



COMMENTAIRE ÉDITORIAL

Faire taire les armes: le rôle de l'Ombudsman Africain

Avec toute sa richesse en ressources naturelles, du Cap au Caire, l'Afrique reste l'un des continents les plus ravagés par la pauvreté et les conflits dans le monde. Le fait que près de huit des 15 missions de maintien de la paix des Nations Unies se trouvent en Afrique en dit long sur la situation actuelle. La prévalence des affrontements armés sur le continent a conduit l'Union africaine à s'engager en 2013 à ne pas léguer le fardeau des conflits à la prochaine génération d'Africains et à mettre fin à toutes les guerres d'ici 2020 par sa résolution encapsulée dans "le silence des armes d'ici 2020".

Les Nations Unies ont récemment souscrit à cet engagement le 27 février 2019, date à laquelle le Conseil de Sécurité a salué à l'unanimité la "détermination de l'Union Africaine de se débarrasser des conflits en Afrique et créer des conditions favorables au développement, à l'intégration, et à l'évolution du Continent".

Bien que l'Union Africaine puisse affirmer certains succès à cet égard, avec seulement un an jusqu'en 2020, le bruit des armes à feu sur le continent ne cesse de s'amplifier. Les conflits se poursuivent dans des pays comme le Burundi, la République centrafricaine et le Soudan et, ces derniers temps, des situations troublantes sont apparues dans des pays qui jouissent depuis longtemps de la paix, comme le Malawi après les récentes élections du mois de Mai.

Cela devrait préoccuper tout citoyen africain bien intentionné, et c'est d'autant plus inquiétant pour l'Union Africaine que toute situation de conflit est une régression dans l'agenda du continent en matière de développement. Il faudra que les pays africains eux-mêmes, et l'Union Africaine en particulier, utilisent au maximum toutes ses institutions compétentes pour garantir que les pays et le continent soient libres de conflits. L'institution de l'Ombudsman devient l'une des institutions de choix pour promouvoir la paix en Afrique parce que si la plupart des institutions concentrent leurs efforts sur la consolidation de la paix après le fait, le recours efficace à cette institution, bien répandue en Afrique, peut empêcher le conflit de se déclencher en premier lieu. Même dans les situations d'après-conflit, l'institution de l'Ombudsman peut être utilisé pour assurer la mise en place de structures et de systèmes durables afin d'éviter que cela ne se reproduise.

C'est une connaissance générale que les conflits ne sont pas le produit



Hon. Martha Chizuma
Ombudsman Malawi

d'une journée. Les situations conflictuelles surviennent lorsqu'un groupe de personnes au sein d'une société donnée est laissé à la périphérie des processus et des discours politiques, économiques et sociaux, ce qui le rend mécontent, victime de discrimination et soumis à toutes sortes d'injustices. Lorsque cette situation n'est pas bien gérée, ces sentiments peuvent dégénérer en révoltes et autres manifestations physiques de colère, comme nous l'avons vu au Soudan et récemment au Malawi. Il est bien connu que la pauvreté, les misères et la gouvernance injuste et irresponsable ont été les principaux moteurs des conflits en Afrique. C'est dans ce contexte que l'ombudsman africain, par son travail quotidien de traitement des plaintes émanant de

couches mécontentes de la société et en y apportant des solutions, encourage la bonne gouvernance, lutte contre la pauvreté et les souffrances et favorise la confiance du public dans le gouvernement et dans les dirigeants politiques. Cela contribue grandement à prévenir les conflits et, par conséquent, à réduire les armes au silence.

Pendant un conflit, l'institution de l'Ombudsman en Afrique peut jouer un rôle important dans la médiation entre les parties en conflit. En raison des caractéristiques spécifiques de l'institution, les principales étant son indépendance vis-à-vis de toute ingérence gouvernementale et sa souplesse dans son approche de la situation, il est donc plus qu'urgent de lui donner un rôle accru dans les zones de conflit si le continent veut atteindre son objectif de réduire les armes au silence. Les Ombudsman Africains, par le biais de l'AOMA, ont exprimé leur engagement envers les peuples d'Afrique, en adoptant le même objectif dans son Plan stratégique pour 2019-2023, récemment adopté par ses membres à Kigali, Rwanda, en novembre 2018.

L'engagement des Gouvernements du continent africain à faire taire les armes à feu dans le continent est louable, mais il ne peut et ne doit pas être un simple engagement sur papier. Les pays eux-mêmes et l'Union Africaine devraient prendre des mesures délibérées pour y parvenir. L'offre de l'organe des Ombudsman Africains à cet égard doit donc être saluée par tous les Gouvernements et par l'Union Africaine elle-même. Nous le devons à notre beau Continent et aux générations futures. Il est temps de faire taire les armes.

Martha Chizuma
Ombudsman Malawi

MATIÈRES

Message du Président de l'AOMA.....2	AOMA..... 11	Prochains Événements de L'Aoma 19
En Commémoration des Femmes..... 3	Le Coin de l'IIO Afrique 17	Phrases Utiles 20
Profil7	AMP-UEMOA 18	

MESSAGE DU PRÉSIDENT DE L'AOMA (PPSA)

L'Afrique que nous voulons est possible à réaliser si nous travaillons assez fort

A lors que nous célébrons la Journée de l'Afrique le 25 Mai, je n'ai pas pu m'empêcher de réfléchir à l'ambitieux Agenda 2063: Le plan de développement de l'Afrique que nous voulons et les efforts que nous, en tant Ombudsman et Médiateurs, devons déployer pour aider le continent à réaliser ce rêve.

La Journée de l'Afrique est célébrée chaque année le 25 Mai pour commémorer la naissance de l'ancêtre de l'Union africaine (UA), l'Organisation de l'Unité Africaine (OUA) à Addis Ababa, Ethiopie, il y a 56 ans.

Certains des objectifs de l'UA à sa création étaient de favoriser l'intégration politique et économique entre les Etats membres et d'éliminer le colonialisme dans ses diverses manifestations hors du Continent.

En 2063, il y aura exactement 100 ans qu'environ 32 pays Africains ont fondé l'OUA, dans un mouvement mené par des visionnaires tels que M. Kwame Nkrumah du Ghana.

Il nous reste donc 44 ans de travail inlassable pour faire en sorte que, lorsque l'UA célébrera son centenaire, nous léguons aux générations futures un Continent capable de tenir tête à ses homologues mondiaux.

Les aspirations d'Action 2063: L'Afrique que nous voulons est beaucoup plus vaste que celles qui abordent la bonne gouvernance, la démocratie, le respect des droits de l'homme, la justice et l'État de droit, ainsi que la paix et la sécurité, qui relèvent directement de notre domaine.

Il existe d'autres aspirations tout aussi cruciales, notamment la nécessité d'une Afrique prospère fondée sur une croissance inclusive et un développement durable; un continent intégré, uni politiquement et fondé sur les idéaux du Panafricanisme; un continent avec une identité culturelle forte, un patrimoine commun et des valeurs communes et éthiques.

Pour être franc, c'est un plan très ambitieux. Mais pour vraiment apprécier ce que la réalisation de ces aspirations pourrait signifier pour notre continent, nous n'avons qu'à regarder un courriel rédigé par le précédent Président de la Commission de l'UA, le Dr Nkosazana Dlamini-Zuma, et adressé à M. Nkrumah.

C'est une correspondance qui est en avance de son temps. Elle se lit astucieusement comme si elle avait été écrite et envoyée à M. Nkrumah en janvier 2063, lui rendant compte des progrès impressionnants enregistrés dans la réalisation de l'Afrique que lui et ses contemporains avaient envisagée au



moment de la fondation de l'OUA.

Par-dessus tout, le courriel ne nous incite pas seulement tous à nous unir derrière ce rêve de l'Africain que nous voulons, il nous inspire aussi à travailler plus fort et à croire que toutes ces aspirations ne sont pas simplement une tarte dans le ciel, car les pessimistes sont susceptibles de le rejeter, mais plutôt un rêve qui est réalisable si nous tous, Africains, travaillons assez dur pour y parvenir.

Par exemple, le Dr Dlamini-Zuma écrit dans

le courriel que:

"... le train Africain Express relie maintenant toutes les capitales de nos anciens États (parce que l'Afrique est maintenant un grand pays) ... il ne s'agit pas seulement d'un train à grande vitesse avec des autoroutes adjacentes mais il contient aussi des pipelines de gaz, de pétrole et d'eau ainsi que des câbles TIC à large bande..."

"Kiswahili est maintenant une langue de travail importante et une langue mondiale enseignée dans la plupart des facultés à travers le monde... nos petits-enfants trouvent toujours amusant la façon dont nous avons l'habitude de nous battre à l'UA pour la traduction anglaise, française et portugaise..."

Je ne sais pas pour vous, mais je suis inspiré. Je peux voir cette Afrique à laquelle nous aspirons. Je peux presque le sentir et le toucher. J'invite chacun d'entre vous à prendre un moment pour imaginer cette belle Afrique que le Dr Dlamini-Zuma raconte fièrement dans sa correspondance à M. Nkrumah.

Tout au moins, ce courriel à M. Nkrumah devrait nous inciter, en tant qu'ombudsman et médiateurs, à redoubler d'efforts individuellement, dans nos pays respectifs et en tant que collectivité, pour aider à travailler envers cette Afrique que nous voulons.

Mais ce ne sera pas facile. Nous serons confrontés à d'innombrables difficultés, notamment la résistance, le manque de volonté politique et les contraintes en matière de ressources. Cependant, nous ne devons pas désespérer. Inspirons-nous des objectifs finaux souhaités et imaginons nos petits-enfants et leur progéniture hériter d'une Afrique meilleure, vivante et pleine de possibilités.

Je vous souhaite un peu tardivement une Joyeuse Journée de l'Afrique!

Adv. Busisiwe Mkhwebane
Présidente de l'Association des Ombudsmen
et Médiateurs Africains

En commémoration des Femmes

Article par Adv. Arlene Brock et Dr Annie Devenish

1. Les femmes qui brandissent la justice: Comment les Femmes Ombudsman africaines redéfinissent leur rôle



L-R: Hon. Tirant-Gherardi des Seychelles, Hon. Chizuma du Malawi, Hon. Kajuju du Kenya, Sérémé du Burkina Faso, et Hon. Mkhwebane d'Afrique du Sud, Hon.



La Présidente de l'AOMA, Hon. Mkhwebane au milieu, avec Mme N'GUESSAN-ZEKRE Suzanne de Côte d'Ivoire à gauche, et Mme Ingy El Charnouby d'Égypte.

