

LE FONCTIONNAIRE AUX NATIONS UNIES: UN ROLE IMPORTANT AUX RELATIONS INTERNATIONALES

SAFWAN MAQSOOD KHALEEL

safwan.maqsood@gmail.com

Maitre de Conférence dans le Droit Public, Université de Sharjah (Émirats Arabes Unis).

Résumé

De nombreux facteurs jouent aujourd'hui positivement et négativement au niveau des relations internationales. Parmi les plus importants d'entre eux, nous faisons référence au fonctionnaire international. Cette personne physique est choisie pour travailler dans une organisation internationale (régionale ou mondiale spécialisée) pour effectuer divers travaux dans cette organisation, et influencer sur la conduite des relations internationales entre le pays concerné et l'organisation dans laquelle il travaille ou entre les États membres de l'organisation à d'autres moments.

Parfois, le fonctionnaire international aide à maintenir la paix et la sécurité internationales (ici nous ne parlons pas des casques bleus). Mieux encore, il encourage la réalisation du développement dans différents pays du monde, comme il peut malheureusement être la cause de mauvaises relations entre pays. Il peut même commettre de graves violations qualifiées d'infractions pénales dans l'exercice de ses fonctions, en invoquant son immunité professionnelle qui lui est accordée par la Convention générale sur les immunités de 1946. Par conséquent, la nécessité d'un encadrement légal de sa position au sein de l'organisation internationale est de la plus haute importance aujourd'hui, le nombre de fonctionnaires internationaux atteignant des dizaines de milliers dans différentes organisations internationales réparties dans différentes parties du monde. L'organisation par l'Union européenne de la question des fonctionnaires internationaux est l'une des meilleures organisations existantes à ce jour dont les organisations qui existent réellement devraient s'en imprégner.

Mots clés

Fonctionnaire international, protection fonctionnelle, le Tribunal du contentieux des NU, droit administratif mondial, commission de la fonction publique internationale

Comment citer cet article

Khaleel, Safwan Maqsood (2020). "Le fonctionnaire aux Nations Unies : Un rôle important aux relations internationales". In Janus.net, *e-journal of international relations*. Vol. 11, Nº 2 Consulté [en ligne] à la date de la dernière consultation, DOI: <https://doi.org/10.26619/1647-7251.11.2.8>

Article reçu le 7 avril 2019 et accepté pour publication le 30 mars 2020





LE FONCTIONNAIRE AUX NATIONS UNIES: UN RÔLE IMPORTANT AUX RELATIONS INTERNATIONALES

SAFWAN MAQSOOD KHALEEL

Introduction

Il est certain que les organisations internationales sont des entités dotées d'une personnalité juridique indépendante des pays qui ont contribué à leur création et doivent disposer de personnes physiques pour gérer leurs affaires et mettre en œuvre les objectifs qu'elles se sont fixées. Certes, l'ONU a un rôle central à jouer dans la réalisation de la paix et de la sécurité internationale ainsi que dans le développement. Afin de garantir un service efficace et impartial, certains critères doivent être définis pour les personnes appartenant à l'organisation. Il est également important de distinguer la catégorie du fonctionnaire international des autres catégories de personnes physiques travaillant au sein de ces organisations.

Alors, il est nécessaire de déterminer le rôle qui joue par des personnes qui gèrent l'ONU et veillent à la réalisation des objectifs susmentionnés. Compte tenu de l'accroissement constant du nombre d'employés liés à cette organisation, qui dépasse les dizaines de milliers. Il est d'importance de relever les critères de sélection le fonctionnaire onusien, parce que c'est une question qui prend de l'importance jour après jour du fait de la sensibilité des travaux et les missions dont les fonctionnaires internationaux sont investis.

En outre, la pertinence de cette question est liée à l'existence des considérations politiques, qui s'imposent lors de la sélection des fonctionnaires onusiens, en particulier à des postes haut placés au sein de l'Organisation. Certains États membres interviennent dans le processus de nomination d'une personne bien précise, parfois pour s'y opposer. Cette intervention a eu un impact négatif sur le niveau de loyauté du personnel international des organisations et sur leur neutralité dans l'exécution de leurs tâches. Ainsi, nombre d'entre eux sont devenus le reflet et le prolongement de la politique de leurs pays, voire une extension de la représentation de leur État au sein du siège de l'Organisation¹.

I. L'apparition de la fonction publique internationale: plutôt européen

¹ Lemoine, Jacques (1995). *The International Civil Servant*. The Hague: Kluwer Law International, p. 18.



