

UN Special

N° 714 - Février 2012



- M. Raskalei: Ressources Humaines à l'ONUG
- M. Belgharbi: Comité du personnel à l'OMS
- M. Kaneman: FIFDH

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



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

UNIQA

UN Special

N° 714 - Février 2012



CHRISTIAN DAVID
rédacteur en chef

ENQUÊTES ET RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES

En ouvrant notre boîte à lettre électronique, nous avons été ravis de l'apprendre: une enquête sur la mobilité a été demandée au personnel de l'ONU. Nous sommes habitués à ce genre d'enquête, commandée auprès d'une entreprise extérieure à un tarif très important (en ces temps de restrictions budgétaires) car, sans doute, nous manquons de spécialistes à l'ONU, mais c'est pour l'objectif! Habituellement, les résultats de ces enquêtes sont remis dans un premier temps aux décideurs puis classés dans des dossiers poussiéreux et n'en ressortent jamais (nous avons des exemples), laissant l'impression que le travail a été fait alors que c'est là qu'il aurait dû commencer. Sauf que cette fois, ils seront remis aux Etats Membres qui décideront si la mobilité (ou les mobilités) génère une plus value pour l'Organisation, dans quelles conditions et à qui elle doit être appliquée. Toujours dans le cadre

des restrictions budgétaires, combien ces mesures coûteront-elles réellement à l'organisation, en termes financiers; surtout, et c'est ce que demandent les Etats membres, seront-elles efficaces sur le long terme? Alors, puisqu'il y a enquête, nous pourrions suggérer que la mobilité s'applique en premier lieu aux managers. Ils ont développé une expertise certaine, un carnet d'adresses, une expérience qu'ils pourraient partager voire mettre en valeur dans d'autres sièges de l'ONU et montrer l'exemple en délivrant leurs connaissances et leur savoir faire. Une nouvelle fois, n'oublions pas que, ce qui est communément appelé «les services généraux», constitue la colonne vertébrale de nos organisations. La rupture de la moelle épinière provoque la paralysie des membres. Si le cerveau est indispensable, la bonne coordination et l'exécution des tâches l'est encore davantage. ■

SURVEYS AND BUDGET RESTRICTIONS

Opening our electronic mail the other day, we were thrilled to learn that a survey on the mobility scheme had been sent out to UN personnel. Now, we're used to this kind of survey contracted to an outside company at a substantial fee (at a time of budget restrictions). It seems we don't have qualified specialists here at the UN; or maybe it's simply to get an objective view! Normally, survey results are given to our directors first before being stored in dusty files never to be opened again. We know of some examples. You get the impression that the job has been done, when in fact work should begin from here. This time, the results of our survey will be submitted to Member States who will decide if mobility generates added value for the Organization, under what circumstances, and to whom it should apply. Within the framework of budget restrictions,

what would be the true cost to the Organization in financial terms? Above all, and this is what the Member States are asking, will mobility be effective in the long run? So, since inquiry there is, may we suggest that mobility be applied first to managers? They have acquired expertise in their field, a network of useful names and addresses, experiences they can share perhaps to make improvements at other duty stations, and even set a standard of knowledge and know-how that would be necessary in the job. Once again, let us not forget that the personnel commonly referred to as General Service staff constitutes the backbone of our organizations. A rupture in the spinal column provokes paralysis of the limbs. If the brain is indispensable, the coordination and completion of a task is even more so. ■

Photo: © WHIR/P-Viret

SOMMAIRE

EDITORIAL 3

INTERVIEWS / ENTRETIENS

M. Serguei Raskalei, ONUG	5
M. Lahouari Belgharbi, OMS	8
M. Léo Kaneman, FIFDH	12

SOCIETE

La prévention des risques	16
La souveraineté des peuples africains	19
Some thoughts on banking reform	28
Tout le monde a raison	30
Redécouvrir la Grèce	31
Fenêtre sur le monde	38

ONU / UN

Ex Tempore XXII	7
The world market	10
Les repas scolaires en Haïti	14
Match against poverty	18
Staff representatives' corner	20
Un bon réseau ... d'eaux	22
Humanitarians in focus	26
Match contre la pauvreté	29

LOISIRS

Black Movie	32
Le kiosque culturel	33
Edelweiss	34
Pérille hivernal	36
L'esprit danseur	39
Archipel volcanique du Vanuatu	40
Le Crêt de la Neige	44
Festival Antigél 2012	46

PAGE CENTRALE 24

YOU DON'T HAVE TO WORRY ABOUT YOUR PAPERWORK!

BMW
Genève-Acacias

www.bmw-efsa-geneve.ch



The Ultimate
Driving Machine



If you buy a BMW at Emil Frey SA Genève-Acacias your only obligation is: To enjoy driving your BMW any time on any road and we will take care about the administrative tasks.



Votre spécialiste
depuis 1924.

Emil Frey SA, Agence BMW

Route des Acacias 23, 1227 Genève-Acacias
022 308 5 308, www.emilfrey.ch/bmw-mini



The all new
BMW 5 Sedan

www.bmw-efsa-geneve.ch



The Ultimate
Driving Machine

THE MOST BEAUTIFUL FORM OF DYNAMICS.

The all new BMW 5 Sedan is the perfect synthesis of unrivalled handling, efficient power, impressive comfort and fascinating design. Discover how you can leave the ordinary far behind you at www.bmw-efsa-geneve.ch

THE ALL NEW BMW 5 SEDAN.

BMW EfficientDynamics

520d Limousine 4,9 l/100 km 135 kW (184 PS)



Votre spécialiste
depuis 1924.

Emil Frey SA, Agence BMW

Route des Acacias 23, 1227 Genève-Acacias
022 308 5 308, www.emilfrey.ch/bmw-mini

ENTRETIEN M. SERGUEI RASKALEI

OUVRIR LES PORTES DES RESSOURCES HUMAINES À L'ONU GENÈVE



Lorsque le Chef des Ressources Humaines de l'ONUG reçoit UN Special, l'intention initiale est de rédiger, avec ses réponses, un préambule introductif à l'article sur la Journée portes ouvertes. La discussion, à bâtons rompus, dense, argumentée, ne se prêtant pas à une simple introduction, est finalement restituée dans son intégralité.

CHRISTIAN DAVID, ONUG

M. Raskalei, en octobre dernier, vous avez initié une Journée portes ouvertes, pour présenter les différentes unités de votre service.

Dans quel but ?

Cette journée constitue en fait, le résultat d'une longue réflexion sur le rôle, la vocation du Service de la gestion des ressources humaines et présente la synthèse du travail de tous. Casser l'image d'une tour d'ivoire inaccessible où des décisions sont prises par des bureaucrates, ne répondant pas aux demandes, était pour moi plus qu'une évidence, c'était une nécessité absolue. La rencontre avec le personnel des Nations Unies à Genève et la présentation du Service dans un cadre plutôt informel et amical semblaient constituer la meilleure approche. D'ailleurs, j'ai été profondément touché lorsque mes collègues, à l'issue de cette journée, m'ont dit que pour la première fois, ils avaient eu le sentiment d'appartenir à une seule et même équipe. Ce sentiment d'appartenance est pour moi fondamental.

Tout d'abord, revenons brièvement sur le rôle du Service de la gestion des ressources humaines. Les Etats membres confient des mandats à notre Organisation. Ces mandats sont traduits dans les faits par des fonctionnaires. La vocation première du SGRH est de permettre à ces fonctionnaires de travailler dans les meilleures conditions pour qu'ils puissent investir toute leur énergie dans la mise en œuvre des programmes. Dès ma prise de fonction, j'ai partagé avec mes collègues, ma philosophie de la gestion des ressources humaines. Elle peut se résumer à la formule suivante: les fonctionnaires qui travaillent dans les différents départements sont la raison d'être du SGRH. Nous devons leur apporter un soutien adéquat. Derrière chaque dossier, se trouve un homme ou une femme qui a parfois des questions ou des soucis et qui attend de nous une réponse.

Pour mieux servir nos clients, nous avons revu la structure de notre service et son

mode de fonctionnement. Mes collègues travaillent beaucoup. Chaque assistante des ressources humaines gère 180 à 250 fonctionnaires. Afin de mieux comprendre où se situaient nos faiblesses, nous avons décidé d'introduire un système électronique de «suivi de la qualité des prestations». Les messages que vous recevez de votre administrateur ou assistant des ressources humaines intègrent un mécanisme vous permettant d'indiquer si vous êtes satisfait(e) ou non du service qui vous a été rendu. Je profite de cette occasion pour encourager tous nos collègues «clients» d'utiliser ce mécanisme qui nous permet de mieux comprendre les attentes de chacun et donc de mieux y répondre.

La Journée portes ouvertes s'inscrit dans le cadre de cette réflexion sur la vocation et le rôle du SGRH. Nous avons l'intention de renouveler cet événement une fois par an. Dans le même temps, nous continuons de réfléchir à d'autres moyens de communication directe avec les fonctionnaires pour pouvoir donner des réponses appropriées à leurs questions.

Et quand il n'y a aucune réponse ?

Il y a toujours une réponse à un problème. Cela ne veut pas dire pour autant que nos réponses seront toujours favorables aux attentes des demandeurs. L'essentiel, à mon avis, est de se pencher immédiatement sur la demande d'un/une fonctionnaire et de l'informer régulièrement sur l'état d'avancement du dossier. Dans ce domaine j'ai fixé une règle à mes collègues: si pendant cinq jours ouvrables, vous n'arrivez pas à prendre la décision sur un cas, il doit être porté immédiatement à mon attention. Les décisions doivent être prises! Je suis conscient, à cet égard, d'être parfois impatient à l'égard de mes collègues mais en aucun cas méchant ou rancunier.

Les délais par exemple entre les RH et les finances ne viennent-ils pas perturber ce «vœu pieux»?

Nous sommes conscients que le traitement de certains dossiers prend trop de temps et nous nous réunissons régulièrement avec nos collègues du Service de la gestion des ressources financières pour trouver des solutions à ce problème. Je peux affirmer que l'année 2011 a vu le renforcement de la collaboration entre les différents services de la Division de l'administration. Notre directeur, Monsieur Clemens Adams, y est certainement pour beaucoup.

Et avec les autres départements onusiens à Genève?

Vous touchez là une question qui me tient à cœur. Le manque de coordination entre le Service de la gestion des ressources humaines de l'ONUG d'une part, et nos collègues d'autres départements comme la CNUCED, la CEE, le BCAH, le Haut-commissariat aux droits de l'homme d'autre part, est patent. Pour palier cette difficulté, nous avons pris l'initiative d'établir un mécanisme permanent de coordination, en invitant les responsables RH des différents départements à se rencontrer une fois par mois. Ces rencontres favorisent les échanges et renforcent la cohésion autour de notre objectif commun, à savoir, un meilleur service aux fonctionnaires. C'est en renforçant notre coopération et en évitant les «querelles de clochers» que nous pouvons faire la différence.

Après quelques mois de pratique, quelles sont les caractéristiques et les fonctionnalités du nouveau système de recrutement «Inspira» et les améliorations souhaitées par les postulants et de manière plus générale par les collègues de l'ONU?

Inspira est un système relativement compliqué qui a été introduit en avril 2010 alors que toutes les fonctionnalités n'étaient pas encore prêtes. L'utilisation de tout nouveau système requiert une phase d'adaptation. L'introduction de Galaxy, le système précédent, avait suscité les mêmes réserves de la part des utilisateurs. Ils se sont ensuite familiarisés avec cet environnement. Le nouveau système Inspira se présente comme une grosse boîte à outils et offre davantage

de fonctionnalités que Galaxy. Il n'a pas encore développé toutes ses capacités; les améliorations sont régulières. Nos collègues du Bureau de la gestion des ressources humaines à New York travaillent beaucoup pour que ce système devienne le plus opérationnel possible. Je pense cependant qu'il faut laisser encore un peu de temps pour pouvoir vraiment faire le point.

Dans un grand nombre d'Organisations, et pas seulement internationales, certains recrutements sont souvent, à tort ou à raison, considérés comme «le fait du prince» qu'en est-il à l'ONUG?

C'est une question difficile mais je ne veux pas l'ignorer. Cette perception existe indéniablement mais nous devons tout faire pour la dissiper. Je ne m'avancerais pas jusqu'à dire que le système de recrutement et de promotion actuellement en place est parfait. Les procédures existantes sont des garde-fous mais elles ne valent que pour autant qu'elles sont appliquées avec intégrité. Le Service de la gestion des ressources humaines n'a pas seule voix au chapitre. Il n'est qu'un des intervenants dans un processus de sélection, qui est complexe puisqu'il présuppose la mise en concurrence et l'évaluation impartiale des candidats. Le gestionnaire de programme joue, quant à lui, un rôle crucial, puisqu'il interviendra à toutes les étapes, de la rédaction de l'avis de vacance, en passant par les entretiens et la recommandation finale. Des pressions de convenance peuvent exister et il est impossible de faire totalement abstraction de l'aspect humain. Nous ne pourrions jamais totalement nous débarrasser de l'élément subjectif dans le processus de sélection, mais notre service doit conseiller les gestionnaires de programmes afin de limiter au maximum voire de prévenir les dysfonctionnements. La sélection doit s'accomplir selon des critères objectifs, et l'évaluation des candidats doit se faire dans un seul but – identifier le candidat/la candidate le/la plus compétent(e). Cela permet, à mon avis, de limiter l'élément subjectif et d'éviter les «erreurs de casting». Pour les postes revêtant un aspect managérial, nous essayons, dans la mesure du possible, d'envoyer un représentant de notre service pour participer aux panels d'entretien.

Le choix entre plusieurs candidats qui possèdent des qualifications similaires est toujours difficile. L'essentiel, de mon point de vue, est de rester objectif et transparent. Le bon gestionnaire doit toujours pouvoir expliquer sa décision de sélection et être capable de la défendre vis-à-vis, notamment, des candidats malheureux. C'est en tout cas ma ligne de conduite à chaque fois que je recrute ou promeut quelqu'un dans mon service.

Une question est régulièrement posée par les représentants du personnel sur le fait que des collègues sont bloqués sur le même poste depuis parfois des décennies et n'ont aucune évolution de carrière.

Je rêve de créer au sein de SGRH un bureau dédié au conseil en développement de carrière. Je pense tout d'abord à nos collègues appartenant à la catégorie des services généraux car les fonctionnaires de la catégorie professionnelle ont beaucoup plus des possibilités de développement de carrière dans le cadre de la politique de la mobilité. Lorsque notre service sera en mesure d'orienter les fonctionnaires dans leur parcours professionnel et de leur donner les informations utiles et nécessaires pour leur ouvrir des perspectives de carrière, nous aurons fait un grand pas.

J'ai il y a quelques années, étudié le problème du développement des carrières et examiné notamment la situation de certains de nos collègues qui sont bloqués dans leur grades depuis plus de dix ans. J'ai constaté que si 30 % d'entre eux ne voulaient pas bouger, 30 % aspiraient au changement mais n'avaient ni postulé, ni suivi de formations. Enfin, 30 % attendaient que leur poste soit re-classifié sans qu'ils aient à changer de travail.

J'estime donc que le développement de carrière est un chemin à deux voies: l'effort doit être accompli par l'organisation, bien évidemment, mais aussi par le fonctionnaire. ■

EX TEMPORE XXII

ALFRED DE ZAYAS, UNOG RETIRED

The most recent issue of Ex Tempore, the literary journal of the United Nations Society of Writers, was published in December 2011. It is composed of 168 pages dedicated to the 300th anniversary of the birth of Jean-Jacques Rousseau.

Of course, this volume covers a rich spectrum of other subjects and contains essays, drama, short stories, poems, epigrams and translations in all the UN official languages – and even some contributions in Czech, Dutch, German, Latin, Swahili and Vietnamese.

For a mere 10 francs you can acquire a copy of Ex Tempore XXI at the UN Bookstore at door 40 in the E Building. Members can obtain copies of Ex Tempore XXI and of prior issues from David Winch, President of the UN Society of Writers, dwinch@unog.ch or from Carla Edelenbos, Vice-President UNSW, cedelenbos@ohchr.org.

We invite you to become a member of the United Nations Society of Writers and subscribe to Ex Tempore. The membership fee is SFr.40 per year. Please fill in the form below and send it to David Winch or Carla Edelenbos

Please send your membership fee or generous donations directly to Ex Tempore's account with the UBS, branch office at the Palais des Nations, account No. 279 CA.100.855.0.

Membership is open to active and retired staff of the United Nations, specialized agencies, CERN, Permanent Missions and Observer Missions, Inter-Governmental Organisations, NGO's and the Press Corps. We welcome new authors and new in-house talent!

For the Journal's 2012 issue, the Editorial Board invites literary efforts of general interest, short stories, science fictions, humour, poems or aphorisms in any of the UN official or in other languages, together with a translation. Please send these to David Winch and/or Carla Edelenbos. ■

Membership Form / Bulletin d'adhésion

Name / nom:	Languages
Organisation / Room bureau No. / Ext	Phone / téléphone
Address / adresse	Date

OPTIQUE
Gd. Saconnex

Genève

Tel. 022 788 39 66

Fax 022 788 19 36

20 b. ch. Sarasin

optique-saconnex@bluewin.ch

Open: 9h - 18h30 non-stop

Saturday 9h - 17h (14h in summer)

Monday closed

Our expertise,
at your service since 1975

CLEAR AS DAYLIGHT:

VARILUX

THE REFERENCE IN PROGRESSIVE LENSES

ENTRETIEN

M. LAHOUARI BELGHARBI, OMS

LE COMITÉ DU PERSONNEL LANCE UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION

Notre magazine, co-fondé par l'OMS en 1949, accompagne cette initiative, qui vise à présenter cette Organisation, dont l'expertise et l'action s'avèrent indispensables à notre humanité.

