



La lettre de la Réforme Administrative

PRIMATURE/OMRH

Volume II, No 16

Septembre 2015

Bulletin Mensuel de l'Office de Management et des Ressources Humaines (OMRH)

par [L'Unité de Communication et des Relations Publiques]

LA MISE EN PLACE DE LA PLATEFORME ELECTRONIQUE GOUVERNEMENTALE X-ROAD AVANCE A GRAND PAS

A la salle de conférence de l'OMRH s'est tenue, le mardi 8 septembre, une rencontre de travail autour de l'interopérabilité au sein du gouvernement dans le cadre de la mise en place d'une vaste plateforme électronique gouvernementale dénommée X-Road.

Treize institutions publiques haïtiennes sont impliquées dans la phase de démarrage de ce projet. Il s'agit de l'OMRH, du MSPP, de l'OAVCT, du MEF, de la DGI, de l'AGD, de la PNH, de la CSC/CA, de l'ULCC, du MTPTC, du MPCE, du MICT et du MENFP.

Pour l'occasion, le coordonnateur général de l'OMRH, Uder Antoine, a fait une brève intervention dans laquelle il a souligné l'importance d'un tel projet qui permettra l'échange de données entre les différentes institutions de l'administration publique haïtienne.

Par la suite, M. Alphonse Nkuzimana, représentant de l'USAID à cette rencontre, a procédé à une mise en contexte dudit projet avant de céder la parole à Olivier Vaartnôu et Tarmo Oja respectivement PDG de la firme Cybernetica et Chargé de projet.

Désigné également sous l'appellation « Unified Exchange Platform » (UXP), la

plateforme X-Road présente de nombreux avantages comme : un accès sécurisé aux données, une prise en charge des systèmes hétérogènes, un système évolutif et élastique. Plus encore, la plateforme met les utilisateurs en confiance en garantissant un encryptage fort, une authentification mutuelle des serveurs, la traçabilité des connexions, l'horodatage des messages, le maintien des structures organisationnelles et fonctionnelles existantes, etc.

Notez que les représentants des entités concernées ont eu des échanges très fructueux avec M. Oja qui a tenu à apporter des clarifications nécessaires. Par ailleurs, des visites de terrain ont été effectuées en vue de s'enquérir de la situation infrastructurelle des institutions devant accueillir la plateforme X-Road.

Signalons qu'une visite de travail se déroulera du 3 au 9 octobre prochain en Estonie, premier pays où le X-Road est utilisé depuis 2003. Il s'agit d'un mécanisme gouvernemental dans ce pays pour le partage d'information et de données pour toutes les institutions gouvernementales.

DANS CE NUMERO

- 1) L'OMRH œuvre pour la mise en place d'une politique nationale de formation et de perfectionnement au sein de la fonction publique
- 2) L'OMRH a organisé le premier forum des Directeurs et Directrices des Ressources Humaine
- 3) Le programme KONEKTE est entré dans sa phase 2
- 4) Refonte des lois organiques de 6 ministères régaliens : première restitution
- 5) Vers la déconcentration effective des services publics haïtiens
- 6) Le rapport du recensement des agents publics enfin disponible
- 7) Mme Moskalu a procédé à la restitution de ses travaux sur la restructuration des DRH
- 8) Nos cinq stagiaires sont partis
- 9) Le CSPJ et l'OMRH ont formé une cinquantaine de cadres du ministère de la Justice en prélude à l'ouverture des Cours et Tribunaux

Info du mois

21 millions de dollars américains, c'est le montant alloué à la deuxième phase du programme KONEKTE financé par l'USAID et dont l'échéance arrive en septembre 2017.

L'OMRH œuvre pour la mise en place d'une politique nationale de formation et de perfectionnement au sein de la fonction publique

Plus de 80 Responsables de formation venant des ministères et organismes publics ont pris part à la première Table Ronde de la formation organisée par l'OMRH les 3 et 4 septembre 2015 à l'hôtel Karibe avec le support financier de l'Union Européenne.



De gauche à droite : Monsieur Uder Antoine (CG de l'OMRH), Madame Violeta Moskalu (Experte en management et en gestion de Ressources Humaine - UE), Monsieur Antoine Verdier (CGA de l'OMRH)

L'un des objectifs de cette table ronde était de présenter et de discuter le projet de Politique nationale de formation et de perfectionnement des fonctionnaires, d'autant qu'un arrêté y relatif a été publié dans le Moniteur # 152 du 12 Aout 2015.

