

A PROPOS DE LA CAMPAGNE MONDIALE D'ÉRADICATION DE LA VARIOLE

En janvier 1970, la Revue internationale avait publié un article sur trois campagnes de vaccination entreprises au Nigéria en 1969 par le CICR, associé à d'autres institutions d'entraide. Il s'agissait de lutter contre la rougeole, la variole et, plus tard, la tuberculose, après que les problèmes qui se posaient eurent été étudiés par le Dr Nicole Grasset, de l'Institut Pasteur, qui se rendit elle-même sur place pour mener à bien la troisième campagne.

Or, le Dr Grasset prend part actuellement au programme antivariolique de l'OMS et elle indique, dans Santé du monde (août-septembre 1976), quelle est son activité. Nous reproduisons ici quelques-unes de ses réponses relatives à la campagne de vaccination en Inde, à laquelle elle attribue une signification particulière.

... En 1969, pendant la guerre au Nigéria, j'ai organisé dans certaines régions du pays, à la demande de la Croix-Rouge internationale et avec l'aide du FISE et d'autres institutions, une campagne de vaccination associée antivariolique/antirougeoleuse/antituberculeuse (BCG). Ces activités ont été l'occasion de contacts avec un certain nombre d'experts de l'OMS, auprès desquels j'ai trouvé de précieux avis. L'un d'eux était le Dr D. A. Henderson, Chef du Service d'éradication de la variole; c'est lui qui, en 1970, m'a demandé de participer au programme antivariolique en Asie.

Je désirais depuis longtemps travailler dans les pays en voie de développement, où les besoins sont beaucoup plus grands qu'en Europe et le travail plus stimulant du fait de ses difficultés. De plus, j'ai toujours été une fervente adepte de l'idéal de Pasteur, dont le vœu était de voir les résultats de la recherche appliqués partout dans le monde, au profit de l'humanité tout entière. Enfin, la foi du Dr Henderson en la possibilité de délivrer le monde de la variole, ainsi qu'un certain nombre de faits concrets, m'ont aisément convaincue. La foi est aussi contagieuse que

n'importe quelle maladie infectieuse, et c'est peut-être aussi le plus important facteur du succès de toute entreprise.

Au cours des cinq premières années que j'ai passées en Asie, je pensais que l'éradication de la variole — une redoutable maladie et la première à avoir été vaincue depuis les origines de l'humanité — serait en soi une extraordinaire satisfaction. Aujourd'hui, je suis stupéfiée et remplie d'admiration par la *manière* dont elle a été réalisée. A-t-on jamais vu dans le passé des centaines d'hommes et de femmes, venant de 34 pays, travailler de concert dans un même territoire, l'Inde par exemple, pour atteindre un objectif commun ? A-t-on souvenir que tant d'individus de races et de religions différentes aient formé une équipe qui se soit consacrée, avec le concours de cent mille agents locaux appartenant à des catégories socio-économiques et des professions différentes, à une même œuvre pour le bien de tous ? L'éradication de la variole est acclamée comme un succès dans le domaine de la santé, mais je crois qu'elle devrait aussi être donnée en exemple de ce que peuvent accomplir les peuples en s'unissant dans des entreprises pacifiques...

... Nous aurons, je crois, montré comment s'attaquer à un problème, et non pas seulement à une maladie. Dans n'importe quelle entreprise, le succès tient essentiellement au fait que l'on dispose ou non des personnes ayant les capacités voulues. La qualité d'un programme dépend de celle de ses exécutants, et l'on trouvera toujours des fonds pour un bon programme. Mieux vaut laisser un poste vacant que d'y placer quelqu'un qui n'est pas à la hauteur de la tâche. Nos travailleurs, qui vont maintenant s'employer à d'autres programmes, ont compris que la solution « idéale » reste lettre morte si on n'a pas les moyens de l'appliquer. Ils se rappelleront que nos problèmes quotidiens étaient constamment analysés, que des priorités étaient toujours établies et, par-dessus tout, abordées dans un esprit pratique. Notre façon de voir se traduisait par des questions telles que : « Qu'est-ce qui ne va pas ? », « Pourquoi ? », « Que faut-il faire ? » et plus particulièrement, une fois la solution trouvée, « Comment allons-nous mettre en œuvre notre nouveau plan d'action ? », puis « Comment allons-nous évaluer sa réussite ? » Nous avons également montré la manière de pratiquer une surveillance véritable. Nous avons démontré que la formation méticuleuse du personnel, notamment à la base, est essentielle : il s'agit d'expliquer à chacun pourquoi il doit faire ceci ou cela et comment il doit le faire, et pourquoi il doit discuter et analyser périodiquement l'état d'avancement de ses tâches. Nous avons fait germer l'idée que l'efficacité est à tous égards plus importante que les

FAITS ET DOCUMENTS

hypothèses ou les longs rapports, que les travailleurs, à tous les niveaux, doivent consacrer plus de temps au travail dans les villages que dans les bureaux, et qu'une supervision effective s'exerçant du haut en bas de la hiérarchie est décisive pour le succès de l'action...

UN NOUVEL ÉTAT PARTIE AU PROTOCOLE DE GENÈVE

Par une lettre du 22 juin 1976, reçue le 16 juillet 1976 par le Ministère français des Affaires étrangères, le gouvernement de la Barbade a déclaré qu'il se considérait lié par le Protocole du 17 juin 1925, concernant la prohibition d'emploi, à la guerre, de gaz asphyxiants, toxiques ou similaires et de moyens bactériologiques, et qu'il retirait, en ce qui le concernait, la réserve faite par l'Empire britannique le 9 avril 1930.