ELISABETH WILSON

Vous êtes le président du comité du personnel de l'OMS. En quoi consistent vos fonctions ?



Je gère une équipe de 20 membres élus par le personnel et nous avons deux secrétaires. C'est l'OMS qui nous finance. Cela représente 40 % du

budget de l'association du personnel. Nos activités sont basées sur un plan stratégique et nous avons plusieurs axes de mise en œuvre : défendre les conditions de service et activités de promotion. Pour ce faire, le personnel dispose également de groupes conjoints paritaires avec l'administration. Nous intervenons dans les comités de recrutement, de réaffectation et de promotion du personnel, le comité de l'assurance maladie et un comité de solidarité pour aider le personnel. Comme vous le voyez, nous sommes très actifs dans la gestion de l'organisation !

Pourquoi et quand le comité du personnel a-t-il été créé ?

L'association est gérée par le Comité du personnel. Elle existe depuis 1960 et est basée

à Genève. Initialement, elle a été créée pour que les gens puissent échanger leurs problèmes. Ensuite, le travail a augmenté quand l'association est devenue membre de la FICSA. Cette fédération nous représente au niveau des Nations Unies, pour le suivi des conditions de service, car les conditions d'emploi sont gérées par la Commission internationale de la fonction publique. C'est elle qui décide des échelles de salaire du personnel des Nations Unies. Ensuite les activités du Comité du personnel de l'OMS se sont graduellement développées avec les nouveaux moyens de communication, dont l'internet.

Quel est votre parcours ?

Je suis un spécialiste de la qualité des vaccins. Ma fonction est de vérifier et de contrôler que les vaccins produits dans le monde le soient selon des normes de qualité, de sécurité et d'innocuité. J'ai commencé au PNUD, au FNUAP et à l'UNICEF. C'est via le programme de vaccination de l'UNICEF que je suis entré à l'OMS. J'y ai retrouvé ce côté humaniste consistant à aider les plus démunis. Je me suis ensuite spécialisé dans le domaine de la réglementation. Comment les autorités nationales peuvent-elles réglementer et contrôler la qualité des vaccins produits par eux ou achetés ? C'est une spécialité rare qui n'existe qu'au sein de l'OMS et dans les agences de réglementation.

Qu'est ce qui vous passionne dans cette organisation ?

Elle prône des valeurs universelles. Depuis tout petit, j'étais fasciné par ce drapeau qui représentait un globe idéal, avec tous les continents. J'aimais cette couleur bleue qui symbolisait l'espoir et la paix.

J'étais conscient du fait que les valeurs que l'organisation représentait, le don de soi et aider les plus démunis, était quelque chose que je voulais faire. Le drapeau de

l'OMS c'est à la fois un emblème, un branding et des valeurs universelles que nous devrions mieux faire connaître au grand public.

La situation financière de l'OMS est complexe, voire préoccupante. Brossez-nous un portrait de ce qui se passe.

L'OMS compte 194 États membres. C'est un organisme qui a des qualités. Hélas, nous sommes souvent comparés à une bureaucratie lente et inefficace. Mais, essayez d'imaginer une seconde ce qui arriverait si l'OMS cessait d'exister : dans le cas des vaccins, certains standards disparaîtraient. Donc, tous les pays commenceraient à faire leurs propres vaccins, mais avec des standards hétérogènes. Les produits coûteraient plus cher et ne seraient pas accessibles à tous. De plus, il n'y aurait pas le même système de contrôle de la qualité. À l'OMS, on a l'avantage de rassembler des experts mondiaux et de les faire collaborer sur les meilleures recommandations dans le domaine de la santé publique. C'est un travail de fourmi !

En quoi l'OMS fait-elle une différence pour le citoyen lambda ?

L'OMS donne des directions, promeut des standards, guide des pays pour qu'ils investissent dans la santé et que cela leur soit utile le plus rapidement possible. Ces standards sont triturés par des milliers d'experts et différentes commissions, puis sont testés sur le terrain. Ensuite des formations sont faites pour les transmettre. C'est moins connu, mais l'OMS aide souvent à lancer ou à stimuler des initiatives : nous sommes un lien direct entre l'industrie, l'utilisateur et la régulation. Nous rassemblons des interlocuteurs qui traditionnellement ne se parlent pas ou sont en compétition, afin que le meilleur produit soit accessible à ceux qui en ont besoin, à un moindre coût.

L'Association du personnel a appointé un journaliste qui va publier une série d'articles mettant en valeur l'OMS et ses artisans. Quels sont les objectifs de ce mandat?

Montrer l'aspect positif de l'OMS. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas des aspects à améliorer dans l'organisation! Le comité du personnel a décidé de faire une campagne spéciale pour montrer un certain nombre de valeurs et de succès, véhiculés à travers le personnel. La première partie consistera à faire connaître les gens et ce que l'organisation fait, ensuite, cibler les éléments positifs de l'OMS qui ont un impact sur la vie des gens et finalement, par l'entremise de cet exercice, changer la perception qu'ont les gens vis-à-vis de l'OMS en interne et en externe. Cette organisation est là pour le bien et la santé de tous. On peut tous l'améliorer si l'on contribue à son développement et à la promotion de son image.

En cette période de compressions budgétaires, vous n'avez pas de craintes concernant le succès d'un tel projet?

Nous sommes motivés et essayons de faire en sorte que ce que nous avons planifié se mette en place et soit exécuté pour atteindre nos objectifs. Nous savons bien que l'organisation passe de mauvais moments à cause de la crise financière et de certains problèmes de gestion interne; mais nous devons changer notre façon de travailler afin d'être plus visibles. C'est pour cela que nous essayons de faire la promotion des valeurs de l'OMS, pour que les gens qui croient en elle, lui laissent le temps de faire ce travail de réorganisation.

Comment se passe la gestion de la réforme de l'OMS?

La réforme a été décidée par les États membres. L'OMS doit travailler plus effica-

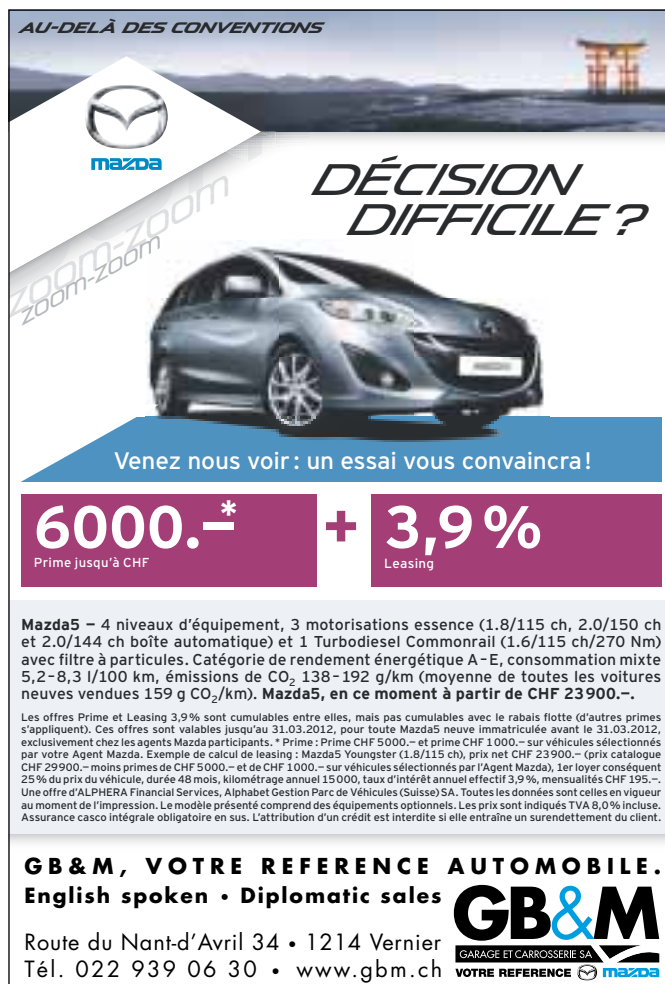
cement et améliorer sa gouvernance, son management, la gestion des ressources humaines, la mobilisation des ressources et sa communication, afin de mieux répondre aux besoins changeants des États. Entre temps des réductions de personnel sont intervenues et 200 personnes ont été touchées. Le problème est évident: si la réforme n'est pas terminée et que l'on réduit du personnel pour établir de nouvelles priorités, on perdra des expertises et on devra en recruter de nouvelles, ce qui génèrera des coûts supplémentaires à l'organisation. Nous devons anticiper et retenir l'expertise dès maintenant. Nous vivons des moments déterminants et sommes en liens étroits avec la haute direction pour les convaincre de maintenir le personnel. ■



Fly to Amman onboard Royal Jordanian with 4 weekly flights from Geneva, and visit the wonders of the 'Rose City' of Petra, bask in the therapeutic Dead Sea or explore the vast wilderness of Wadi Rum. Enjoy our exceptional onboard services and facilities aboard our modern aircraft, including spacious legroom and an exquisite selection of food and beverages in Economy and Crown Classes.

For more information please call us on 022 817 4802/03, contact your travel agent or visit our website www.rj.com

one world
الملكية الأردنية
ROYAL JORDANIAN
The art of flying.



AU-DELÀ DES CONVENTIONS

mazda

DÉCISION DIFFICILE?

Venez nous voir : un essai vous convaincra!

6000.-*
Prime jusqu'à CHF

+ 3,9%
Leasing

Mazda5 – 4 niveaux d'équipement, 3 motorisations essence (1.8/115 ch, 2.0/150 ch et 2.0/144 ch boîte automatique) et 1 Turbodiesel Commonrail (1.6/115 ch/270 Nm) avec filtre à particules. Catégorie de rendement énergétique A-E, consommation mixte 5,2-8,3 l/100 km, émissions de CO₂ 138-192 g/km (moyenne de toutes les voitures neuves vendues 159 g CO₂/km). Mazda5, en ce moment à partir de CHF 23900.-.

Les offres Prime et Leasing 3,9% sont cumulables entre elles, mais pas cumulables avec le rabais flotte (d'autres primes s'appliquent). Ces offres sont valables jusqu'au 31.03.2012, pour toute Mazda5 neuve immatriculée avant le 31.03.2012, exclusivement chez les agents Mazda participants. * Prime : Prime CHF 5000.- et prime CHF 1000.- sur véhicules sélectionnés par votre Agent Mazda. Exemple de calcul de leasing : Mazda5 Youngster (1.8/115 ch), prix net CHF 23900.- (prix catalogue CHF 29900.- moins primes de CHF 5000.- et de CHF 1000.- sur véhicules sélectionnés par l'Agent Mazda), 1er loyer conséquent 25% du prix du véhicule, durée 48 mois, kilométrage annuel 15000, taux d'intérêt annuel effectif 3,9%, mensualités CHF 195.-. 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.

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

THE WORLD MARKET AT YOUR FINGERTIPS



A project at International Trade Centre (ITC) links agri-food suppliers to buyers through a “mobilespace” that connects people together, a service that provides accessible information, right on the palm of one’s hand.

KAILING HUANG

In least developed countries (LDCs) such as Liberia, where stable internet connections and fixed phone lines come scarce, cell-phones become one of the most important gadgets that link people together. Raphael Dard¹, the project manager, explains his objective of helping local farmers for a better strategic planning on selling their produce, by subscribing to the mobile solution services and getting the information that they need with a basic Nokia phone.

What is the aim of your project?

We focus on poverty reduction and empowering women through mobile solutions. We started the project in Burkina Faso back in 2005, and there are now over 12 million users currently subscribed to the service for daily updates of price quotes on the product that they sell in regions of their choice. We’re hoping that local farmers may use the daily updated information to help increase their daily profit.

How does it work to help increasing local farmers’ profit?

Well, there’s a diagram of how this system works: we have the TSIs who get people

in the market to register different produce prices onto the system, on both national and international levels, such as grass-root market price collectors. Then the local producers and exporters subscribe to the service get SMS alerts on their cellphones, for the latest daily updates on the product that they sell. For instance, if a farmer learns that his competitor is selling at a better price, then he can try to find other solutions to help himself increase his profit, such as better packaging or better quality management to sell at a better price – via the information received from this service.

So it’s not a virtual market platform to buy-and-sell.

Well, we do have a feature that resembles eBay, except it doesn’t need anything more advanced than a basic cellphone. It links local food providers to local food processors, we call it the HORECA feature (Hotel, restaurant, catering). Imagine that you are holding a workshop in a hotel, the caterer is looking to buy food for the participants and there are no European-known foods grown locally during the season. This allows the organiser to find local exotic foods for his participants. Why buy apples from Spain, when you can probably find local fruits that are in season?

Then what are the main features of the project?

We’re providing local farmers useful information using tools that they already have on their hands. For instance, a woman who produces pineapple juice at home somewhere in Benin is looking to increase her income to feed her family, but lacks the knowledge, time and financial resources to do so. Then we help them do better business through increased knowledge, with information that are provided right on her basic Nokia cellphone that she already has.

There is also the web to SMS feature, there is a website where people can buy SMS credits from the website itself to send a mass short message to people.

What are the main challenges that you face in developing this project?

Well, as with all projects, we do face a lot of challenges. First of all, providing training to the population that we vise is one of the challenges. It’s harder to train those who are not as familiar with the technology gadgets compared to their urban population counterparts. There is also a lack of capacity within the TSIs on a national level, which means that we need to first build the TSI’s capacity before the project can be of benefit to beneficiaries – which brings us to other problems, such as allocating the necessary resources for the project, and its feasibility for local TSIs to carry on after we have done training, but that’s another story.

So there is still support for the project, despite all challenges?

Of course, the president of Liberia supports the project by licensing agreements between the country and ITC; in Maldives we have the Ministry of Commerce who endorses our project and provides support. The project is also ongoing in countries like Burkina Faso, Mali, Senegal, Benin, etc and we are also soon starting in Fiji.

What about NGOs?

Unfortunately we don’t collaborate enough with NGOs yet – and we should. But over the last few years we have accumulated a large amount of useful information, and the best thing is that all this info is free, to anyone who may be interested in developing a similar project in their region to help their local farmers. We are happy to share our information with any NGO who requests for this knowledge – and we have been approached by NGOs in the past, as long as they have the resource to develop it.

So is this for international export then?

Let’s say the ministry of a certain country in Africa sees that there is a shortage of a certain food in a specific region, due to natural causes, droughts or floods and what have you. The ministry can search and sustain-

ably mobilize the country's own resources from an unharmed region to another in need. We are aware that international exports such as cargo exports are part of the contributing factors to environmental issues, so this project actually helps environment sustainability and country development, locally.

Why Africa in particular?

We are primarily aiming at the LDCs for – believe it or not – the availability of cellphones. Because of the lack of fixed telephone lines, computers and stable internet connections, cellphone trend in these countries are actually growing far stronger than developed countries, such as Switzerland, for example. Most everyone in developed countries will have a fixed phone line and internet at home or in their office, but not everybody will necessarily pay the monthly fee for a cellphone, whereas it's the com-

plete opposite scenario for LDCs. Take Liberia for example, nobody has a fixed phone line, but everybody will have a cellphone at hand.

What about impact? Have you observed positive results from your project?

We don't have the resources to conduct a study on impact yet, and we know that there is still much work to be done on this project. However, we have truckloads of anecdotes from locals who have benefitted, and are extremely happy with the service that they are getting. So that's how we know this has been helpful to the beneficiaries. We are fully aware that personal anecdotes cannot account for quantitative study figures, but at least that is a very good first insight into knowing that this project has good potential to be developed further – with the right resources.

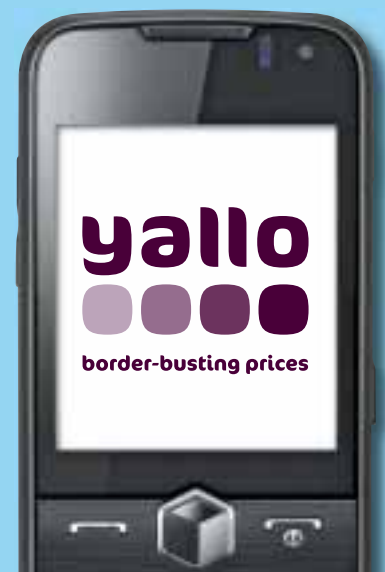
So what does the future look like to you?

Well, given that the project hasn't yet attained its maturity, we've had to face several challenges, such as a slow development in certain countries due to a lack of local capacity, but the technology needed to develop the project is there. One of our colleagues organized workshop invitations without one sheet of paper or e-mail: they sent out hundreds of SMS to local participants through this service, and everyone was kept instantly up-to-date on the progress of the workshop. So there is a great potential in the work that we do, although it's not easy. It's like sowing a seed for a plant, where the only difficult part is to watch it grow! (laughs) ■

1 Mr. Dard is the project manager for e-branding, e-training and mobile solutions at the International Trade Centre: dard@intracen.org

35 countries from 15 centimes*

www.yallo.ch



SIM cards and mobile phones are available here:



* CHF 0.15/min. for calls with yallo Prepaid from Switzerland to the fixed network in the following countries: Austria, France, Germany, Italy, Andorra, Belgium, Bosnia and Herzegovina, Brazil, Canada, Croatia, the Czech Republic, Denmark, Finland, Greece, Hungary, Ireland, Kosovo, Luxembourg, Macedonia, Malta, Montenegro, the Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Romania, San Marino, Serbia, Slovakia, Spain, Sweden, 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

ENTRETIEN

LÉO KANEMAN, DIRECTEUR DU FIFDH¹

DIX ANS DE PAROLE LIBRE POUR LA DÉFENSE DES DROITS HUMAINS



Un film, un thème, un débat.
Du 2 au 11 mars 2012, le FIFDH, qui fête cette année dix ans d'indignation contre les violations des droits de la personne toutes latitudes confondues, donnera la parole à celles et ceux qui se mobilisent pour que les droits des citoyens soient respectés partout dans le monde. Entretien avec son directeur Leo Kaneman et clin d'œil au premier parrain du FIFDH, Sergio Vieira de Mello.