Un accent a été mis sur la finalisation par tous les ministères et organismes du plan annuel de formation à soumettre à l'OMRH le 30 novembre 2015 au plus tard. Il faut aussi noter que ces deux journées ont été l'occasion pour les Responsables de formation et de perfectionnement des cadres dans les ministères, responsables d'Ecoles de formation de porter le débat sur leurs implications dans la formation des agents de la Fonction publique, partager leurs préoccupations, préciser leurs besoins et produire des recommandations pour un meilleur pilotage des programmes de formation par l'OMRH.



Une vue de l'assistance

En outre, il s'agissait d'institutionnaliser le dialogue entre les entités impliquées dans le domaine de la formation en vue d'un plan conjoint; de mettre en commun les

potentialités techniques et les ressources financières; de faciliter la coordination des programmes de coopération technique et enfin de contribuer à la modernisation et au renforcement des institutions de formation.

Dans son propos d'ouverture, le coordonnateur général de l'OMRH, Uder Antoine, a fait remarquer que la formation est au cœur de la réforme de l'Etat. Selon lui, nous ne pouvons plus continuer à organiser des formations de manière ponctuelle et sans planification préalable. « Souvent des formations qui ne répondent pas aux besoins réels ou encore aux priorités définies sont organisées », a-t-il martelé par ailleurs.

Se voulant pragmatique, M. Antoine a tenu à préciser que la politique nationale de formation et de perfectionnement que nous voulons mettre en œuvre doit être considérée comme un outil de gestion des ressources humaines important qui offre un moyen d'intégrer, de déléguer, de sélectionner, de faire progresser et de maintenir en poste les cadres les plus talentueux au sein de la fonction publique. « Sa mise en application, a-t-il poursuivi, avec l'appui des directions des ressources humaines et en particulier avec l'expertise reconnue de l'ENAPP et du CEFOPAFOP sera une excellente occasion de travailler ensemble en vue d'améliorer les programmes de formation et de perfectionnement des cadres à court et à long terme ».



Madame Sylvie Condé, Chef du projet appui institutionnel au renforcement de l'état haïtien dans le cadre du SBC

C'était l'occasion pour Mme Sylvie Condé de présenter le programme d'appui budgétaire financé par l'Union Européenne qui supporte les réformes en cours: la réforme des finances publiques, la réforme de l'Etat et celle de l'éducation.



Monsieur Max Jadotte, directeur général du Centre de formation et de perfectionnement des agents de la fonction publique (CEFOPAFOP)

Par ailleurs, le directeur général du Centre de formation et de perfectionnement des agents de la fonction publique (CEFOPAFOP), Max Jadotte, a déclaré que l'institution qu'il dirige depuis plusieurs années a pour mission d'ordonner toutes les actions de formation réalisées par les organismes publics de façon à éviter la duplication fonctionnelle et à travailler au bénéfice des différentes catégories d'agents publics.



Une intervenante à la Table Ronde de la formation

La formation continue étant un élément fondamental pour augmenter le rendement des employés et améliorer la qualité du service, le responsable du CEFOPAFOP, tout en admettant qu'il faut élargir le cadre, a énuméré plusieurs domaines dans lesquels des formations sont régulièrement offertes. Ce sont le management public, le droit administratif, la gestion des ressources humaines, la bureautique et les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Réagissant à la présentation de M. Jadotte, Daniel Denis, un ancien étudiant de l'ENAPP travaillant au ministère du tourisme, croit qu'il faut moderniser le CEFOPAFOP. Selon lui, l'accès à la formation peut être facilité tant pour les agents de l'administration centrale que pour ceux des collectivités territoriales par le biais de l'Internet. « Il suffit de définir et de scénariser des modules de

formation pour rendre possible la formation en ligne », a-t-il ajouté.

Signalons que les ateliers en groupe ont soulevé beaucoup de réactions du côté des participants. A titre d'exemple, Mme Marie Ange Pierre, directrice des ressources humaines au ministère de l'économie et des finances a fait un ensemble de propositions sur le plan annuel de formation. Selon elle, la démarche devant déboucher sur le plan global de formation doit avoir comme point de départ la fiche de diagnostic des besoins en formation.