Certains juristes pensent que l'idée de la fonction publique internationale remonte à ce qui est connu sous le nom de Comités des fleuves internationaux, tels que la Commission d'organisation de la navigation du Rhin, créée en 1851, et la Commission du Danube, créée en 1856². Ces commissions, qui ont eu dans leurs rangs nombre de fonctionnaires dotés de pouvoirs spécifiques et qui étaient indépendants, dans l'exercice de leur fonction, de leur pays, afin de pouvoir s'acquitter de leurs tâches de manière impartiale et complète dans et ce dans l'intérêt de tous les États Membres. La création de ces commissions a nécessité la tenue de conférences régionales et internationales. Ces conférences étaient dotées de secrétariats généraux, donc de fonctionnaires permanents, travaillant dans ces conférences pour suivre l'exécution de leurs résolutions.

Parmi les exemples donnés à ce propos se trouve la Conférence de La Haye pour le règlement pacifique des différends internationaux, qui a eu lieu entre 1899-1907 et dont le secrétariat général était composé de 25 membres du personnel, nommés par les pays participants à la conférence³. De plus, les associations dites semi-internationales spécialisées dans un certain nombre de questions techniques ont fortement contribué à l'émergence de la fonction publique internationale. Elles sont le résultat de l'évolution des liens et d'échanges croissant entre États, contrairement aux conférences internationales, la coopération et les échanges internationaux revêtent un caractère continu et cohérent. Et on y dénote des compétences uniquement administratives, soumises à la tutelle de l'un des États membres⁴. Il faut citer que certains de ces Unions reconnaissait des privilèges et immunités aux fonctionnaires qui occupaient son secrétariat comme l'Institut international de l'agriculture. Ses fonctionnaires jouissaient d'immunités et de privilèges face aux États membres et même le pays du siège, l'Italie, dans le cadre de leurs fonctions officielles aussi bien en interne qu'en externe⁵. En générale, ces unions, et avant elles, les conférences internationales, n'étaient pas considérées comme des organisations internationales et n'étaient pas dotées de leur personnalité juridique ni de leur mandat. Ainsi, la souveraineté de leurs États membres n'était pas restreinte. Elles étaient plutôt considérées comme des organes de coordination technique dans un domaine précis entre pays. On ne peut donc affirmer que les fonctionnaires administratifs internationaux existaient déjà⁶.

Après la fin de la première guerre mondiale cette phase a connu des événements mondiaux dont l'impact a été de diffuser les règles du droit international public et la tenue de la Conférence de Versailles 1919 ceux par exemple liés à l'organisation internationale en particulier l'évolution de l'idée d'une conférence de quelques jours pour aboutir à une organisation qui reste pendant des décennies. A l'égard de notre sujet il faut citer que le terme «fonctionnaire international» y a été également utilisé pour la

² Blanquet, Marc (2001). *Droit communautaire général*, 8ème éditions. Paris: A. Colin, p. 41

³ Guilhaudis, Jean-Francois (2017). *Relations internationales*, 4ème édition. Paris: Lexis Nexis, p 182.

⁴ Nous pouvons citer que certains fédérations et unions ont été établit à cette époque comme: le Bureau international des poids et mesures, L'institution scientifique ; le Bureau international des transports ferroviaires ; l'Union internationale des télégraphes et téléphones, la Fédération mondiale de la poste, l'Union pour la protection de la propriété industrielle, le Bureau international pour la santé; l'Union Internationale des Tarifs Douaniers, l'Union pour la Fabrication du Sucre. Lire: Pingel, Isabelle, «Observations sur la convention du 17 Janvier 2005 sur les immunités juridictionnelles des États et de leurs biens», (2005) 132 *Journal de droit international* 1047.

⁵ Pellet, Alain, et Ruize, David (1993). *Les fonctionnaires internationaux*. Paris: PUF, p. 32 s.

⁶ Bawindsomde, Ouedraogole (2012). *Le statut Juridique du Fonctionnaire international sous l'angle des fonctionnaires de l'ONU et des fonctionnaires des Communautés européennes: Contribution à l'actualité de la notion de fonctionnaire international*, Thèse de doctorat presenté le 23 mars, p. 72.



première fois et ces fonctionnaires ont été pris en charge par les fonctionnaires du secrétariat général de la SdN et ceux du Bureau International du Travail à Genève.

L'effectif de l'SdN a atteint plus de 800 employés, de plusieurs pays européens, dont le plus haut responsable administratif du monde, le secrétaire général de la SdN, considéré comme le premier chef administratif d'une organisation internationale. Mieux encore, l'organisation a publié un règlement régissant les droits et obligations de ses employés envers l'organisation elle-même tout en y travaillant⁷.

