes panaches de cendre chargés d'ammoniac et de gaz sulfureux. Bon pour la toux, mais pas pour les yeux! Quant aux appareils photos, ils n'apprécient pas trop. Néanmoins, le Yasur va nous gratifier de quelques belles explosions de lave, projetant de gros blocs rougeoyants quelques mètres plus bas de l'endroit où nous sommes. Une sorte de bouquet final juste avant que nous rejoignons notre camp de base. Eh oui, il faut bien se rendre à l'évidence, notre aventure sur les volcans du bout du monde est bien terminée. Tristesse et morosité gagnent le groupe. Les volcans donnent la vie, provoquent la mort et procurent aux passionnés que nous sommes des sensations hors du commun. Quand on «tombe» dedans, on a du mal à s'en sortir. Cela devient une drogue, qui fait moins de ravage que le tabac ou l'alcool, mais qui peut s'avérer très dangereuse. Nous en avons fait l'expérience cette fois-ci.

### Repos bien mérité

Mais le Vanuatu, ce n'est pas uniquement des volcans. L'aventure en terres australes va se poursuivre sur l'île d'Anatom, tout au

sud de l'archipel. Ile montagneuse aux nombreuses plages vierges bordées de splendides récifs, Anatom est un endroit idéal pour les plongeurs et les volcanologues qui méritent bien une petite pause détente après ces trois semaines mouvementées. C'est sur l'îlot inhabité de Mystery Island, tout proche d'Anatom, que notre campement sera établi. Le top! Un îlot à nous tout seuls. Pas de soucis avec les voisins. Pendant que certains passeront leur temps à découvrir le lagon en pirogue, d'autres se dévoueront pour aller à la pêche. Bilan, trois beaux thons capturés. Ils seront les bienvenus pour accommoder notre riz que nous avons rapporté de Tanna. A mi-chemin entre Anatom et Efaté d'où nous décollerons pour la France, l'île d'Eromango sera la dernière visitée. Même si les îles ne sont pas très éloignées les unes des autres, cinq escales seront nécessaires pour rejoindre le village de Dillions Bay où nous avons prévu de séjourner. C'est sur Eromango que pousse l'un des plus gros arbres au monde, le kauri. D'un diamètre comparable à celui du séquoia, le kauri peut vivre 2000 ans et atteindre une hauteur de 50 mètres. Avec le bois de santal, le kauri fait la richesse d'Eromango. Après le thon que nous aurons mangé à toutes les sauces auparavant, changement de régime. Non, ce n'est pas la douzaine de crevettes attrapées par Sylvie qui allaient pouvoir nourrir l'équipe! Un cochon sauvage, plutôt intrépide, qui rôdait dans les alentours allait connaître un triste sort, et finira dans les assiettes de chacun.

Retour à Port Vila, l'une des plus petites



capitales de la planète avec une population avoisinant les 30 000 habitants. Cette fois-ci, c'est bien fini! Sydney et Séoul seront nos deux villes étapes sur le chemin de l'Europe. Passer du calme Vanuatu aux bruyantes mégapoles australienne et coréenne est plutôt déstabilisant et donne le vague à l'âme. C'est sûr, je retournerai au Vanuatu et surtout à Lalinda, sur l'île d'Ambyrm pour retrouver mes amis. De toute façon, j'ai des photos à leur apporter. Chose promise, chose due.

Approcher de près des volcans en éruption vous tente? Découvrir le Vanuatu et son exceptionnelle population vous fait envie? L'association «Terre de Partages» (association loi 1901 à but non lucratif) vous donne la possibilité de réaliser ces rêves. Créée par Axel Laurent Roubaud, formé à l'école du volcanologue Guy de Saint Cyr (connu pour ses reportages de télévision «Sur les volcans du monde»), l'association propose également des expéditions hors du commun aux quatre coins du monde. ■

Terre de Partages,

Axel Laurent Roubaud

Roumezoux – 07 240 St Julien Le Roux (France)