LUISA BALLIN

Quel est le concept du FIFDH?

Il y a dix ans, lorsque nous avons créé le FIFDH, Yaël Hazan et moi avons été surpris de constater qu'à Genève, capitale mon-

diale des droits humains, il n'existait aucun festival sur les droits de la personne. Nous avons donc créé le festival autour de deux démarches indissociables: une démarche culturelle et artistique, avec un programme de films documentaires de création, et une démarche plus politique mais non idéologique, pour que ce rendez-vous soit une sorte d'interface du Conseil des droits de l'homme. Le Conseil des droits de l'homme, ne peut pas évoquer toutes les violations, il est composé par les Etats Membres. Le FIFDH est en revanche une tribune libre. Il était dès lors important de créer une structure qui puisse dénoncer les violations d'où qu'elles viennent et sans complaisance. Notre premier parrain a été Sergio Vieira de Mello, il a, en sa qualité de Haut commissaire aux droits de l'homme, soutenu notre démarche.

Qu'apporte le cinéma comme complément à cette démarche politique et citoyenne?

Le cinéma est comme la peinture: la qualité artistique des œuvres est très importante pour la mémoire historique et pour toucher le public. Si l'on se souvient de la Guerre d'Espagne c'est aussi grâce à Guernica, le chef d'œuvre de Picasso. Le cinéma est un observateur incontournable de ce qui se passe dans la société. Meilleur est le film, mieux on parlera des droits de l'homme. D'où le concept du FIFDH: un film, un sujet, un débat. Le film est une entrée, une introduction au débat autour d'une thématique.

Le FIFDH a lieu chaque année en même temps que la session du Conseil des droits de l'homme. En quoi ces deux entités sont-elles complémentaires?

Le Conseil est une institution indispensable, mais composée par les Etats parfois tentés par la *realpolitik*. Le FIFDH délivre une parole libre qui nous permet de débattre de tous les sujets, même ceux qui fâchent.

Il arrive que, sous la pression de l'actualité, des ONG et du Haut commissariat aux droits de l'homme, cette institution vote des résolutions qui l'honorent. L'exclusion de la Libye du Conseil en est un exemple.

Que répondez-vous à ceux qui vous reprochent de ne prêcher que de belles paroles?

Le FIFDH, basé à Genève, dans un pays occidental confortable, contribue au combat contre les violations des droits de la personne, certes de manière assez modeste. Nous sommes un relais pour ceux qui se battent sur le terrain et risquent leur vie. Mais il est important de propager leurs paroles et de rappeler leur engagement. Nous savons que, malheureusement, les violations sont innombrables et nous ne pouvons pas parler de tout, mais il est primordial que les citoyens sachent que le combat en faveur des droits de l'homme, ici et là-bas, est utile. Nous pensons que grâce à la mobilisation les choses changent. La résolution de l'ONU condamnant les disparitions forcées a permis à celles qui étaient appelées les «folles» de la Place de Mai en Argentine de continuer le combat, en s'appuyant sur une résolution de l'ONU. Autre exemple par rapport à l'actualité: l'évolution de la situation en Birmanie. Certes, il reste beaucoup à dire et à faire, mais le fait que le Prix Nobel de la Paix Aung San Suu Kyi ait retrouvé la liberté et que de nombreux prisonniers aient été libérés est aussi dû à la mobilisation du peuple birman, des ONG et à l'engagement des gouvernements qui ont condamné les violations des droits de l'homme au Myanmar. Nous voyons aujourd'hui des résultats. Plus important encore le Printemps arabe. Les peuples en révolte ont signifié au monde, que l'aspiration à la démocratie et à la liberté n'était pas relative aux marchés, à une source divine, à une culture et à une politique. La dignité humaine n'est pas une fadaise occidentale mais bien une aspiration universelle.

Qui soutient le FIFDH?

Notre «Conseil thématique» est composé de membres des principales ONG: Amnesty International, l'OMCT, la FIDH et Human Rights Watch. Nous sommes soutenus par des institutions comme la Ville et l'Etat de Genève, le Département fédéral des Affaires étrangères de la Suisse (DFAE), la Loterie romande et l'OIF. Mais nous sommes indépendants. Nous abordons les sujets que nous voulons. Nos sponsors comprennent que nous organisons des débats divergents. Sans leur soutien le festival n'aurait pas lieu.

Le FIFDH fêtera cette année ses dix ans. Quels seront les temps forts?

Nous allons évoquer le «Printemps arabe» et rappeler que les peuples ont envie, spontanément, de démocratie, que les femmes veulent que leurs droits soient respectés, que l'universalité de la Déclaration des droits de l'homme ne soit plus seulement un concept occidental, mais que ses valeurs sont partagées par l'ensemble des êtres

humains. Nous allons aborder la situation de ces révolutions arabes, car dans certains pays l'évolution de la situation est préoccupante. Des films sont censurés, des journalistes sont réprimés. Des citoyens sont emprisonnés pour leur engagement. Il faut que les valeurs que nous défendons puissent aussi être majoritaires dans ces pays. Nous souhaitons voir ce qui s'y passe un an après ces révolutions. Il y aura par exemple un débat entre une blogueuse tunisienne laïque et une activiste égyptienne musulmane. Ces deux femmes nous diront si l'islam est prêt à jouer le jeu de la démocratie. Ce qui nous permet de juger l'avancée de la démocratie dans ces pays se fera à l'aulne des droits des femmes. Il y aura aussi une soirée de solidarité avec le peuple syrien et une soirée débat entre l'écrivain et ambassadeur de Palestine à l'UNESCO, Elias Sambar, et la journaliste, écrivaine et ex membre de la Knesset israélienne, Yaël Dayan, fille du général Moshe Dayan. Sans oublier un débat sur le national-populisme en Europe,

en présence de Stéphane Hessel, d'Edgard Morin et de Daniel Cohn-Bendit. Dans le domaine du cinéma, de grands cinéastes seront présents, comme le cambodgien Rithy Pahn qui signe un film et participera à un débat sur le procès de Dutch, en présence de l'avocat de ce dernier, François Roux. Rithy Pahn fut une des victimes des Khmers rouges. Le 8 mars, Journée internationale de la femme, nous présenterons des films tournés par des réalisatrices iraniennes ou de pays arabes, dont Habibi, signé par une des rares cinéastes palestiniennes. Le public verra aussi le film de Werner Herzog sur la peine de mort et le film de fiction sur la guerre de Jerzy Skolimowski. Malgré les combats menés en dix ans par notre FIFDH, il reste tant à faire, ce qui nous motive à continuer. ■

Programme complet sur le site: www.fifdh.ch

¹ Festival du film et forum sur les droits humains



2012
VERNIER JAZZ

16.17.18 FÉVRIER 2012
SALLE DES FÊTES DU LIGNON

VERNIER JAZZ
20 ANS

LES ANNÉES FOLLES
JAZZ & JAVA
1920-1930

SWISS VERBA BUENA CREOLE RICE JAZZ BAND - NANY SWING - TRIO ALAIN RAY
Mise en scène: Jean CHOLLET - Direction Musicale: Beat CLERC - Décoration et scénographie: Co&Co Vevey
Ouverture des portes et restauration sur place dès 19h00

VERNIER
Une Ville pas Commune

service de la culture
www.vernier.ch/evenements
T. 022 306 07 80

Vente des billets:
sur place dès 19h00
ou chez nos partenaires

Stand info
baixert

fnac



PILET & RENAUD

PREGNY LES CHENES

**FOR SALE OFF PLAN:
11 VILLAS WITH GARAGE**

Living area of aprox. 140m² + basement
(210m² in totality)
Expected delivery late 2013
MINERGIE Label

From CHF. 1'350'000.-

CONTACT : 022 322 92 81
Maud.Dondain@pilet-renaud.ch

**COURTIERS
PARTENAIRES**

www.pilet-renaud.ch
boulevard georges-favon 2
1211 Genève 11

LES REPAS SCOLAIRES DU PROGRAMME ALIMENTAIRE MONDIAL EN HAÏTI DEPUIS L'AIDE D'URGENCE JUSQU'AUX PROJETS DE DÉVELOPPEMENT



**Genève/Port-au-Prince: suite
au tremblement de terre
de janvier 2010 en Haïti,
l'aide humanitaire a afflué
massivement vers le pays
dévasté. Dans ce contexte,
le programme de cantines
scolaires du Programme
Alimentaire Mondial (PAM) des
Nations Unies a joué un rôle-clé
en tant que filet de protection
sociale pour de nombreux
enfants et leur famille.**

LOYSE TABIN

Deux ans après le séisme, la fonction des cantines scolaires a évolué, mais ces dernières restent d'une importance cruciale pour le redressement du pays.

Le système éducatif haïtien était catégorisé comme étant l'un des plus défavorisés au monde, et ce déjà avant le tremblement de terre de janvier 2010: c'est pourquoi le PAM, présent dans le pays depuis 1969, avait mis sur pied des programmes de cantines scolaires, permettant aux enfants de recevoir un repas chaud et nutritif par jour. En effet, le lien entre scolarisation et alimentation n'est plus à prouver, puisqu'assurer un repas par jour encourage les enfants à venir en cours et améliore leurs capacités de concentration.

Le séisme de janvier 2010 en Haïti a bouleversé le pays, et les séquelles restent profondes. Dans le secteur scolaire, il a causé la mort de 1350 professeurs et de 38 000 écoliers, ainsi que la destruction de 4200 écoles. La communauté internationale, les

différentes organisations humanitaires et les gouvernements se sont tout de suite mobilisés pour prêter main forte au pays en ruine. Dans ce cadre, les activités de cantines scolaires du PAM en Haïti ont endossé un rôle bien spécifique. Malgré le report de la rentrée scolaire de janvier à avril 2010, les programmes de repas scolaires du PAM ont repris et se sont même intensifiés en intégrant de nouveaux établissements scolaires. L'objectif était de réunir les enfants, que ce soit dans les écoles ou dans les tentes qui les remplaçaient, afin de pouvoir leur fournir un filet de protection sociale. D'après Alphonsine Bouya, responsable des programmes de cantines scolaires en Haïti pour le PAM, les parents, qui craignaient d'abord d'envoyer leurs enfants à l'école, ont peu à peu repris confiance en voyant le nombre d'enfants qui affluaient à la perspective d'un repas chaud et nourrissant. Ceci a contribué à normaliser la situation, et les cours ont pu reprendre en avril.

Aujourd'hui, deux ans après le tremblement de terre, la situation a évolué en Haïti, même si les besoins restent considérables. Le PAM est dorénavant en mesure de cibler ses activités et a modifié son approche en divisant le pays en deux catégories: les zones qui ont été physiquement touchées par le tremblement de terre, dans lesquelles l'organisation met en place des programmes de secours et de redressement, et le reste du pays, dans lequel il est d'ores et déjà possible de se concentrer sur des programmes de développement. Le PAM travaille actuellement dans 3296 écoles à travers le pays et fournira des repas à 1,1 million d'enfants pendant l'année scolaire 2011-2012.

Dans chaque école, une équipe de cuisiniers et de cuisinières reçoit des stocks de denrées de base, telles que des céréales, des légumineuses, de l'huile et du sel qui lui permet de préparer les repas des enfants. Le PAM fournit également des marmites et

autres ustensiles de cuisine, et, plus récemment, a commencé à équiper les cuisines scolaires de fourneaux fonctionnant avec des briquettes en papier et carton recyclé. Ceci permet de diminuer la consommation de charbon du pays. De plus, le PAM s'efforce d'acheter les vivres sur le marché national, pour améliorer le fonctionnement de l'industrie et de la production locale.

Pour le PAM, fournir un repas quotidien à un enfant en Haïti revient à 29 centimes de dollars. Par manque de budget, l'organisation se voit forcée de refuser des établissements scolaires qui voudraient faire partie du programme. La demande est forte, et elle est renforcée par le discours du nouveau Président haïtien, Michel Martelly, qui a déclaré en octobre 2011, que «ventre affamé n'a pas d'oreilles, ce qui signifie que les enfants ne peuvent pas apprendre quand ils ont faim». Le gouvernement, conscient de l'importance du programme de cantines scolaires, a fait de l'éducation obligatoire et gratuite pour tous l'une de ses priorités.

Le PAM travaille ainsi en étroite collaboration avec le gouvernement haïtien pour mettre en place les programmes de cantines scolaires, dans le but de renforcer la capacité du gouvernement à gérer et à développer le programme. Selon Alphonsine Bouya, «l'objectif est que les repas scolaires deviennent partie intégrante des programmes gouvernementaux.» Le PAM vise également à accroître le nombre d'enfants bénéficiaires des repas scolaires, et veut augmenter la quantité de nourriture achetée localement. Dans ce cadre, le Programme de Développement des Repas Scolaires a récemment été approuvé, «marquant un éloignement des opérations d'urgence et devenant un véritable projet de développement à long terme» a ajouté la responsable des programmes de cantines scolaires en Haïti pour le PAM.

Les programmes de repas scolaires ont différentes fonctions: il s'agit bien sûr d'assurer la sécurité alimentaire des enfants, mais également d'augmenter le taux de scolarisation, notamment pour les filles, de s'assurer de la

régularité de la présence à l'école, d'améliorer les capacités de concentration des enfants ou encore de rompre le cycle de pauvreté. En Haïti, le principal problème n'est pas le taux de scolarisation à proprement parler, car le taux d'inscription à l'école est relativement bon. Cependant le défi est de conserver les enfants à l'école, car les absences répétées, les redoublements, ou les abandons sont fréquents. Les repas scolaires incitent les enfants à fréquenter l'école de manière régulière, leur permettant ainsi d'acquérir les outils et les capacités nécessaires non seulement au niveau individuel, mais également au niveau collectif pour favoriser le développement du pays. ■

D'avantage d'information:

Gaëlle Sevenier

Porte Parole du PAM à Genève

gaëlle.sevenier@wfp.org

Tél. 022 917 85 64

<http://fr.wfp.org/>

**L'HORLOGERIE
À GENÈVE**

MUSÉE RATH, GENÈVE
15 DÉCEMBRE 2011 - 29 AVRIL 2012

M

VILLE DE GENÈVE

Musées de la Ville de Genève

Dès maintenant

GB&M
LA NOUVELLE REFERENCE
ŠKODA

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

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

GB&M
LA NOUVELLE REFERENCE AUTOMOBILE

LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Alors que ces vingt dernières années virent le nombre croissant de suicides sur le lieu de travail alerter les pouvoirs publics, se développa la notion de «prévention des risques psychosociaux» avec la multiplication de ses diverses expertises connexes.

MARTINE THÉVENOT, OMPI

Les risques psychosociaux recouvrent des risques d'origine et de nature diverses portant atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés, ayant par là-même non seulement un impact sur la personne, mais également sur l'entreprise et son fonctionnement. Les risques psychosociaux sont à l'interface de l'individu (psycho) et de sa situation de travail. La place de plus en plus importante que revêt le travail chez l'individu rend ce dernier vulnérable. Parallèlement à cette vulnérabilité accrue, s'accroît inéluctablement la souffrance.

L'expertise sur les risques psychosociaux incite, et ce grâce à la politique santé («hygiène et sécurité au travail») dans l'entreprise, la pérennisation de ce que j'appellerai des «cellules d'écoute et d'accompagnement» (médiation, systèmes de communication avec les salariés, médecine du travail) définies comme des mesures préventives aux risques et de la prise en charge de leur suivi.

Sur la scène économique, les phénomènes de la mondialisation et/ou la globalisation ainsi que les crises économiques successives, ont entraîné l'exacerbation de l'incer-

titude socio-économique qui participe du sentiment de précarité chez les salariés. Des systèmes d'alerte ont été mis en place dans un nombre croissant d'administrations. Cependant les facteurs socio-économiques ont entraîné pléthore de conséquences sur les conditions de travail. La taylorisation des tâches et ses effets pervers, la déshumanisation, les nouvelles organisations du travail et la crainte du changement, la précarisation des contrats, s'ajoutent à un triste record de facteurs nocifs au «bien être» dans l'entreprise tels que incivilités, dégradation des relations entre collègues, harcèlement moral (appréciations altérées sur le travail, atteinte à la personne, actes empêchés [lorsqu'il est retiré au salarié les moyens d'exécuter correctement ses tâches de travail]) etc., ces derniers contribuant à la discrimination de la personne en affectant son intégrité physique et morale. De la mise à l'écart et de la catégorisation du salarié qui devient «le cas à traiter», ce dernier voit l'isolement le condamner sur un chemin déjà bien difficile pour qui sombre dans les limbes de la souffrance, le laissant inapte à gérer sa souffrance et à se protéger, induisant en lui la culpabilité.

Alors que les troubles inhérents à la souffrance se sont installés (TMS Troubles Musculo Squelettiques, dépressions, cancers), le taux d'absentéisme s'accroît. Les statistiques sur ce dernier devraient d'ailleurs s'ajouter à ceux sur le présentéisme: «être au travail alors qu'on devrait être à l'arrêt», conduisant inévitablement au burn-out. Dans tous les cas les statistiques de l'un viennent gonfler les statistiques de l'autre, tel un cycle irréversible.