Le visage du leadership en Afrique est en train de changer; du Parlement à la salle de réunion, les femmes sont de plus en plus visibles aux positions dirigeantes. Dans le domaine de l'Ombudsman aussi, les femmes commencent à faire leur marque. Aujourd'hui, 10 des 46 Ombudsman Nationaux dans le Continent sont des Femmes. La nature du rôle de l'Ombudsman attire souvent des personnes – femmes et hommes – ayant déjà fait carrière et ayant des valeurs de justice sociale. En cela cependant, les femmes peuvent trouver dans leurs traditions, leur socialisation et la nature même de l'institution de l'Ombudsman, la force et la compétence nécessaires pour exercer la justice et contribuer à la construction de la nation. L'équipe du CROA s'est entretenue avec certaines de ces femmes Ombudsman actuelles pour en apprendre davantage sur ce qu'elles estimaient être en mesure d'apporter à ce rôle.

Accessibilité et Affinité

L'accessibilité, l'indépendance et l'efficacité sont trois des caractéristiques clés qu'un bon Ombudsman doit posséder. L'efficacité suppose des approches audacieuses, impartiales et pratiques à l'égard des plaintes; être souple, crédible et agile dans la navigation des leviers du pouvoir et dans l'élaboration des recours, tout en faisant preuve d'une diligence raisonnable scrupuleuse.

L'une des choses les plus frappantes au sujet de ces Femmes Ombudsman auxquelles nous avons parlées, c'est leur affinité avec les expériences et les défis d'autres femmes. Il ne s'agit pas d'une affirmation d'un impératif biologique. Il s'agit plutôt d'une reconnaissance du fait que les femmes

sont généralement confrontées à des niveaux de socialisation et à des défis qui dépassent ceux que connaissent les hommes, même dans la même classe socio-économique. Par conséquent, les femmes ombudsman sont plus susceptibles de comprendre et sont plus sensibles à la discrimination fondée sur le sexe et à l'impuissance qui peuvent sous-tendre les plaintes qui leur sont présentées par les femmes. Comme l'a dit l'honorable Florence Kajuju, présidente de la Commission kenyane de justice administrative: "Les hommes accèdent aux niveaux les plus élevés. Mais par notre maternité, par notre statut de femme, nous nous connectons facilement. Nous sommes capables de nous identifier à eux. Dans mon enfance, j'ai aussi souffert. Ma réponse à leurs besoins est plus pratique, plus sensible." Exprimant les mêmes sentiments, l'honorable Martha Chizuma, Ombudsman du Malawi, note: "En tant que mère, il est plus facile de se connecter et de s'identifier à certaines des choses qu'une autre femme traverserait... Quand une femme est au poste, cela amène un contact plus amiable pour le public".

L'affinité semble influencer non seulement la perception de l'Ombudsman, mais aussi celle du public quant à l'accessibilité de l'institution. Les gens s'adressent habituellement à l'ombudsman avec au moins deux niveaux de plaintes: la question administrative sous-jacente ainsi que la façon dont ils ont été traités par les représentants du gouvernement pour essayer d'obtenir des redressements à ce sujet. C'est généralement le désintérêt ou l'indignité de ces derniers qui pousse les plaignants à s'adresser à l'ombudsman. Comme le souligne l'honorable Nichole Tirant-Gherardi, ombudsman des Seychelles, "Chaque plainte qui entre dans mon bureau a

été plus ou moins conservée et traitée par le Bureau. Il y a eu très peu de cas où j'ai dit 'ce n'est pas pour moi'. D'une part, si une personne s'est écartée du chemin pour se plaindre, il doit y avoir un fondement à cette plainte. Même si la plainte n'est peut-être pas entièrement justifiée, on a l'impression que quelque chose a mal tourné et je veux savoir ce que c'est et comment éviter que cette fausse perception ne se reproduise".

Il est important que le public ait le sentiment que l'ombudsman est accessible et qu'il ne reproduira pas la bureaucratie d'élite dont il se plaint et qui lui enlève tout pouvoir. Comme le note Victor Ayeni, c'est particulièrement le cas pour les femmes qui forment la majorité de la population rurale pauvre et analphabète du continent, et qui sont moins susceptibles d'avoir accès à d'autres mécanismes de recours.

Médiation et Renforcement des Relations

Bien que les ombudsmans, hommes et femmes, aient le mandat et l'engagement de traiter les plaintes, il se peut fort bien que, pour les femmes, la durée de leur vie de lutte contre les obstacles les prépare à bâtir et renforcer leurs "muscles" qui les aident à résoudre leurs problèmes et à accomplir leur tâche. En général, les femmes leaders en Afrique doivent être intrépides dans la reconnaissance des problèmes et être prêtes à assumer les tâches difficiles impliquées dans la recherche de solutions. "Elles viennent d'un milieu où elles sont déjà marginalisées et discriminées et doivent travailler deux fois plus dur, soit dix fois plus pour être reconnues", a souligné l'honorable Mme. Caroline Sokoni, Protecteur du citoyen de la Zambie.

Les femmes Ombudsman doivent aussi faire preuve de sagesse pour comprendre quand il est préférable de publier des rapports percutants de l'Ombudsman ou quand exercer des pouvoirs (plus souples) de médiation et de renforcement des relations. Dans leur contexte social, familial et communautaire, il semble que les femmes s'investissent davantage dans le leadership par la coopération et le consensus, qui mettent davantage l'accent sur les qualités d'équité, d'enthousiasme et de neutralité. Conformément aux principes de l'Ubuntu, les femmes de nombreuses traditions africaines sont des essentielles artisanes et conservatrices des relations au sein de leurs communautés et ont joué un rôle de leadership. Cette socialisation pourrait avoir des implications sur le mode de fonctionnement des femmes Ombudsman et sur les compétences qu'elles peuvent mettre à profit dans leur rôle comme Ombudsman.

L'expérience de l'honorable Nichole Tirant-Gherardi illustre bien l'importance de bâtir des relations et de recourir à la médiation pour faire avancer les choses. Elle a commencé à son poste avec une approche plus adversative: "Quand je suis arrivé au Bureau, j'étais considéré comme un opposant... C'était comme une étiquette collée sur mon épaule. Soudain, j'ai eu ce pouvoir-avant je ne pouvais que critiquer, et c'est là que j'ai commencé à intimider tout le monde vraiment. Cela signifie que les boucliers ont été levés. "Elle a ensuite commencé à se

concentrer sur l'amélioration de la communication avec les ministères et les fonctionnaires, en axant davantage son travail sur la gestion de la qualité et a commencé à voir un changement dans la façon dont la bureaucratie lui répondait: "J'ai commencé à leur expliquer d'où je venais. [C'est la perception que vous avez fait quelque chose de mal. Vous retournez en arrière et adoptez une conversation adéquate – en expliquant les choses] – puis j'ai commencé à voir un changement. En le considérant comme la gestion de la qualité. "

Être Fermement Indépendant

Les Femmes Ombudsman doivent avoir la fermeté d'exercer leur indépendance. Décrivant son engagement auprès de la haute bureaucratie, l'honorable Caroline Sokoni a expliqué: "Dès le début, ils s'attendaient à ce que je me taise et fasse ce qu'on me disait. Je suis allé les voir et leur ai dit qu'il n'était pas acceptable de traiter le Bureau de cette manière. Ils m'ont ensuite convoqué à une réunion où il y avait 10 hommes. Ils me disaient: 'Tu vas accepter ceci et cela' et je leur ai résisté. "

Être consistant dans le rôle de leader implique de la créativité pour contourner les obstacles, parfois destinés à couper les ailes des femmes, la prise de risques stratégiques et l'utilisation furtive de leur pouvoir décisionnel. La capacité de répondre aux besoins changeants de la collectivité reflète également l'indépendance de l'ombudsman. Un exemple frappant en est la réponse de l'Ombudsman pour Haïti au tremblement de terre cataclysmique de 2010, qui a mis fin aux enquêtes et lancé un vaste programme d'aide d'urgence (avec l'aide de la communauté Ombudsman des Caraïbes) dans le voisinage de son bureau. Dans cette cause, elle a suspendu ses activités constitutionnelles et statutaires afin de répondre aux besoins urgents de la communauté. Elle n'a pas eu besoin de demander l'autorisation du gouvernement pour le faire, soulignant son autonomie. Dans une culture institutionnelle définie par la hiérarchie et une réglementation rigide, la capacité d'opérer de manière plus souple offre une brise d'air frais, permettant à l'institution de s'adapter aux besoins changeants de la communauté.

Ajouter de la Valeur et de la Diversité au Pool du Leadership dans le Continent

Les Femmes Ombudsman jouent un rôle clé dans l'implémentation et le renforcement des institutions nécessaires pour permettre une prestation de services efficace, une gouvernance responsable et la protection des droits humains dans le Continent, et le font en s'inspirant de leurs traditions, socialisation et nature même des institutions Ombudsman pour ce faire. Leur affinité avec d'autres femmes et d'autres groupes vulnérables de la société semble améliorer l'accessibilité de l'institution et a permis aux personnes interrogées de prioriser les questions touchant les personnes vulnérables, ce qui contribue directement à leur mandat de justice sociale. Leur vigilance particulière à l'égard de la discrimination fondée sur le sexe, y compris les armes

sexospécifiques comme le viol, est un avantage dans la quête d'une gouvernance juste et égale qui protège les populations les plus vulnérables. Les Femmes Ombudsman semblent bien placées et compétentes pour amener leurs homologues masculins à "sortir du statut qui accompagne le poste et à être simplement un être humain", comme l'a si bien exprimé l'honorable Martha Chizuma. Dans un environnement où les institutions gouvernementales peuvent souvent être intimidantes, hiérarchiques et autocratiques, le fait d'apprendre à dépasser le statut qui accompagne le rôle et à agir avec sagesse, solidarité, audace et compétence sont des attributs importants que les Femmes Ombudsman apportent à la table.

2. Faire un pas de Plus vers le Succès: Intégrer le Leadership des Femmes pour Concrétiser la Vision de l'UA

La collaboration entre les pays Africains est vitale si l'on veut que le continent surmonte avec succès les principaux défis auxquels il est confronté au XXI^e siècle. Toutefois, les pays ne seront jamais en mesure d'y parvenir sans tenir compte de la voix et de l'expérience des femmes Africaines. Nebila Abdulmelik, rédactrice en chef du Journal *FemNet*, a averti que si un système politique néglige la participation des femmes et échappe à l'obligation de revendiquer les droits des femmes et des filles, il fait échouer la moitié des citoyens de son pays. Et ce n'est pas seulement au niveau local et national que

ces voix doivent être entendues. Il est également important d'intégrer le leadership des femmes dans les structures régionales et panafricaines. Dans ce secteur, l'Union Africaine montre la voie à suivre.

