

Régis KATUALA GIZE

Professeur Associé

**NOTES DU COURS DES FONCTIONNAIRES
INTERNATIONAUX**

**A l'usage des
étudiants en Droit**

EDITION 2025

INTRODUCTION

Le cours de déontologie des Fonctionnaires Internationaux permet à l'étudiant de découvrir les concepts fondamentaux qui influent sur l'enseignement de la déontologie des Fonctionnaires Internationaux.

Il s'agit notamment des notions de déontologie, de fonction publique internationale.

Déontologie « Déon » = devoir et « logos » = science. Étymologiquement c'est la science du devoir.

La déontologie est une discipline qui traite des obligations à respecter au sein de toute profession organisée. Obligation fixant la conduite que doivent tenir dans leurs rapports réciproques, les membres de chaque profession.

Il existe donc une déontologie propre à chaque profession. On parle ainsi de la déontologie des avocats, de la déontologie des médecins, de la déontologie des pharmaciens. La réglementation de la fonction publique internationale.¹

¹Placide Yoko YAKEMBE et Benjamin Mulumba Mbuyi, Déontologie des fonctionnaires internationaux, Notes de cours à l'Usage de l'étudiant, L'Hamarttan, Paris, 2013.

CHAPITRE I : NORMES DE CONDUITE DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

1. Définition d'un fonctionnaire international

C'est un agent exerçant une fonction publique au service d'une organisation internationale interétatique, d'une manière exclusive et continue et qui est soumis à un régime juridique particulier de caractère international. Il se distingue à la fois du représentant d'un État et d'un fonctionnaire national, car il n'est pas au service de l'État. Il est au service de la communauté des États groupés dans une organisation internationale créée par accord interétatique et consacre tout son temps à son activité internationale. ²

Dans son avis consultatif du 11 avril 1948, la CIJ a déjà proposé une définition : « Est agent international quiconque, fonctionnaire rémunéré ou non, employé à un titre permanent ou non, a été chargé par un organe de l'organisation d'exercer ou d'aider à exercer l'une des fonctions de celle-ci. Bref, toute personne par qui l'organisation agit. ³

² DAVID RUZIE, Droit international public, 18^{ème} éd, Paris, Dalloz, 2006, p.146.

³ CIJ, Réparation des dommages subis au service des Nations Unies, Rec.1949, p.177

Depuis plus d'un demi-siècle, les Normes de conduite de la fonction publique internationale guident et inspirent les fonctionnaires internationaux.⁴

Si le texte élaboré en 1954 par le Comité consultatif de la fonction publique internationale semble quelque peu dater dans le style comme dans le fond, la raison d'être des Normes et, il faut le dire, les principes dont elles procèdent ont quant à eux très bien résisté à l'épreuve du temps.

Cependant, à mesure que le monde se transformait, la nature des services fournis par les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies a changé sous l'effet des technologies devenues omniprésentes et de l'évolution des relations et des rapports d'interdépendance internes et inter organisations, d'où la nécessité d'examiner et de mettre à jour les Normes régulièrement.

Dans le cadre de son Schéma directeur pour la gestion des ressources humaines entériné par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2000, la Commission de la fonction publique internationale a procédé à deux révisions des Normes, l'une en 2001 et l'autre, toute récente, qui a donné lieu au texte ci-après que l'Assemblée a approuvé dans sa résolution 67/257.

⁴ Commission de la fonction publique internationale, Norme de conduite de la fonction publique internationale en ligne sur <https://icsc.un.org/Resources/General/Publications/standardsF.pdf> consulté le 05 Avril 2025 à 14h5'.

L'essentiel est dit dans le Schéma directeur : « Même s'il peut exister des disparités dans la culture interne des organisations, celles-ci sont confrontées à des problèmes éthiques de même nature ».

Au fil des ans, les relations entre les fonctionnaires et les organisations pour lesquelles ils travaillent ont changé.

La plupart des organisations ont connu un vaste mouvement de réforme qui les a fait basculer d'un système fondé sur l'application de règles vers des systèmes donnant une place prépondérante aux valeurs et aux résultats, dans une logique de décentralisation et d'accroissement des responsabilités aux échelons d'encadrement inférieurs.

Du fait de cette évolution, il a fallu établir des normes plus claires pour régir les relations avec les entités n'appliquant pas le régime commun et mettre en place des systèmes de responsabilisation plus transparents.

La révision des normes a en outre été motivée par un regain d'intérêt des fonctions publiques nationales et du secteur privé pour la déontologie et les questions qui se posent actuellement en la matière.

Comme en 1954, le titre des Normes de conduite de la fonction publique internationale annonce d'emblée la couleur.

À l'instar des versions précédentes, les Normes se veulent un guide de comportement et une charte éthique ayant vocation à informer, à inspirer et, éventuellement, à donner des explications.

Fondées sur les principes philosophiques de la fonction publique internationale, elles prétendent en façonner la mentalité.