Avec la création des Nations Unies en 1945, la fonction publique internationale a atteint une grande renommée. En effet, les droits et les devoirs du fonctionnaire international, les privilèges et immunités dont il jouit, ont été consacrés dans des conventions internationales avec les États à cette fin. Le plus remarquable étant l'accord relatif à l'immunité et aux privilèges du fonctionnaire des Nations Unies de 1946⁸, connu sous le nom de Convention générale. En outre, la création du Comité de la fonction publique internationale, conformément à la résolution 3357 de 1974, a eu un impact significatif sur l'évolution de la fonction publique internationale depuis sa création⁹. Sans oublier l'avis consultatif de la Cour internationale de Justice concernant la définition du fonctionnaire international du 11 avril 1949 est l'une des dispositions les plus importantes de la justice internationale et a organisé un aspect important des règles applicables aujourd'hui à la fonction internationale¹⁰.

II. Le fonctionnaire onusien: du droit administrative international au droit administratif mondial

Il ressort clairement de ce qui précède que la fonction internationale a évolué et confirmé son caractère indépendant de l'influence des États membres de l'organisation internationale, notamment avec la création de la SdN, puis des Nations Unies. La fonction internationale est devenue la raison de créer une nouvelle branche du droit international public, il s'agit le droit administratif international, qui a divisé la jurisprudence quant à son existence en tant que branche du droit international.

Les juristes français soutiennent l'existence de cette branche du droit international et la définissent comme étant l'ensemble des principes juridiques régissant les relations entre les organisations internationales et leur personnel. Ils estiment que cette branche du droit international a pour objectif la coopération internationale et que, à l'instar du droit administratif interne, elle dispose d'une juridiction administrative¹¹.

L'exemple donné en la matière est la création d'un tribunal administratif par la SdN en vue de statuer sur les litiges entre elle-même et ses employés. L'ONU a également créé

⁷ Pour plus détails lire: Zavala, Daniel (1976). «La Commission de la fonction publique internationale», 22 *Annuaire français de droit international* 501; Klabbers, Jan, «The EJIL Foreword: The Transformation of International Organizations Law», (2015) 26:1 *European Journal of International Law* 55.

⁸ Lewis, Patrick (2014). «Who Pays for the UN Torts: Immunity, Attribution, and Appropriate Modes of Settlement», 39:2 *North Carolina Journal of International Law and Commercial Regulation* 263.

⁹ Sur, Serge et Combacau, Jean(2008). *Droit international public*, 8^{ème} édition, Montchrestien, Paris, p.724.

¹⁰ Pour plus détails sur cette affaire, lire: CIJ, 11 avril 1949, *Avis consultatif, Réparation des dommages subis au service des Nations Unies*, Rec. 1949, p. 177.

¹¹ Nada, Taha (1986)., *Le fonctionnaire international*, [en arabe], General Egyptian Book Organization, Le Caire, p. 33; Lorenzo Casini (2019). *Global Administrative Law*, in Jeffrey, Dunoff and Pollack, Mark (eds), *International Legal Theory: Foundations and Frontiers*, Cambridge University Press, p. 6.



la Cour Administrative des Nations Unies. Les juristes français affirment aussi que le soutien à l'existence du droit administratif international aboutirait à la reconnaissance de l'existence de la fonction publique internationale et du personnel administratif. L'autre opinion est celle qui a été adoptée par la jurisprudence italienne et par certains juristes allemands. En effet, ses partisans estiment qu'il n'existe pas de droit administratif international et nient par conséquent l'existence d'organes internationaux sous la forme d'organisations.

Par conséquent, ils pensent que l'activité administrative au sein de ces organisations internationales n'est qu'une activité interne des états membres, rentrant uniquement dans le cadre du droit administratif national. Ils ne reconnaissent pas l'existence d'une fonction publique internationale¹². Récemment, les juristes de droit public généralement et droit international parlent sur le droit administratif mondial (GAL) comme une nouvelle branche de droit international. La première apparition du terme de droit administratif mondial remonte à une étude publiée en 2002 dans une revue juridique, adoptée plus tard en 2004, précisément par un projet de recherche préparé par l'Université de New York, puis diffusée à d'autres institutions de recherche. Le terme de droit international mondial a remplacé ce qu'on appelle traditionnellement le droit international administratif, dont l'émergence a été associée à la création des fédérations internationales qui ont ouvert la voie à la création d'organisations internationales¹³.

Le droit administratif mondial tente d'éviter de faire partie du droit international général, comme c'est le cas du droit international administratif. Le droit administratif mondial couvre des sujets plus larges que ceux inclus dans le droit administratif international, car il régit les règles relatives aux organisations internationales. C'est un organe des règles des organisations internationales. Il régit également les règles des institutions privées et publiques à caractère mondial dans lesquelles certaines fonctions publiques sont exercées.