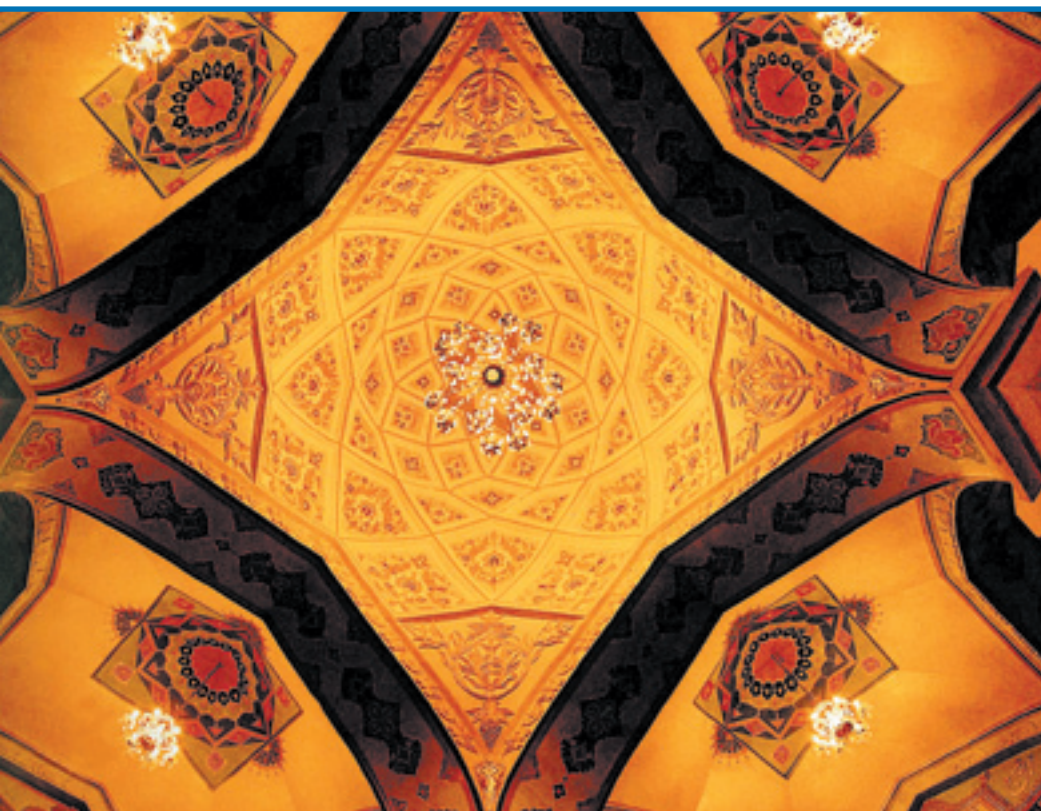
Tél: 04 75 80 04 43

06 66 48 01 50

info@terredepartages.com

# SHUSHA

## TEMPLE OF AZERBAIJANI CULTURE



**As a country with multicultural diversity, the territory of Azerbaijan reflects the rich history and cultural heritage of our nation.**

**DR MURAD NAJAFBAYLI**  
**AMBASSADOR, PERMANENT REPRESENTATIVE**

Throughout its history different Azerbaijani states were in regular and active relations with foreign countries which in turn led to the exchange of art and culture among their peoples. Ancient and historical Azerbaijani towns and cities were in fact the primary sources of reflection of this multicultural diversity and rich heritage of the Azerbaijani nation. In that regard, it should be noted that Shusha is one of these unique centers of Azerbaijani culture.

Founded in the 1750s as a city-style fortress, town of Shusha immediately became famous for its architectural structure and

beautiful monuments and at the same time, the capital of Karabakh khanate of Azerbaijan. The dynamic landscape of the area had played a decisive role in determining the position of the fortress walls and towers. Along with being a strong city-castle, Shusha was one of Azerbaijan's important political, economic, and cultural centers in the 18th–19th centuries. Trade relations with both east and west led to the emergence of a developed commercial center in Shusha. The main square in the center of the city was also the main trade complex. Shusha's main religious buildings, caravanserais (roadside inns), and trade squares were located in those streets alongside the shops. The name of "Shusha" means glass

symbolizing pure, remarkable transparent mountain air.

By its picturesque sight having been allocated highly in mountains Shusha caused admiration and surprise among travelers. Painter Vereshagin wrote: "Its houses are correct, beautiful, high and illuminated by splendid windows. The city was made of rock taken from bluffs on which it is located. Streets are paved everywhere with wide plates, roofs were made of cutting". Along with its natural beauties, Shusha was the precious monument of the national architecture and medieval town building art. The wall fortress – "Ganja Gates", Garden of the Khan, Gara Boyukkhanim castle, Upper Govharagha and Lower Govharagha mosques were the brilliant examples of the town architecture in XVIII and XIX centuries.