Le capital de l'entreprise étant également son capital humain, le «que faire, avec quoi agir» ou «gestion des risques» devint une nécessité pour les administrations afin de promouvoir des plans qui à défaut d'être tous d'envergure permettraient de limiter les risques, voire de tenter de les éradiquer. Cette gestion doit s'associer à une politique de prévention dite collective, mais également à la prise en compte des maladies et pathologies professionnelles du stress.

Pour ce faire, trois points forts: objectif: réduction du stress, contrôle des facteurs de risque, actions sur les causes autant que faire se peut. En d'autres termes: établir un diagnostic: identifier les risques, les évaluer, décider des mesures permettant la suppression ou la réduction du stress (en sachant que les effets bénéfiques de la diminution du stress ne se maintiennent pas dans le temps. Il apparaît donc capital d'inciter à une démarche de prévention collective). Des mesures telles que: formation de l'en-



Book Now !

Meeting Promotion from CHF 88.- per person all included

Discover our special offer by typing: www.cpgva.ch/UNpromotion

Crowne Plaza Geneva - The largest 4* hotel in Geneva
302 rooms - 2 restaurants - conference centre - parking

75-77 Av. Louis-Casaï, 1216 Cointrin, Geneva, Switzerland
www.cpgva.ch, info@cpgeva.ch


CROWNE PLAZA
 GENEVA
 THE PLACE TO MEET

cadrement aux méthodes de management participatif, communication de l'entreprise sur ses objectifs, donner la possibilité aux salariés d'utiliser leurs compétences, formation du personnel aux nouveaux outils de communication et de travail, promotion du rôle des acteurs sur le terrain de la politique d'identification des risques de leur prévention, et des mesures à adapter sur le lieu de travail (médecins, médiation, RH, infirmiers) participent à la gestion du capital humain et peuvent permettre de diminuer les rotations incessantes de poste ou turnover, d'améliorer la motivation, de voir les coûts des assurances maladie freiner leur augmentation.

La santé est certes notre affaire personnelle mais également, lorsqu'il s'agit de l'environnement de travail et c'est bien là le sujet que l'on traite, celle des managers.

Cette gestion des ressources humaines ne s'externalise pas

Au travers de ce bref état des lieux qui n'est pas exhaustif, il m'apparaît important de rappeler qu'à titre individuel, notre regard vers l'autre revêt une place essentielle. Il doit être celui de l'entraide. «Ne faisons pas aux autres ce que l'on ne veut pas que l'on nous fasse» mais surtout «cela n'arrive pas qu'aux autres». Appelons cela comme on le veut (solidarité, humanisme, etc.), écouter qui est en souffrance, c'est déjà ouvrir une porte alors que cette dernière s'est rabattue sur une obscurité sans fond.

Voir poindre le jour alors que l'on se noie dans une nuit profonde.

Il est temps également de revoir les archétypes psychosociologiques: par exemple, et concernant le harcèlement moral, il est dit que le harcelé a un profil type, quid du harceleur? et pourtant, moult études démontrent que le harceleur tente dans son comportement envers son salarié de masquer ses

propres déficiences. Le démantèlement des schémas type des études sur le processus du harcèlement a toute légitimité s'il vise à combattre l'unilatéralité de la cause soit de la responsabilité. Au jeu des questions réponses, gageons que l'on n'arrive pas aux mêmes résultats que le classique: «il l'a bien mérité» adressé fréquemment à la victime. Il est dit également que chaque personne, harcelé comme harceleur, a son héritage personnel venant s'imbriquer dans ses relations interprofessionnelles. En cela ce n'est plus notre personnalité qui agirait mais notre «carapace» (nos peurs, nos craintes, etc.), notre «fausse personnalité». La psychologie a une grande part dans la prise en compte des souffrances et sa neutralité, soit son objectivité doit permettre de ne venir pas altérer la reconnaissance des causes ni annihiler le recensement des indicateurs de risques dans l'environnement professionnel. A certaines époques où l'empathie n'était pas de mise dans les entreprises, la prise en compte de l'individu et de son «empreinte» psychologique personnelle (réfutoons le terme «son passif») devient un point non négligeable dans l'étude comportementale du salarié. Aujourd'hui la prise en compte de ce facteur semble se mesurer à l'aube de quelques résultats positifs déjà obtenus dans la reconnaissance de la combinaison individu-travail, il reste cependant encore beaucoup à faire. Condamner implicitement le harcelé en tentant de déceler ce qui dans son comportement a pu débusquer «le loup du bois» (le harceleur) revient à considérer une seule partie du binôme partie intégrante de ce qui devait former initialement ni plus ni moins qu'une équipe, occultant ainsi une partie du dossier «conflits personnels»...

Ce thème sur les risques psychosociaux est très large à traiter et il y aurait encore beaucoup à dire mais l'intention de ce sujet aujourd'hui est simplement de rappeler que le dispositif écoutant écouté soit «la

communication en interne», revêt tout son sens pour remédier aux conséquences de la souffrance sur le lieu de travail.

Pour finir, cette petite prose ou comment une humble réflexion poético philosophique vient au secours de la personne qui se croirait «responsable de ce qui lui arrive»: «Pour changer le monde, il faut changer soi-même». «Connais-toi toi-même» nous disent Socrate et Platon au fronton du Temple de Delphes. Mais «je, est un autre» répond Rimbaud. Puisqu'il en est ainsi et si je n'ose pas, cet autre ne pourrait-il pas dire «non» à ma place?

En substance, nous sommes tous partenaires de cette prévention des risques. S'autoriser à refuser l'inacceptable pour les victimes en puisant en elles-mêmes, c'est s'autoriser à entreprendre d'essayer de retrouver sa juste place sur son lieu de travail, c'est s'accorder une reconnaissance, «la» reconnaissance, mais également forcer ou pérenniser le «travailler mieux» plutôt que de se laisser mener inéluctablement sur les chemins épars de la maladie, condamnant infailliblement le système mais surtout, nous condamnant personnellement. Encore une fois n'hésitons pas de le souligner, les «accompagnants» santé ont un rôle essentiel pour permettre de maintenir voire de renouer le lien entre le salarié et son lieu de travail.

Quoiqu'il en soit, souvenons nous toujours que «Je» ne suis plus ce que j'ai été, je ne suis pas ce que je crois être, ni ce que je serai dans l'avenir. En d'autres termes, «je» est toujours un «Autre en devenir», là est la richesse de l'être humain et cela pourrait signifier que nous pouvons trouver en nous la force de revitaliser notre propre capital personnel, pour redevenir «partenaire». C'est bien là que se situe notre devenir... notre avenir. De tout cela, d'aucuns diraient: plus facile à dire qu'à faire... ■



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



Rue de la Rôtisserie 8, 1204 Genève

www.auberceaudor.ch

Tél. 022 310 50 80

UNDP

MATCH AGAINST POVERTY – HAMBURG, GERMANY



UNDP, Goodwill Ambassadors Zidane, Ronaldo and Drogba support Horn of Africa. Annual all-star football match raises funds for and awareness of important poverty challenges

ADAM ROGERS

For the ninth consecutive year, the United Nations Development Programme's *Match against Poverty* drew a massive crowd to watch the Organization's all-star team take on a local club to raise funds and awareness for important poverty challenges. The 2011 match took place in Hamburg, and saw the city's HSV team take on Zinedine Zidane, Ronaldo and Didier Drogba and other superstars of European football past and present, at a charity match on 13 December, dedicated to the crisis in the Horn of Africa.

More than 24,400 football fans filled the HSV Imtech Arena to watch top players reach a 5-4 win for the UNDP team, which also included Christian Karembou, Fabio Canavaro, Rabah Madjer and Dida. Millions of sports fans worldwide watched the match through 14 global television broadcasters, or on the Internet. The event, organized by UNDP, is held in a different European city each year. The last two years were hosted by Benfica of Lisbon and Olympiakos of Athens/Piraeus. The Lisbon Match, which

took place in late January 2010 was dedicated to Haiti, and the one in Athens in December 2010 focused on both Haiti and Pakistan.

Sigrid Kaag, United Nations Assistant Secretary-General and Director of UNDP's Bureau for External Relations and Advocacy said the *Match against Poverty* represents the best of sports and the best of humanity. "The players and the audience have shown they are One Team for the Horn of Africa," she said.

Wilfried Lemke, speaking on behalf of United Nations Secretary-General Ban Ki-moon, as his Special Adviser on Sport for Development and Peace, said the proceeds of the 13 December game will go to the nearly 13 million people in need of assistance across the Horn of Africa. "I am delighted to see that the athletes, the UN family and the world of sport can work together to build a better world," he said. "The *Match against Poverty* has become a leading event

in the global fight against poverty. The annual event sometimes shares proceeds between global and local challenges, chosen by the host club. This year, two thirds of the match proceeds were to go towards the UN's attempt to tackle the ongoing food crisis in the Horn of Africa, while HSV originally intended to donate the remaining funds towards diverse community development projects in Hamburg. However, on the day of the Match, HSV President Carl Jarchow, said he and his team would donate all funds to the Horn of Africa crisis. "We are proud to be able to work with UNDP to organize this Match for such an important cause," he said. "Hamburg, through its port, has always been connected to the rest of the world. The *Match against Poverty* is perfectly in line with our values as a team, and as a community."

Cecile Molinier, Director of UNDP's Geneva Representation Office, said the annual event is an opportunity to establish "links of solidarity" between sports fans worldwide and disadvantaged people facing numerous crises in extremely challenging environments. "Football is one of those rare activities that really brings the people of the world together to focus on one ball," she said. "Our goal is to transform that ball into a cause – the cause of bringing justice, humanity and shared prosperity to all the people of the world."

Speaking at a press conference just before the Match, Zinedine Zidane, Ronaldo and Didier Drogba declared in unison their appreciation to the people of Hamburg for hosting the match. "It is amazing and encouraging to see so much solidarity and support for Africa from sports fans around the world," said Ronaldo, who scored a goal in the second period. "And also from so many football players on both sides who took time out from their busy schedules to travel to Hamburg in support of this important cause." ■

Version française: page 29

LA SOUVERAINETÉ DES PEUPLES AFRICAINS



Vendredi 13 janvier 2012, 18 h, les fonctionnaires et les conférenciers ont quitté leurs bureaux et salles de conférences pour le week-end. Cependant quelques irréductibles font régner dans un couloir du Palais une activité, voire une certaine agitation, dont la cause, se situe à mille lieux de ces préoccupations de fin de semaine.

CHRISTIAN DAVID, UNOG

El Hadji Gorgui Wade NDOYE, responsable et directeur du magazine panafricain a organisé pour fêter le 7^e anniversaire de son magazine en ligne (www.ContinentPremier.com), une conférence sur l'Afrique et la nouvelle géopolitique mondiale: *Souveraineté et Démocratie*.

Travaillant depuis le matin 6 heures, je me suis engagé à passer et je compte ne rester que quelques minutes. Seulement voilà, Gorgui n'a pas fait les choses à moitié, la salle est comble et le parterre d'intervenants est d'une richesse exceptionnelle.

Boubacar Boris Diop (écrivain sénégalais et philosophe), **Anne Cécile Robert** (professeur de Droit à Paris, rédactrice en chef adjointe au *Monde Diplomatique* – Paris), **Hugo Sada** (ancien journaliste à RFI, chargé du volet démocratie au sein de la Francophonie à Paris), **Assane Diop** (journaliste à RFI – Paris), **Sanou Mbaye** (économiste, écrivain – Londres), **Gilles Labarthe** (journaliste, auteur de nombreux livres sur l'Afrique notamment sur l'Or africain à Genève et Paris), le Professeur **Iba Der Thiam** (agrégé d'histoire, vice-Président de l'Assemblée Nationale du Sénégal Président du Comité Scientifique du Festival Mondial des Arts Nègres), **Pr. Awa Marie Coll Seck**, ancienne ministre de la santé du Sénégal, directrice exécutive du Programme «Faire reculer le Paludisme» – OMS - Genève. Les Ambassadeurs du Maroc **M. Hilale** et auprès de la Francophonie, **M. Bouabid**, complètent ce plateau.

Un proverbe zoulou, mentionné par un des participants, recommande aux chefs de villages, une fois par semaine, de se taire et d'écouter. Je recommande au lecteur curieux d'en savoir plus, de jeter un œil sur le lien du site de *Continent Premier*. Il est en effet difficile de choisir, parmi ce panel de personnalités quelle intervention prédominait tant elles furent passionnantes. Ils ont, tour à tour, dressé une analyse historique et prospective brillante de la mise



en place nécessaire d'une souveraineté des peuples africains. Le pillage des ressources par des groupes et des gouvernements étrangers, la corruption interne, les disparités géopolitiques concourent à empêcher la nécessaire union des peuples. Les «Etats Unis d'Afrique» pourraient et devraient, s'ils étaient mis en place, faire entendre leur voix, notamment auprès du Conseil de sécurité de l'ONU.

Le continent africain dispose de toutes les ressources nécessaires pour donner à sa population, le droit à une vie décente. Il est de plus, en passe de devenir, durant les prochaines décennies, le continent le plus peuplé du monde. Peut-il devenir plus démocratique et souverain dans chacun des pays?

Nul doute qu'une conférence telle que celle qui s'est déroulée en ce début d'année, contribuera grandement à faire entendre ce murmure africain et permettra de le rendre audible en le relayant et en l'appuyant avec toutes ces expertises, cette volonté et cette détermination. ■

Executive Education Executive Master in Development Policies and Practices Executive Master in International Negotiation and Policy-Making Intellectual Property, Diplomacy and Global Public Health Global Health Diplomacy The wto, International Trade and Development International Trade Law Practice under the wto Université d'automne des acteurs politiques suisses **Executive Education** International Law Practice under the wto International and Regional Negotiation Executive Master in Asian Affairs The wto, International Trade and Development Advocacy in International Affairs **Executive Education** Executive Master in International Oil and Gas Leadership

New Executive Programme in Geneva

EXECUTIVE MASTER IN ASIAN AFFAIRS
Working with Emerging Asia

November 2012 – July 2013
(Friday and Saturday twice a month)

Apply now <http://graduateinstitute.ch/executive/asia>

THE GRADUATE INSTITUTE | GENEVA
INSTITUT DE HAUTES ÉTUDES
INTERNATIONALES ET DU DÉVELOPPEMENT
GRADUATE INSTITUTE OF INTERNATIONAL
AND DEVELOPMENT STUDIES

STAFF REPRESENTATIVES' CORNER

PARTICIPATION, COMMUNICATION

It's February and time for the current UNOG Staff Coordinating Council to wrap up its activities. Here are some highlights of what the Council achieved (and was not able to achieve) this year.

**IAN RICHARDS, PRESIDENT,
UNOG STAFF COORDINATING COUNCIL**

Participation Turnout for Council meetings was high this year and all members who attended were able to make contributions and participate. Furthermore, all members who wished were able to attend training and many took part in working groups, negotiations and networking events with other staff unions. There were also a large number of motions which were voted unanimously, displaying the strong sense of purpose and unity among the members of this Council. This is a massive improvement on previous years and shows that the past has been firmly put behind.

Communication The Council is accountable to staff for its actions and in turn is made all the stronger by the active support and feedback it receives. The Council created a new website www.staffcoordinatingcouncil.org with

news updates on its activities, important documents, contacts, information on meetings, on the work the Council does, the services it provides and on the clubs and societies. Many of you have also been following this regular column in the UN Special and I am grateful for all the feedback received. In addition, we sent out broadcasts informing you of events and inviting your feedback.

The Council also held interactive townhall meetings with staff to update you and obtain feedback on pensions, internal justice, mobility and security in Geneva. The interaction we have had with you has been particularly enriching and allowed us to have a solid base of knowledge of what staff really need and aspire to.

Working with other staff unions This year we strengthened our links with other staff unions and built close bridges with the New York Staff Union. This spirit of cooperation enabled staff to speak effectively with one voice to the General Assembly in defending staff pay and to management on global issues such as travel, length of contracts, minimizing the impact of budget cuts, defending the Office of staff legal assistance, promoting transparent procedures in case of downsizing and preventing a system of mobility where staff would have to change duty station every three to five years.

Representation to management The Council actively took part in meetings with management in Geneva and with global

management in New York. This took place: through formal channels such as the Staff Management Committee (global) and the Joint Negotiation Committee (Geneva); through working groups, such as the global working group on mobility, the change management team and the Geneva working group on the crèche; and many more through ad hoc meetings, for example with the Secretary-General, the Deputy Secretary-General, the Director-General, UNOG's Director of Administration, various departments in Geneva and with the heads of the Department of Management in New York and the Office of Human Resources Management.

ePas assistance The Council established a committee to assist staff who had been given a bad ePas, had questions about how the system works, were not sure if the proper procedures were being followed or wanted to know how to go about the ePas. Thirty staff were assisted this year and several were where the ePas grade made a difference, able to subsequently obtain permanent appointments.

Legal assistance The Council established a committee to assist staff both to undertake a management evaluation and to go before the UN Dispute Tribunal. Not only did the Council provide advice and assistance, it also funded external lawyers in cases where staff could not be represented by the Office of staff legal assistance. In one example, a qualified staff member who had applied for a post but had not been

LINDEGGER
OPTIQUE
 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

considered or interviewed rightly won his case. In another example, outside the United Nations, a Council-funded lawyer was able to ensure that a crèche operator refunded deposits to UNOG parents when his *crèche* failed to open.

Crèche A staff-management working group was set up in September to examine how a crèche could be built at the Palais. Early on, it took the decision to focus on a crèche run by the UN, based on a similar model to that at CERN. It studied local legislation and rules and examined how other crèches function. This included a visit to the CERN crèche. Following this, a proposal has been made for a crèche for 80 children between the ages of 4 months and four years. It outlines the budget, construction needs, legal status, staffing and catering. It will be presented to staff shortly.