Il régit également les bases des organisations non gouvernementales ou de la société civile, à la fois locales et internationales. Par conséquent, le droit administratif mondial est un terme plus large pour ce que l'on appelait le droit administratif international. Le droit administratif mondial comporte deux niveaux de règles : les règles locales et les règles internationales, car il transcende les frontières nationales et s'adresse directement aux individus sans avoir besoin d'un intermédiaire. Il est en outre lié à ce que l'on appelle la gouvernance mondiale. Les sources de ce droit sont les traités internationaux de toutes sortes, les règles du droit international coutumier, les principes généraux du droit coutumier, en plus du droit national des États¹⁴.

III. La définition progressive du fonctionnaire international

Nombreux juristes rangent tous les employés de l'organisation internationale, qu'ils soient fonctionnaires ou d'autres catégories, dans la catégorie des employés internationaux, tandis que d'autres juristes rejettent cette tendance et estiment qu'une

¹² Kingsbury, Benedict (2009). «The Concept of Law in Global Administrative Law», 20 :1 *European Journal of International Law* 24.

¹³ Lorenzo Casini, *supra* note 11 à la 8.

¹⁴ Kingsbury Benedict, *supra* note 11 a la 25.



distinction est nécessaire. Les partisans du premier avis s'inspirent de la définition de la CIJ, dans son avis consultatif du 11 avril 1949 sur la question de l'indemnisation des fonctionnaires de l'ONU, qui affirme: (L'employé international est toute personne, salariée ou non, qui travaille en permanence ou temporairement, affecté par un organe de l'Organisation aux fonctions ou à l'assistance du fonctionnement de cet organe, ou chaque personne agissant sous son autorité)¹⁵. Pour eux, cette définition est large en raison de l'inclusion des fonctionnaires internationaux et des autres catégories, comme c'est le cas aujourd'hui des Casques Bleus, des représentants spéciaux affectés à la médiation ou aux bons offices et même des experts techniques affectés à des tâches spécifiques¹⁶.

Parmi toutes ces catégories, seuls les fonctionnaires internationaux fournissent des services permanents et exclusifs à l'Organisation et sont les seuls à être sélectionnés sur la base du principe de la répartition géographique équitable entre les États Membres¹⁷.

Par contre, un 'autre avis, s'opposant à cette tendance, pense que considérer le fonctionnaire international temporaire et le fonctionnaire international permanent comme étant tous des fonctionnaires est inacceptable. Dans son avis consultatif du 11 avril 1949, la CIJ avait traité un cas individuel impliquant des employés internationaux nommés temporairement, à savoir le comte Folk Bernadotte, et avait évoqué la nécessité de ne pas distinguer l'employé du fonctionnaire international pour justifier le droit de l'organisation à demander une indemnisation. D'autre part, d'autres catégories sont soumises à leurs propres règles en matière de sélection, de nomination, de droits et d'obligations, même si elles accomplissent des missions liées à l'organisation internationale, comme c'est le cas des juges internationaux, qu'ils soient membres de la CIJ ou des Tribunaux pénaux internationaux (TPI)¹⁸. Sur la base de cette distinction, nous devons énoncer certaines des définitions introduites dans la jurisprudence de l'employé international et du fonctionnaire international.

L'employé international peut être défini comme suit: (toute personne effectuant une mission internationale de façon temporaire pour une organisation internationale). Notons que cette description s'applique à ceux auxquels l'organisation internationale assigne des tâches temporaires, tels que les experts et les médiateurs¹⁹.

Quant à la définition du fonctionnaire international, la jurisprudence en a données plusieurs, parmi lesquelles nous avons choisi celle du professeur Paul Ruter: (c'est l'employé d'une organisation internationale régie par un système juridique spécifique, non soumis au droit interne, exerçant des fonctions internationales de façon continue).

¹⁵ *Supra* 10 à la 177 ; il faut citer que le fonctionnaire des Communautés définit comme (toute personne qui a été nommée dans les conditions prévues à ce statut dans un emploi permanent d'une des institutions des communautés par un acte écrit du pouvoir de nomination de cette institution). Lire: Bawindsomde, Quedraogole, *Supra* note 6 a la 226.

¹⁶ Dubois, Valerie (1985). *La condition juridique des agents internationaux*, in: Les agents internationaux, Colloque d'Aix-en-Provence, Editions Pedone, Paris, p.30.

¹⁷ Pellet, Alain (1989), *supra* note 5 à la 10; zCIJ avis consultatifs, 15 décembre, Applicabilité de la section 22 de l'article VI de la convention sur les privilèges et immunités des NU, Rec, p. 194.

¹⁸ Notons que Susan Bastid a adopté ce point de vue dans sa définition du fonctionnaire international, mais s'en est écartée ultérieurement, plus précisément dans les années 1970. Pour plus de détails, lire: Bettati, Mario(1987). «Recrutement et Carrier des Fonctionnaires Internationaux», IV *Recueil Des Cours de Droit International* 373.