Il ne fait pas de doute que, comme les versions précédentes, les présentes Normes deviendront un élément essentiel de la culture et du patrimoine des organisations et que leur qualité leur vaudra une longévité tout aussi remarquable.

SECTION 1 : NORMES DE CONDUITE DE LA FONCTION PUBLIQUE INTERNATIONALE

L'Organisation des Nations Unies et les institutions spécialisées incarnent les plus hautes aspirations des peuples du monde entier.

Elles ont pour but de préserver les générations futures du fléau de la guerre et de permettre à chaque homme, à chaque femme et à chaque enfant de vivre dans la dignité et la liberté.

C'est à la fonction publique internationale qu'il incombe de traduire ces idéaux dans la réalité. Elle s'appuie sur les grandes traditions de l'administration publique qui se sont développées dans les États membres et qui valorisent la compétence, l'intégrité, l'impartialité, l'indépendance et la discrétion.

Mais surtout, les fonctionnaires internationaux ont une vocation particulière : servir les idéaux de paix, de respect des droits

fondamentaux, de progrès économique et social et de coopération internationale.

Il incombe donc aux fonctionnaires internationaux de respecter les normes de conduite les plus élevées, car c'est en fin de compte la fonction publique internationale qui permettra aux organismes des Nations Unies d'édifier un monde juste et pacifique.

Principes directeurs

Les valeurs consacrées par les organismes des Nations Unies sont également celles qui doivent guider les fonctionnaires internationaux dans toutes leurs actions : droits fondamentaux de la personne humaine, justice sociale, dignité et valeur de la personne humaine, respect de l'égalité des droits des hommes et des femmes et de celle des droits des nations, grandes et petites.

Les fonctionnaires internationaux doivent partager la vision que leur organisation a de son rôle.

C'est l'adhésion à cette vision qui assure l'intégrité et l'esprit international des fonctionnaires internationaux; elle garantit qu'ils placeront les intérêts de leur organisation au-dessus des leurs et utiliseront ses ressources de manière responsable.

L'impératif d'intégrité consacré dans la Charte des Nations Unies vaut pour tous les aspects de la conduite d'un fonctionnaire international et implique des qualités telles que l'honnêteté, la bonne foi, l'impartialité et l'incorruptibilité.

Ces qualités sont aussi fondamentales que celles de compétence et d'efficacité, également inscrites dans la Charte.

La tolérance et la compréhension sont des valeurs humaines fondamentales. Elles sont essentielles pour les fonctionnaires internationaux qui doivent respecter toutes les personnes de la même manière, sans distinction d'aucune sorte.

Ce respect favorise la 3 création d'un climat et d'un environnement de travail propices à la prise en compte des besoins de tous. Dans un contexte pluriculturel, il exige une attitude dynamique et positive qui va bien au-delà de l'acceptation passive.

Par loyalisme international, il faut entendre non seulement le loyalisme à l'égard de l'organisation que l'on sert, mais aussi le loyalisme à l'égard de l'ensemble des organismes des Nations Unies; les fonctionnaires internationaux ont le devoir de comprendre ce loyalisme au sens large et de le manifester.

Ils doivent faire preuve d'un esprit de coopération et de compréhension à l'égard des fonctionnaires d'autres organismes des Nations Unies et cette exigence est, à l'évidence, particulièrement

importante lorsque des agents employés par plusieurs organisations sont affectés dans le même pays ou la même région.

Pour préserver l'impartialité de la fonction publique internationale, il est indispensable que le fonctionnaire international reste indépendant de toute autorité extérieure à l'organisation qu'il sert et manifeste cette indépendance dans sa conduite. Conformément au serment prêté lors de son entrée en fonctions, il ne doit ni solliciter ni accepter d'instructions d'aucun gouvernement ou personne ou autre autorité extérieure à l'organisation.

On ne saurait trop insister sur le fait que le fonctionnaire international n'est en aucune façon le représentant d'un gouvernement ou d'une autre entité ou le défenseur de sa politique.

Ce principe s'applique également au fonctionnaire international détaché par son gouvernement et à celui dont les services sont mis à la disposition de l'organisation par une autre entité.

Le fonctionnaire international ne doit jamais oublier qu'en adhérant à la Charte et aux instruments correspondants de chaque organisation, les États membres et leurs représentants se sont engagés à respecter cette indépendance.

L'impartialité implique la tolérance et la réserve, en particulier à l'égard des convictions politiques ou religieuses des autres.

Le droit du fonctionnaire international d'avoir des opinions personnelles demeure intact, mais il ne lui est pas permis, comme à un particulier, de « prendre parti » ou d'exprimer publiquement ses opinions sur des questions controversées, que ce soit à titre individuel ou en tant que membre d'un groupe, et ce quel que soit le support de communication utilisé.

Cela peut signifier que, dans certains cas, il doit faire preuve de tact et de discrétion lorsqu'il exprime des opinions personnelles.