Career development Following concerns from a number of staff, the Council has brought to the attention of both the Director-General and the Secretary-General the problem of lack of career development of General Service staff in Geneva. Examples have reached us of staff kept at G-3 (i.e. lower entry level) for 18 years and this is not rare. The Council has agreed with UNOG management to examine not just individual cases but also the systemic issues that have led to this situation and to see how greater scrutiny can be brought about on staff selections at the G-1 to G-4 levels.

Mobility The Council through its membership of the Staff Management Working Group on Career Development and

Mobility has always maintained the position that mobility should not be for its own sake but to assist in the career development of staff and to benefit the Organization. With the Organization's current structure where different functions are distributed in an asymmetric manner around the world it is essential to find a system that matches that. On how the working group should work, the Council has also been clear that it should be able to explore all options relating to mobility in order to come up with a proposal that works for all. The Secretary-General had initially insisted that only a mandatory foreign-service-style model be studied. However, after insistence on the staff side, the working group will now work from first principles and firstly examine what would motivate staff to move before looking at how to put together a mobility system. It is expected that a final proposal will be ready by the summer.

Travel UN staff can be required to undertake significant travel to challenging locations as part of the job. Current travel entitlements are the least generous compared to other international organizations and civil services. Therefore the proposal of the Secretary-General to increase total journey times to qualify for business travel was not accepted by the Council. The Secretary-General had wanted this proposal to be adopted without it being the subject of staff-management consultations. However, the Council has insisted that all changes to working conditions must be discussed by staff and management around the table. This was the subject of a large amount of communication.

In addition, following a townhall with staff on the matter, the Council has put forward a number of proposals to reduce travel expenditure without further reducing the conditions of travel, an essential work tool. These include limiting the number of staff travelling at one time, putting in place measures to increase use of videoconferencing, and ensuring that USGs and ASGs also travel economy for journey's up to nine hours.

Long-serving short-term staff In July 2009, new rules were implemented for temporary staff under which they could work for 364 days before going on a three-month break. The Council was concerned about the impact this would have on short-term staff who had been at the Organization for many years and had legitimate expectations about their career at the UN.

It first successfully obtained that such staff should be given a transitional period of 24 months starting summer 2009 during which they would be placed on fixed-term status. This would allow managers the time to regularize them. However, not all staff were regularized and at the end of the 24-month period, some were due to be placed on temporary status following a 31-day break. This break would lead to such staff losing all accrued benefits including medical and pension. The Council went to great lengths to have the break removed working closely with affected staff to submit a legal case and arguing extensively on the matter with management in New York. However, the break stood and eight staff in Geneva were required to take it. It wasn't an easy moment for the Council. ■

  <p>Saturday 17th March Saturday 21st April</p> <p>WWW.GLION.EDU</p>	<p>OPEN DAYS 2012</p> <p>DISCOVER AN EXCITING CAREER IN HOSPITALITY, EVENT, SPORT & ENTERTAINMENT MANAGEMENT</p> <p>BACHELOR, POSTGRADUATE & MASTER DEGREES</p> <p>www.YourOpenDay.ch Contact: Mr. Alex von Arx ava@admission.ch / +41 21 793 11 11</p>	  <p>Friday 16th March Friday 20th April</p> <p>WWW.LESROCHES.EDU</p>
---	--	---

UN BON RÉSEAU... D'EAUX



Séparation du réseau d'évacuation des eaux du Palais des Nations

Le réseau d'évacuation des eaux du Palais des Nations, dans un esprit «greening», est modifié pour séparer les eaux de pluie des eaux usées, aujourd'hui mélangées dans un seul gros collecteur datant de la construction des bâtiments.

**EMMANUELLE HORVAT GANTET, ONUG
CRÉDITS PHOTOS: MICHEL BARONIAN**

Les travaux importants que vous avez pu voir cet automne et cet hiver face aux bâtiments du Secrétariat et du Conseil, côté lac, ont permis d'accéder à ce réseau enterré. La Section des bâtiments et des services techniques vous donne ici quelques explications sur ce chantier.

Un chantier sur les traces du «Greening the Blue»

A l'origine de la construction du Palais des Nations, les eaux de pluie étaient mélangées avec les eaux usées dans un seul collecteur qui était raccordé aux réseaux de la Ville de Genève. En cas de pluie, le débit du réseau unitaire de l'Office des Nations Unies (ONU) pouvait atteindre des niveaux im-



Des tranchées de 7 mètres

portants, engorger les stations d'épuration et créer des ralentissements dans le traitement des eaux. Pour une meilleure gestion des stations d'épuration, mais également dans le respect de l'environnement et des normes suisses, la Section des bâtiments et des services techniques de l'ONU adapte le réseau d'évacuation des eaux du Palais des Nations. Ainsi, les eaux propres de pluie, dorénavant séparées des eaux usées, sont évacuées vers le lac et seulement les eaux dites usées, telles les eaux sanitaires et de lavage, sont traitées en station d'épuration de la Ville de Genève. Ces travaux rejoignent une politique de développement durable que les Services centraux d'appui et l'Office des Nations Unies à Genève aspirent à appliquer au quotidien.

Préserver les essences végétales et s'adapter au terrain

Pour accéder à ces conduites d'eaux et au collecteur principal implantés dans le parc Ariana de l'ONU, il a fallu creuser le terrain et parfois les sites arborisés. La priorité a été de respecter les essences végétales, qui, pour certaines, rares ou très anciennes, ont valeur de patrimoine. Le Groupe des parcs et jardins les a identifiées afin qu'elles soient préservées pendant la conduite des travaux.

D'autres contraintes se sont imposées pour poser ces nouvelles conduites d'eau. Il a fallu creuser manuellement sous la galerie d'accès à la porte 30 et sous la conduite de prise d'air frais du bâtiment Conseil; adapter les engins de terrassement à la nature du terrain qui, dès les premiers mètres de tranchée, n'était plus en terre mais en matériau dur appelé molasse, ou plus communément cailloux. Au préalable des travaux, il a fallu aussi retrouver et identifier *in situ* toutes les conduites dessinées sur des plans qui datent de la construction des bâtiments. Cette reconnaissance s'est faite avec le concours des maçons de l'ONU qui se sont parfois faufilés dans des espaces d'une hauteur maximum d'un mètre!

Des excavations jusqu'à 7 mètres

L'évacuation des eaux se fait par un écoulement gravitaire, c'est-à-dire en pente depuis le Palais des Nations vers la place des Nations, point de raccordement vers le réseau public. Cependant, étant donné que le parc de l'ONU présente une pente plus élevée que la pente nécessaire à l'évacuation, les tuyaux face au bâtiment Conseil sont à 6 ou 7 mètres, alors que ceux vers la Place des Nations ne sont qu'à 3-4 mètres de profondeur.

Finitions: améliorer le revêtement et ajouter des abris à vélos

Les espaces retournés par les pelleteuses seront réaménagés et pour partie, améliorés. Ainsi le parking P-7 face à la porte 23 et au Bar de la Presse bénéficiera d'un revêtement bitumeux plus résistant et sera équipé de deux abris à vélos, d'un espace fumeurs et d'un îlot directionnel. Dans le respect des normes imposées par le projet de sécurité des années 2004-2005, les places de parking et le cheminement piétonnier le long du

bâtiment Secrétariat vont être éloignés de la façade.

Un réseau d'eaux «vert» à l'horizon 2015

Ce chantier s'inscrit dans une approche globale de la rénovation complète du réseau d'évacuation des eaux du Palais des Nations, et représente l'installation d'environ 1800 mètres linéaires de collecteurs. Cette rénovation a été planifiée en quatre tranches d'environ 400 mètres linéaires de tuyaux sur quatre bienniums car chaque étape mobilise environ un million de

francs suisses. Une première partie des travaux avait été conduite en 2009 sur les parkings P-2 et P-1 vers l'Allée des Nations. En 2011 c'est la partie de la porte 25 du bâtiment Secrétariat vers la porte 21 du bâtiment Conseil qui a été modifiée. Il restera deux tronçons, de la porte 21 à la porte 45 et enfin, dans la Cour du Secrétariat. C'est donc en 2015 que la totalité du réseau d'évacuation des eaux pluviales et des eaux usées du Palais des Nations coulera séparément pour un meilleur respect de l'environnement. ■

www.peugeot-diplomates.com

New Peugeot 508.
Quality time just for you.



PEUGEOT www.peugeot.com TOTAL
Combined fuel consumption (l/100 km): from 4.4 to 7.3. CO₂ emissions (g/km): from 115 to 169.

PEUGEOT SODEXA
SALES AND SERVICE INTERNATIONAL

On the occasion of the 82nd Geneva International Motor Show, Peugeot Sodexa invites you to meet its team at its dedicated Test Drive Center at the Holiday Inn Hotel Thurg Geneva Airport, on Wednesday 7th March 2012, from 10.00 am to 6.00 pm. Free access and reception for tax free customers of International Organizations.

PEUGEOT SODEXA - International Organizations and Diplomatic Sales -
115, avenue de l'Arche - BP 323 - 92402 Courbevoie Cedex - Tel.: +33 (0)1 49 04 81 81
Contact: Mr Gerard Champy - Tel.: +33 (0)1 49 04 82 57 - gerard.champy@peugeot.com

NEW PEUGEOT 508



PEUGEOT
MOTION & EMOTION

Île de Gorée — Sénégal

PHOTOS: WHIB/P.VIROT

TEXTE: P.VIROT/WIPIKEDIA

L'île Gorée ou Gorée est à la fois une île de l'océan Atlantique nord située dans la baie de Dakar (Sénégal) et l'une des 19 communes d'arrondissement de la capitale. C'est un lieu symbole de la mémoire de la traite des esclaves en Afrique, il est distingué à ce titre par l'UNESCO.

L'atmosphère attachante d'une île sans voitures ni bicyclettes, les tons pastels de ses façades, son climat agréable, mais aussi la proximité de la capitale ont conduit de nombreux artistes à s'établir à Gorée, temporairement ou définitivement. Le plus connu est sans doute le peintre Fallou Dolly et ses fixés sous verre, mais on peut citer également Moussa Sakho, Gabriel Kemzo Malou ou Cheikh Keita. Beaucoup d'entre eux sont installés aux abords du Castel. ■



World Quality Image Bank



IRIN-TRAVELLINE

HUMANITARIANS IN FOCUS



Children watch armoured vehicles of the International Security Assistance Force pass by in Arghandab Valley, southern Afghanistan. The future of humanitarian and development work in Afghanistan hinges on the ability of the fledgling Afghan national security forces to curb insecurity and restore stability as US/NATO forces prepare a gradual withdrawal from the country, aid agencies say.

© Jason Gutierrez / IRIN

Finding ways to raise the profile of humanitarian crises in the torrent of modern media demands flexibility and creativity.

BEN PARKER, DIRECTOR OF IRIN NEWS

Sometimes a single arresting image can do more to bring home the human reality of a crisis than reams of reports.

From a rain-sodden family making a living on the streets of Mogadishu to landslides in the Philippines, IRIN photographs highlight a wide range of today's most pressing crises around the world. While not professional photographers, IRIN staffers are adept at capturing the essence of a story in a single image – a very important talent in today's information-saturated world. These photographs are used to illustrate a particular article on the website (www.irinnews.org) and are also available for downloading.

Says IRIN photo editor Edgar Mwakaba of his colleagues: "IRIN's photographers have contributed immensely to the success of the public gallery. The differences in their styles have resulted in slideshows that are as diverse as the regions from which they originated. For example, we have highlighted the issues facing gold-panning girls of Madagascar, forced by circumstances to forego their education to eke a living for their families. Through the medium of photography, IRIN told the story of Congolese ex-combatants, walked with the Libyan rebels who overthrew their government, sat with the displaced migrant workers in the aftermath of the upheavals and even witnessed the recent flooding in Bangkok."

IRIN's photo library is one of its core services, providing a collection of thousands of catalogued high-quality pictures. High-resolution downloads are available for free use by other humanitarian non-profit agencies – some 10,000 such downloads were recorded in 2011. IRIN's photos have won a range of awards and have provided high-impact visuals to the publications of numerous leading organizations.

The unique IRIN service, which is part of the Office for the Coordination of Humanitarian Affairs, provides specialist news and analysis of humanitarian issues to an audience of millions, covering issues and parts of the world too often neglected or under-reported. Its team of professional writers and editors, with an extensive network of freelance correspondents, scours the trouble spots of the world for insight and devel-



© Kate Thomas/IRIN

Sub-Saharan African migrant workers arriving in Lampedusa, Italy, from Tripoli. The Libyan uprising against Col Muammar Gaddafi prompted thousands of third-country nationals to flee, some in unsafe boats, to Europe.

opments of relevance to the humanitarian enterprise, and presents the facts and trends in an accessible, readable style.

A central part of OCHA's mandate is to raise awareness of the needs of millions of people struggling to survive full-blown crises, as well as to signal new emergencies and monitor parts of the world recovering from previous disasters. In a high-speed, ultra-connected world, attention is in short supply. With a range of services and through multiple platforms, OCHA seeks to reach

out to decision-makers and the general public with authoritative and credible data and information about needs and disaster response. The IRIN service complements OCHA's technical reporting with thought-provoking articles, photos, films, and convenient weekly updates. ■

A selection of IRIN's most powerful photos was displayed in the UN headquarters in Geneva (the E-building of the Palais des Nations) until early January and is also available online (www.irin-

news.org/photo). The exhibition was launched by OCHA and the UN Office at Geneva as part of the run-up to Humanitarian Week in late 2011.

For more information about IRIN and its photo gallery, contact Edgar Mwakaba in Nairobi, edgar@irinnews.org or Catherine Trevelline in Geneva, trevelline@un.org.

More photos on: <http://ocha.smugmug.com/Themes/IRIN-Exhibition-2011/>



DIALOGUE FOR PERSONAL AND
PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Individual Coaching and Team Development: Focused on International Work

Because you work internationally, you face different opportunities and challenges. Deepen your learning, improve your performance, and enhance the quality of your life.

We concentrate on where you want to be in the future.

Contact us:

contact@dppd-international.com

www.dppd-international.com

P.S. DPPD coaches are experienced international workers and professional coaches

SOME THOUGHTS ON BANKING REFORM

**DR JOHN HEPTONSTALL,
GENEVA BUSINESS SCHOOL**

The financial crisis has produced no heroes, but a fine crop of villains. Blame has been attached to national governments and central banks, the buying public, real-estate developers, credit cards, the media, derivatives, the European Central Bank, the IMF and the rating agencies. The one consensus choice, though, is the banking system. Every suggestion as to how a repetition of the current chaos might perhaps be avoided in the future includes some proposal for banking reform. The ideas about what changes need to be made range from a limit on bankers' bonus payments to, at the other extreme, scrapping the whole banking and financial system and starting again from scratch.

Of the proposals for on-going reform of the banking system, as opposed to simply bailing out individual banks by taking toxic sovereign bonds off their hands, two stand out as the most serious. One of them, the recapitalisation of major banks, is already being implemented. The other involves major changes in the structure of the system itself, by enforcing a clear separation between traditional commercial banking and the portfolio of trading, underwriting, speculation, investment management and advisory services generally thought of as investment banking. The purpose of this brief paper is to suggest that neither of these possibilities really address the real problems.

A recent report by the Chartered Financial Analysts Society¹ suggests that a key contributory cause of the current crisis has been a failure to learn from past financial history. How true – and we may add to this the fact that one reason why control of the banks is so important is the tendency for them all to do the same (frequently unwise) thing at the same time! The writer has lived through the bubbles in tanker financing and REITs, through the LDC debt crisis of 1982, the Russian bond crisis, the Asian crisis of 1997 and the 'Ninja'² mortgages. They have one thing in common. None of them were caused by 'investment' type activities. They

arose from old fashioned commercial lending; but lending, usually on a massive scale, without proper credit analysis. The problem has undoubtedly been accentuated by the development of 'syndicated' lending, in which every bank in the syndicate seems to assume that somebody else in the syndicate must have done the due diligence.

The 1982 LDC crisis arose because major international banks had granted credits, sometimes in total more than twice their own capital, to Latin American countries that found themselves unable to service their borrowings. The credits had in fact become bad debts, but if the banks had recognised them as such, their own capital would have been wiped out. The banks were rescued, and the resulting 'Basle I'³ agreement set a minimum capital-to-risk asset ratio for banks active in international markets. The proposed 'Basle III'⁴ reforms set a significantly higher ratio of capital to risk assets, but this does not prevent the banks from making unwise loans in the future. In effect, it means that they can make even bigger loans before getting into trouble. There is of course a possibility that banks will learn from their mistakes this time and will in future have internal control systems by which credit and all other risks will be monitored, but this is quite separate from the capital ratios themselves.

In looking at the other proposal, the separation of functions, we should again pay due regard to the historical background. In the wake of the 'Great Depression' of the 1930s, the US Administration took steps to limit the power of the banks – and a key element in this process was legislation (Glass-Steagall Act, 1933) that no bank was to engage in both commercial and investment activities. The underlying logic was not clear, and the move was not extensively copied elsewhere. In Europe, the established tradition of 'universal' banking continued. The US legislation was much criticised by US bankers, and was revoked in 1998. The proposals

to return to something like Glass-Steagall look like a 'knee-jerk' reaction to the crisis. Certainly some of the investment banks did indulge in excessive exuberance in the derivatives markets, a major factor in the downfall of Lehmann Brothers, but it is once again the portfolios of the major commercial banks that represent the greatest danger to the international financial system.