Shusha as a town of significant economic, political and cultural importance, has played an important role in the life of Azerbaijani nation and perpetuates our national-moral values and musical traditions. However, Shusha was not only a town of beautiful monuments, but also home to a great number of poets, writers, musicians and other artists such as poets Gasym bay Zakir, Mir Mohsun Navvab poetess Khurshidbanu Natavan, writers Najaf bay Vazirov, Yusif Vazir Chamanzaminli, Firudin bay Kocharli, composer Uzeyir Hajibayli and other prominent figures. Shusha was known as a cradle of Azerbaijani mugham.

Shusha, which was called "Conservatoire of the Caucasus" in the 19th century, was also famous for its folk singers, one of them being Jabbar Garyaghdyoghlu (1861-1944), a person who dedicated 70 years of his life to the development of the eastern music, an outstanding folk singer, brilliant singer of mugham. Khan Shushinski (1901-1919) was a genuine folk singer with a brilliant voice and great creative potentialities and



dedicated 50 years of his life to the development of national music. He made the Azerbaijani mugham richer, adding new parts to several of those, and was an excellent singer of Garabagh shikastasi, Rast, Bajati-shiraz, Chaharhag, Mahur, Hejrati, Shur and other mughams. Raising Azerbaijani vocal music to new heights was Bulbul (1897-1961), again from Shusha. He won the nickname "bulbul", which means nightingale, due to his skillful warbles. He combined his vocal style with Italian vocal traditions, was the author of a number of works on Azerbaijani national vocal music traditions, the synthesis of these traditions with Russian and European opera culture.

Shusha was also developing in the field of literature and art as well. The first steps in these developments belonged to Molla Panah Vagif which was a prominent representative of the classic Azerbaijani realist poetry. He could organically unite two branches of literary heritage, namely classic and folk literature and played a crucial role in the development of the Azerbaijani literary language.

In the early 20th century, in the atmosphere of socio-economic and cultural growth in Shusha, the prominent and talented composer Uzeyir Hajibayli laid the foundation of the culture of modern professional music of Azerbaijan and created a synthesis of composer creations and folklore music. The opera "Leyli and Majnun" by U.Hajibayov,



which was performed for the first time on January 12, 1908 was not only the first opera in Azerbaijan, but also in the whole Muslim world. He introduced significant change to Azerbaijani music. Uzeyir Hajibayli could unite Eastern and Western musical systems in his opera and musical comedies, as well as other genres. His house in Shusha was turned into a museum in 1959.

During the 1970-80s a number of new architectural and memorial monuments, including the two-storied gallery of mineral water,

the mausoleum of M.P.Vagif, monuments of M.M.Navvab and Uzeyir Hajibayli, busts of a number of Azerbaijani poets, were built in Shusha. The restoration of historical monuments in the town was also at the center of attention.

Considering the essential and indispensable role of the town of Shusha in the history and culture of our country, its rich cultural heritage has always received great care and attention by the people and Government of Azerbaijan. ■





POURQUOI NE PAS LE FAIRE?

## LAC DES MINES D'OR – COL DE COUX



**Je vous propose des petites balades à des degrés de difficulté différents, pour vous changer les idées, vous oxygéner et vous déstresser. N'oubliez pas: ne rien faire nuit à votre santé.**

**Je vous souhaite des journées de marche et de détente agréables et ensoleillées.**

### TEXTE ET PHOTOS ANDRÉ ROTACH

Prendre l'autoroute Blanche A-40 direction Chamonix. A Cluses prendre la sortie N° 18, direction Les Gets, Morzine, Avoriaz. Suivre la D-209 B puis la 209 (la route des Grandes Alpes) direction Chatillon, Taninges, les Gets, la D-338 direction Morzine et la D-354, Vallée de la Manche, et enfin le lac des Mines d'Or (1390 mètres) parking sur la droite et point de départ.

Prendre la direction Chalets de Fréterolles (1555 mètres). Monter au col de Coux par les alpages. Arrivé au col, (frontière entre la France et la Suisse), altitude 1921 mètres en

1 heure 45. Le retour se fait par la forêt sur un chemin forestier assez large direction le lac. Arrivé à une bifurcation ne pas suivre l'indication à droite le Lac mais prendre la direction «refuge des Chardonnières». Passage au point «la forêt de Fréterolles (1600 mètres), suivre tout droit direction le Lac des Mines d'Or. Traverser une petite rivière et continuer sur un sentier étroit. Retour aux Chalets de Fréterolles (1555 mètres) et depuis cet endroit, descendre au lac par le même chemin qu'à la montée. Le tour s'effectue en 3 heures pour une distance de 7 kilomètres et un dénivelé de 531 mètres.