Le fonctionnaire international ne doit pas pour autant renoncer à ses opinions politiques ou abandonner son sentiment d'appartenance à son pays.

En revanche, il doit en toutes circonstances adopter une large perspective internationale et s'attacher à comprendre comment fonctionne la communauté internationale tout entière.

L'indépendance de la fonction publique internationale n'est pas incompatible avec le fait que ce sont les États membres qui constituent à eux tous parfois avec d'autres entités de l'organisation.

En se comportant d'une manière qui favorise les bonnes relations avec les divers États membres et contribue à accroître la confiance dont jouissent les secrétariats des organisations, le fonctionnaire renforce les organisations et sert leurs intérêts.

Le fonctionnaire international qui a la charge d'un projet dans un pays ou dans une région peut avoir à se montrer

particulièrement vigilant pour préserver son indépendance. Il peut parfois recevoir du pays hôte des instructions, mais celles-ci ne doivent pas compromettre son indépendance.

Dès lors qu'il estime que de telles instructions risquent de compromettre son indépendance, il doit en référer à son supérieur hiérarchique.

Les fonctionnaires internationaux de tous niveaux sont responsables et comptables de tous les actes qu'ils accomplissent et de toutes les décisions et tous les engagements qu'ils prennent dans l'exercice de leurs fonctions.

L'esprit international procède de la compréhension des buts et objectifs des organismes des Nations Unies, tels qu'ils sont énoncés dans leurs instruments juridiques, et de l'adhésion à ces buts et objectifs. Il implique le respect du droit d'autrui d'avoir des opinions et des pratiques culturelles différentes.

Pour manifester cet esprit, le fonctionnaire international doit être prêt à collaborer sans préjugé avec des personnes de toutes nationalités, religions et cultures, s'astreindre constamment à considérer ce que des paroles ou des actes peuvent signifier pour d'autres et s'abstenir scrupuleusement de tout propos susceptible d'être interprété comme dénotant préjugés ou intolérance.

Les méthodes de travail varient selon les cultures.

Le fonctionnaire international ne doit pas être excessivement attaché aux attitudes et aux méthodes ou habitudes de travail en honneur dans son pays ou sa région d'origine.

Le droit de ne pas subir de discrimination est un droit fondamental de la personne humaine.

Le fonctionnaire international est tenu de respecter la dignité et la valeur de tous, sans distinction d'aucune sorte, et de les traiter en égaux.

Il doit s'abstenir rigoureusement de toute attitude fondée sur des stéréotypes.

L'égalité des hommes et des femmes est un principe inscrit dans la Charte et les organisations doivent donc tout mettre en œuvre pour promouvoir la parité.

Relations de travail

Les cadres et supérieurs hiérarchiques exercent des fonctions de direction, et il leur incombe de faire en sorte que les relations de travail soient harmonieuses et fondées sur le respect mutuel; ils doivent être attentifs à toutes les idées et opinions et veiller à ce que le mérite soit dûment apprécié.

Ils doivent soutenir leurs subordonnés, en particulier lorsqu'ils sont critiqués dans l'exercice de leurs fonctions.

Ils doivent également les guider et les motiver et favoriser leur épanouissement.

Les cadres et supérieurs hiérarchiques étant censés donner l'exemple, ils ont l'obligation particulière d'observer eux-mêmes les normes de conduite les plus élevées.

Il est inadmissible qu'ils sollicitent des faveurs, des cadeaux ou des prêts de leurs subordonnés; ils doivent agir impartialement, en se gardant du favoritisme ou de l'intimidation.

En matière de recrutement ou de carrières, un fonctionnaire international ne doit pas chercher à influencer ses collègues pour des motifs personnels.

Les cadres et supérieurs hiérarchiques doivent communiquer efficacement et partager les informations pertinentes dont ils disposent avec leurs subordonnés.

Ceux-ci ont quant à eux l'obligation de porter à la connaissance de leurs supérieurs tous les faits et informations utiles et de respecter et de défendre leurs décisions, quelque opinion qu'ils puissent en avoir.

Le fonctionnaire international doit suivre les instructions qui lui sont données quant à l'exercice de ses fonctions : s'il a lieu de penser qu'une instruction est incompatible avec les dispositions de la Charte ou de l'instrument constitutif de son organisation, avec des décisions

d'organes directeurs ou avec des règles administratives, il doit d'abord en référer à son supérieur hiérarchique.

S'il reste en désaccord avec celui-ci, le fonctionnaire peut demander des instructions écrites, qu'il peut contester par les voies officielles, à condition qu'il n'en résulte aucun retard d'exécution; il peut aussi consigner son point de vue dans un dossier officiel.

Un fonctionnaire international ne doit pas suivre des instructions verbales ou écrites qui sont manifestement incompatibles avec ses fonctions officielles ou dont l'exécution compromettrait sa sécurité ou celle d'autres fonctionnaires.