But if neither increased capitalisation or restructuring of the industry are the key to preventing future crises, what remains? Logic suggests that, instead of providing a bigger cushion against the results of future mistakes that the banks might make, the solution should be to try to ensure that the mistakes are not made! There would seem to be two keys to this. One is better corporate governance within the banks themselves: it is difficult to believe that the 'Ninja' lending could ever have happened if the Boards of the lending institutions had known what was taking place. The other is better supervision by a competent authority (and not by the industry itself). The obvious authority is the appropriate central bank. Within the Euro Zone the situation is more complex, in that the European Central Bank has until now had little responsibility for regulating European banking practice. Europe is a large and highly diverse conglomeration, which clearly makes bank regulation difficult. But the United States, faced with almost comparable diversity, found a solution in the form of the 'Fed', a largely-decentralised central banking system, rather than a single institution. If the Euro Zone survives, perhaps that is the way to go. ■

¹ The Financial Times, 28th December 2011

² 'Ninja' – a loan made to a borrower with no income, no job and no assets

³ Basle I and

⁴ Basle III are agreements about minimum capital ratios in international banking; So called because they were orchestrated by the Bank of International Settlements (BIS) which is located in Basel, Switzerland.

HAMBOURG, ALLEMAGNE

MATCH CONTRE LA PAUVRETÉ



ADAM ROGERS

Zidane, Ronaldo et Drogba, ambassadeurs de bonne volonté du Programme des Nations Unies pour le développement, pour soutenir la Corne de l'Afrique. Rassemblant une pléthore de footballeurs renommés, le Match annuel a permis de lever des fonds et de sensibiliser l'opinion pour relever les défis de la pauvreté.

Pour la neuvième année consécutive, le Match contre la Pauvreté, organisé sous les auspices du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), a attiré une foule impressionnante de spectateurs, venus assister au match amical opposant l'équipe du PNUD, composée de grandes stars du football, à celle du club local, dans le but de mobiliser l'opinion et récolter des fonds en faveur de la lutte contre la pauvreté. L'édition 2011 du Match a eu lieu à Hambourg, entre l'équipe HSV de la ville et l'équipe du PNUD, formée par Zinédine Zidane, Ronaldo, Didier Drogba et d'autres superstars du football européen, en retraite ou en activité, qui se sont affrontées au cours d'un match caritatif, dont les recettes devraient être affectées à la crise dans la Corne de l'Afrique.

Le stade Imtech Arena du HSV a rassemblé plus de 24 400 supporters, venus admirer les joueurs de haut niveau parvenir à un score de 5 à 4 en faveur de l'équipe du PNUD, à laquelle s'étaient joints, à cette occasion, Christian Karembu, Fabio Cannavaro, Rabah Madjer et Dida. Des millions de fans à travers le monde ont regardé le match grâce à la transmission télévisée assurée par 14 diffuseurs internationaux ou via Internet. Organisé par le PNUD, cet événement a lieu tous les ans, dans une ville européenne. Ces deux dernières années, le Match s'est déroulé successivement à Lisbonne, sur les terres du club SL Benfica, et à Athènes, sur le

terrain du club de football grec Olympiakós Le Pirée. Le Match de Lisbonne, qui a eu lieu fin janvier 2010, avait pour but de récolter des fonds au profit d'Haïti alors que celui d'Athènes, en décembre 2010, était placé sous le signe de l'aide à Haïti et au Pakistan.

M^{me} Sigrid Kaag, sous-Secrétaire générale des Nations Unies et Directrice du Bureau des relations extérieures et de la mobilisation au PNUD, a déclaré que le Match contre la Pauvreté représentait à la fois le meilleur du sport et le meilleur de l'humanité. «Les joueurs et les spectateurs ont démontré qu'ils formaient tous une seule équipe pour la Corne de l'Afrique», a-t-elle fait observer.

S'exprimant au nom du Secrétaire général de l'ONU, M. Ban Ki-moon, M. Wilfried Lemke, Conseiller spécial du Secrétaire général pour le sport au service du développement et de la paix a précisé, pour sa part, que les recettes du Match contre la Pauvreté du 13 décembre seront reversées au profit de 13 millions de personnes ayant besoin d'assistance dans la région de la Corne de l'Afrique. «Je me réjouis de voir tous ces athlètes, la famille des Nations Unies et le monde du sport conjuguer leurs efforts pour construire un monde meilleur», a-t-il indiqué. «Le Match contre la Pauvreté est désormais un événement phare dans la lutte mondiale contre la pauvreté», a-t-il souligné.

Les recettes générées par cet événement annuel ont parfois servi à financer des projets internationaux ainsi que des initiatives locales, sélectionnées par le club hôte. Cette année, les deux tiers des recettes du Match devaient initialement être destinées à soutenir l'effort mené par les Nations Unies pour s'attaquer à la crise alimentaire qui sévit actuellement dans la Corne de l'Afrique, le club HSV ayant envisagé, à l'origine, de distribuer les fonds restants à divers projets de développement communautaire à Hambourg. Cependant, le jour du Match, Carl Jarchow, le président du club HSV, a fait savoir que l'équipe et les instances

dirigeantes du club avaient décidé, d'un commun accord, de verser la totalité des fonds au profit de la crise dans la Corne de l'Afrique. «Nous sommes fiers de pouvoir organiser, avec le PNUD, ce match au service d'une cause aussi importante», a-t-il expliqué. «Hambourg a toujours été reliée au reste du monde par son port. Le Match contre la Pauvreté est en parfaite adéquation à nos valeurs en tant qu'équipe, et en tant que communauté», a-t-il précisé.

M^{me} Cécile Molinier, Directrice du Bureau de liaison du PNUD à Genève, a déclaré que cet événement annuel était une opportunité pour établir des «liens de solidarité» entre les amateurs de sport dans le monde entier et les populations défavorisées, confrontées à de nombreuses crises dans des environnements extrêmement difficiles. «Le football est l'une de ces rares activités capables de rassembler les gens à travers le monde autour d'un événement unique, centré sur un ballon», a-t-elle expliqué. «Notre but est de voir ce ballon se transformer en une cause, celle d'apporter les valeurs partagées de justice, d'humanité et de prospérité à tous les peuples de la terre», a-t-elle conclu.

S'exprimant à l'occasion d'une conférence de presse juste avant le coup d'envoi du Match, Zinédine Zidane, Ronaldo et Didier Drogba ont manifesté, d'une même voix, leur reconnaissance aux habitants de Hambourg et à son club qui a accepté d'organiser le Match cette année. «C'est étonnant et encourageant à la fois de voir, en action, autant de solidarité et de soutien pour l'Afrique, de la part des amateurs de sport du monde entier», a déclaré Ronaldo, qui a marqué un but durant la deuxième mi-temps. «Et aussi de la part de tous ces footballeurs dans les deux équipes qui, malgré des calendriers professionnels très chargés, ont pris le temps de venir à Hambourg pour soutenir cette cause si importante», a-t-il poursuivi. ■

English version on page 18

ZEN ATTITUDE

TOUT LE MONDE A RAISON



© Xisco Biblioni

JEAN-LUC LA PLANETA

Deux personnes sont en conflit et demandent l'aide d'un coach. Ce dernier vient accompagné de son assistant en formation. Il demande à rencontrer les deux personnes concernées séparément. La première lui expose le problème et le coach après l'avoir écouté attentivement lui dit: oui, c'est vrai vous avez raison. Alors, il rencontre la deuxième personne, qui à son tour lui expose ses difficultés. Après une écoute patiente et silencieuse il finit par lui dire: oui, c'est vrai, vous avez raison. Tandis qu'il sort de ce deuxième entretien, son assistant, offusqué, lui dit: comment pouvez-vous leur dire à chacun qu'ils ont raison!! Vous devez trancher, c'est vous le professionnel quand même! Ce à quoi le coach répond: oui, c'est vrai, tu as raison.

Relatif et absolu

Quelle était la vérité de l'autre au moment où il l'a créée?

Chacun de nous a un point de vue spécial sur le monde qui l'entoure. Bien que notre réalité semble commune, il suffit d'échanger quelques mots pour se rendre compte que rapidement les points de vue divergent. Qui a tort ou raison? A ce niveau, tout est relatif. L'action juste ne serait donc pas de prendre position en cherchant à enfermer la réalité sous un seul regard, mais à enrichir notre propre vision en intégrant celle des autres pour appréhender notre partie extérieure: le monde. Sans l'autre pour éclairer le monde de sa vérité, que serait ma propre réalité?

Vaste organisme

Si au lieu de considérer l'autre comme un élément distinct, je le conçois comme une extension de moi-même, une autre cellule d'un vaste organisme dont nous faisons tous partie. Alors, être en conflit n'a plus de sens, tout comme je ne peux être en conflit avec l'une de mes propres cellules. Si j'éclaire ma réalité de ce nouveau paradigme, aider l'autre revient à s'aider soi-même tout comme les globules rouges alimentent en oxygène toutes les cellules sans distinction ni favoritisme. Ce qui n'empêche pas chaque cellule d'être unique et importante dans les rouages complexes de l'organe auquel elle appartient. Evidemment, s'il y a un problème, c'est que quelque chose est déréglé. Une cellule peut devenir un danger pour l'organisme. Comportement d'une cellule normale: prendre ce dont elle a besoin et donner ce qu'elle est. Comportement d'une cellule cancéreuse: prendre toutes les ressources pour elle et être immortelle.

Angle distinct

Permettre à l'autre de s'atteindre à travers moi, c'est accepter une coévolution basée sur le partage de nos regards, nos expériences et nos approches. Dans cette dynamique, je suis renseigné autant que je renseigne, je me nourris autant que je nourris. Là résident le secret du respect des équilibres et l'établissement d'un canal efficace dans la communication. Si l'on se place d'un point de vue absolu, la communication est un échange de regards placé sous des angles distincts. Imaginez le symbole infini, chacun dans la boucle: l'information part du donneur, passe par le receveur qui va la colorer par son expérience et elle retourne au point de départ.

Effet miroir

Au passage, il y a toujours une leçon à tirer, c'est-à-dire que ce qui cristallise dans ma réalité répond toujours à quelque chose qui doit se régler chez moi.

En effet, si je prends conscience que l'autre

à un problème, je peux être sûr que j'ai quelque chose à apprendre à mon niveau sur ce point. Si je ne suis pas dans ce regard en miroir, si je pense qu'en cherchant à résoudre un problème extérieur, je ne suis pas en fait en train de résoudre mon propre problème à un certain niveau, alors je suis dans le déni de mon propre dysfonctionnement. Pour me faire sortir de cet aveuglement, il y a des chances que la vie me réserve la situation jusqu'à ce que je la vois enfin. Et il y a fort à parier qu'avec la répétition s'ajoute un effet crescendo comme pour augmenter le niveau d'impact. Dans ce mode de fonctionnement (les autres ont un problème, mais pas moi) où les flux circulent à sens unique, mes réserves s'épuisent. Autrement dit, si je cherche à apporter une solution à l'autre sans examiner à quel niveau cela est en train d'agir sur moi, alors je vais me vider de mon énergie. ■

EXERCICES DU MOIS**Pour le corps**

Avec votre pouce appuyez modérément quelques secondes sur la paume de la main opposée.

Puis faites de même sur le dos de la main. Quelle différence remarquez-vous au niveau du point d'appui en enlevant le doigt?

Pour l'Esprit

Lister de mémoire la couleur des yeux des personnes qui comptent pour vous.

A méditer – *Ce que vous pardonnez à vous-même, vous le pardonnerez toujours aux autres et ce pour quoi vous vous condamnez, vous condamnerez toujours les autres.*

Christophe ALLAIN

REDÉCOUVRIR LA GRÈCE



Depuis quelques années déjà, la Grèce est confrontée à des graves difficultés de toutes sortes. La nouvelle année sera vraisemblablement un peu plus difficile encore que la précédente.

MARGARETA STROOT

Beaucoup de jeunes commencent à partir, à chercher un travail dans un autre pays. Le tourisme, qui représente une source très importante de revenu, rencontre aussi des difficultés. Pendant ce temps les dettes s'accumulent.

La Communauté Hellénique de Genève en collaboration avec le Consulat Général de Grèce et avec le soutien de la Ville de Genève organise le 3 mars une soirée culturelle et récréative placée sous le thème «Redécouvrir la Grèce». Il s'agira d'une formidable occasion d'admirer des costumes et des danses traditionnels grecs tout en savourant la célèbre cuisine méditerranéenne, mais aussi de participer à différents ateliers dont l'un sera consacré, précisément, à la cuisine grecque. Les plus petits auront leur «coin grec des enfants», prévu spécialement pour laisser le temps aux parents d'apprendre quelques pas de danse grecque. Chose pas facile!

Le but de cette soirée, qui bénéficiera de la participation de l'office national du tourisme, sera de nous emmener pour quelques heures dans ce superbe pays, berceau de la civilisation moderne, de la cuisine saine, d'une musique sans pareille qui raconte l'histoire grandiose de ce peuple. En prenant cette initiative, la Communauté Hellénique vise à soutenir les efforts de son peuple en incitant les étrangers à se rendre en Grèce pour admirer la beauté du pays, mais aussi pour voir et essayer de comprendre ce qui arrive à ce peuple martyrisé. ■

Samedi 3 mars 2012, de 19h à 1h
www.communaute-hellenique-geneve.ch



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

 Hôtel 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

FESTIVAL DE CINÉMA BLACK MOVIE 2012 FIN DU MONDE? À VOIR...



People Mountain, People Sea de Cai Shangjun, 2011, Chine

Du 17 au 26 février 2012 – Dans Cinéphile incorruptible, Black Movie transforme la prophétie en matrice de sa 13^e édition. Les secousses d'un monde globalisé et sens dessus dessous prolifèrent dans les 52 longs métrages de la sélection. Haut les cœurs! Financières, planétaires ou personnelles, toutes les crises sont à l'honneur.

ANTOINE BAL

Films froids, polars oniriques, fictions douces ou dynamitées, le festival multiplie les bouffées d'absurdités pour prendre de la hauteur. Cette programmation 2012 à dominante asiatique célèbre aussi un jeune cinéma grec extralucide, quelques perles du cinéma arabe, le cinéma de genre japonais et le documentaire animé.

Pour naviguer à vue dans ce cinéma qui l'agite, Black Movie propose un lexique inédit de huit figures emblématiques: d'un bout à l'autre du globe, les Petits, les Tendres, les Solitaires, les Fauchés, les Aliénés, les Armés, les Rembobinés ou les Fantômes aiment ou abdiquent face au désordre.

Dans la section Fauchés, les prolétaires traquent des sillons de survie dans l'économie

souterraine: *People Mountain, People Sea*, *eastern* dantesque de Cai Shangjun (Lion d'Argent à la dernière Mostra de Venise), amorce un voyage vertigineux dans les tréfonds de la société chinoise. *Black Blood*, chronique terrienne racée du compatriote Miaoyan Zhang (vainqueur du Prix du Public à Black Movie en 2008) suit en huis clos une famille de paysans forcée de vendre son sang pour espérer des jours meilleurs.

Le cinéma coréen contemporain impose quelques touches remarquables dans l'ensemble des sections: deux opus enveloppent avec un charme irrésistible les obsessionnels amours triangulaires d'Hong Sangsoo (*Oki's movie/The day he arrives*). Park Chan-wook s'autorise une petite ethnographie chamanique à l'aide de son

smartphone (*Nightfishing*) pendant que Zhang Lu raconte avec un réalisme cru la complexité d'une frontière gelée entre les deux Corée et la Chine (*La Rivière Tumen*).

Mais les cinémas arabes et grecs réservent peut-être certaines des plus belles surprises de cette édition. Parfois les contraintes de la crise semblent en effet stimuler avec une efficacité désarmante la créativité de certains cinéastes: *Attenberg*, *Canine* et *Alps* des grecs Athina Rachel Tsangari et Yorgos Lanthimos sont de ces films insondables et extralucides qui vivent longtemps dans l'esprit du spectateur. Un cinéma low-budget puissant et libre, un cinéma d'émancipation. Ailleurs on respire un peu de sérénité avec les trois vieux sages du touchant documentaire marocain *Les tortues ne meurent pas de vieillesse* (Hind Bencheikroun &

Sami Mermer)... *Ok, Enough Goodbye*, blues-soliloque d'un quadra libanais qui peine à sortir de son cocon, est certainement le petit bijou inattendu du programme.

D'autres, les Aliénés, en proie à leurs questionnements flottent ou pètent les plombs loin du monde. Le coréen Kim Ki duk, retiré au sommet d'une montagne, se filme et chante *Arirang*, la lamentation des hommes en déroute. Le maître russe Alexandr Sokurov (Lion d'Or de la Mostra de Venise 2011) revisite Faust par une adap-

tation magistrale signant ainsi le dernier volet d'une tétralogie colossale sur le pouvoir et la corruption.