Créée il y a près de 60 ans, en 1963, l'OUA a été créée à Addis-Abeba, en Éthiopie, en réponse aux défis posés par la décolonisation, le sous-développement et la consolidation nationale. En 2002, l'Union Africaine (UA) a été officiellement lancée en Afrique du Sud pour succéder à l'OUA. Cet organe continental, composé de 55 États membres, est guidé par sa vision d'une Afrique intégrée, prospère et pacifique, dirigée par ses propres citoyens et représentant une force dynamique sur la scène mondiale.

Mais pour que cette vision devienne réalité, les pays Africains doivent d'abord relever toute une série de nouveaux défis. Il s'agit notamment de la faiblesse des institutions et de la corruption, des conflits civils et militaires, de la dégradation de l'environnement et de l'exploitation des ressources naturelles, de l'absence de développement économique et d'un équilibre commercial inégal avec le reste du monde. Bien que le sexisme n'implique pas un ensemble inhérent d'intérêts communs qui lient les femmes en tant que collectivité, les femmes constituent la moitié de la population du continent et jouent un rôle crucial dans la prise en charge de leur famille, l'établissement de relations sociales et la médiation des conflits dans leurs communautés. *La vision d'une Afrique intégrée, prospère et pacifique, animée par ses propres citoyens et représentant une force dynamique, est donc impossible sans la participation de la voix, l'expérience et la sagesse des femmes.*

Ce message a été prôné par le Dr Nkosazana Dlamini-Zuma, la première femme présidente de la Commission de



Famille de l'AOMA sous le leadership de Hon. Mkhwebane (Leadership Féminin).

l'UA (2012-2017) et un modèle à suivre pour les femmes dirigeantes de son propre droit. Dlamini-Zuma était à la barre lorsque le continent a lancé l'Agenda 2063 – le schéma directeur pour concrétiser la vision de l'UA – en défendant ainsi le débat sur ce que l'Afrique pourrait réaliser dans les 50 prochaines années. Alors que le débat se poursuit sur son héritage en tant que présidente de l'UA, même ses détracteurs s'accordent à dire que la seule chose qu'elle a bien fait a été de promouvoir l'égalité des sexes – en se concentrant sur l'autonomisation des femmes au sein de l'organisation, et pour les femmes en général, durant son mandat. En proclamant 2015 Année de la promotion de la Femme, elle a fait en sorte que les questions de genre soient au cœur des discussions de l'UA. Depuis lors, trois sommets ultérieurs axés sur les femmes ont eu lieu. Elle a également introduit des indicateurs sur l'égalité des sexes pour suivre les progrès réalisés par les États membres en matière d'engagement en faveur de l'inclusion des femmes.

Dlamini-Zuma a contribué au changement de l'environnement de l'UA à Addis-Abeba, en introduisant une approche plus holistique des problèmes de développement de l'Afrique et non plus une approche militaire, a noté Anton Du Plessis, Directeur exécutif de l'Institute pour les Etudes de Sécurité.

Pendant le mandat du Dr Dlamini-Zuma à la Présidence de l'UA, plusieurs initiatives importantes ont été lancées pour promouvoir l'égalité des sexes grâce au leadership des Femmes. L'un d'entre eux était le Réseau des Femmes Leaders Africaines, un partenariat entre l'Union Africaine et les Nations Unies. L'objectif de ce réseau est de fournir un espace où les femmes leaders travaillant dans la transformation Africaine – avec un accent sur la gouvernance, la paix et la stabilité – peuvent communiquer, partager expériences et conseils, et se soutenir mutuellement. L'objectif est d'exploiter la richesse de l'expérience des femmes africaines en matière de leadership, de s'appuyer sur d'autres réseaux existants et émergents de femmes leaders, ainsi que de développer de nouveaux partenariats pour renforcer les capacités des femmes.

La deuxième initiative est le Réseau des Femmes Africaines dans la Prévention des Conflits et la Médiation (FemWise-Africa), également créé en 2017, qui vise à amener plus de femmes comme médiatrices, dans les contextes et négociations de paix et sécurité. Ce réseau réunit des personnalités renommées, des jeunes et des experts en

médiation pour leur permettre de faire connaissance et de se faire accréditer.

Comme l'Institute d'études de sécurité l'a fait remarquer:

Les efforts de médiation de haut niveau de l'Union Africaine (UA) ont par le passé inclus très peu de femmes. Presque tous les envoyés spéciaux de l'UA dans les zones de conflit sont des hommes – pour la plupart d'anciens chefs d'État et d'anciens hauts fonctionnaires. La résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies qui exhorte la communauté internationale à améliorer la participation des femmes à la paix et à la sécurité a été lente. ONU Femmes a noté qu'entre 1992 et 2011, les femmes ne représentaient globalement que 2% des médiateurs en chef, 4% des témoins et signataires et 9% des négociateurs¹.

Ceci, en dépit des preuves qui suggèrent que les accords de paix peuvent être conclus plus rapidement et sont plus durables lorsque les femmes sont impliquées. C'est peut-être parce qu'elles ont de plus grands enjeux – après tout, les femmes et les filles sont les plus grandes victimes des conflits armés en Afrique – mais cela pourrait aussi avoir quelque chose à voir avec les compétences spécifiques qu'elles peuvent apporter à la table. Dans leur contexte social, familial et communautaire, il semble que les femmes s'investissent davantage dans le leadership par la coopération et le consensus, qui mettent davantage l'accent sur les qualités d'équité, de réceptivité et de neutralité. Cette socialisation pourrait avoir des implications sur la manière dont les femmes médiatrices opèrent dans les contextes de la promotion de la paix et de la médiation des conflits. Si l'UA veut atteindre son objectif de faire taire les armes à feu d'ici 2020, il est essentiel de faire participer davantage de femmes à la médiation.

Non seulement ces réseaux, tels que FemWise-Africa et le réseau des femmes leaders africaines, sont importants pour faire entendre la voix, les compétences et les expériences des femmes, mais ils sont aussi un excellent exemple du type de solidarité et de collaboration Panafricaine qui est nécessaire pour relever les défis auxquels l'Afrique fait face au XXIe siècle. Comme le dit Nawal El-Saadawi, écrivain égyptien et défenseur des droits des femmes: *"La solidarité entre les femmes peut être une puissante force de changement et peut influencer le développement futur d'une manière favorable non seulement aux femmes mais aussi aux hommes."*

1. See *ISS Today*, FemWise set to Boost Women's Role in Peace Processes, <https://issafrica.org/iss-today/femwise-africa-set-to-boost-womens-role-in-peace-processes>.

Profil

a. Présentation du Bureau de l'Ombudsman de la Gambie

La Gambie, pays d'Afrique de l'Ouest, a un rôle à jouer dans l'histoire des droits humains dans le Continent. C'est dans sa capitale, Banjul, que la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, également connue sous le nom de Charte de Banjul, est entrée en vigueur en octobre 1986. Le Bureau de l'Ombudsman de la Gambie, sous la direction de l'actuel Ombudsman, l'honorable Fatou Njie Jallow, continue de bâtir sur cette fière tradition, avec sa vision *de promouvoir une culture du respect des droits et obligations de tous les peuples*.

La création d'un Bureau de l'Ombudsman en Gambie est une exigence constitutionnelle. Le chapitre X (10) Section 163 de la Constitution de 1997 de la République de la Gambie stipule que **"Sous réserve des dispositions de la présente Constitution, une Loi de l'Assemblée nationale, dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la présente Constitution, établit le Bureau de l'Ombudsman, ses attributions et ses fonctions."**

Cela a conduit à la promulgation de la loi pour l'Ombudsman de 1997, par laquelle cette institution publique indépendante a vu le jour. L'Ombudsman et deux adjoints (qui forment la direction de l'institution) sont nommés pour une période de cinq ans (avec possibilité d'un renouvellement) par le président en consultation avec la Commission de la Fonction Publique, et sont soumis à la confirmation par l'Assemblée Nationale. Le Bureau de l'Ombudsman est devenu opérationnel en août 1999.

Rôle et Fonctions

Le rôle du Bureau de l'Ombudsman est d'assurer une bonne et juste administration et le respect des droits de l'homme dans les ministères et autres organismes publics en répondant aux plaintes selon lesquelles les autorités publiques n'ont pas agi légalement, équitablement et raisonnablement, et en améliorant la qualité de l'administration publique. Pour ce faire, il détermine les causes des problèmes et recommande des changements aux procédures, aux pratiques et aux politiques afin d'éviter que des problèmes semblables ne se reproduisent à l'avenir, renforçant ainsi la confiance du public dans le gouvernement. La mission de l'Ombudsman est donc de promouvoir la bonne gouvernance par l'élimination



Hon. Fatou Njie-Jallow
Ombudsman Gambie

de la corruption, l'élimination de la mauvaise gestion et de l'abus de pouvoir dans les fonctions publiques, le tout sans aucun paiement.

Le paragraphe 163(1) de la Constitution de 1997 et les paragraphes 1 et 2 de l'article 3 de la Loi sur l'Ombudsman décrivent les fonctions de l'Ombudsman. Elles sont les suivantes:

Enquêter sur les plaintes relatives à des cas d'injustice, de corruption, d'abus de pouvoir, de mauvaise administration, de mauvaise gestion, de discrimination et de traitement injuste d'une personne par un fonctionnaire

dans l'exercice de ses fonctions officielles; enquêter sur les plaintes concernant le fonctionnement de la Commission de la fonction publique, les organes administratifs et de sécurité de l'État, le recrutement par les services de police et l'administration pénitentiaire ou l'application de mesures appropriées concernant ces services; recommander les mesures à prendre pour y parvenir.

Indépendance

L'un des fondements essentiels de l'ombudsman est l'indépendance de ses fonctions par rapport à l'organe exécutif du gouvernement, qui est clairement stipulée à l'article 165 (1) et (2) de la Constitution. La Constitution dispose que **"...dans l'exercice de ses fonctions, l'Ombudsman et l'Ombudsman adjoint ne sont soumis à la direction ou au contrôle d'aucune autre personne ou autorité, mais seulement à la Constitution et à la Loi"**. L'Ombudsman décide lui-même des affaires à instruire, sur la base de la loi et de la Constitution, et détermine également la nature et l'étendue de toutes les enquêtes.