Un fonctionnaire international a le devoir de signaler toute violation des règles et règlements de l'organisation à l'autorité compétente de son organisation, qui est elle même tenue de prendre les mesures voulues, et de coopérer aux contrôles et enquêtes dûment autorisés.

Le fonctionnaire international qui signale de bonne foi une telle violation, ou qui coopère à un contrôle ou une enquête, a le droit d'être protégé d'éventuelles représailles.

Harcèlement et abus de pouvoir

Le harcèlement sous toutes ses formes constitue une atteinte à la dignité de la personne humaine et les fonctionnaires internationaux sont tenus de s'en abstenir.

Les fonctionnaires internationaux ont le droit de travailler à l'abri des harcèlements et des violences.

Toutes les organisations doivent interdire le harcèlement sous toutes ses formes.

Il leur appartient d'établir des règles et des directives qui définissent les notions de harcèlement et d'abus de pouvoir et indiquent comment les comportements inacceptables seront traités.

Les fonctionnaires internationaux ne doivent pas abuser de leur pouvoir ni user de leur pouvoir ou de leur position de façon insultante, humiliante, embarrassante ou intimidante.

Conflits d'intérêts

Il y a conflit d'intérêts lorsque les intérêts personnels d'un fonctionnaire international entrent en concurrence avec l'exercice de ses fonctions ou compromettent l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité que lui impose sa qualité de fonctionnaire international.

L'expression « conflit d'intérêts » désigne notamment les situations où un fonctionnaire international pourrait tirer indûment profit, directement ou indirectement, de son appartenance à l'organisation qu'il sert, ou permettre à un tiers de le faire.

Un tel conflit peut découler des rapports personnels ou familiaux que le fonctionnaire entretient avec des tierces parties, des particuliers, des bénéficiaires ou des institutions extérieures au système des Nations Unies.

Dès qu'il survient, un conflit ou conflit potentiel d'intérêts doit être signalé, puis traité et réglé au mieux des intérêts de l'organisation.

Les questions qui donnent lieu à un tel conflit sont parfois très délicates et doivent être traitées avec doigté.

Divulgence d'informations

Un fonctionnaire international doit éviter d'aider des tiers dans leurs relations avec son organisation lorsque le faire pourrait constituer ou être perçu comme constituer un traitement préférentiel.

Cette règle est particulièrement importante pour un fonctionnaire qui s'occupe de la passation de marchés ou négocie des recrutements.

Dans le but de prévenir les conflits d'intérêts, une organisation peut édicter des règles, en conformité avec sa politique, imposant aux fonctionnaires, selon leur niveau hiérarchique ou les fonctions qu'ils exercent, de déclarer certains éléments de leur situation financière.

Les organisations doivent veiller à ce que les informations figurant dans ces déclarations restent confidentielles et ne les utiliser qu'aux fins préalablement définies ou à des fins convenues avec le fonctionnaire concerné.

Le fonctionnaire international doit également signaler tout conflit d'intérêts susceptible de surgir dans l'exercice de ses fonctions

et solliciter des conseils quant à la marche à suivre pour atténuer ce risque ou y parer.

Le fonctionnaire international doit s'acquitter de ses fonctions et gérer ses affaires personnelles de façon que la confiance du public dans son intégrité et dans celle de l'organisation qu'il sert soit préservée et renforcée.

Utilisation des ressources des organisations du système des Nations Unies

Le fonctionnaire international doit veiller à la bonne utilisation des ressources des organismes des Nations Unies, celles-ci devant être utilisées aux fins de l'exécution de leur mandat et au mieux de leurs intérêts; il doit utiliser les biens, le matériel, les autres ressources de leur organisation et les informations dont elle dispose à des fins autorisées et en exerçant un degré de prudence raisonnable.

Selon sa politique en la matière, une organisation peut autoriser ses fonctionnaires à faire usage à titre personnel, dans certaines limites, de ressources telles que ces équipements électroniques ou de communications.

Restrictions applicables aux activités exercées après la cessation de service

Lorsqu'ils cessent d'être au service du système des Nations Unies, les fonctionnaires internationaux doivent se garder de tirer indûment parti des fonctions ou de la position qui étaient auparavant

les leurs, notamment en utilisant ou divulguant sans autorisation des informations exclusives ou confidentielles; les fonctionnaires internationaux, en particulier les agents des services d'achats et les fonctionnaires chargés des demandes de biens et services, ne doivent pas non plus tenter d'influencer indûment les organisations dans leur prise de décisions, pour les besoins ou sur les instances d'un tiers et afin de se procurer un emploi auprès de celui-ci.

Rôle des secrétariats (siège et lieux d'affectation hors siège)

La principale fonction de tous les secrétariats est de faciliter les travaux des organes délibérants et d'exécuter leurs décisions.

Les chefs de secrétariat dirigent et surveillent les travaux des secrétariats.

En conséquence, lorsqu'il soumet des propositions ou défend des positions devant un organe délibérant, un fonctionnaire agit en tant que représentant de son chef de secrétariat, et non en son nom propre ou au nom d'une unité administrative.