¹⁹ Fakhory, Ammer (2017). «Le statut juridique des fonctionnaires internationaux», [en arabe], 13 *Revue des droits et sciences politiques* 114.



On constate que cette définition contient les éléments suivants :

- Un élément temporel : la fonction est permanente et continue.
- Un élément juridique: la subordination du travailleur, dans ses relations fonctionnelles avec l'organisation internationale, au système juridique qu'elle établit pour régler une telle relation et non au système juridique d'un État donné.
- L'employé accomplit son travail dans le respect des intérêts de l'organisation et non de ceux d'un État. Cet élément n'empêche pas l'employé d'exercer son activité dans le cadre territorial d'un pays donné, dans la mesure où cela est dans l'intérêt de l'organisation²⁰.

C'est ce qui distingue le fonctionnaire international des autres employés de l'organisation internationale, qui sont nommés sur la base de droits nationaux, tels que les employés des services et les petits employés. Après avoir passé en revue ces définitions, il est nécessaire de constater qu'il existe une différence nette entre elles. Cette différence n'est parfois pas claire, notamment en raison de la complexité du concept de fonction internationale. Aux Nations Unies par exemple, le système de recrutement permet aux employés, avec des contrats de courte durée, de bénéficier de tous les privilèges et immunités du fonctionnaire international, en contrepartie du même fardeau. Certains considèrent qu'il s'agit d'une exception aux règles générales qui distinguent le fonctionnaire international de l'employé international²¹.

Il ne fait aucun doute que les représentants de l'État au sein de l'OI ne bénéficient pas du même statut que le de fonctionnaire international, du fait de la nature de leur travail, des immunités et privilèges dont ils bénéficient et de la dénomination officielle qui leur est attribuée²². Cela est tout à fait normal vu l'organe dont relève le fonctionnaire international et le représentant de l'État. Selon la convention sur les immunités et les privilèges des Nations Unies de 1946, la catégorie de représentant incluait tous les représentants, assistants, conseillers, experts techniques ou secrétaires de mission²³. Il est à noter que, bien que leur lieu d'intervention soit les bureaux de l'organisation internationale, il existe une distinction entre les deux catégories. Elle peut être attribuée à plusieurs facteurs, notamment la nature du travail qu'ils accomplissent.

Le représentant de l'Etat membre exerce une double activité: il participe à l'affirmation des objectifs et des principes de l'organisation et à la réalisation de ses objectifs par son vote sur ses résolutions. Cependant, il œuvre en faveur des intérêts de son État au sein de l'organisation. Le représentant de l'État place ici les intérêts de son État avant les autres intérêts. En tant que, le représentant d'État, même s'il sert l'Organisation, n'est

²⁰ Bettati, Mario, *supra* note 18 à la 375.

²¹ Fouda, Guillaume (2013). «Agents et fonctionnaires internationaux dans un ordre international en mutations», *le journal de droit* 5; Jean-Marc Coicaud(2007), «Lafonction publique internationale en question», 5 *Les carnets du CAP* 47.

²² Langrod, George (1963). *La fonction publique internationale: sa genèse, son essence, son évolution*, Sythoff, Leyden, p 32.

²³ La Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies 1946. Il faut citer que selon les Règlements de droit Communauté, les experts européens sont fonctionnaires des Etats membres ou des fonctionnaires internationaux travaillant de façon temporaire, pendant une période de 6 mois à 4 ans, pour une institution de l'Union européenne. Pingle, Isabelle, *supra* note 4 à la 1048. Bawindsomde, Ouedraogole, *supra* note 6 à la 230 s.



pas considéré comme fonctionnaire international. Les modalités de désignation des deux sont différentes: l'État désigne son représentant conformément à sa législation nationale, par contre le fonctionnaire international est nommé par décision du Secrétaire général de l'Organisation ou par un de ses organes²⁴. Un représentant d'État ne peut invoquer les immunités et privilèges accordés par l'Organisation et, en cas de préjudice, engage la responsabilité de son État.

En revanche, un fonctionnaire international, désigné par l'organisation internationale elle-même, a le droit de bénéficier d'immunités et de privilèges face tous les États membres. Les actes répréhensibles relèvent également de la responsabilité de l'organisation elle-même et non de l'État de sa nationalité. Enfin, l'organisation exerce une protection fonctionnelle envers ses employés, tandis que l'État exerce une protection diplomatique vis-à-vis de ses ressortissants et de ses représentants au sein de l'Organisation²⁵.