Décentralisation

La popularité du Bureau s'est considérablement accrue depuis sa création, comme en témoignent le nombre de cas reçus et traités annuellement ainsi que la répartition géographique et institutionnelle des plaignants. Au début, il n'y avait qu'un seul Bureau dans le pays, mais une décision d'expansion afin d'offrir de meilleurs services a conduit à l'ouverture d'une deuxième Antenne d'Ombudsman en septembre 2008 à Basse, le siège de la région Up per River. Un troisième siège a été ouvert en 2011 à Mansakonko, siège de la région de Lower River, et un quatrième à Kerewan, siège de la région de la North Bank.

En 2017, le Bureau de l'Ombudsman de la Gambie a reçu un total de 411 plaintes de son Bureau Central et ses trois

Bureaux régionaux. Sur les 345 plaintes enregistrées au Siège central du Bureau, 33 provenaient du secteur privé et 312 du secteur public. Sur les 312, 187 ont fait l'objet d'une enquête et ont été achevés avec succès (soit 58 % de tous les cas reçus), 37 ont été réglés en faveur des plaignants, 54 ont été révoqués après une enquête complète, 81 abandonnés après enquête approfondie, cinq ont été retirés après enquête approfondie, cinq étaient encore sous enquête et 130 font l'objet d'un procès avant décembre 2017. En décembre 2018, ce pourcentage est passé à 80 % pour 2017, avec 76 affaires en instance.

Expansion du Mandat

Suite au changement de gouvernement en 2016, qui a conduit à l'aube d'une nouvelle ère de démocratie et de respect des droits de l'homme, l'Ombudsman a étendu son travail à deux nouveaux domaines d'activité. Le premier de ces domaines a été l'organisation de visites dans les prisons et d'autres lieux de détention. Cette disposition est conforme à l'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 3 de la Loi de l'Ombudsman, qui prévoit que l'Ombudsman mène des enquêtes sur le fonctionnement des prisons et autres institutions de sécurité. Le paragraphe 11(2) de la Loi de l'Ombudsman stipule également que "lorsqu'un détenu ou toute personne détenue dans un établissement fait une allégation ou une plainte à l'Ombudsman, cette allégation ou ces plaintes ne doivent pas être faites par l'entremise d'une autre personne ni faire l'objet d'un examen approfondi."

Le gouvernement a réagi positivement en accordant au Bureau un accès sans restriction aux prisons et autres lieux

de détention. Les visites ont commencé en novembre 2017. En mai 2019, les trois prisons, 52 cellules de police, 16 postes de police, sept centres de détention pour immigrants, deux centres de détention de la Drug Law Enforcement Agency The Gambia (DLEAG) et une caserne militaire ont été visités. Au total, 92 cellules de police, quatre cellules du DLEAG et une cellule militaire ont été inspectées.

Ces visites, qui jusqu'à présent n'ont pas pu être effectuées faute de volonté politique, ont donné aux prisonniers et aux détenus l'occasion de porter plainte et, pour l'Ombudsman, elles ont permis de vérifier si les droits des détenus ne sont pas violés dans leurs conditions de détention. En outre, le Bureau a examiné les conditions de travail du personnel de ces centres de détention afin de garantir des réformes globales.

Le deuxième domaine dans lequel l'Ombudsman a étendu ses activités est celui de l'exécution de la déclaration de patrimoine par les fonctionnaires. L'article 223 de la Constitution gambienne de 1997 dispose que tous les fonctionnaires publics sont tenus de présenter à l'Ombudsman, tous les deux ans, une déclaration écrite sur tous les biens et actifs qu'ils possèdent et sur les dettes qu'ils ont, directement ou indirectement, et sur la cessation de leurs fonctions. Cela a été soutenu par une nouvelle directive présidentielle. En réponse aux communications et à la défense des intérêts de l'ombudsman à cet égard, 132 cadres supérieurs ont, à ce jour, déclaré leurs biens, et ce nombre est susceptible d'augmenter à mesure que d'autres cadres supérieurs recevront des formulaires de déclaration des biens.



b. Entretien avec le Médiateur de la République Togolaise

Née le 05 Janvier 1949, Mme Awa NANA Daboya a eu un parcours professionnel impressionnant dans son domaine d'activités aussi bien juridique que judiciaire, voire politique, aux plans national qu'international pendant plus 30 ans. Juriste formée à l'Université du Cameroun, puis en France, aux USA et au Canada, elle a été tour à tour au Togo, magistrat, Juge d'instruction, doyen des Juges d'instruction, Juge matrimonial et des tutelles, Juge civil et commercial. Rapporteur Général de la Commission Nationale des Droits de l'Homme (CNDH), puis Présidente de la Cour d'Appel du Togo, Présidente de la Commission Electorale Nationale du Togo, Juge puis Présidente de la Cour de Justice de la CEDEAO à Abuja (Nigéria). Depuis 2015 Médiateur de la République Togolaise et a en charge la mission de réconciliation conférée à l'issue du processus de Justice transitionnelle au Togo. Mère et grand-mère, elle se dévoue à son travail au service de son pays.



Hon. Awa Nana-Daboya
Médiateur de la République du
Togo

Q: *En Décembre 2014, Vous avez été nommé Médiateur de la République et Présidente du Haut-Commissariat à la Réconciliation et au Renforcement de l'Unité Nationale (HCRRUN) en même temps. Quelle est la mission et le rapport entre ces deux institutions?*

R: La mission du Médiateur: Conseiller de l'autorité en administration publique, recours pour les administrés et les citoyens en général, le Médiateur a pour de veiller au rétablissement des torts par les administrations dans leur mission de mission de service publique aux citoyens et donc de rétablir les droits violés aussi bien en droit qu'en équité. Au HCRRUN, la mission est de mettre en œuvre, exécuter les recommandations et d'œuvrer à la mise en œuvre du programme de réparation par des actions d'indemnisation, restitution, réhabilitation, satisfaction des victimes politiques et garanties de non répétition. Il s'agit dans le cadre de justice transitionnelle, de veiller à la reconnaissance du statut de victime, et d'œuvrer pour les préjudices subis par ces victimes qui sont uniquement des victimes de violences politiques connues par le pays sur une période de 47 an. Par conséquent les missions entre les deux institutions ne sont pas antinomiques. Le lien entre les deux étant la défense et la protection des droits de l'homme et de même que la promotion des valeurs de paix et du vivre ensemble.

Si l'une (Médiateur de la République) formule des recommandations pour corriger la mal-administration, l'autre (le HCRRUN) fait des propositions de mesures nécessaires à la réalisation de la réconciliation. Les deux visent à corriger les injustices et à rétablir la paix.

Q: *En tant que Médiateur de la République et Présidente du Haut-Commissariat à la Réconciliation et au Renforcement de l'Unité Nationale comment vous partager votre programme des activités dans ces deux institutions sans laisser une souffrir au profit de l'autre, spécialement dans le cas des taches urgent qui nécessitent votre présence en tant que le responsable de ces deux institutions?*

R: C'est là l'art et le savoir-faire du leader. En effet, comme il s'agit d'institutions, chacune est dotée de personnel de collaboration; en

organisant les tâches de chaque institution basée sur un plan de travail ou plan stratégique il ne reste qu'à superviser ces tâches et activités, à l'issue desquelles nous un rapport d'activités ou des bilans d'exécution financier et moral puis de suivi évaluation sont élaborés. En gros, je consacre deux jours dans la semaine pour chaque institution et deux (02) jours pour la gestion administrative (vendredi et samedi); soit lundi et mardi pour le HCRRUN, mercredi et jeudi pour le Médiateur de la République et vendredi et samedi pour la coordination, étant entendu qu'en cas de mission spécifique, cet agenda de travail est modifié. Ce partage des tâches est facilité au plan mobilité, du fait que j'ai réussi à rapprocher les sièges des deux institutions, mais la nature de ces deux institutions dessine le rythme de la gestion de chacune; ainsi, les activités du Médiateur sont modulées par le caractère administratif des dossiers de réclamation et se qualifient par une certaine lenteur, tandis que les dossiers du HCRRUN sont de nature sociale, humanitaire, économique et quelque peu politique et donc requièrent beaucoup d'attention et de tact mais aussi de célérité. Le travail du HCRRUN requiert beaucoup de sensibilité en évitant de verser dans le juridisme pur, du fait qu'il s'agit de justice transitionnelle.

Q: *Qu'en est-il des termes de référence de base de votre bureau, de vos pouvoirs et de votre relation avec l'État? Quelle est la durée de votre mandat?*

R: Le mandat du Médiateur de la République au Togo est de 3 ans renouvelable; c'est la même durée du mandat pour le HCRRUN. S'agissant des pouvoirs, le Médiateur de la République est une autorité indépendante, avec un budget autonome doté par l'état; tandis que le budget du HCRRUN est greffé sur le budget de la présidence de la république qui est aussi doté par l'Etat. Par ailleurs, le Médiateur de la République est une institution constitutionnalisée, tandis que le HCRRUN est une institution administrative ad hoc créée par le gouvernement à son plus haut sommet par le Chef de l'Etat; ce n'est même pas une loi mais un décret pris en Conseil des Ministres qui le crée. Toutefois que le Médiateur de la République adresse des recommandations à l'autorité, et peut proposer des réformes de loi de même le HCRRUN

peut proposer des mesures à prendre et allant dans le sens de la promotion des valeurs de paix, dialogue, solidarité, participation à la vie collective, lutte contre l'impunité,

Q: *Est-ce que vos pouvoirs d'enquête comprennent l'acceptation des plaintes des agents publics contre les actes d'autres agents publics? Quels mécanismes et résolutions existent pour la protection d'un plaignant contre la victimisation par d'autres membres de son propre département?*

R: NON. Partout, il existe des procédures disciplinaires internes et syndicales pour ce genre de plainte. Le Médiateur n'intervient que pour vérifier le respect de ces procédures et s'assurer de ce qu'elles sont équitables. En cas de procédure inéquitable le Médiateur fait des recommandations pour réformer.

Q: *Quelle procédure sera suivie une fois que le Médiateur aura mené une enquête?*

R: Une fois les vérifications nécessaires effectuées, si le dysfonctionnement est avéré, le Médiateur de la République fait toutes recommandations de nature à régler les difficultés dont il est saisi, en adressant à l'organisme mis en cause, toute solution permettant de régler en équité le problème posé par la plainte. Il peut même suggérer la modification de textes législatifs ou réglementaires dont l'application conduit à des situations inéquitables.