Lorsqu'il fournit des services à un organe délibérant ou représentatif, le fonctionnaire international ne doit servir que les intérêts de l'organisation, et non pas ceux d'un individu ou d'une unité administrative.

Il serait inacceptable qu'un fonctionnaire international, sans l'autorisation du chef de secrétariat, prépare à l'intention du représentant d'un gouvernement ou d'un autre représentant officiel des

discours, des arguments ou des propositions au sujet de questions à l'examen.

En revanche, il peut légitimement fournir des informations factuelles, des avis techniques ou une assistance aux fins de tâches telles que l'élaboration de projets de résolution.

Il est inadmissible qu'un fonctionnaire international exerce des pressions sur des représentants d'un gouvernement ou des membres d'un organe délibérant ou sollicite leur concours en vue d'obtenir de l'avancement pour lui-même ou un collègue ou pour empêcher ou faire rapporter une décision qui lui est défavorable.

En adhérant à la Charte et aux instruments constitutifs des organisations du système des Nations Unies, les gouvernements se sont engagés à préserver l'indépendance de la fonction publique internationale; il est donc entendu que les représentants des gouvernements et les membres des organes délibérants n'accéderont pas à de telles demandes et s'abstiendront d'intervenir dans des questions de ce genre.

C'est par les voies administratives que le fonctionnaire international doit régler ces questions; il incombe à chaque organisation de mettre en place le dispositif nécessaire.

Relations entre le personnel et l'administration

Il est essentiel et conforme aux intérêts de l'organisation qu'existe un climat propice à des relations constructives entre le personnel et l'administration.

Les relations entre l'administration et le personnel doivent être guidées par le principe du respect mutuel.

Les représentants élus du personnel ont un rôle cardinal à jouer dans l'examen des conditions d'emploi et de travail et de toutes les questions relatives au bien-être du personnel.

La liberté d'association est un droit fondamental de la personne humaine et les fonctionnaires internationaux ont le droit de constituer des associations, syndicats et autres groupements et d'y adhérer pour pouvoir défendre leurs intérêts.

Il est indispensable d'entretenir un dialogue permanent entre le personnel et l'administration et il appartient aux organisations de faciliter ce dialogue.

Les représentants élus du personnel jouissent de droits qui découlent de cette qualité, y compris la possibilité de prendre la parole devant les organes délibérants de l'organisation.

Ils doivent exercer ces droits d'une manière qui soit compatible avec la Charte des Nations Unies, la Déclaration universelle des droits de l'homme et les pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme et qui ne compromette pas l'indépendance et l'intégrité de la fonction publique internationale.

Lorsqu'ils se prévalent de la large liberté d'expression dont ils bénéficient, les représentants du personnel doivent avoir le sens de leurs responsabilités et s'abstenir de toute critique induite de l'organisation.

Les représentants du personnel doivent être protégés de toute mesure discriminatoire ou préjudiciable qui leur serait appliquée en raison de leur qualité de représentants ou des activités qu'ils mènent en cette qualité, tant pendant la durée de leur mandat qu'après l'expiration de celui-ci.

Les organisations doivent se garder de toute ingérence dans l'administration des syndicats ou associations de fonctionnaires.

Relations avec les États membres et avec les organes délibérants

Il va de soi que le fonctionnaire international a le devoir d'entretenir les meilleures relations possibles avec les gouvernements et de se garder de tout acte qui nuirait à ces relations; il doit toutefois impérativement s'abstenir de toute ingérence dans la politique ou les affaires des gouvernements.

Il est inadmissible que des fonctionnaires internationaux, individuellement ou collectivement, critiquent ou tentent de discréditer un gouvernement.

Il est entendu cependant qu'un fonctionnaire international peut s'exprimer librement pour défendre la politique de l'organisation qu'il sert.

Toute activité tendant, directement ou indirectement, à affaiblir ou renverser un gouvernement constitue une faute grave.

Le fonctionnaire international n'est pas le représentant de son pays et il n'est pas autorisé à agir en qualité d'agent de liaison entre les organisations du système des Nations Unies et le gouvernement de son pays.

Le chef de secrétariat peut, toutefois, demander à un fonctionnaire d'assumer cette fonction, rôle exceptionnel pour lequel loyalisme international et intégrité sont essentiels.

Pour leur part, les gouvernements et les organisations ne doivent pas placer un fonctionnaire dans une situation telle que son loyalisme international puisse entrer en conflit avec son loyalisme à l'égard de son pays.

Relations avec le public

Pour pouvoir fonctionner de manière efficace, une organisation du système des Nations Unies doit avoir le soutien de l'opinion publique. Aussi le fonctionnaire international a-t-il en permanence la responsabilité de faire mieux comprendre les objectifs et les activités de l'organisation qui l'emploie.

Cela suppose de sa part qu'il soit bien informé des réalisations de l'organisation qu'il sert et de se familiariser avec les activités de l'ensemble du système des Nations Unies.