IV. L'ONU et la nomination de ses fonctionnaires

L'ONU jouit d'une certaine liberté dans le processus de sélection des personnes qui font partie du personnel international, car elle peut se passer du consentement de l'État auquel appartiennent les candidats. L'article 101 de la charte des Nations Unies stipule en son premier alinéa: «Le personnel est nommé par le Secrétaire général conformément aux règles fixées par l'Assemblée générale»²⁶. Il est noté dans ce texte qu'il s'agit en réalité d'une base théorique. Dans son application concrète, les interventions des pays apparaissent très clairement, certaines États interviennent dans le but de désigner ou d'empêcher la désignation de certains de leurs citoyens voire même de personnes appartenant à d'autres pays²⁷.

On constate que la qualification du droit pour nommer le fonctionnaire international s'est scindée en deux groupes: Le premier considère qu'elle est la même que celle appliquée au fonctionnaire public dans le système juridique interne de l'État. Pour le Second estime que la fonction internationale revêt un caractère spécifique et se distingue de la fonction publique du droit interne, car le travail est exercé dans une communauté internationale caractérisée par la faiblesse ou l'absence de solidarité sociale entre ses membres²⁸. En outre, le fonctionnaire public au sein de l'État est soumis à des droits nationaux, et se caractérisent par l'application des sanctions strictes en cas de violation.

Par contre au niveau international, les règles de nomination d'un fonctionnaire international se fait conformément à un contrat passé entre lui et l'ONU. La lettre de recrutement constitue l'affirmation et le consentement de l'agent, les organisations internationales l'appellent communément contrat d'emploi²⁹. L'adhésion de l'individu à l'ONU passe par la publication par le SG d'une décision unique de nomination, que

²⁴ Klabbers, Jan, *supra* note 7 a la 56.

²⁵ Lewis, Patrick, *supra* note 8 a la 274.

²⁶ La charte des NU 1945.

²⁷ Jordan, Robert (1991). «The Fluctuating Fortunes of the United Nations International Civil Service: Hostage to Politics or Undeservedly Criticized? The Fluctuating Fortunes of the UN International Civil», 51:4 *Public Administrative Review* 354.

²⁸ Fakhory, Ammer, *supra* note 19 à la 117.

²⁹ Fouda, Guillaume, *supra* note 21 à la 6.



l'individu soit recruté par nomination ou sur concours. A cet égard il est doit cesser son travail dans son pays d'origine lorsqu' il rejoint l'ONU, qu'elle soit gouvernementale ou privée³⁰.

Mais, quelques fois les Grands Etats interviennent dans la nomination des candidats, notamment pour les importantes fonctions de l'organisation, l'Etat dans lequel propose certains noms et avec un degré élevé d'efficacité, que ce soit pour des fonctions supérieures et rarement pour les fonctions inférieures³¹. Il faut remarquer que les mécanismes de sélection sont multiples et varient en fonction de la nature du contrat conclu entre la personne et l'organisation: temporaire (à durée déterminée) ou à durée indéterminée, le premier est généralement appliqué aux organisations et agences spécialisées et celles liées aux Nations Unies³².

L'une des formes illégales d'ingérence des pays dans le processus de recrutement consiste à exercer pressions sur l'ONU par l'intermédiaire du Secrétaire général ou de hauts fonctionnaires, pour nommer ou empêcher la nomination de certains de leurs citoyens, pour des raisons politiques internes ou externes. La pression exercée par l'administration américaine sur l'ancien Secrétaire général des Nations Unies, Trygve Lie entre 1952 et 1953, en est l'exemple-type. Les États-Unis avaient voulu expulser du Secrétariat un certain nombre de membres du personnel de nationalité américaine et d'obédience communiste et y avaient réussi.

De plus, d'autres formes de pression ont été exercées par certains États sur l'ONU et ses organes et les agences spécialisées, dans le but d'entraver la sélection des employés, telles que la promulgation par ces Etats d'une législation nationale interdisant préalablement à leurs ressortissants d'entrer au service de l'organisation internationale sans leur consentement³³.

V. La Sélection le fonctionnaire onusien : Vers un system juste et équitable

La nécessité de sélection des personnes hautement qualifiées aux organes des NU est appuie ses organes pour adopte certains principes pour les prises en compte lors de la sélection les candidats aux postes administratives et techniques.

³⁰ La majorité des arrêts adoptés par les institutions judiciaires aux NU concernent les contentieux : financiers-administratifs- contractuels, A cet égard on peut citer ici que le tribunal du Contentieux administratif des NU a rejeté une requête présentée par M. Batamuliza, ancien (fonctionnaire) spécialiste au bureau de PNUD au Kenya contre la décision du PNUD portant non –renouvellement de son contrat pour une durée déterminée. Pour plus de détails lire: TDANU, Jugement n: UNDT/GVA/2018/003, le 11 janvier 2018, p.7. Dans le même sens par exemple: Caruso.c. Le Secrétaire Général des NU. TDANU, Jugement n UNDT/2018/043 le mars 2018. Thiombiano c. Le Secrétaire Général des NU. TANU, arrêt n 2020-UNAT-978 le 27 mars 2020.