Charles Vernet, Responsable des études et suivi à l'Ecole Nationale de Police (ENP)

Pour sa part, le responsable des ressources humaines au Conseil supérieur du pouvoir judiciaire (CSPJ), Gary Moise Dubosse, l'implémentation du plan annuel de formation pour l'exercice 2015-2016 qui s'amène ne peut être qu'expérimentale. Il suggère à ses homologues de ne prendre en compte que les besoins de leur institution en matière de formation.

D'autres responsables de formation comme Faubert Michel du MENFP ont beaucoup contribué à faire avancer les discussions par les idées et les réflexions qu'ils ont développées.

Ayant une longueur d'avance en matière de sa réforme, le MSPP a partagé avec l'assistance son plan de formation et de perfectionnement de ses agents, élaboré avec l'appui technique de l'OMRH. Il s'agit d'un document d'offre de formation visant à canaliser les interventions du ministère en tenant compte des exigences des postes de travail.

Au final, cette Table ronde s'est révélée très fructueuse par les échanges qu'elle a suscités en ouvrant la voie vers une nouvelle étape qui est celle de la finalisation du plan global de formation en tant qu'instrument de suivi.

Il faut préciser que dans le cadre du suivi de cette table ronde des rencontres particulières seront organisées avec le MENFP, un acteur clé dans le domaine de la formation des fonctionnaires.

L'OMRH a organisé le premier forum des Directrices et Directeurs des Ressources Humaines

Le 17 septembre 2015, à l'hôtel Karibe, s'est tenu, sous l'obédience de l'Office de management et des Ressources humaines (OMRH), le premier Forum des directrices et directeurs des Ressources humaines (FDRH) de la fonction publique.



Articulé autour de plusieurs sujets :

- 1) Rôles du gestionnaire des ressources humaines dans la Fonction publique ;
- 2) Bilan des constats, contraintes et conditions critiques de réussite de la restructuration des DRH ;
- 3) Mise en perspective du programme de renforcement des DRH, entre autres, ce Forum a contribué à mettre en réseau tous les responsables DRH en vue de promouvoir la concertation, l'échange, le partage d'expérience et l'action devant aboutir à l'amélioration de l'efficacité et de l'efficience dans la gestion des ressources humaines dans la fonction publique.



Une vue de l'assistance

Ce réseau qui a pris naissance à l'issue du forum se veut un espace de dialogue à caractère transversal habilité à faire des propositions aux autorités compétentes sur des questions portant sur l'ensemble des

problématiques de gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique haïtienne.

Entre autres objectifs, les responsables de l'office de management et des ressources humaines, voulaient, dans le cadre de cette activité, institutionnaliser les relations de travail entre les DRH ; valoriser la fonction DRH au sein des institutions publiques ; développer des stratégies de renforcement de la capacité des DRH en tenant compte du contexte politique et institutionnel ainsi que des spécificités culturelles locales.

Au terme des échanges et des débats inspirés des sujets traités, dix résolutions ont été adoptées par les participants qui ont frôlé la centaine. Parmi ces résolutions, il convient de citer :

- La sensibilisation des hautes autorités (Ministre, Directeurs Généraux etc.) sur les démarches de la Réforme ;
- L'implication des décideurs dans les pratiques de Gestion des Ressources Humaines ;
- L'opérationnalisation du CMRA dans les Ministères et Organismes publics ;
- L'implication des DRH dans le processus d'élaboration du budget ;
- La transformation du Service des ressources humaines en Direction des ressources humaines travaillant sous la supervision du Directeur General,

Signalons qu'au cours de ce premier Forum, les responsables de DRH ont procédé à la mise en place d'un Comité de gestion du forum en vue d'assurer le suivi des résolutions adoptées, d'établir la permanence et les modalités de fonctionnement de cette instance de consultation, et de décider des thématiques à aborder à la prochaine convocation.

Le comité de cinq membres, dont la durée du mandat n'excède pas une année fiscale, est constitué d'un représentant des institutions suivantes: MICT, MSPP, OAVCT, MARNDR, la Primature. Ce comité devra se réunir sous peu afin d'assurer le suivi des dispositions arrêtées en assemblée et de planifier le prochain forum.