Le fonctionnaire risque de temps à autre de faire l'objet de critiques émanant de sources extérieures à l'organisation qu'il sert; assumant les responsabilités qui lui incombent en sa qualité de fonctionnaire international, il doit répondre avec tact et modération.

L'organisation qui l'emploie est tenue de le défendre contre toute critique visant les actes qu'il accomplit dans l'exercice de ses fonctions.

Un fonctionnaire international s'abstient d'émettre en public des griefs personnels ou de critiquer publiquement l'organisation qui l'emploie; il doit en toutes circonstances s'attacher à donner une image positive de la fonction publique internationale, conformément à son serment de loyauté.

Relations avec les médias

L'ouverture et la transparence dans les relations avec les médias sont des moyens efficaces de communiquer le message des organisations.

Celles-ci devraient élaborer des directives et des procédures en ce sens fondées sur les principes généraux ci-après : les fonctionnaires internationaux doivent se considérer comme les porte-parole de leur organisation et s'abstenir de formuler des remarques ou

des opinions d'ordre personnel; ils ne doivent en aucun cas utiliser les médias pour servir leurs propres intérêts, émettre des griefs personnels, divulguer des informations confidentielles ou essayer d'influencer des décisions de principe que l'organisation doit prendre.

Utilisation et protection de l'information

La divulgation d'informations confidentielles pouvant gravement compromettre l'efficacité et la crédibilité d'une organisation, le fonctionnaire international doit faire preuve de discrétion au sujet de toutes les questions officielles.

Il doit s'abstenir de divulguer des informations confidentielles sans autorisation.

Il ne doit pas non plus utiliser à ses propres fins des renseignements qui n'ont pas été rendus publics et dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

La cessation de service ne le dégage pas de ces obligations.

Les organisations doivent tenir à jour des directives régissant l'utilisation et la protection des informations confidentielles et les adapter en fonction de l'évolution des communications et des autres nouvelles technologies.

Il est entendu que ces dispositions n'affectent en rien les pratiques établies régissant les échanges d'informations entre les secrétariats des organisations et les États membres, qui garantissent la

plus large participation de ceux-ci à la vie et aux activités de chaque organisation.

Respect de la diversité des cultures et des coutumes

Le monde abrite une multitude de peuples, de langues, de cultures, de coutumes et de traditions différents.

Il est primordial qu'un fonctionnaire international respecte sincèrement cette diversité. Il doit s'abstenir de tout comportement qui serait inacceptable dans le contexte culturel où il se trouve.

Toutefois, si une tradition va directement à l'encontre d'un instrument relatif aux droits de l'homme adopté par le système des Nations Unies, le fonctionnaire doit être guidé par cet instrument.

Il doit éviter de faire preuve d'ostentation dans son train de vie et d'afficher une trop haute opinion de sa personne.

Sécurité et protection

Un chef de secrétariat décide de l'affectation des fonctionnaires en fonction des exigences du service, mais il incombe aux organisations de veiller, sans discrimination aucune, à ce que la santé, le bien-être, la sécurité et la vie de leurs fonctionnaires ne soient pas indûment mis en danger.

Les organisations doivent prendre des mesures pour assurer la sécurité de leurs fonctionnaires et celle des membres de leur famille.

Pour leur part, les fonctionnaires internationaux sont tenus de se conformer à toutes les instructions visant à protéger leur sécurité.

Conduite privée

La vie privée d'un fonctionnaire international ne regarde que lui, et l'organisation qui l'emploie ne doit pas s'y immiscer.

Le comportement d'un fonctionnaire international peut néanmoins avoir un retentissement sur l'image de l'organisation qu'il sert.

Le fonctionnaire ne doit donc pas perdre de vue que la manière dont il se conduit et les activités qu'il mène en dehors de son lieu de travail, même si elles sont sans rapport avec l'exercice de ses fonctions, peuvent nuire au prestige et aux intérêts de l'organisation.

Il peut en aller de même de la conduite des personnes vivant sous son toit; il appartient donc au fonctionnaire international de veiller à ce qu'elles en soient parfaitement conscientes.

Les privilèges et immunités dont jouissent les fonctionnaires internationaux leur sont conférés dans le seul intérêt des organisations.

Ils ne sauraient dispenser un fonctionnaire de respecter la législation locale et de s'acquitter de ses obligations juridiques ou financières privées.

Il convient de se rappeler que seul un chef de secrétariat est habilité à lever l'immunité accordée à un fonctionnaire ou à en déterminer la portée.

Les infractions à la législation locale peuvent aller des délits mineurs aux actes criminels, et les organisations en apprécient la gravité en fonction de la nature et des circonstances de chaque affaire.

Une condamnation par un tribunal national est, non pas toujours mais généralement, considérée comme la preuve convaincante qu'un fonctionnaire international a commis l'acte pour lequel il était poursuivi; les actes qui sont généralement des infractions du droit pénal interne sont normalement aussi considérés comme des violations des normes de conduite de la fonction publique internationale.