³¹ Devin, Guillaume (2011). «Les Evolutions de l'ONU: Concurrences et Intégration», 53: 4 *Critique Internationale* 9.

³² Bettati, Mario, *supra* note 18 à la 303.

³³ Lemoine, Jacques, *supra* note 1 à la 49; Il faut citer ici que certains pays au Moyen-Orient comme l'Irak avant 2003, le Syrie, Le Libye de Kadhafi ont criminalisé leurs citoyens qu'ils ont sélectionnés aux Organisations internationales sans leur consentement. Lire: Guilhaudis, Jean-François, *supra* note 3 à la 187.



1. Adhésion

Les organisations internationales ont pour habitude d'exclure les candidats de pays non-membres. Ils doivent donc appartenir à l'un des États membres de l'organisation, ce qui est une conséquence naturelle de l'adhésion d'un pays à l'organisation. L'organisation internationale ne peut inclure des ressortissants de pays qui ne lui appartiennent pas, car leurs principes peuvent être différents des siens. On peut dès lors s'interroger sur les intentions des personnes parmi les ressortissants de ces pays non-membres qui se présentent pour y travailler. Selon la jurisprudence actuelle, le refus de l'organisation internationale d'accepter la nomination de personnes appartenant à des pays tiers, malgré un niveau de compétence potentiellement supérieur aux ressortissants d'États Membres, est accepté. Et le ressortissant du pays tiers n'a donc pas le droit de faire un recours devant les tribunaux et juridictions administratifs internationaux³⁴.

2. Valeur de la contribution financière à l'organisation

Cette règle est basée sur le principe de qui paye le plus doit avoir la plus grande part d'employés dans l'Organisation. Les Nations Unies ont décidé par la résolution de l'AG n^o 42/220 du 29 janvier 1988, que le montant minimum sur le compte bancaire devait être de 2.700 dollars américains pour qu'un État puisse nommer ses ressortissants en tant que fonctionnaires internationaux de l'ONU.

3. Principe de répartition géographique équitable

Ce principe est mentionné à l'article 101 alinéa 3 de la Charte des Nations Unies, qui a été pionnière dans la mise en œuvre de ce principe. Conformément à la déclaration faite par le Secrétaire général des Nations Unies, U Thant, en 1968, ce principe veut dire que l'Organisation doit s'intéresser à l'expérience et à la culture de chaque nation ou État membre³⁵.

Par conséquent, selon ce point de vue, ce principe envisagé la contribution de l'État ou de la culture ou d'un peuple à l'activité de l'Organisation. Le minimum auquel il ne fallait pas déroger dans ses revendications pour la nomination de ses ressortissants et ce chiffre a été arrêté à quatre fonctionnaires par pays. Cela signifie que, selon les statistiques des Nations Unies, le personnel du Secrétariat, qui compte des milliers de personnes, doit appartenir à tous les États membres et doit compter au moins quatre employés par État membre³⁶. L'exemple du déséquilibre en ce qui concerne la nationalité des fonctionnaires internationales est le rapport énoncé par l'UNESCO, alors que la majorité des personnes employées par cette OI occupé par des pays occidentaux³⁷.

³⁴ Pellet, Alain (2007), *supra* note 5 à la 32; Cot, Jean- Pierre et Allain Pellet, *La Charte des NU*, 3eme édition, Economica, Paris, p. 1349 s.

³⁵ Plantey, Alain (2005). *Fonction publique internationale*, CNRS Éditions, Paris, p. 285.

³⁶ Weiss, Thomas (2010). «The John Holmes Lecture: Reinvigorating the International Civil Service», 16: 1 *Global Governance* 47; Jordan, Robert, *supra* note 26 a la 354.

³⁷ Ismayil, Meryll (2014). «Les politiques de présence des Etats Occidentaux au sein des Organisations Internationales», 45: 2 *Etudes Internationales* p. 287.



De plus, 60% du personnel du Secrétariat General des NU appartenait des pays européens et Amérique de Nord³⁸.

L'adoption de ce principe est l'un des problèmes les plus difficiles auxquels sont confrontées les organisations internationales dans la sélection des membres du personnel. Certains pays ne seront peut-être pas en mesure de fournir le nombre requis de citoyens pour travailler au sein de l'Organisation. Ce principe donnera automatiquement à l'État la compétence inhérente d'identifier les employés susceptibles de ne pas posséder les qualifications requises, ce qui aura une incidence sur les performances et l'activité de l'organisation elle-même³⁹. Mais certains pays comme les pays d'Europe orientale à l'époque communiste et au Moyen- Orient, ont choisi des candidats pour des postes au sein de l'ONU et les agences spécialisées supposés être en faveur du régime en place. C'est ce qui veut dire écarter les compétences qualifiées appartenant à ces pays de se présenter comme candidats à postuler un poste de fonctionnaire international⁴⁰.