Jouant le rôle de facilitateur pour la circonstance, le coordonnateur général de l'OMRH, Uder Antoine, a partagé avec les participants quelques réflexions susceptibles de les galvaniser. La première idée-force émise par le CG est que la ressource la plus importante dans la production de biens et de service à la population c'est la ressource humaine.



Monsieur Uder Antoine, Coordonnateur Général de l'OMRH

Étant d'avis que la gestion actuelle des RH dans les institutions publiques est très approximative, M. Antoine a fait valoir que l'on doit cesser de considérer la fonction GRH comme une fonction annexe aux fonctions administratives et financières. Dans la même veine, il a attiré l'attention des DRH sur le fait que le terme du "management des ressources humaines" a depuis longtemps remplacé dans les organisations, les entreprises celui de gestion du personnel jugé trop limité à la seule facette trop technique de cette fonction.

Citant Anne Grillon, une spécialiste des ressources humaines du secteur public, M. Antoine a souligné cinq enjeux stratégiques actuels de la fonction GRH. Ce sont :

- La maîtrise de la masse salariale
- Le développement des compétences managériales
- L'amélioration de la santé au travail
- Le développement des compétences
- La prévention des risques psychosociaux.

Dans la foulée, deux autres responsables de l'OMRH se sont distingués par la pertinence de leur intervention. Il s'agit du coordonnateur général adjoint, Antoine Verdier, et du coordonnateur de la fonction publique, Élie Jean Philippe.



Monsieur Elie Jean Philippe coordonnateur de la Fonction Publique à l'OMRH

Notez que cette activité qui a bénéficié du support technique et financière du programme KONEKTE avait fait salle comble. Elle s'est déroulée dans une ambiance des plus conviviales. Le prochain forum sera organisé à la mi-novembre.

Le programme KONEKTE est entré dans sa phase 2

Le mardi 22 septembre 2015, l'Office de management et des ressources humaines [OMRH], en présence des représentants de la Présidence et de la Primature, des directeurs généraux, des directeurs généraux adjoints et des hauts-cadres des différents ministères et organismes publics, des bailleurs de fonds appuyant la mise en œuvre de la réforme, des distingués membres de la société civile et des medias, a lancé la deuxième phase du Programme KONEKTE (KONesans E Konpetans TEknik), à l'Hôtel Karibe Convention Center.



Mme Marlène GAY du Programme KONEKTE

Sous le thème «renforcer les systèmes de gestion des ministères et organismes afin d'améliorer l'offre de services à la population», le Programme KONEKTE entend poursuivre son assistance technique avec un accent particulier sur la modernisation de l'administration publique et à la rénovation de la fonction publique haïtienne.

KONEKTE (KONesans E Konpetans TEknik) est un programme d'appui technique du

gouvernement américain au gouvernement haïtien, exécuté par le Consortium MSI/CFET (Management Systems International/Centre de Formation et d'Encadrement Technique). Ce programme vise à renforcer les capacités d'intervention des ministères et organismes publics sélectionnés en termes d'organisation, de systèmes, méthodes et procédures de management, et de ressources humaines.

Uder Antoine, Coordonnateur général de l'OMRH, Marlène Gay, Directrice exécutive du CFET, Anna van Rooyen, Chief of Party du programme KONEKETE se sont signalés par leur intervention dans le cadre ce lancement.

Refonte des lois organiques de 6 ministères régaliens : première restitution



Mme Anne Azam-Pradeilles, responsable organisationnel des audits à l'UE

Dans le cadre de la refonte des lois organiques de six des ministères du gouvernement haïtien à travers le State Building Contract financé par l'UE, les expertes en audit organisationnel, Mme Anne Azam-Pradeilles et Mme Corinne Audibert, ont procédé, le vendredi 11 septembre 2015, à la restitution des leurs travaux portant respectivement sur le ministère de l'économie et des finances (MEF) et le ministère de la Justice et la Sécurité publique (MJSP).



Mme Corinne Audibert, responsable organisationnel des audits à l'UE

Elles ont relevé un certain nombre de défaillances et d'irrégularités dans le mode de fonctionnement des institutions précitées.