Emploi et activités à l'extérieur de l'organisation

Le devoir premier d'un fonctionnaire international est de consacrer son énergie à servir son organisation. Il ne doit donc pas exercer à l'extérieur de cette organisation, sans autorisation préalable, une activité, rémunérée ou non, qui l'empêcherait de s'acquitter de cette obligation, serait incompatible avec sa qualité de fonctionnaire international ou serait contraire aux intérêts de l'organisation.

Toute question à ce sujet doit être adressée au chef de secrétariat.

Sous réserve de ce qui précède, les activités extérieures peuvent, bien entendu, être profitables tant aux fonctionnaires qu'aux organisations.

Celles-ci devraient permettre, encourager et faciliter la participation des fonctionnaires internationaux à des activités professionnelles qui favorisent les contacts avec des organismes privés et publics et contribuent ainsi à entretenir et à renforcer les compétences professionnelles et techniques des intéressés.

Un fonctionnaire international en congé, avec ou sans traitement, doit se rappeler qu'il demeure au service de son organisation et astreint à ses règles. Il ne peut par conséquent accepter un emploi, rémunéré ou non, pendant sa période de congé sans y avoir été dûment autorisé.

Étant donné l'indépendance et l'impartialité auxquelles il est tenu, un fonctionnaire international, tout en conservant son droit de vote, doit s'abstenir de toute activité politique, notamment de se présenter à des élections ou d'exercer des fonctions politiques au niveau local ou national.

Cela ne l'empêche pas, toutefois, de participer à des activités locales d'intérêt collectif ou à caractère civique, à condition que ces activités soient compatibles avec le serment prêté par les fonctionnaires des Nations Unies.

Un fonctionnaire international doit faire preuve de discrétion dans le soutien qu'il apporte à un parti politique ou à une campagne électorale, et il ne doit ni accepter ou solliciter des fonds, ni écrire des articles ou faire des discours ou des déclarations à la presse.

Il doit faire preuve de discernement en la matière et, en cas de doute, prendre l'avis de son chef de secrétariat.

L'inscription à un parti politique n'ayant pas la même portée dans tous les pays, il est difficile de formuler des normes applicables dans tous les cas.

En règle générale, un fonctionnaire international peut être membre d'un parti politique, à condition que les opinions défendues par celui-ci et les obligations imposées à ses membres soient compatibles avec le serment prêté par les fonctionnaires des Nations Unies.

Cadeaux, distinctions honorifiques et rémunérations offerts à l'extérieur de l'organisation

Afin de tenir la fonction publique internationale à l'abri de toute apparence d'irrégularité, un fonctionnaire international ne doit accepter d'une source extérieure à l'organisation qui l'emploie, sans l'autorisation de son chef de secrétariat, aucune distinction honorifique, aucune décoration, aucun cadeau, aucune rémunération, aucune faveur ni aucun avantage matériel dont la valeur ne soit pas négligeable; il est

entendu que cette règle vaut pour ce qui peut être offert par n'importe quelle entité, notamment par un gouvernement ou une entreprise.

Un fonctionnaire international ne doit pas accepter de rémunération complémentaire ni aucune autre forme de subvention de la part d'un gouvernement ou de toute autre entité, avant, durant ou après son emploi dans une organisation du système des Nations Unies si les sommes perçues ont un rapport avec ledit emploi.

Parallèlement, il est entendu que les gouvernements et autres entités devraient s'abstenir d'effectuer ou d'offrir de tels paiements, vu que ceux-ci sont contraires à l'esprit de la Charte des Nations Unies et des instruments constitutifs des organisations du système des Nations Unies.

CHAPITRE II. DROIT ET OBLIGATIONS DU FONCTIONNAIRES INTERNATIONAL

I. Droits du fonctionnaire international

Tout fonctionnaire international a droit à une rémunération qui doit lui permettre de mener une vie digne de son rang.

Deux principes gouvernent la rémunération dans le système des Nations Unies : d'une part le principe dit **Noblemaire** qui veut que la rémunération soit supérieure à celle de la fonction publique nationale

le mieux payée des États membres, d'autre part le principe dit **Flemming** qui est établie après enquêtes, en tenant compte des meilleures conditions en vigueur dans le lieu d'affectation, indemnités et allocation accordées aux nationaux du lieu.⁵

Il lui faut un congé de reconstitution qui peut être annuel ou entraîner par une maladie dont le fonctionnaire est atteint ou de particularité dans le foyer (la maladie du conjoint ou des enfants) et doit obtenir un avancement d'échelon étant donné que les possibilités de carrières sont de fois limitées et enfin il doit avoir des avantages sociaux.

Le fonctionnaire international bénéficie de la protection fonctionnelle de l'organisation pour les actes de fonction.

Cette protection est différente de celle qu'accorde un État à ses ressortissants victimes d'un préjudice qu'un autre État peut leur infliger en violation du droit international.