**Pour plus de détails,** voir: Guide Franck, JM Lamory Edition Glénat.

**Indispensable:** une carte IGN pour la France. 3530 ET Samoens.

**Ne pas oublier** de vous équiper de bonnes chaussures de marche et de vêtements adaptés à l'altitude et à la saison.

Bonne promenade.

ET (S)PORTEZ-VOUS BIEN. ■

WHY NOT DO IT?

## MINES D'OR LAKE



I am proposing a few small hikes of varying degrees of difficulty, to let you see new things, get some fresh air and relax a bit.

Don't forget: doing nothing is bad for your health. Here's hoping you have fun hiking in pleasant and sunny weather.

ANDRÉ ROTACH

(ENGLISH TRANSLATION BY DAVID WINCH)

Take autoroute A-40 towards Chamonix. At Cluses take exit 18 towards Les Gets, Morzine, Avoriaz. Then take the D-209 B and the 209 (the Route des Grandes Alpes) direction Chatillon, Taninges, Les Gets, the D-338 towards Morzine and the D-354, Vallée de la Manche, and finally Mines d'Or Lake (1390 metres) ending at the parking lot on the right, which is the starting point.

Start in the direction of Fréterolles Cottages (1555 metres). Climb the Col de Coux via the mountain pastures. You arrive at the

pass, (the border between France and Switzerland), at altitude 1921 metres, in 1 hour 45 minutes. The return is through the forest on a wide enough road towards the lake. Once at a fork do not follow the signs to the lake at right, but take the direction "Char-donnières refuge".

Pass the marker for Fréterolles (1600 metres), follow straight on Lac Mines d'Or. Cross a small river and continue along a narrow path. Back to Cottages Fréterolles (1555 meters) and from there, down to the

lake by the same way as on the way up. The whole tour takes 3 hours over a distance of 7 km and a vertical drop of 531 metres.

**For more details**, see Guide Franck, JM Lamory Edition Glénat.

**Indispensable:** an IGN map for France. 3530 ET Samoens.

**Don't forget** to wear good hiking boots and weather-suitable clothing.

GOOD TREKKING! ■

# IMPRESSIONNER

impressionner : v.t. produire une vive impression



victor chevalier  
imprimerie genevoise sa

12, rue des Mouettes · CP 1352 · 1211 Genève 26 · Tél. 022 307 26 00 · Fax 022 307 26 01 · [www.imprimerie-genevoise.ch](http://www.imprimerie-genevoise.ch)



# EN ATTENDANT GODOT...



Le Club de théâtre de l'ONU présente la célèbre œuvre de Samuel Beckett, du 26 juin au 5 juillet au théâtre T50 (Eaux-Vives).

Les années se suivent et ne se ressemblent pas pour le Club de théâtre de l'ONU: après Tchekhov l'an dernier, c'est à Beckett que la troupe a choisi de se mesurer, toujours sous la direction de Xavier Cavada Fernandez.

Qui est Godot? Vous avez bien dit Godot? Tout le monde en a entendu parler, sans jamais le voir... Mais ce sont justement les (nombreuses) images mentales liées à cette pièce-phare du répertoire que le public va être prié de laisser au vestiaire. Oubliez ce que vous savez de cette œuvre; le Club de théâtre s'est fixé comme défi de vous emmener beaucoup plus loin...

C'est donc un univers totalement différent que les spectateurs vont être invités à découvrir, dans l'atmosphère intimiste du T50. Xavier Cavada Fernandez et les onze comédiens chercheront à vous faire rire, à vous faire voyager ou tout simplement à vous perdre dans les méandres de l'absurde d'une pièce qui a révolutionné l'écriture théâtrale en son temps.

Preuve de son évolution, le Club de théâtre de l'ONU s'installe cette fois aux Eaux-Vives pour huit dates, les 26, 27, 28, 30 juin et 1<sup>er</sup>, 3, 4 et 5 juillet 2012. Une représentation au Palais des Nations sera organisée ultérieurement.