Vers la déconcentration effective des services publics haïtiens



De gauche à droite: M. Wisner Thomas directeur de la cellule de promotion de la déconcentration, M. Ronald Civil conseiller à la coordination de la Fonction Publique

L'Office de management et des ressources humaines (OMRH), de concert avec le MICT, a organisé un atelier de validation du document de projet portant sur la Politique Nationale de Déconcentration (PND). Cet atelier, financé par l'USAID à travers le projet LOKAL+, s'est tenu le mardi 29 septembre 2015 à l'hôtel Marriott.



Monsieur Gino Bonnet, DG du MICT

Notez que cette politique s'articule sur l'objectif majeur suivant: garantir une meilleure distribution des services publics sur tout le territoire en soutien au développement équilibré du pays dans son ensemble.

Par ailleurs, cette politique permettra

- D'élaborer et de mettre en application le nouveau cadre légal de la déconcentration
- D'améliorer la répartition et la couverture des services de base et des équipements publics
- De renforcer les capacités des organes de l'administration centrale en matière de planification et de contrôle de l'action publique
- De renforcer la capacité opérationnelle des services déconcentrés
- De renforcer les capacités des structures de coordination

territoriale: les délégations et vice-délégations.

Le rapport du recensement des agents publics enfin disponible



Réalisé dans le souci de fournir à l'Etat des données lui permettant de maîtriser le nombre, la structure et le coût de la fonction publique pour une meilleure prise en charge de la carrière des agents à partir des paramètres comme le recrutement, l'avancement, la rémunération, la formation et la retraite, ce recensement devrait faciliter une meilleure répartition géographique des employés de l'Etat.

Ce recensement, qui s'inscrit dans la volonté du gouvernement, à travers l'office de management et des ressources humaines (OMRH), de doter l'Etat de statistiques fiables permettant une meilleure compréhension de la situation des agents publics, aura sans doute d'heureuses incidences sur le mode de fonctionnement de la fonction publique. Ce recensement permettra:

- d'assurer efficacement la gestion des ressources humaines;
- de gérer, à partir des prévisions, les emplois publics;
- d'alimenter le Système Intégré de Gestion des Ressources Humaines ou Fichier Central;
- de déployer ou répartir plus également les agents publics au niveau national;

- d'identifier les besoins de recrutement;
- de connaître exactement le nombre d'employés publics;
- de doter le pays d'une administration publique efficace et compétente;
- d'offrir des services de qualité à la population tenant compte de la proximité.

Mme Moskalu a procédé à la restitution de ses travaux sur la restructuration des DRH



Mme Violeta Moskalu, spécialiste en management et Gestion de ressources humaines

Le 23 septembre 2015, Mme Violeta Moskalu, qui bouclait une première étape de sa mission en Haïti, a restitué ses travaux sur la restructuration des directions des ressources humaines à la salle de conférence de l'OMRH. La spécialiste en management a précisé avoir accompagné plus de quatre-vingt (80) responsables RH à travers des séminaires de réflexion sur diverses thématiques. A titre d'exemple, nous pouvons citer: comment vaincre la résistance au changement au sein des ministères? Comment opérationnaliser le « guide de planification stratégique des RH dans la fonction publique » ?

Mme Moskalu, a, par ailleurs, attiré l'attention des responsables de l'OMRH sur le fait que les DRH ont une place centrale dans la réforme en cours. Elle en a profité pour faire le point sur les différents outils qu'elle a développés.

Mme Moskalu va reprendre l'exercice en novembre prochain question de faire avancer le dossier de la restructuration des DRH.

Nos cinq stagiaires sont partis



De gauche à droite: Mlle Parara E. GUILLAUME, M. Starphael Jacques ALTEMA, Mlle Léila EASTIEN, M. Joseph Gladimir CANEL, Mlle Vianina MARTIN

Après avoir passé deux mois à mettre en pratique leurs savoirs, les cinq stagiaires reçus à l'OMRH, le 22 juillet 2015, ont bouclé avec succès leur période de stage, d'une durée de deux mois. D'après leurs témoignages, l'expérience a été très enrichissante. Ces stagiaires, pour la plupart, des finissants, présentent des qualités professionnelles qui les rendent prêts pour le marché du travail.

Trois d'entre eux ont déjà présenté leur rapport de stage par présentation PowerPoint, condition sine qua non pour l'obtention du certificat de stage qui sera délivré par le coordonnateur général de l'OMRH.