Elle est justifiée sur le lien de nationalité. Le fonctionnaire conserve son droit d'association et peut s'affilier à des organismes représentatifs du personnel.

II. Obligation du fonctionnaire international

Le fonctionnaire international doit accomplir des devoirs de la charge : l'accomplissement des fonctions est généralement déterminé par le statut de chaque organisation.

⁵ Benjamin MULAMBA MBUYI, Droit des organisations internationales, Notes de cours à l'usage des étudiants en droit, L'Harmattan, Paris, 2011.

Il est tenu de respecter le temps et les modalités du travail.

Il doit remplir sa tâche personnellement et non par personne intermédiaire. Sa mission est d'une importance et d'une utilité particulière, car il est au service de tous les États membres. Ses charges sont importantes.

Il est recruté sur base de ses qualités personnelles. L'obligation de travailler est une charge essentielle, personnelle et effective.

Il doit allégeance à l'égard de l'organisation.

- Essentielle : Parce que totale disponibilité est requise, mais également l'exécution correcte de ses charges ; et cette exécution fait naître une certaine crédibilité à l'endroit de l'organisation internationale.
- Personnelle : Il s'engage à l'exécution personnelle de sa tâche, de sa mission dans l'organisation et doit compter sur ses propres ressources morales, intellectuelles, mais il doit également obéir aux ordres de la hiérarchie.
- Effective : Un travail effective est celui qui est réellement réalisé, effectué, accompli par le fonctionnaire international. Le résultat d'exécution doit être tangible, réel et efficace, c'est-à-dire il doit s'acquitter de ses tâches de façon à produire des effets attendus, il doit apporter une collaboration effective.

Le fonctionnaire international doit veiller à l'incompatibilité d'activités avec l'internationalité des fonctions exercées. Il doit s'abstenir formellement de tout acte incompatible avec son statut juridique.

Ce droit qui semble plus moral que juridique se présente pourtant comme une condition indispensable pour que le fonctionnaire international puisse accomplir d'une manière satisfaisante tous autres devoirs internationaux .

En fait cette obligation d'abstention constitue pour le fonctionnaire international une invitation à manifester d'une manière concrète l'esprit du loyalisme international qu'il doit acquérir, maintenir et pratiquer quotidiennement.

Le fonctionnaire doit demeurer intègres et servir exclusivement l'organisation mais aussi il doit établir son indépendance à l'égard de son pays d'origine par les actes de fonctions et les actes de la vie privée.

Il a le devoir de garder le secret professionnel et rester en tout temps discret. Même dans sa vie privée, il ne doit pas nuire à l'organisation, on ne doit pas douter de son impartialité dans les rapports qu'il fait à l'organisation. Il a l'obligation de réserve et le devoir de tact.

Conclusion

L'observation des normes de conduite de la fonction publique internationale implique le concours sans réserve de toutes les parties concernées.

Il faut que les fonctionnaires internationaux adhèrent fermement aux valeurs, aux principes et aux normes énoncés ici.

Il est attendu d'eux qu'ils s'emploient activement à les défendre.

Ils doivent se sentir tenus de contribuer à la réalisation des grands idéaux auxquels ils ont souscrit en entrant au service du système des Nations Unies.

Les organisations se doivent d'appliquer ces normes en les incorporant à leurs principes fondamentaux et à leurs règlements et autres éléments de leur droit administratif.

Les États membres, pour leur part, dès lors qu'ils ont adhéré à la Charte et aux autres instruments constitutifs, sont censés préserver l'indépendance et l'impartialité de la fonction publique internationale.

Pour que les présentes normes soient effectivement appliquées, il est indispensable qu'elles soient largement diffusées et que des mesures soient prises et des dispositifs mis sur pied pour faire en sorte que leur portée et leur importance soient comprises par tous les fonctionnaires internationaux, tous les États membres et tous les organismes des Nations Unies.

C'est grâce au respect de ces normes que la fonction publique internationale pourra continuer de remplir efficacement sa mission et de répondre aux aspirations des peuples du monde entier.

BIBLIOGRAPHIE

- **Benjamin MULAMBA MBUYI**, Droit des organisations internationales, Notes de cours à l'usage des étudiants en droit, L'Harmattan, Paris, 2011.

- **DAVID RUZIE**, Droit international public, 18^{ème} éd, Paris, Dalloz, 2006, p.146.
- **CIJ**, Réparation des dommages subis au service des Nations Unies, Rec.1949, p.177.
- **Commission de la fonction publique internationale**, Norme de conduite de la fonction publique internationale en ligne sur <https://icsc.un.org/Resources/General/Publications/standardsF.pdf> consulté le 05 Avril 2025 à 14h5’.
- **Placide Yoko YAKEMBE et Benjamin Mulumba Mbuyi**, Déontologie des fonctionnaires internationaux, Notes de cours à l’Usage de l’étudiant, L’Hamarttan, Paris, 2013.