Q: *De quelle manière le bureau du Médiateur du Togo peut-il être considéré comme une entité qui promeut et protège les droits de l'homme? Comment établissez-vous la ligne de démarcation entre vos fonctions et celles de la Commission des Droits de l'Homme?*

R: Le Médiateur de la République, dans sa mission de veille pour une bonne gouvernance administrative, promeut également le droit des citoyens/administrés à un service public de qualité. Recours pour le citoyen qui se trouve confronté à la toute-puissance de l'administration, le Médiateur de la République est l'institution qui porte la voix des administrés pour amener l'administration à fonctionner dans le respect des droits humains.

A la différence de la Commission Nationale des Droits de l'Homme qui a une compétence plus générale en matière des droits humains avec des attributions allant de l'auto saisine aux visites inopinées dans les lieux de privation de liberté, le Médiateur de la République agit essentiellement dans le domaine de la bonne administration y compris celle de la justice à travers sa compétence de veiller à l'exécution des décisions de justice.

Q: *Comment le public est-il informé des devoirs et des recommandations du Médiateur? Quel est votre plan pour sensibiliser le public sur les fonctions de votre bureau?*

R: Le Bureau du Médiateur de la République est accessible et donne des informations à tous ceux qui veulent en connaître le rôle. La procédure est gratuite. Il existe également des dépliants et supports d'information pour le public. Il élabore un rapport annuel qui est publié une fois transmis

au Président de la République et des rapports spéciaux pour des cas urgents.

En matière de sensibilisation du public, le Bureau du Médiateur de la République envisage d'organiser des tournées dans les départements ministériels et à l'intérieur du pays à l'intention des administrations décentralisées ainsi que du public pour les informer et les sensibiliser. Il organise également des rencontres des Médiateurs de l'espace sous régionale ainsi qu'il participe aux rencontres internationales. Et de tout rend compte de ses missions à l'étranger à l'autorité mandante dans le but d'aider à la bonne gouvernance administrative.

Q: *Votre mandat en tant que médiateur de la république touche à sa fin. Quelle était votre vision à long terme pour ce que vous auriez aimé accomplir dans ce poste? Pouvez-vous dire que vous étiez parvenu à réaliser votre vision?*

R: Etant quasiment une institution nouvelle dans le pays, une fois nommé à la tête de la Médiation, l'objectif était d'asseoir les bases de l'institution à travers la recherche de locaux pour le siège de l'institution et la dotation en ressources pour mettre en orbite les services nécessaires à son bon fonctionnement. Aujourd'hui, l'on ne saurait dire que tous ces objectifs sont atteints, mais il y a lieu d'être optimiste pour l'avenir de l'institution du Médiateur de la République au Togo. Aujourd'hui, du fait que le mandat renouvelé, cela permet de réaliser notre vision, à savoir poursuivre le travail pour relever les défis par la modernisation de ses services, l'instauration d'une veille administrative à travers des stratégies d'interpellation administrative, ainsi que la collaboration active et fructueuse avec les forces armées togolaises et l'effectivité de création d'antennes dans les régions administratives du pays et la création des points focaux dans les départements.

Q: *Au mois d'août nous célébrons le mois de la femme, en tant que femme qui occupe une position de leadership, en considérant votre expérience, quel conseil vous pouvez donner aux femmes qui sont encore victime de la mentalité Africaine que se sont seulement les hommes qui ont la capacité de devenir des leaders et que la fonction de la femme est limitée au ménage?*

R: Le conseil que j'ai l'habitude de donner aux filles et aux jeunes dames sans pour autant me prendre comme modèle ou référence, c'est le travail. C'est avoir le goût du travail bien fait et être endurantes malgré toutes formes de difficultés qu'on puisse rencontrer. Il faut toujours chercher la performance, chercher à être le leader dans un groupe, avoir une saine ambition et concourir pour obtenir toujours l'excellence par mérite et non par des chemins détournés; se respecter et imposer le respect de sa personne à son entourage; chercher toujours à être traitée avec dignité et respect et avoir une indépendance économique, donc éviter l'oisiveté et la facilité. Dans son ménage, œuvrer pour être à la fois une mère, une épouse et un leader professionnel.

AOMA

a. Le COEX au Kenya

16e Réunion du Comité Exécutif tenue à Nairobi, Kenya, le 3 Mai 2019



AOMA – Comité Exécutif.

La 16e réunion du Comité Exécutif de l'AOMA s'est tenue à Nairobi, Kenya, le 3 mai 2019. Parmi les membres présents figuraient Hon. Busisiwe Mkhwebane (Présidente, Afrique du Sud), Hon. Florence Kajuju (Secrétaire Générale, Kenya), Hon. Nichole Tirant-Gherardi (Secrétaire Générale adjointe, Seychelles), Hon. Caroline Sokoni (Présidente, IIO Afrique, Zambie), Hon. Martha Chizuma (Trésorière de l'AOMA, Malawi), Hon. Chille Igbawua (Coordinateur Afrique de l'Ouest, Nigeria), Hon. Augustine Makgonasotlhe (Coordinateur Afrique du Sud, Botswana) et Hon. Edouard Nduwimana (ex Président de l'AOMA, Burundi). Parmi les observateurs présents figuraient les représentants autorisés spéciaux Odette Yankulije (Rwanda), Alain Georges Randrianantenaina (Madagascar) et Roqaya Nabu (Sénégal).

Le Président de l'AOMA déclare la réunion du Comité exécutif ouverte à 11h00 et souhaite la bienvenue à tous les membres présents. Le Secrétaire Général a indiqué que le quorum était atteint, conformément à la Constitution. Le Président a ensuite déclaré la réunion dûment convoquée et constituée, tout en prenant note des excuses du second Vice-Président et du Coordonnateur Régional de l'Océan Indien. L'ordre du jour de la réunion a été noté et adopté après avoir été dûment proposé par l'Ombudsman des Seychelles et appuyé par le représentant du Sénégal.

Voici les principaux sujets et points discutés à noter:

Adoption du Procès-verbal de la 15e réunion du Comité Exécutif et des questions qui s'y rapportent: Le Procès-verbal de cette réunion a été adopté sur proposition de l'Ombudsman du Malawi, et appuyé par le Protecteur du citoyen de la Zambie. Ensuite, un registre des décisions sur les questions soulevées a été proposé pour examen. Il s'agit

notamment des fonds détenus au Secrétariat en Libye, de la proposition de subvention de l'IIOI pour soutenir les activités du CROA et d'une demande à l'Union Africaine de guider les pays membres confrontés aux restrictions monétaires sur les moyens à utiliser pour effectuer leurs paiements à l'Association.

Montants détenus au Secrétariat en Libye: Il a été décidé de maintenir cette question en suspens pour la prochaine réunion du Comité exécutif, l'examen de la question étant toujours en cours.

Subvention de l'IIO pour soutenir les activités de du CROA: La proposition a été expliquée sur la base du fait que le Secrétariat de l'IIO pour l'Afrique soit hébergé par le CROA. La question a également été laissée en suspens dans l'attente de discussions similaires lors de la réunion de l'IIO Afrique en Août. Il a été convenu que la Présidente de l'IIOI Afrique et le Trésorier de l'AOMA – qui est également Directeur de l'IIOA Afrique – rédigerait un document sur la situation afin que le Comité puisse comprendre la logique de cette proposition. Ce document serait ensuite distribué aux membres par le biais des coordonnateurs régionaux.

Rapport du Président: L'un des faits marquants a été la déclaration de la Présidente sur les troubles civils en République Démocratique du Congo, au Soudan et au Zimbabwe. Elle a exhorté à la résolution pacifique des conflits, au respect des droits de l'homme et de l'état de droit. Pour l'avenir, la présidente a noté que l'AOMA ne devrait jamais manquer une occasion de faire entendre la voix de l'Association sur les questions pertinentes de gouvernance et de résolution des conflits. Le Président a ensuite exposé sa vision de l'Association, en la rattachant à l'Agenda 2063: 'L'Afrique que

nous voulons et a appelé les membres à utiliser leur mandat pour contribuer à la vision. Le Président a également souligné que la prochaine exposition internationale des Ombudsman à Abuja (Nigéria), du 28 au 31 octobre 2019, constituerait un moment opportun pour un apprentissage mutuel, et a invité les coordonnateurs régionaux à s'adresser à leurs membres pour qu'ils y participent. En conclusion de son rapport, la Présidente a souligné les défis auxquels elle est confrontée dans l'exécution de son mandat national et a laissé aux membres le soin de l'appuyer comme ils le souhaitent.

Rapport sur le Fonctionnement du Secrétariat:

Le Secrétaire Général a informé les participants que les commentaires formulés par les membres lors de la 6ème réunion de l'Assemblée Générale concernant la Constitution et les amendements apportés au Plan stratégique ont été intégrés dans ces documents (une version de la Constitution a été présentée pour confirmation lors de cette réunion). Les membres conviennent que les modifications reflètent fidèlement les délibérations de l'Assemblée Générale.

Rapport des Activités du CROA: Dans son rapport sur les activités du CROA, le Président et le Président du CROA a présenté le contenu de ce rapport, qui est disponible dans la section Activités du CROA du présent bulletin. En réponse à ce rapport, les membres ont souligné la nécessité de mobiliser des ressources pour les opérations du CROA. L'Ombudsman du Burundi a informé les membres qu'il avait, pendant son mandat de Président de l'AOMA, pris contact avec l'Organisation de la Coopération islamique sur un éventuel partenariat avec cette dernière, et a exhorté le Secrétariat à explorer cette possibilité de financement. Enfin, les membres ont été encouragés à rechercher d'autres possibilités de financement.

Rapports régionaux: Les rapports des Coordonnateurs régionaux pour l'Afrique de l'Est, l'Afrique de l'Ouest, l'Afrique Australe et la région de l'Océan Indien ont été présentés et dûment notés. Les coordonnateurs régionaux ont fait état de la difficulté constante d'obtenir des membres de soumettre leurs rapports dans les délais prescrits.

Finances de l'AOMA et statut de membre: Le Secrétaire Général a présenté un rapport détaillant les contributions des membres et les arriérés pour les années 2018 et 2019, ainsi que les relevés bancaires actuels de l'AOMA et un état des dépenses, qui ont été notés.

Constitution de l'AOMA: Bien qu'il ait été noté que les Statuts, tels qu'ils ont été adoptés lors de la 6e Assemblée Générale (AG), nécessitaient encore quelques améliorations grammaticales, les membres ont été mis en garde contre toutes les modifications importantes qui pourraient en résulter, car elles nécessiteraient une résolution de l'AG.