Le CSPJ et l'OMRH ont formé une cinquantaine de cadres du ministère de la Justice en prélude à l'ouverture des Cours et Tribunaux

Le Conseil supérieur du pouvoir judiciaire (CSPJ) et l'Office de management et des ressources humaines (OMRH) ont organisé, les 29 et 30 septembre 2015, à l'Ecole de la magistrature (EMA), deux (2) séances de formation à l'intention des secrétaires, des assistantes administratives d'une part, ainsi qu'à celle des greffiers des Tribunaux, d'autre part.



Ces séances de formation ont été animées par Mme Françoise Saturne, spécialiste en rédaction administrative et professionnelle, Me Henri Boucicaut, conseiller juridique à

l'OMRH ainsi que Me Uranie Nader, ex greffier et consultant au PNUD. Ce dernier a parlé en long et en large du rôle des greffiers ainsi que la perception vis-à-vis d'eux.

Mme Saturne, formatrice émérite du Christ King, a, notamment, travaillé avec les secrétaires et les assistantes administratives. Ses interventions portaient principalement sur le rôle et la responsabilité de la secrétaire au tribunal de première instance, les qualités particulières requises pour être secrétaire ou assistante administrative et la maîtrise du vocabulaire juridique.

Me Boucicaut a présenté le métier de greffier sous toutes ses facettes. Adoptant une approche interactive, il a tenu à recueillir les préoccupations de chaque participant par rapport à l'exercice de cette profession.

D'autre part, Me. Boucicaut, formateur méticuleux et expérimenté, a abordé la déontologie du greffier, le sens du service public, l'évaluation de la performance, points principaux des arrêtés # 152 et # 179 publiés dans le Moniteur qui véhiculent les valeurs de l'administration et de la fonction publique.

Par ailleurs, dans le cadre du renforcement de la transparence et de la bonne gouvernance, un cadre du ministère des Finances, Monsieur Jeanwill Lamothe s'est entretenu avec les greffiers sur leur fonction de régisseurs qui perçoivent de l'argent pour l'Etat. Il a insisté sur leur responsabilité pécuniaire, personnelle et pénale. Une intervention qui cadrerait avec celle de Me Boucicaut et de Me Nader.

En fin d'après-midi de la deuxième journée, le coordonnateur général de l'OMRH, Uder Antoine, a procédé, à la clôture de ladite formation. Pour l'occasion, un certificat a été remis à chaque participant.

Dans une brève intervention, M. Antoine a souligné que le volet formation revêt une importance capitale pour l'avancement de la fonction publique dans toutes ses composantes. « Le plan national de formation, que l'OMRH a le privilège d'élaborer, est en cours d'achèvement », a-t-il fait savoir, par ailleurs.

Notez que cinquante participants venant des dix-huit juridictions des dix-huit Tribunaux civils (Miragôane, Anse-à-Veau,

Aquin, Port-de-Paix, Grande Rivière du Nord, Coteaux, Jérémie, Cayes, Port-au-Prince, Mirebalais, Fort-Liberté, Cap-Haitien, Jacmel, Croix-des-Bouquets, Hinche, Gonaïves, Petit-Gôave, St-Marc) et des cinq Cours d'Appel (Gonaïves, Cap-Haitien, Hinche, Port-au-Prince, Cayes) ont assisté et pris une part active à ces deux journées de formation.

L'anniversaire du mois



Née à Pétion Ville le 1^{er} Septembre 1972, Yverose François THERMIL a étudié le Secrétariat à l'International Correspondance School (ICS) puis les Sciences Administratives à l'Institut des Hautes Etudes Commerciales et Economiques (IHECE 2004-2008). En 2010, elle a obtenu un baccalauréat en Ressources Humaines de l'Illinois State University, USA. Optant pour une expérience dans la fonction publique, Yverose a rejoint l'OMRH en mars de cette année comme Directrice de la Cellule Politiques & Systèmes de Gestion des Ressources Humaines au sein de la Coordination de la Fonction Publique.

OMRH

Une Administration Publique efficace
au service de la population

14, Rue Debussy,
Port-au-Prince (Haïti)
Code postale : HT6113

(509) 3443-6341
(509) 4260-1307

emploi.gouv.ht
<http://www.omrh.gouv.ht>
<http://www.servicespublics.gouv.ht>
<http://www.facebook.com/omrhaiti>