Enfin, rappelons que le Club de théâtre de l'ONU est ouvert à tous... avis aux amateurs, les inscriptions pour la saison 2012 – 2013 sont ouvertes! ■

Réservations pour le T/50 (11 bis ruelle du Couchant, 1207 Genève) par e-mail: [theatreupalais@gmail.com](mailto:theatreupalais@gmail.com).

## UN Special

### UN Special

Palais des Nations, bureau C507  
1211 Genève 10 – tél. 022 917 25 01  
[unspecial@unog.ch](mailto:unspecial@unog.ch)  
[www.unspecial.org](http://www.unspecial.org)

### Christian David

Rédacteur en chef/ Editor-in-chief

### Revue des fonctionnaires internationaux de l'OMS et de l'ONUG

Les opinions exprimées dans UNS sont celles des auteurs, et non forcément celles de l'ONU, de l'OMS ou de ses agences spécialisées. La parution de ce magazine dépend uniquement du support financier de la publicité prise en charge par une régie. *The opinions in UNS are those of the authors, not necessarily those of the United Nations, the WHO or its specialized agencies. The publication of this magazine relies solely on the financial support of its advertisers.* **Tirage: 10 500 exemplaires**

### Trésorier/ Treasurer Laurent Genest

Trésorier adjoint/ Deputy-Treasurers Dino Kordellos

### Editeur/ Editor

APG | SGA Airport, Bercher S.A. Publicité Générale  
route de Pré-Bois 20, Case postale 1895, CH-1215 Genève 15  
T. 022 347 33 88 – F. 022 346 20 47 [contact.airport@apgsga.ch](mailto:contact.airport@apgsga.ch)

### Publicité/ Advertising

C•E•P S.A.  
quai Gustave-Ador 42, 1207 Genève – T. 022 700 98 00  
F. 022 700 90 55 – [cepbarbara@bluewin.ch](mailto:cepbarbara@bluewin.ch)

### Impression/ Printers

Victor Chevalier Imprimerie Genevoise S.A.  
case postale 1352, 1211 Genève 26  
T. 022 307 26 00

### Pré presse/ Layout

Michel Schnegg  
rue du Simplon 5, CH-1207 Genève  
T. 022 344 72 90 – F. 022 340 24 11  
[www.michelschnegg.ch](http://www.michelschnegg.ch)



## Perfection Born of Imagination



Clinique  
**GENERALE - BEAULIEU**

[www.beaulieu.ch](http://www.beaulieu.ch)





**SINCE  
NOW** / THE PERFECT  
LINE IS  
A CURVE



## Le Nouvel Infiniti FX

Disponible avec une gamme de motorisations allant de 238 ch à 390 ch. Que ce soit en V6 diesel, V6 essence ou V8 essence, avec sa boîte automatique à 7 rapports dotée du système ASC (Adaptive Shift Control), le Nouvel Infiniti FX combine à merveille grâce et performance. Maintenant, la performance devient plus instinctive. Maintenant, il y a Infiniti.

## Réservez votre essai dans votre Centre Infiniti Genève

route de Saint-Julien 188, 1228 Plan-les-Ouates  
ou sur [www.infiniti.ch](http://www.infiniti.ch)

Numéro gratuit : 0800 721 800

Modèle présenté : le Nouvel Infiniti FX30d S Premium. 238 ch, moteur V6 diesel 3,0 litres avec 550 Nm de couple. Consommations officielles pour la gamme Infiniti FX, exprimées en l/100 km : urbaine 11,2 à 18,9 ; extra-urbaine 7,8 à 9,8 ; mixte 9,0 à 13,1. Emissions de CO<sub>2</sub> : 238 à 307 g/km



INFINITI

Inspired Performance



# Perfection Born of Imagination

Chocolate

Since time immemorial, the search for perfection has driven human inventiveness. At the Clinique Générale-Beaulieu, we know that perfection is born from the ability to imagine of it. From the attentive personalised service that our patients receive on admission, to our state-of-the-art medical care provided by our doctors, not to mention our luxury accommodations, everything is designed to meet the most exacting standards in an environment of unsurpassed safety and comfort. Our patients deserve perfection.

*Clinique*  
**GENERALE - BEAULIEU**

20, chemin Beau-Soleil • 1206 Geneva • Tel. +41 22 839 55 55 • [www.beaulieu.ch](http://www.beaulieu.ch)



TRAVELERS  
TRUST  
HOTELS