Plan Stratégique du CROA: Le plan, tel qu'amélioré avec les commentaires de l'AG, a été présenté pour adoption par

le Comité Exécutif. Les membres ont décidé qu'il soit conçu, imprimé et diffusé pour servir à la mobilisation des ressources. Sur la question de la préparation du nouveau Secrétariat permanent envisagé dans le plan stratégique, il a été convenu que les directeurs généraux du Protecteur du citoyen Sud-Africain et celui de l'Ombudsman du Kenya proposeraient des spécifications pour un poste de gestionnaire du programme. Celles-ci seront examinées lors de la prochaine réunion du Comité Exécutif ainsi que la question d'un budget pour ce poste, que les deux PDG ont été invités à examiner dans un document complet. Les membres ont examiné la possibilité de solliciter l'appui des donateurs à cet égard. Il a été noté que l'assistance technique était également la bienvenue. L'Ombudsman du Malawi et Trésorier de l'AOMA a accepté d'engager la délégation de l'Union Européenne au Malawi pour un éventuel soutien.

Exposition Internationale des ombudsman, Octobre, Abuja, Nigeria:

Les membres ont été invités à diffuser cet événement et les coordonnateurs régionaux ont été invités à contacter leurs membres pour mobiliser la participation de l'Association à l'exposition. Il a été convenu que le Secrétariat diffuserait des informations concernant l'exposition auprès du Secrétariat de l'IIO pour une publication plus large.

Bâtir du partenariat: Le Secrétaire Général a informé aux membres que le Médiateur du Niger, qui est également le Président des Médiateurs membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (AMP-UEMOA), avait adressé une communication à l'AOMA dans le but de créer un partenariat avec cette dernière. Il a été recommandé au Secrétariat de travailler sur les préliminaires tels que la rédaction d'un mémorandum d'accord pour examen par l'AG alors que plus de détails sont encore requis de la part de AMP-UEMOA. Il a également été demandé au Secrétariat d'obtenir un exemplaire de la Constitution de l'AMP-UEMOA à cet égard.

Participation des membres honoraires aux affaires de l'AOMA:

Il a été résolu que les membres honoraires seraient invités aux activités de l'association à leurs propres frais.

Identifier les potentiels partenariats: Dans toute autre activité, la nécessité d'identifier des partenariats potentiels a été soulignée. Accent a été mis sur le Centre Africain pour la Résolution Constructive des Différends (ACCORD) et les autres institutions impliquées dans la résolution des conflits. Dans le cadre de l'exposition internationale de l'ombudsman qui se tiendra à Abuja, l'Ombudsman du Nigeria a demandé l'extension d'une invitation aux partenaires potentiels de l'Association tels que ACCORD et la Global Alliance of National Human Rights Institutions (GANHRI).

En conclusion, les membres ont adopté l'idée de tenir la 17e réunion du Comité Exécutif en Octobre à Abuja, au Nigeria. La session a été levée à 16h30.

b. Présentation du Nouveau membre de l'AOMA

Ombudsman de l'Île Maurice pour les Enfants

L'ombudsman pour les enfants de Maurice, qui représente et défend les droits des enfants à Maurice, Rodrigues et Agalega, est le premier du genre en Afrique. S'inspirant du premier Bureau spécialisé de ce type, créé en Norvège en 1981, l'Ombudsman des Enfants de Maurice a été créé par la loi n° 41 de 2003 sur l'Ombudsman des enfants (OCA). Cette initiative a vu le jour le 20 novembre 2003, à l'occasion de la Journée Mondiale de l'Enfance. Le Bureau de l'Ombudsman pour les enfants (OCO) de Maurice a été créé la même année.

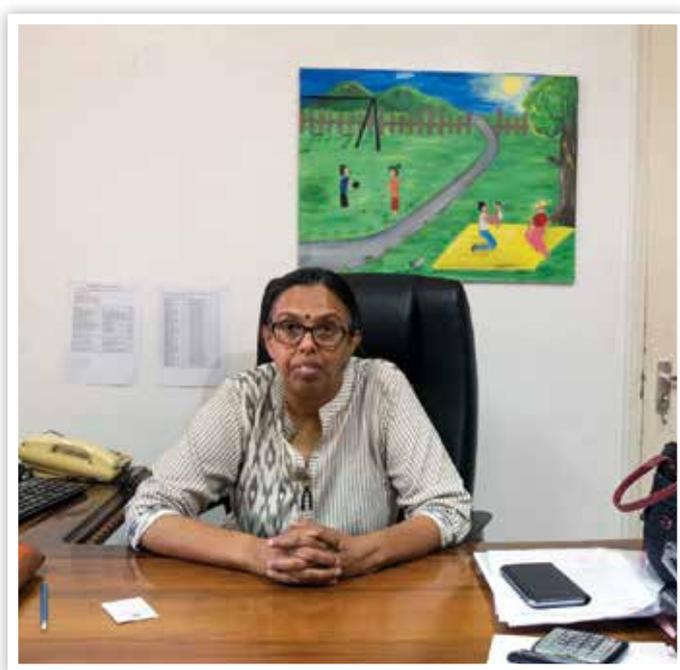
Selon la loi, ce poste de quatre ans, renouvelable une fois, est nommé par le Président de la République, agissant en consultation avec le Premier Ministre, le chef de l'opposition, le Ministre et toute autre personne jugée compétente. L'actuelle titulaire, l'honorable Rita Venkatasawmy, occupe ce poste depuis 2015.

Les principaux objectifs du Bureau sont de veiller à ce que les droits, les besoins et les intérêts des enfants soient pleinement pris en compte par les organismes publics, les autorités privées, les particuliers et les associations, de promouvoir les droits de l'enfant et l'intérêt supérieur de l'enfant et de veiller au respect de la Convention relative aux Droits de ce dernier.

Cela se fait par l'entremise des fonctions d'enquête et de consultation du Bureau. Comme le prévoient les articles 6 et 7 de la loi sur la protection des enfants, le Bureau des enfants de Maurice est habilité à ouvrir une enquête lorsque l'Ombudsman pour les enfants estime qu'il y a, a eu ou est susceptible de constituer une violation des droits de l'enfant. Cela inclut les cas de travail des enfants. Ces cas peuvent concerner la situation des enfants au sein de la famille, à l'école et dans tous les autres établissements (tels que les hôpitaux, les centres d'hébergement, les centres de détention de la police, les centres de réadaptation et les centres correctionnels pour jeunes), qu'ils soient privés ou publics, ainsi que les cas d'enfants abandonnés ou des rues.

Les plaintes peuvent être déposées par les parents, les membres de la famille, les adultes qui travaillent avec les enfants ou tout adulte préoccupé par les violations des droits de l'enfant ou en leur nom.

L'Ombudsman a également pour mandat de surveiller et d'évaluer la situation des enfants dans les institutions publiques et privées telles que les hôpitaux, les centres



Hon. Rita Venkatasawmy
Ombudsman pour les Enfants – Île Maurice.

d'hébergement et de refuge, et de fournir au gouvernement et aux organismes privés des conseils et des recommandations concernant les services, les normes de sécurité et les droits des enfants dans ces établissements, en s'assurant qu'ils respectent certaines normes. En outre, l'Ombudsman peut prendre les mesures qu'il juge nécessaires pour veiller à ce que les enfants placés sous la garde ou la supervision d'un organisme public soient traités équitablement, correctement et adéquatement.

Ce mandat s'étend à la présentation de propositions au Ministre sur la législation, les politiques et les pratiques concernant ce qui précède et à la fourniture de conseils au Ministre sur la mise en place de mécanismes permettant aux enfants de s'exprimer librement, en fonction de leur âge et de leur maturité, notamment sur toute question concernant leurs droits individuels ou collectifs. Il encourage également les partenariats entre les parents, les écoles et toutes les autres parties prenantes engagées dans la promotion des droits de l'enfant.

La compétence de l'Office s'applique aux enfants qui sont citoyens mauriciens, ainsi qu'à ceux qui vivent à l'étranger et aux enfants d'autres nationalités qui résident dans le pays.

Activités du CROA



Médiation – Session de Formation.

a. Formation à la Médiation à Durban

Formation en Médiation pour les Ombudsmans Africains, mars 2019

Deux personnes vont faire un pique-nique dans une partie du pays frappée par la sécheresse et n'ont avec elles qu'un seau pour laver quelques fruits sauvages et une paire de chaussures à semelles très sales. Comment pourraient-ils faire le meilleur usage de l'eau à leur disposition ? C'était l'un des scénarios d'introduction présentés lors de la récente formation en Médiation pour l'Ombudsman Africain, organisée par le CROA et IOI à Durban, du 13 au 15 mars 2019.

La formation a été dispensée par le Professeur David McQuoid-Mason, formateur en médiation centré sur l'Afrique, basé au Centre des Etudes Socio-Légales de l'Université du KwaZulu-Natal. McQuoid-Mason est un chercheur prolifique qui mène régulièrement des formations en Afrique du Sud, en Ouganda, au Zimbabwe, au Ghana, aux Fidji, en Italie et ailleurs dans ce domaine spécialisé. Cinquante et un participants de 22 pays africains y ont assisté, ainsi que cinq médiateurs sectoriels. Le CROA a eu le privilège d'avoir la présence d'un représentant du Département des relations internationales et de la Coopération (DIRCO), ainsi que de Kräuter Günther, Secrétaire général de l'IOI et Ulrike Grieshofer, Chef du Secrétariat de l'IOI.

Le cours était très interactif, avec un mélange de présentations et d'occasions pour les participants de partager leurs réflexions sur les questions et l'information présentées. A la fin, les participants ont été en mesure de mener une

négociation raisonnée et une médiation, appréciant la valeur de ces méthodes comme moyen de résoudre les différends et appliquant les principes appris aux scénarios fournis par les Ombudsmans.

En général, les participants se sont dits très satisfaits de la formation, soulignant l'utilité des compétences acquises ainsi que l'importance du réseautage et du partage des meilleures pratiques que la formation offrait. *"C'était une bonne méthodologie pour apprendre. On aurait dit un peu comme si on jouait, mais on apprendait. C'était une occasion de consolidation"*, a noté l'un des participants du Bureau du Provedor de Justiça, l'Ombudsman du Mozambique. *"La stimulation est très importante pour nous. Il est important d'être en action... [C'est] un bon mécanisme de médiation"*, a souligné un autre du Médiateur de la République du Gabon.

Jusqu'à présent, le CROA a formé 570 ombudsmans et employés répartis dans 21 programmes de formation.