De crises globales en crises ordinaires, c'est sur une aire de fin de monde post-Fukushima que Black Movie empoigne avec fougue la main du jeune Sumida, héros du grandiose *Himizu de Sion Sono*, pour courir avec lui et brandir poing levé sa verve cinématographique remplie d'espoir! ■



Toomelah de Ivan Sen, 2011, Australie

CAGI: LE KIOSQUE CULTUREL À L'ONUG



FÉVRIER 2012

CONCERTS: Pop – Rock – Jazz – Variété

- 16 février: Véronic Dicaire – Arena
- 3 mars: Celtic Legends – Théâtre du Léman
- 5 mars: Joe Bonamassa – Théâtre du Léman
- 15 mars: Thomas Dutronc – Palladium
- 15 mars: Simple Plan – Salle des fêtes Thonex

CLASSIQUE: Opéras – Récitals – Ballets

- Du 4 au 12 février: *Glory*, ballet d'Andonis Foniadakis – Bâtiment des Forces Motrices
- 19 février: Matthias Goerne, récital – Grand Théâtre
- 21 février: *Giselle*, ballet en 2 actes, par le Ballet Opéra National de Kiev – Théâtre du Léman
- 23 février: Natalie Dessay – Victoria Hall
- 25 février: André Rieu et le Johann Strauss Orchestra – Arena
- 25-26 février: Monumental opéra, *Aida* – Théâtre du Léman
- 28 février: Nicholas Angelich – Victoria Hall

THÉÂTRE – COMÉDIE

- Du 8 au 19 février: Crazy Horse «Forever Crazy» – Théâtre du Léman
- 23 février: *Rideau!* / Guy Bedos – Théâtre du Léman
- 28-29 février: *Le technicien* – Théâtre du Léman
- 8-10 mars: Jamel Debbouze – Théâtre du Léman
- 14 mars: *Tartuffe* – BFM
- Jusqu'au 31 mars: *Le clan de divorcées* – Uptown Geneva

CIRQUE

- 22 février: *Les Étoiles du Cirque de Pékin: Mulan* – Arena

EXPOSITIONS

- Jusqu'au 26 février: Exposition Bieler – Fondation Gianadda, Martigny

Retrouvez toutes ces offres et plus sur notre blog: www.cagi.ch/blog

Noël

Wonderful Sales

FOURRURES

GENEVA tax free sales



1, place Claparède - 022 346 28 55 www.noelfourrures.ch

SWISS PAGES

EDELWEISS: A NATIONAL FLOWER OF SWITZERLAND (ALTHOUGH UNOFFICIALLY...)



How much do you know about Edelweiss – the Queen of Alpine Flowers? Perhaps, not much. Do you know that this Queen of Alpine Flowers, as the Edelweiss is sometimes called, has its mysteries, legends and paradoxes? Interested to learn more? Welcome to this article!

EVELINA RIOUKHINA AND CECILIA BATAČ

If you arrive in Switzerland via Geneva, one of the first things you will see – along with banks, watches and chocolate advertisements – is the Edelweiss flower. If you arrive in Switzerland via its biggest airport in Zurich, the Edelweiss is everywhere. You see it in the souvenir shops, on the walls of the arrival and departure halls, and in the small train connecting the terminals. When you come to admire the mountains of Switzerland, you will certainly see and admire the alpine flower Edelweiss as well. This little and mysterious flower, one of the symbols of Switzerland, is even regarded as the national flower of Switzerland (although unofficially).

The scientific name of this flower is *Leontopodium alpinum*. It is a well-known alpine mountain flower, belonging to the sunflower family. This flower is so popular and typical for Switzerland that its popularity and alpine uniqueness brought in the 19th century the idea to adopt the Edelweiss as a national symbol of Switzerland. The Edelweiss does not enjoy protection in Switzerland at the national level, but it is protected in the 14 cantons where it is found: Ticino, Graubünden, Valais, Vaud, Fribourg, Bern, Appenzell and the whole of central Switzerland.

You will be surprised to learn that an Edelweiss bloom is not really a flower as such,

but a set of 500 to a thousand tiny florets grouped in several heads (between 2 and 10 of them) surrounded by 5 to 15 white velvety leaves, that it is fertilized by flies. It is thought to originate from the high Alps but it is, in fact, a native to the Himalayas, and was totally unknown in the territory of Switzerland until the end of the 19th century.

The real home of the Edelweiss, or its original “birthplace”, is in the high plateau of the Himalayas and Siberia, where there currently exist about 30 little-known species in the wild. The plant “migrated” to Europe

Education/enseignement



➤ ENTOUREZ-VOUS DE NOUVEAUX TALENTS!

Vous souhaitez insuffler une nouvelle dynamique au sein de votre société?
UNI-EMPLOI vous propose un vivier de jeunes talents prometteurs et motivés, désireux d'apporter leurs compétences et leur énergie à l'évolution de votre société.

Besoin d'un soutien pour des cours privés ou du jardinage?
UNI-EMPLOI répond aussi à votre demande.

Jobs d'appoint, stages, emplois fixes... contactez-nous
www.unige.ch/emploi

UNI-EMPLOI
 LA CONNEXION ENTREPRISES-UNIVERSITÉ

UNIVERSITÉ DE GENÈVE
 Département de l'Instruction publique, de la culture et du sport
 Office pour l'orientation et la formation professionnelle et continue

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

during the Quaternary ice ages and today, it is found in the alpine region of Switzerland, Italy, France, Austria, Germany, Spain, and the Balkans at an altitude between 1,500 and 3,000 metres. At one point, it was regarded as an endangered species, but today it is cultivated in the Valais and even in some private gardens.

The origin of this flower and its botanical nature are not only the paradoxes. The flower itself has its mysteries and legends. Among the legends associated with the Edelweiss, the most famous is the one that tells of a bold suitor who put his own life in danger climbing a steep rock to pluck the white flower as a gift for his beloved.

“The star of the snows”, as the Edelweiss is sometimes called, has also a dark history associated with Nazism during the Second World War. In 1935, the German Wehrmacht’s alpine unit used the flower as part

of the insignia on its uniforms. However, towards the end of the Second World War, the Edelweiss became the symbol of German resistance against Nazism. The “Edelweiss pirates”, groups of young workers who had turned against Nazism, were sort of active urban guerrillas against the regime. The famous song “Edelweiss” in The Sound of Music is also associated with patriotic resistance to Nazism. This is another paradox of this flower that is of historical nature this time.

This is where we stop with the story about the Edelweiss. Do you want to see this flower without going to the Alps? Impatient to see it after having read our article? Nothing is easier than that because you can see the flower right here in Geneva! It gets even better as the place is very close to the Palais des Nations and walking distance from our work that you can even go during your lunch break. The Botanical Garden in

Chambésy keeps the large alpine rockery where you can marvel at the mystery of this alpine flower. While looking at this flower there and/or studying it, perhaps you will be able to tell us more of its legends and myths or find out more of its paradoxes! ■

*Edelweiss, edelweiss
Ev’ry morning you greet me
Small and white
Clean and bright
You look happy to meet me*

*Blossom of snow
May you bloom and grow
Bloom and grow forever
Edelweiss, edelweiss
Bless my homeland forever*

from the song *Edelweiss*,
the Sound of Music

Education/enseignement

Ecole La Découverte



Pour vos enfants de 3 à 12 ans

Une pédagogie qui donne du sens
aux apprentissages

En français et en anglais

Horaires continus de 8 h 30 à 15 h 30

Possibilité «after school activities» jusqu’à 18 h 00

11, av. Sécheron
1202 Genève

Tél. 022 733 54 33
www.decouverte.ch

20 ans
en 2012

FRENCH LANGUAGE SUMMER COURSES 2012

COURSES AT ALL LEVELS

from June 25th to August 24th (3 separate sessions)

INTENSIVE COURSE FOR BEGINNERS

from June 25th to August 24th

UNIVERSITY PREPARATORY COURSE

from July 16th to August 24th

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



ST. GEORGE'S SCHOOL IN SWITZERLAND

The Art of Learning Since 1927

Day School, Boarding and Summer Camp

Campuses in Montreux, Verbier and Neuchâtel

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

PÉRIPLE HIVERNAL EN PAYS CHAMONIARD



«Les montagnes sont un monde à part: elles sont moins une partie de la planète qu'un royaume indépendant, insolite et mystérieux, où les seules armes pour s'y aventurer sont la volonté et l'amour»
«The mountains are another world: They are less a part of the planet and more a separate kingdom, unusual and mysterious, where the only weapons for adventure are willpower and love.»

CHRISTIAN DAVID, ONUG

Cette citation, extraite du livre de Gaston Rebuffat «Neige et roc» (1959), figure en bonne place sur un panneau dans l'espace Tairraz, musée du centre de Chamonix. Elle explique en grande partie pourquoi l'attrait à cette vallée que domine le plus haut sommet d'Europe, attire comme un aimant les visiteurs mais également fait rester ou revenir la majeure partie de ses natifs.

Pour commencer cette visite de la montagne, restons sur le plancher des vaches. L'espace alpinisme du centre de la ville est

constitué comme un refuge qui guide les visiteurs aux travers de l'évolution des personnages mythiques, des techniques et des matériels depuis plus d'un siècle et demi. Pour prendre la mesure et la dimension de la montagne, l'espace «5 stars» permet au visiteur, grâce à un écran tactile de choisir et d'escalader virtuellement lui-même son «sommet préféré». Un simulateur d'escalade (exclusivité mondiale), comprenant des différents degrés de difficultés, donne au visiteur les bases pour positionner ses points d'appui sur une paroi. Toujours bien

au chaud dans le même bâtiment, et avant de traverser les rues de la ville, une halte au musée de la cristallerie démontre que la montagne est non seulement riche en trésors éphémères comme la neige et la glace mais qu'elle peut aussi fixer dans la roche toute sa beauté.

La neige est tombée: sur les hauteurs, nous montons vers les Houches, pour un rendez-vous télémart. Mon niveau de ski étant équivalent à la température de la neige, j'ai tout de même quelques appréhensions. La pente de la Combe de Vioz est assez douce et mon moniteur d'une patience à toute épreuve; j'ai la chance de rencontrer Sébastien Mansart, préparateur physique à la commission nationale française. Fléchissement de la jambe intérieure, le talon étant libre, le premier virage est quelque peu déséquilibré, mais finalement la neige fraîche freinant ma descente et la pente douce me permettent presque de croire que je sais skier avec même quelque élégance! Le télémart a pu bénéficier de l'évolution



des technologies dans le domaine du ski. Cette technique ancestrale inventée en 1868 en Norvège, réapparaît en 1975 aux Etats Unis et les premiers championnats du monde se déroulent en 1987.

Après cette activité, je me prends pour un sportif qui a faim. Nous nous dirigeons vers la Ferme à Payot, toujours aux Houches (www.lafermeapayot.com) pour un goûter dans un cadre rustique. De l'autre côté de

la table, de part et d'autre de la grande baie vitrée donnant sur la ferme, chèvres, et humains se regardent avec la même curiosité. Les biquettes nous encouragent à goûter leurs spécialités fromagères déclinées en fromages frais, demi frais ou secs, parfumés au piment d'Espelette ou à l'échalote (ce dernier a reçu un prix) servies par la mère de Pascal, le maître des lieux qui est également accompagnateur en montagne et spécialiste de la faune sauvage.

Chamonix centre ville, je tombe en arrêt devant une bande dessinée (français, italien ou anglais): «Chamonix Mont-Blanc, toute une histoire», Elisa Giacomotti et Jean-Marie Cuzin, les auteurs y narrent l'histoire d'un lieu de légende, dont l'histoire ponctuée par des épisodes tour à tour fameux ou douloureux, synthétise et explique en quelques pages ce que cette vallée représente vraiment pour ses habitants.



Décidément, je ne suis pas raisonnable! Pour finir en beauté ce week-end, un repas à la maison Carrier. Pierre Carrier, chef étoilé parle de sa cuisine et de ses montagnes avec la même passion et nous délivre une œuvre d'art qui, même à la lecture est un régal: poitrine de poularde de Bresse truffée sous la peau, rôtie à la broche, cuisses confites, Crêtes de coq et cardons de pays. Chamonix, à très bientôt, pour d'autres découvertes! ■

Education/enseignement

GENEVA BUSINESS SCHOOL
Real Business. Future Leaders.

BBA / MBA / DBA
Finance/Management
Digital Marketing
Sports Management

«Guaranteed Internships»

NEXT INTAKE: FEBRUARY 2012

INTERNATIONAL ACCREDITATIONS
AACSB EQUIS AMBA CHEA

Av. Blanc 53, 1202 Geneva, W. gbs-qs.ch E: info@gbs-qs.ch T: +41 22 906 94 94

The Open University Business School

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

MBA REGISTRATION CLOSES 31 MARCH

With **The Open University MBA**, you'll join a network of professionals from all over the world. We link your dailywork 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 to find more about our information session dates.

Discover more about our MBA
c.foley@open.ac.uk
www.open.ac.uk/business-school

ACCREDITED
AACSB EQUIS AMBA

BELLES HISTOIRES

FENÊTRE SUR LE MONDE



La rencontre avec Asha D'Souza c'est déjà, en soi, une belle histoire. Soirée d'été dans les serres de Pregny, l'un de ces lieux comme seuls les Helvètes savent les faire: douceur, beauté, calme et vin blanc. Quelques dizaines de convives, un verre à la main.

MARIE JOSÉ ASTRE DÉMOULIN

Banquet républicain. Un concept de démocratie ouverte et chaleureuse. Les citoyens sont invités, dans des structures publiques, à venir débattre autour d'un repas ou buffet gratuit. Il suffit de s'y inscrire. Vous n'en croyez pas vos yeux.? Moi non plus... avant d'y être allée! Et d'avoir apprécié la qualité de la nourriture, des intervenants et du lieu. Si l'idée vous intéresse. http://www.ville-ge.ch/culture/rousseau/programme_banquets_republicains.html

Asha est facilement identifiable. Port de tête altier, teint lisse, sourire lumineux. Elle m'accueille avec un français parfait ourlé d'un accent aussi léger et sophistiqué que le tombé de l'écharpe crème posée sur ses épaules. Décidemment, le talent qu'ont les femmes indiennes pour mettre en scène une étoile doit être ancré dans leurs gènes!

Asha, merci de prendre quelques minutes alors que vous n'êtes que de passage à Genève. Je vous connaissais comme collègue du BIT et je sais que, depuis, vous avez créé votre ONG en Inde, j'ai envie d'en savoir davantage!

Avec plaisir. En effet, après un passage à Terre des hommes, puis 8 ans au BIT, je suis repartie en Inde; dans ma région natale, le Madhya Pradesh. Mon mari et moi avions le désir de contribuer au développement de cette région. Comme notre ville se trouve sur un circuit touristique très prisé, entre le Taj Mahal et Khajuraho, nous avons eu l'idée de construire des chambres d'hôtes dans un quartier particulièrement défavorisé. Nous avons donc créé l'ONG *Orchha Mitra Vikas Samiti* (les amis de ORCHHA).

Pourquoi le choix d'un quartier défavorisé?

Ce quartier bénéficie d'une vue exceptionnelle mais il est habité par des familles de basse caste, vivant dans des conditions très difficiles souvent dans l'extrême pauvreté et l'exclusion. Nous avons eu envie de contribuer à l'amélioration des conditions de vie et de l'estime de soi de ces «intouchables». Nous voulions surtout leur faire comprendre que pour les étrangers, le concept de caste n'existe pas!

Et le contact avec des touristes a permis cette prise de conscience?

Absolument. Des discussions, des échanges ont lieu sur les mariages, les coutumes locales. C'est une excellente façon de modifier les relations hommes/femmes, par exemple, car les Indiens découvrent ainsi différentes façons d'être en couple. Plusieurs femmes

disent maintenant qu'elles laisseront leurs filles choisir leur partenaire. Et puis les «intouchables» sont surpris – et ravis – de voir que des étrangers acceptent de partager leur table!

A quels obstacles vous êtes-vous trouvée confrontée?

L'étape la plus délicate a été d'expliquer le projet aux familles. Les gens se méfiaient des ONG. Nous les avons rassurés et avons pris le temps de préciser nos engagements et les leurs.

De quels engagements s'agit-il?

De notre côté, nous construisons dans leur maison des sanitaires, qui seront partagés entre la famille et les clients, ainsi qu'une chambre d'hôte. La famille s'engage à rembourser, sans intérêt, le montant investi chez elle par l'ONG, uniquement à partir des revenus générés par la location de la chambre. Une fois la dette remboursée, ils peuvent se retirer du programme et garder les infrastructures. A ce jour, la majorité des familles participantes a doublé ses revenus.

Où en êtes-vous après quelques années de fonctionnement?

Cinq maisons d'hôtes sont en fonctionnement actuellement et deux de plus en cours de réalisation. Au bout de deux ans et demi, le taux d'occupation a atteint 45%. Outre le bénéfice économique engendré, les familles ont réellement pris confiance en elles-mêmes et ont amélioré leur place dans la société. Certaines sont même allées réclamer leurs droits auprès de la municipalité pour l'approvisionnement en eau ou la levée plus régulière des ordures. Et ont obtenu gain de cause!

Et avez-vous constaté d'autres bénéfices secondaires?

Sans aucun doute: d'une part, nous contribuons à la prévention des migrations et, d'autre part, à une meilleure hygiène dans le quartier.

En quoi l'ONU ou le BIT ont-ils constitué des ressources pour vous?

Début 2010, nous avons bénéficié d'une subvention du Fonds 1% de développement auquel contribuent certains fonctionnaires internationaux. Cette allocation a permis la construction de 20 toilettes/salles d'eau pour 20 familles de basse caste. Quant au BIT, ça a été une véritable source d'inspiration. J'y ai appris énormément de choses au niveau de la gestion de projets; de la négociation avec des acteurs institutionnels et locaux; et puis, l'idée d'un tourisme humain, à petite échelle et basé sur les ressources locales (community-based tourism)

sur lequel j'avais travaillé a été le moteur de notre réflexion.

Et l'avenir? D'autres projets?

Nous aimerions établir un réseau de homestay en Inde qui favorise l'échange culturel et le développement de la communauté qui accueille les touristes. Le défi est de trouver l'équilibre entre le maintien de la culture locale et l'ouverture à d'autres modes de vie. Mais, l'avenir, c'est surtout celui des familles qu'on aide! Rien ne me rend plus fière que d'entendre un père de famille dire qu'il peut désormais acheter du savon et que ses filles vont à l'école tous les jours!

