



24 octobre 2002

Circulaire du Secrétaire général Bureau de l'Ombudsman – nomination et mandat de l'Ombudsman

En application des résolutions 55/258 et 56/253 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général promulgue ce qui suit :

Section 1

Création du Bureau de l'Ombudsman

Le Bureau de l'Ombudsman est créé au sein du Cabinet du Secrétaire général afin de mettre à disposition les services d'une personnalité impartiale et indépendante en vue de trouver des solutions aux problèmes que rencontrent les fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions. L'Ombudsman se conformera aux dispositions de la Charte, au Statut et au Règlement du personnel ainsi qu'aux principes de justice et d'équité.

Section 2

Nomination de l'Ombudsman

2.1 L'Ombudsman est nommé par le Secrétaire général au Siège, au rang de Sous-Secrétaire général, après consultation avec le personnel.

2.2 L'Ombudsman est nommé pour un mandat non renouvelable de cinq ans et ne peut prétendre à aucune nomination à l'Organisation des Nations Unies à l'expiration de son mandat.

Section 3

Mandat de l'Ombudsman

3.1 L'Ombudsman peut communiquer directement avec le Secrétaire général, en cas de besoin, dans l'exercice de ses fonctions.

3.2 L'Ombudsman ne dépend, dans l'exercice de ses fonctions, d'aucun organe ou fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies.

* Nouveau tirage pour raisons techniques.



3.3 Ayant été désigné comme partie neutre, l'Ombudsman est tenu de traiter de manière strictement confidentielle des affaires dont il a connaissance, à moins d'avoir été autorisé à agir autrement. Il n'est dérogé à cette règle que lorsque l'Ombudsman estime que la situation semble présenter un risque imminent de dommage grave, ce dont il est seul à juger.

3.4 L'Ombudsman a accès aux dossiers du personnel, à l'exception des dossiers médicaux, qui ne peuvent être communiqués qu'avec le consentement exprès de l'intéressé, et des dossiers relatifs à une enquête en cours, jusqu'à ce que la procédure officielle ait été menée à terme et qu'une décision administrative ait été prise. Les rapports de la Commission paritaire de recours sont normalement transmis à l'Ombudsman à moins que le requérant ne s'y oppose.

3.5 Aucun fonctionnaire de l'Organisation ne peut contraindre l'Ombudsman à témoigner sur une affaire portée à son attention.

3.6 L'Ombudsman est habilité à examiner tout différend, quelle que soit sa nature, relatif à l'emploi à l'Organisation des Nations Unies. Le terme « différend » s'entend dans son sens le plus large, et englobe notamment les problèmes concernant les conditions d'emploi, l'administration des prestations et avantages, les méthodes de gestion ainsi que les questions touchant au comportement professionnel ou aux relations avec le personnel.

3.7 L'Ombudsman peut entendre toute partie à un conflit qui souhaite faire appel à ses services. Les parties sollicitent l'Ombudsman sur une base volontaire. Le cas échéant, l'Ombudsman indique à l'intéressé les autres moyens de régler son litige.

3.8 L'Ombudsman veille à rester neutre et ne peut prendre parti pour l'une ou l'autre des parties. Selon qu'il juge opportun, il conseille le fonctionnaire sur les différentes options et possibilités qui s'offrent à lui. Il s'emploie à faciliter le règlement des différends, en ayant recours aux moyens appropriés, l'objectif principal étant de trouver une solution et d'éviter le recours à la procédure officielle d'examen des plaintes. L'Ombudsman n'a pas de pouvoir de décision, mais il donne des avis et formule des propositions ou des recommandations, selon qu'il convient, quant aux dispositions à prendre en vue de régler les différends, compte tenu des droits et obligations qui lient l'Organisation et le fonctionnaire ainsi que des exigences d'équité.

3.9 L'Ombudsman peut, selon qu'il en décide, refuser d'examiner un différend qui ne peut être réglé qu'au moyen de mesures ayant une incidence sur l'ensemble du personnel ou sur les membres d'une catégorie de personnel, ou un différend dont il estime qu'il n'a pas été porté à son attention en temps voulu ou qu'il présente un caractère futile.

3.10 L'Ombudsman peut demander à la Commission paritaire de recours de prolonger le délai habituellement accordé pour former un recours dans les conditions prévues par la disposition 111.2 du Règlement du personnel.

3.11 L'Ombudsman fait régulièrement rapport au Secrétaire général. Dans ses rapports, il présente un aperçu général de ses activités ainsi que des observations sur les politiques, procédures et pratiques qu'il a rencontrées.

3.12 L'Ombudsman peut être consulté sur des questions de fond lorsque son opinion et son expérience peuvent être d'utilité.

Section 4
Saisine de l’Ombudsman

4.1 Tous les fonctionnaires seront informés de la manière dont l’Ombudsman peut être saisi.

4.2 Tout fonctionnaire qui saisit l’Ombudsman ou qui lui fournit des informations ne peut faire l’objet de représailles pour son action.

Section 5
Disposition finale

La présente circulaire entrera en vigueur le 25 octobre 2002.

Le Secrétaire général
(*Signé*) Kofi A. **Annan**