Equipe IOI.

b. Réunion du Conseil d'administration du CROA à Durban

La 19e Réunion du Conseil d'administration du CROA a eu lieu le 12 mars 2019 au Garden Court, Marine Parade Hôtel à Durban, en Afrique du Sud.

Les membres du Conseil d'administration présents étaient Adv. Busisiwe Mkhwebane (Président du Conseil et Protecteur du citoyen de l'Afrique du Sud), Mr Vussy Mahlangu (Directeur général: Protecteur du citoyen de l'Afrique du Sud), Mr Nduwimana Edouard (Ombudsman du Burundi) et Adv. John Walters (Ombudsman de Namibie) et le Prof. Managay Reddi (Doyen, Faculté de droit, UKZN).

Les observateurs étaient l'Honorable Martha Sika Mwangonde-Chizuma (Ombudsman du Malawi), Mme Sylvia Cherotich Chelogoi (Juriste – Kenya), Mme Nthoriseng Motsitsi (Directrice exécutive: Communication and Stakeholder Management PPSA), Dr Annie Devenish (Chef de projet CROA), Mr Franky Lwelela (Communication et PR) et Mme Marion Adonis (Chargée de Finances – CROA)

Des excuses ont été reçues de l'honorable Florence Kajuju (Ombudsman du Kenya et Secrétaire générale de l'AOMA), l'honorable Nichole Tirant (Ombudsman des Seychelles), l'honorable Dr Kassim Issak Ousman (Ombudsman de Djibouti) qui est tombé malade avant la réunion, et le Prof. Brian McArthur (vice-chancelier adjoint intérimaire et responsable pour le Département de droit et des sciences administratives (UKZN)

Après que toutes les formalités aient été dûment observées, les principales discussions et résolutions à noter de cette réunion ont été les suivantes:

- 1. Financement:** Le Président informe les participants que le CROA est financé pour l'année en cours et que le Conseil est ouvert à d'autres suggestions sur la façon de trouver des fonds pour l'avenir.
- 2. Atelier de Médiation:** A eu lieu du 13 au 15 Mars 2019.
- 3. Recherche:** Il a été résolu que l'article traitant des droits de l'homme et des réfugiés déplacés devait être:
 - a. Partagés avec tous les autres membres de la

communauté des Ombudsman

- b. Publier sur le site Web du CROA et aviser le Bureau des Ombudsman qu'une copie se trouve en ligne.
- c. Envoyé à l'AOMA afin qu'ils partagent avec tous les Bureaux de l'Ombudsman.
- d. Envoyé au représentant de l'UA qui était au Rwanda ainsi qu'au Président du Haut-Commissariat de l'UA avec une lettre d'accompagnement indiquant que l'article est la contribution du CROA..

- 4. Information:** Il a été décidé qu'une copie électronique du bulletin ainsi qu'un lien vers les bulletins d'information sur le site Web doivent être envoyés à tous les pays membres.
- 5. Renforcement des capacités:** Il a été décidé que le matériel de formation du Dr Roger Koranteng sur la lutte contre la corruption soit envoyé par voie électronique à tous les bureaux de l'ombudsman et publié sur le site Web du CROA et que les pays membres soient invités à consulter ce site. Il a en outre été décidé que les participants à la formation sur la lutte contre la corruption doivent fournir des informations en retour sur ce qu'ils ont appris de la formation et s'ils ont besoin d'informations supplémentaires de la part du Dr Koranteng. Ceux qui n'ont pas participé à la formation peuvent aussi vouloir contribuer après leur engagement dans la documentation de cette formation.
- 6. Objectifs stratégiques:** Il a été résolu que les objectifs stratégiques ainsi que les cibles doivent être incorporés/ attachés au procès-verbal et à l'ordre du jour dans le futur.
- 7. Secrétariat de l'AOMA:** Le Président a partagé les propositions de modification des statuts de l'AOMA. Les participants ont été informés de ce qui suit:
 - a. Le secrétariat de l'AOMA serait centralisé au sein du CROA afin d'assurer la durabilité et la mémoire institutionnelle.



Conseil CROA.



- b. En conséquence, il n'y aura plus de Directeur pour le CROA.
- c. Un gestionnaire de projet sera nommé et celui-ci sera responsable de ce qui suit:
 - i. S'assurer que les registres de l'AOMA sont à jour
 - ii. Que les documents nécessaires soient envoyés aux membres
 - iii. Gérer les relations de l'AOMA avec l'UA
- d. Une description des fonctions devrait être établie pour le poste de gestionnaire de projet et la position devrait être annoncée par la suite.
- e. Les responsabilités du Secrétariat de l'AOMA n'apporteraient pas de tâches supplémentaires à l'équipe du CROA, car cette dernière se concentrera spécifiquement sur le travail de RICA. Vu que.
- f. Le financement DIRCO se centralise uniquement sur les activités du CROA, par conséquent, aucuns fonds du

- CROA ne doit être utilisé pour les activités de l'AOMA.
- g. Les frais d'adhésion à l'AOMA seront à la charge du nouveau gestionnaire de projet et ces fonds seront utilisés pour financer les activités de l'AOMA. Au sein du Comité exécutif, une décision devra être prise concernant le compte à créer pour l'AOMA.
- h. Le CROA et l'OMA auront des comptes distincts.
- i. Le CROA est actuellement considéré comme un projet par le DIRCO, d'où sa réticence à financer les coûts opérationnels.
- j. Une fois que l'AOMA deviendra une agence de l'UA, le CROA sera également financé par l'UA.

8. Prochains événements

- **Formation:** La prochaine formation aura lieu en Octobre au Nigeria lors de l'Ombuds Expo.
- **Recherche:** La prochaine recherche portera sur les antécédents de l'Ombudsman.

Afrique du Sud – Nouvelle Ombudsman Militaire Adjointe

Adv. Damane-Mkosana a été nommée Nouvelle Ombudsman Militaire Adjointe par le Président Sud-Africain Cyril Ramaphosa le 6 novembre 2018. Elle a prêté serment en le 7 décembre 2018. Le premier Ombudsman Militaire Sud-Africain, le Lt Gen (retraité) T.T. Matanzima, dont le mandat de sept (7) ans n'est pas renouvelable, a pris fin le 31 mai 2019. Sur ce, la Nouvelle Ombudsman Militaire Adjointe, Mme Damane-Mkosana joue aussi le rôle de l'Ombudsman Militaire par Intérim.

Adv. Damane-Mkosana possède une vaste expérience juridique, ayant occupé divers postes de direction dans la profession juridique pendant plus de 20 ans. Au moment de sa nomination au poste d'Ombudsman Militaire Adjointe, elle était la conseillère juridique du Secrétaire de la Défense. Elle est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université du Limpopo, d'un baccalauréat en droit de l'Université Walter Sisulu, d'un diplôme en justice pénale et en vérification judiciaire ainsi qu'en gouvernance d'entreprise de l'Université de Johannesburg, entre autres qualifications.



Elle est également diplômée en Médiation et Arbitrage de la Fondation d'Arbitrage de l'Afrique Australe (AFSA).

Elle a participé à la réunion régionale de l'Association des Ombudsman et Médiateurs Africains (AOMA) pour l'Afrique australe du 5 au 8 août 2019, à Gaborone sous le thème: "Redynamiser les Institutions de l'Ombudsman en Afrique Australe". Elle est chargée d'assurer l'orientation stratégique et le leadership et de diriger le Bureau de l'Ombudsman Militaire vers de plus hauts horizons. L'équipe de l'Ombudsman Militaire Sud-Africain et toutes les parties prenantes souhaitent à l'Ombudsman Militaire par intérim, Adv. Damane-Mkosana un grand succès dans sa carrière ascendante.

Le Coin de l'IIO Afrique (Mise à jour sur les activités)

Reunion Annuelle du Conseil d'administration de l'IIO, 2019 – Mexique



Conseil d'administration de l'IIO.

Cette année, la réunion annuelle du Conseil d'administration de l'IIO s'est tenue du 14 au 17 mai 2019 à Mérida, au Mexique. Raúl González Pérez, Ombudsman du Mexique et Président de la Commission Nationale Mexicaine des Droits de l'Homme, et son Bureau ont hébergé cet évènement. Les Directeurs de l'IIO des six régions se sont réunis pour discuter des affaires courantes, des réalisations passées et des développements et projets futurs. La région Afrique de l'IIO était représentée par sa Présidente régionale, Mme Caroline Sokoni Zulu, et une de ses Directeurs régionaux, Mme Martha Chizuma.

Parmi les sujets de discussion, le Conseil a accepté 12 nouveaux membres venant d'Afrique, d'Asie, des Caraïbes et d'Amérique latine, d'Europe et d'Amérique du Nord – dont huit ont été admis comme membres votants de l'IIO et quatre comme membres non votants. Dans la région Afrique, sur recommandation du Comité Exécutif, le Conseil d'administration a décidé d'accorder la qualité de membre votant au Bureau des institutions suivantes, car elles répondent toutes aux critères énoncés dans le règlement intérieur de l'IIO: L'ombudsman du Mozambique et celui de la ville de Johannesburg, en Afrique du Sud, alors que l'Ombudsman de la Santé d'Afrique du Sud n'a pas le droit de vote, car ils ne répondent pas entièrement aux exigences de l'article 2(2) du règlement intérieur de l'IIO.

Au cours de la réunion, il a été convenu à l'unanimité que le fructueux programme de subventions régionales de l'IIO sera de nouveau mis à la disposition des membres pour l'année

d'adhésion 2019/2020. En prévision de l'Assemblée Générale et de la Conférence Mondiale de l'IIO qui se tiendront en mai 2020 à Dublin, Irlande, les subventions de cette année financeront la participation à l'Assemblée Générale des titulaires des Bureaux ayant des ressources financières les plus faibles.

L'accent a également été mis sur les nouvelles initiatives de formation pour la prochaine année d'adhésion ainsi que sur les discussions relatives à une nouvelle réforme statutaire.

Le Conseil a noté que tous les membres n'ont pas participé au processus d'auto-évaluation visant à établir le montant des cotisations pour chaque membre. Ces membres ont été automatiquement affectés à l'échelon intermédiaire (c'est-à-dire les 750 EUR habituels) pour leur cotisation et le Secrétariat et les présidents régionaux leur ont rappelé de compléter le processus d'auto-évaluation. Les résultats n'étant toujours pas satisfaisants, le Conseil a approuvé une proposition visant à modifier le plan d'action. Les membres qui n'ont pas encore répondu à la demande d'auto-évaluation de l'IIO seront automatiquement affectés au niveau de cotisation le plus élevé (c'est-à-dire 1 500 EUR) et devront fournir des preuves par la procédure d'auto-évaluation s'ils souhaitent être affectés à un des niveaux inférieurs.