Je laisse Asha s'éloigner dans le parc, d'un pas tranquille et assuré! J'ai juste envie de lui souhaiter bonne route... ■

Pour en savoir plus ou visiter l'Inde avec d'autres yeux:

- <http://orchha.org/index.fr.php>
- <http://www.orchha.org/>

Fonds 1%

- www.onepercentfund.net/onepercent_fund@yahoo.co.uk

Loisirs

L'ESPRIT DANSEUR

SOLANGE BEHOTEGUY

Parfois j'aimerais danser avec les loups, d'autres fois avec la pluie ou juste avec ma solitude peuplée de fantômes, d'images, de mouvements, de mémoire. J'aimerais même danser avec mes rêves... me balancer au rythme d'une cloche; ce genre de rythme qui naît comme une révolte du corps et se perd dans la puissance de la profondeur.

On danse à tous les moments de la vie, même au moment de la mort. Pourquoi pas au milieu des champs de tournesols,

l'automne, avant que l'hiver arrive, sur les feuilles qui se collent à la terre et nous font oublier le temps, par peur qu'il arrive sans que rien ne se passe. Rien? Mais la «danse est poésie générale de l'action», l'art de faire des solos en se multipliant. On danse pour être ensemble. On danse avec nos corps et on sent que notre esprit bouge et produit des sensations.

Pour ceux qui veulent danser avec les lettres, lire: «*Le danseur des solitudes*»,

Georges Didi-HUBERMAN, Les éditions de minuit, Ed Gallimard, 2007.

Pour ceux qui veulent danser pour être ensemble: les cours ont lieu au Palais des Nations le mercredi soir à 18h30 dans la salle de sport au 8^e étage, accès par ascenseur 13 ou 15 (derrière la salle des assemblées). ■

Contact:

Christiane MALLET

Tél. +41 22 917 46 81



El Ramah, né au Caire, débute la danse à l'âge de 7 ans et poursuit une formation de danse classique. Il est également formé dans les différents styles de folklore du pays comme le Saidi, Baladi, Chaabi, Ghawazi, Nubi, etc.

Il intègre par la suite le ballet national d'Egypte. Durant plusieurs années, il organise des stages en Europe et également au Japon, au Canada et aux USA. Installé en Allemagne, il parfait jusqu'à ce jour

sa formation et prépare un doctorat pour l'enseignement de la danse et du théâtre à Essen en Allemagne (Folkwangschule). Il est engagé en tant que danseur-chorégraphe au Staatstheater à Oldenburg.

Au cours de ses nombreuses expériences, il a développé une méthode d'enseignement unique provenant d'une solide technique des deux styles de danses égyptiennes; Sharki (classique orientale), folklore traditionnel et moderne.

AVENTURES À L'AUTRE BOUT DU MONDE

ARCHIPEL VOLCANIQUE DU VANUATU 1^{er} ÉPISODE



L'archipel du Vanuatu, situé dans l'océan Pacifique, à 540 kilomètres au nord-est de la Nouvelle Calédonie, est composé de plus de 80 îles dont les principales sont Efaté, Espiritu Santo, Mallicolo et Tanna. Port Vila est la capitale. Anciennement les Nouvelles-Hébrides, le Vanuatu fut un état condominium de 1906 à 1980, puis devint une république autonome.

TEXTE ET PHOTOS CLAUDE MAILLARD

Le Vanuatu est une terre de diversité naturelle. Les récifs coralliens, les îles tropicales, les volcans et la végétation luxuriante font le charme du pays. Les Ni-Vanuatu, des Mélanésiens, forment la population dominante qui avoisine aujourd'hui les 200 000 habitants. Le bichlamar, le français et l'anglais sont couramment parlés en plus de 110 autres dialectes locaux dans ce pays de sourire et bonne humeur. Chaque île a ses particularités historiques et coutumières et il se doit de les découvrir. L'archipel du Vanuatu a pour origine l'enfoncement (subduction) vers le nord-est de la plaque tectonique Australienne sous la plaque tectonique Pacifique.

Au pays du Kava

Ile de Gaua, 3 heures du matin. Parti de France depuis 5 jours, le décalage horaire de 9 heures fait toujours son effet et je n'arrive pas à dormir.

Notre campement a été aménagé au bord du lac Letas, le plus grand lac du Vanuatu au milieu duquel gronde le volcan Garet qui culmine à 797 mètres. Six cratères composent ce très dangereux volcan, dont deux remplis d'un lac d'eau acide. D'énormes panaches de fumée, de cendre et de gaz s'en échappent. Son sommet est carrément inaccessible, même équipés de masques à gaz.

Après une longue marche à travers une dense forêt primaire, toute l'équipe est déçue. Sous ma tente, faute de pouvoir fermer l'œil, je profite de l'ambiance «musicale» qui provient de la canopée où oiseaux et autres habitants des lieux s'en donnent à cœur joie. Demain, si nous trouvons des pirogues, nous devrions affronter les vagues du lac pour tenter tout de même une approche du volcan. Mais les Dieux sont vraiment contre nous! Un vent terrible va se lever le matin et nous devons dire définitivement adieu au volcan Garet.

De retour au village de Tarasag, une tournée générale de kava (boisson nationale à base de racines mâchées, mélangées à de l'eau, puis filtrée) nous donnera un peu de baume au cœur. Le lendemain, nous serons conviés à une danse unique au monde, la «Musique de l'eau» exécutée par des femmes. Cette danse rappelle une technique de pêche où les femmes tapaient dans l'eau pour rabattre le poisson vers les hommes qui n'avaient plus qu'à le capturer au moyen d'un harpon.

Avant notre périple à Gaua, nous avons parcouru l'île d'Espirito Santo, la plus vaste île



de tout l'archipel du Vanuatu. C'est là que l'armée américaine s'était implantée massivement lors de la Seconde Guerre mondiale lorsque les Japonais ont envahi les îles Salomon, voisines du Vanuatu, en 1942. Notre 4x4 emprunte les ruines de l'une des pistes d'atterrissage de la base aérienne américaine pour rejoindre «Millenium Cave», gigantesque grotte taillée dans le grès. Longue de plus de 500 mètres, elle est composée de plusieurs cavités dont certaines font plus de 50 mètres de haut. La rivière qui en débouche se transforme en un rapide vertigineux qui sera descendu façon canyoning.

Pour les amateurs de plongée sous-marine, vingt superbes sites sont répertoriés et plu-

sieurs épaves de bateaux sont à découvrir, dont celle du navire de guerre *President Coolidge*.

Les naufragés de l'îlot de Ra

Retour à l'aérodrome, minuscule bande herbeuse coincée entre océan et forêt où notre petit, mais agile Harbin bimoteur nous attend. Il va nous propulser sur l'île de Mota Lava, à l'extrême nord des Banks. Les Banks, archipel situé dans le nord du Vanuatu, sont composées d'une douzaine d'îles dont Vanua Lava et Gaua en sont les principales. Arrivés à Mota Lava, nous apprenons que le seul et unique pick-up de l'île n'est plus en état de rouler. Nous allons donc devoir parcourir 13 kilomètres à pied, sous une pluie battante, pour rejoindre l'embarcadere d'où part la pirogue pour l'îlot de Ra où nous devons passer la nuit. Complètement détrempés, nous ne rejoindrons nos bungalows qu'en fin de journée. Tempête et océan déchainé vont faire que nous allons rester bloqués sur ce minuscule îlot. Nous aurions dû partir faire l'ascension du volcan Sera Ama sur l'île voisine de Vanua Lava située

à une vingtaine de kilomètres. Pour tromper le temps, nous allons à la rencontre de la population locale dont l'extrême gentillesse et l'accueil se retrouvent sur tout l'archipel du Vanuatu. Samedi, jour du culte adventiste, nous donne l'occasion d'assister à une très belle cérémonie, riche en couleurs. Pendant ce temps, des trombes d'eau s'abattent sur le toit en tôle de la chapelle.

**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

Finalement, après avoir été bloqués deux jours sur l'îlot de Ra et l'avoir parcouru de long en large à maintes reprises, une légère amélioration climatique va nous permettre de rejoindre l'île de Vanua Lava. Notre coquille de noix va se frayer un passage au milieu d'un océan tout de même très agité, aux creux «vertigineux» et nous serons douchés à volonté! Après une bonne heure de traversée, nous débarquons sur une belle plage désertique au sable très noir. Comme notre «commandant de bord» officie éga-

lement comme pasteur sur l'îlot de Ra, et comme la célébration du culte passe avant la mer, nous avons pris beaucoup de retard. L'ascension du volcan Sera Ama semble bien compromise, d'autant plus qu'aucun sentier n'est ouvert dans la forêt qui est très dense et semée d'embûches. Deux villageois, armés de coupe-coupe, sont réquisitionnés pour nous tailler la route mais pas pour tuer les moustiques qui vont bien vite nous transformer en personnages boursoufflés de toutes parts. Comme prévu, nous ne verrons jamais

le sommet du volcan, préférant rebrousser chemin avant que la nuit tombe vers les 18 heures. Nous devons nous contenter d'observer les solfatares qui fument sur le flanc du volcan. Les solfatares sont des panaches de vapeur sortant de terre, en zone volcanique, chargés en acide sulfurique, en éléments minéraux d'origine magmatique et en métaux comme le mercure.

Nouvel échec pour l'équipe. Notre aventure sur les volcans du Vanuatu commence mal!





Le retour au camp de base se fera sous un bel orage tropical. Heureusement, le village de Laingetak près duquel nous avons planté nos tentes nous fera un accueil chaleureux qui restera gravé en nous pour toujours. Il est vrai qu'ici, à part quelques vulcanologues et ornithologues, personne ne vient s'aventurer dans la région. Nous sommes les premiers étrangers à fouler le sol du village. Cela se voit dans le regard émerveillé, mais craintif de la population. Quant à la curiosité, on n'en parle pas, et le montage de notre campement a été tout un spectacle pour eux. Les enfants, tout d'abord apeurés, se laissent approcher, mais beaucoup de larmes coulent sur les joues de certains: la peur de l'homme blanc existe encore! Après un décrassage bien mérité dans la rivière, nous sommes donc conviés à une

formidable cérémonie d'accueil où nous assistons à la fabrication du kava qui sera aussitôt apprécié sans modération. Suivra un copieux lap-lap, riche en couleurs et en saveurs. Le lap-lap, c'est le plat national du Vanuatu. Patates douces, tubercules de manioc, poitrine de porc, cuisses de poulet et feuilles d'épinards arrosés de lait de coco sont emballés dans des feuilles de bananier avant d'être cuits sous des pierres brûlantes. Le tout est accompagné de beignets de maïs, d'omelette, de gâteaux à la noix de coco et servi avec une boisson à base de fruits frais. Un vrai régal.

Le lendemain, une longue marche à travers une mangrove habitée par des crocodiles d'eau salée nous mènera jusqu'à l'aérodrome d'où nous nous envolerons pour



Luganville sur l'île d'Espirito Santo où notre QG est situé au Nigotty Hôtel. Nous en profiterons pour nous «régénérer» et aussi pour récupérer du matériel nécessaire pour l'expédition suivante sur l'île d'Ambrym. ■

Suite de l'aventure à découvrir dans un prochain numéro d' *UNSpecial*

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

POURQUOI NE PAS LE FAIRE ?

LE CRÊT DE LA NEIGE



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 la route direction Gex, le Col de la Faucille par la D-1005, suivre la direction Saint-Claude et prendre à gauche la D-936 Mijoux, Lélex parking et point de départ devant l'Office du tourisme.

Prendre la route départementale en direction de «les Mars» et tout de suite à l'entrée du hameau, tourner à droite entre deux maisons et suivre le balisage «Crêt de la Neige par l'Armion». Passage à Les Cornes (930 mètres), prendre tout à droite un petit chemin qui monte dans la forêt et s'élargit ensuite devenant très raide. Passages à l'Armion (1185 mètres) puis Les Loges (1175 mètres), au chalet CAF du Ratou

(1205 mètres) et au point sur Les Serres. Tourner à gauche et suivre «Col de Crozet». Arrivé au col, retourner à la télécabine Cateline et suivre le «Grand Crêt» par le chemin de crête avec vue superbe sur le bassin lémanique. Passage à «Sous le Crêt» (1680 mètres) et arrivée au Crêt de la Neige (1717 mètres). Pour le retour, marcher en direction du Reculet pendant quinze minutes. Arrivé à une balise prendre à droite direction Lélex. Passages aux points: Brulat d'en Haut (1505 mètres), Brulat Frésy (1450 mètres). Tourner à gauche et retour au point sur les Serres. Continuer tout droit et après 100 mètres prendre à gauche direction Lélex. Retour au point de départ en

cinq heures, 16 kilomètres et 900 mètres de dénivelé positif.

Pour plus de détails voir: Regards sur le Léman, Eric Chrispeels, Edition Slatkine.

Indispensable: une carte IGN pour la France 3328 OT Crêt de la Neige.

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

Bonne randonnée.

ET (S)PORTEZ-VOUS BIEN. ■

WHY NOT DO IT?

CRÊT DE LA NEIGE



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 the road towards Gex, then Col de Faucille by the D-1005 towards Saint-Claude and turn left on the D-936 Mijoux. Lélex is the parking and starting point, at the tourist office.

Take the road towards Mars and immediately at the entrance of the village turn right between two houses and follow the signs «Crêt de la Neige par Armion». You pass by Cornes (at 930 metres), then take on the far

right a small path leading up into the forest. It then widens and becomes very steep. You pass Armion (1,185 metres) and Les Loges (1,175 metres), to the Ratou CFA chalet (1,205 m) and then head to Serres. Turn left and follow «Col de Crozet.»

Arriving at the pass, return to the Cateline télécabine and follow the «Grand Crêt» by the ridge path with wonderful views of the Lake Geneva area. You pass «Sous le Crêt» (1,680 metres) and arrive at Crêt de la Neige

(1,717 metres). To return, walk towards the Reculet for fifteen minutes. Once you reached a marked path, turn right towards Lélex. Crossings points: Brulat d'en Haut (1,505 metres), Brulat Frésy (1,450 metres). Turn left and return to the Serres point. Continue straight and after 100 metres turn left toward Lélex. Back to the starting-point in five hours, over 16 km and 900 metres change in altitude.

For more details, see *Regards sur le Léman*, Eric Chrispeels, Edition Slatkine.

Also: An IGN map France 3328 OT Crêt de la Neige is indispensable.

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

FESTIVAL ANTIGEL 2012

CRÉATIF ET AVENTURIER

Suite à un vif succès remporté lors de sa première édition 2011, le Festival Antigél 2012 revient du 30 janvier au 12 février prochain puis les 23, 24 et 25 février à Genève et dans 16 de ses communes, présentant une programmation foisonnante d'explorations créatives.

Parmi une cinquantaine d'événements de danse et de musique innovants présentés dans toutes sortes de lieux souvent insolites, Antigél 2012 fait entre autres la part belle aux musiques et aux danses du monde. Le 10 février au Point Favre de Chêne-Bourg, l'ensemble Spitak d'Arménie, formé de la diaspora de Lyon, de réjouir les cœurs avec leur chants d'amour et de fêtes mêlés à un répertoire d'airs plus mélancoliques, cérémoniels et/ou patriotiques. Au théâtre de l'Alhambra dans le cadre du

cycle thématique «Japon Jardins Musicaux» organisé par les ADEM, auront lieu les performances du groupe Sanyoko le 3 février, puis celles de Satsuma-biwa le 4 février et celles de l'Orchestre impérial du Japon Gagaku le 5 février. Subtiles, délicates, d'une beauté souvent déroutantes, les musiques présentées dans ce cycle sont les échos d'un art aux saveurs immémorables, d'un art qui nous plonge dans les profondeurs d'une méditation Zen. Enfin en ultime clôture du Festival Antigél



Cabaret Chorégraphique, Antigél 2011

2012 les 23, 24 et 25 février 2012, le hall des Pas Perdus située dans le magnifique bâtiment des Nations Unies accueillera «Human Writes», spectacle du chorégraphe américain William Forsythe interprété par les danseurs de sa compagnie, The William Forsythe Company. Un événement! ■

Festival Antigél 2012, du 30 janvier au 12 février puis les 23, 24 et 25 février: www.antigel.ch

UN Special

UN Special

Palais des Nations, bureau C507
1211 Genève 10 – tél. 022 917 25 01
unspecial@unog.ch
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

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

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



Perfection Born of Imagination



Clinique
GENERALE - BEAULIEU

www.beaulieu.ch





VOLVO CARS DIPLOMAT SALES YOU DESERVE SOMETHING EXTRA



VOLVO S60



VOLVO V60



VOLVO XC60

THE VOLVO 60-RANGE. START YOUR JOURNEY TODAY.

Take your eyes, ears and fingertips on a journey. Volvo Sensus is your all-in-one onboard operating system that brings together infotainment, navigation, car settings, music streaming and other features. The 7-inch screen is positioned high, which allows you to keep your eyes on the road, but should you lose concentration for a split-second, the City Safety and Pedestrian Detection autobrake systems help avoiding collisions.

Get all this* with your new Volvo S60, V60 or XC60 – three cars that will make your heart race – at attractive diplomatic pricing and take advantage of your unique benefits. Enjoy the exclusive Volvo Diplomat Package and Summum trim, including luxury equipment such as metallic paint, leather upholstery, power driver seat and more. Start your journey today by contacting our certified diplomat dealer Autobritt in Geneva.

AUTOBRITT AUTOMOBILES SA, 1 rue Viguet, Geneve/Acacias, Tel. 022 308 57 00, www.autobritt.ch
Please contact Laurent Bateman at laurent.bateman@autobritt.ch or Olivier Toole at olivier.toole@autobritt.ch

* Volvo Sensus and City Safety comes as standard, Bluetooth® and 7-inch screen included in Diplomat Package. Navigation and Pedestrian Detection are additional options.

DIPLOMAT.VOLVOCARS.COM

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