Le Conseil a également pris note du rapport intérimaire sur l'élaboration d'une étude comparative des institutions des Ombudsmen en Afrique, dont le premier projet complet sera produit avant la fin de l'année.

AMP-UEMOA (Mise à jour sur les activités)

Conférence internationale de l'Association des Médiateurs des Pays Membres de l'UEMOA pour discuter de la question des migrations dans l'Espace UEMOA

Réunis à Niamey du 28 juillet au 1er août 2019, les Médiateurs de l'Espace UEMOA et leurs Collaborateurs ainsi que les Experts des différents pays membres, ont une fois de plus démontré à la communauté internationale leur acquis le plus cher de modèle d'intégration, la Solidarité, comme en témoigne le thème de la conférence "*Migration et médiation institutionnelle: quel rôle pour le Médiateur de l'espace UEMOA?*"

En effet, le phénomène de la migration extérieure et ses conséquences économiques et sociales ont rendu plus complexe la crise sécuritaire. De l'avis des Médiateurs, il faut distinguer la migration interne à l'Union de la migration vers l'extérieur du territoire communautaire.

La migration interne est organisée selon les règles du marché commun notamment la libre circulation des personnes et le droit d'établissement. La migration externe est pour sa part, en réalité, cette catégorie de migration qui pose problème du fait de sa forme irrégulière, de ses incidences sur la complexification de la situation sécuritaire déjà précaire dans certaines zones et des trafics illicites qu'elle engendre.

Evidemment l'UEMOA qui vise le développement économique et la compétitivité des économies des Etats ne peut avoir une politique visant à promouvoir une telle migration. Cependant, elle ne peut ignorer les effets et les incidences notamment aux plans social et sécuritaire du phénomène. La question est de savoir quel est le fait générateur de la migration externe dans ce contexte de libre circulation. En d'autres termes, à partir de quel moment ou de quel acte on peut considérer que la personne est entrain de migrer vers l'extérieur de l'Union. La première difficulté dans la quête de réponses appropriées réside à ce niveau.

La seconde question est de savoir quelle est la partie du territoire qui est réputée zone de préparation à la migration ou zone de départ pour la migration. Il s'agit évidemment des frontières extérieures terrestres et maritimes. Aussi, la pertinence du thème retenu pour la conférence sur la migration et médiation institutionnelle réside dans.

La diversité des nationalités, la problématique de l'identification des candidats, le complexe de culpabilité, le devoir d'assistance, la préservation de la paix et de la sécurité.

Quant au rôle que doit jouer le Médiateur dans l'espace UEMOA, il s'agira de, garantir la solidarité entre les Etats



Hon. Ali Sirfi Maiga, Médiateur Niger, Président de l'AMP-UEMOA.

en matière de migration, veiller à la paix et à la sécurité dans les zones de départ présumé, faciliter l'octroi de titres provisoires auprès des administrations nationales et sur les zones de départ, suivre la réinsertion éventuelle des anciens candidats à la migration et de contribuer à la sécurisation des documents administratifs.

En Perspectives l'AMP-UEMOA envisage, en vertu du principe de solidarité, de mettre en œuvre un mécanisme de gestion de la crise migratoire. Dans ce cadre l'AMP devrait jouer un rôle important.

Il en est de même en ce qui concerne les conflits communautaires à l'intérieur des pays ou dans les zones transfrontalières; A cet effet, les résultats de la Conférence de Niamey sont essentiels, le Niger et le Médiateur du Niger ont une mission historique, Le Niger pourrait initier un dossier à soumettre aux organes de l'UEMOA comme le Burkina et le Mali pourrait en faire de même en ce qui concerne les conflits intercommunautaires.

Au terme des trois jours de travaux, les participants, à la conférence internationale des Médiateurs de l'UEMOA, ont fait une déclaration dite Déclaration de Niamey et formulé des recommandations. Pour en savoir plus sur ces recommandations, consultez le site Web du CROA: http://aoma.ukzn.ac.za/News/19-08-06/AMP-UEMOA_-_Conference_internationale

Prochains Événements de L'AOMA

1. Réunion Régionale des pays d'Afrique Australe de l'AOMA

Gaborone, Botswana, 6-7 Aout 2019

Thème: "Redynamiser les Institutions de l'Ombudsman en Afrique Australe "

Pour plus d'informations:

Phatodi Nacane

Responsable des Relations Publiques, Ombudsman Botswana

Courriel: pnacane@gov.bw

Téléphone: +267 399 3237/+267 395 3322



2. Exposition Internationale de l'Ombudsman.

Abuja Nigeria 28-31 Octobre 2019

Thème: Etendre les frontières de l'Ombudsman: Meilleure Gouvernance, Amélioration de la Performance

L'INSCRIPTION EST OUVERTE: <https://www.internationalombudexpo.com>

Pour plus d'informations:

Téléphone: +44(0)20 7403 6070/6199

WhatsApp & Texte: +44 (0) 740 432 1484

Fax: +44 (0) 20 7403 6077

Courriel: ioe2019@gmsiuk.com

Site Web: www.internationalombudexpo.com

La toute première **Exposition Internationale des Ombudsman 2019** réunira plus de 500 bureaux nationaux et spécialisés d'arbitrage et de traitement des griefs de plus de 100 pays dans une exposition sur le rôle et le fonctionnement de ces institutions uniques pour faciliter une meilleure gouvernance et stimuler la performance des gouvernements et des organisations dans le monde.

Convoqué sous le thème: **Prolonger les frontières des Ombudsman: Meilleure Gouvernance, Amélioration de la Performance**, l'événement impliquera:

- Exposition du travail de différents bureaux d'Ombud existant à travers le monde
- Rassembler pour la première fois tous les types d'Ombud-types, les gestionnaires de plaintes, les bureaux des griefs et les institutions semblables en un seul endroit pour mettre en évidence les facteurs de rendement essentiels.
- Un aperçu de la façon dont ces institutions remplissent leur rôle et font une différence au sein des gouvernements et des organisations à travers le monde.
- Interaction individuelle et partage d'expériences avec des dirigeants d'Ombud et divers fonctionnaires.
- Participation à des ateliers et à des discussions d'experts sur des questions d'actualité
- Rencontre avec de nombreuses organisations qui servent et facilitent le rôle des bureaux d'Ombud dans différentes parties du monde.
- Un aperçu pratique pour les décideurs politiques, les

dirigeants d'entreprises et les responsables d'organisations sur le rôle de l'Ombud et du traitement des griefs dans la résolution de problèmes de gouvernance de toutes natures, la gestion des conflits et la stimulation des performances et de la productivité

Cet événement international de trois jours se tiendra du **28 au 31 octobre 2019 à l'hôtel Sheraton Abuja dans le Territoire de la capitale fédérale du Nigeria.**

La participation à **l'International Ombud Expo 2019** est ouverte à toutes les institutions de type Ombudsman et toutes les institutions de Médiation; organisations et associations régionales d'Ombudsman; Médiateurs; Bureaux des plaintes et des réclamations; défenseurs des droits humains ainsi que prestataires de services de soutien aux Ombudsman; organismes gouvernementaux; universités et établissements scolaires; organismes gestionnaires des hôpitaux; établissements militaires et de sécurité; banques et institutions financières; institutions commerciales et privées; médias; éditeurs; partenaires dans le secteur; organisations connexes et experts techniques individuels.

La diffusion et la popularisation de l'institution de l'Ombud à travers le monde au cours des cinq dernières décennies ont été sans précédent. On estime qu'il y a plus de 30 000 bureaux d'ombudsman, de traitement des griefs et d'organes de plainte en activité dans plus de 150 pays et que la demande pour la création de nouveaux bureaux augmente tous les jours.

Phrases Utiles

ENGLISH	FRENCH	ARABIC	PORTUGUESE
law	loi	نوناقلا (alqanun)	lei
regulation	règlement	ةحئلالا (allayiha)	regulamento
decree	décret	موسرم (marsum)	decreto
contract	contrat	دقع (eaqad)	contrato
oath	serment	فلح (hlf)	juramento
plaintiff	demandeur	ىعدم (madeaa)	demandante
violation	violation	فئنع (eanif)	violação
impartiality	impartialité	ةوازن (nazaha)	imparcialidade
prejudice	préjudice	بصعت (taesib)	preconceito
compromise	faire des compromis	ةنورم (muruna)	compromisso
independence	indépendance	لالاقتسا (aistiqlal)	independência
authority	autorité	ةطلسلا (alsulta)	autoridade
court case	procès	مكحم قئضق (qadiat mahkamah)	processo judicial
sanction	sanction	ةبوقع (euquba)	sanção
administrative practices	pratiques administratives	قئرادلالا تاسرامملا (almumarasat al'iidaria)	práticas administrativas
corruption	la corruption	داسف (fasad)	corrupção
legal action	une action en justice	قئنوناق تاءارجا (iijra'at qanunia)	ação legal
legal advice	conseils juridiques	قئنوناقلا ةروشملا (almashurat alqanunia)	aconselhamento jurídico
legal status	statut légal	قئنوناقلا ةضولا (alwade alqanuniu)	status legal
legal proceedings	poursuite judiciaire	قئنوناقلا تاءارجالا (al'iijra'at alqanunia)	procedimentos legais
legal protection	protection légale	قئنوناقلا قئامحلا (alhimayat alqanunia)	proteção legal
enforce law	faire respecter la loi	نوناقلا ضرف (farad alqanun)	reforçar a lei
compliance	conformité	مازتلالا (alaitizam)	conformidade
jurisdiction	juridiction	قئاضقلا صاصتخالا (alaikhtisas alqadayiyu)	jurisdição

Publié par le Centre de Recherche des Ombudsman Africains (CROA)



CENTRE DE RECHERCHE DES OMBUDSMAN AFRICAIS (CROA)

E531, Shepstone Building, Howard College Campus
Université de KwaZulu-Natal, Durban, 4001, Afrique du Sud
Telephone: +27 31 260 3823 • Fax: +27 31 260 3824

Email: lwelela@ukzn.ac.za
www.aoma.ukzn.ac.za



ASSOCIATION DES OMBUDSMAN ET MEDIATEURS AFRICAIS (AOMA)

Secrétariat Général
La Commission sur la Justice Administrative
West-End Towers, 2e étage
Waiyaki Way • Westlands
P.O. Box 20414 00200 • Nairobi
www.aoma.ukzn.ac.za