4. Appliquer le principe du mérite

Afin de traiter les problèmes soulevés par le principe précédent, la jurisprudence a commencé à rechercher un principe ou une règle visant à le limiter. Les personnes nommées doivent être hautement qualifiées et compétentes avec des qualifications scientifiques et ayant bénéficié d'une instruction spécifique. Les partisans de ce principe estiment qu'ils s'efforcent de revitaliser le travail des organisations internationales en leur fournissant des compétences scientifiques et professionnelles, à travers des candidats aux compétences variées, choisis parmi les plus qualifiés, même s'ils doivent appartenir à un État membre ayant dépassé son quota. C'est ce qu'a autorisé le Conseiller juridique de l'ONU et de ses institutions spécialisées⁴¹. Il convient de noter que l'article 101, alinéa 3, de la Charte des Nations Unies énonçait le principe du mérite, qui stipule: «La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité». C'est sur ce principe que se fonde l'ONU et ses agences pour sélectionner et nommer leur personnel⁴².

5. Principe d'indépendance du fonctionnaire international

Le principe d'indépendance est l'un des principes fondamentaux consacrés par toutes les chartes et réglementations fondamentales des organisations internationales. Les États membres de chaque OI sont tenus de respecter le caractère international de ce fonctionnaire et n'ont pas le droit de l'influencer dans ses fonctions, même s'il possède

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Cot, Jean- Pierre et Allain Pellet, *supra* note 32 à la 1352.

⁴⁰ Il faut noter que le Tribunal Administratif des NU affirme que la seule voie pour recruter les fonctionnaires internationaux est le concours organisé par l'ONU. Pour plus détails sur ces jugements, voir: Ruize, David (1988). «Jurisprudence de Tribunal Administratif des NU», 44 *Annuaire française de droit international* 422.

⁴¹ Lemoine, Jacques, *supra* note 1 à la 194.

⁴² Udom, Udoh (2003). «The International Civil Service: Historical Development and Potential for the 21 st Century », 32: 1 *Public Personnel Management* 102.



leur nationalité⁴³. Dans son avis consultatif sur la demande de réformation du jugement n°33 du Tribunal administratif des Nations Unies (TANU), la Cour Internationale de Justice (CIJ) a affirmé que l'indépendance du fonctionnaire international est une garantie fondamentale du bon fonctionnement des organisations internationales. Cette indépendance est protégée dans le cas où les responsables de ces organisations ont nommé des personnes pour une période déterminée⁴⁴.

Les garanties d'indépendance du personnel international trouvent dans les documents juridiques internationaux⁴⁵, en particulier dans le système juridique qui régit les relations entre les organisations internationales et les États (chartes et traités, accords entre l'Organisation et les États membres et actes individuels de l'Organisation)⁴⁶. Les fonctionnaires internationaux, bénéficient d'immunités et de privilèges moins à ceux accordés aux diplomates et qui leur sont conférés sur le territoire des États membres, car ils doivent pouvoir exercer leurs fonctions indépendamment de l'influence des différents pays. Par contre, les hauts fonctionnaires internationaux comme les secrétaires généraux et le directeur général de l'Organisation mondiale bénéficient d'immunités similaires aux diplomates étrangers⁴⁷.

Il existe deux types d'immunités accordées aux fonctionnaires des Nations Unies. Les fonctionnaires ordinaires jouissent d'un seul type: l'immunité liée à la fonction. Elle ne leur est accordée que pendant leur travail. Les Nations Unies ont accepté cette immunité au motif que le crime commis par ses fonctionnaires ordinaires ne relève pas de ses obligations professionnelles. Il doit donc en être tenu responsable. Quant aux hauts fonctionnaires, y compris le Secrétaire général, ses assistants, les chefs d'appareils, ses représentants spéciaux et les chefs d'agence liées aux Nations Unies, ils bénéficient des deux immunités : celle relative à la fonction et l'immunité personnelle. Ils ne sont pas poursuivis pour leurs actes même si ceux-ci constituent des crimes au sens du droit du pays hôte.⁴⁸

6. Gendre parité: un nouveau défi pour le system des NU

En plus des principes précédents, il est à noter que de nombreuses organisations internationales ont commencé il y a deux décennies à ajouter un nouveau principe lié à l'égalité des sexes. Il s'agit d'un nouveau terme de portée quelque peu plus large que le principe traditionnel d'égalité et plus large que le principe de non-discrimination pour des

⁴³ David, Meryll (2008). «Les stratégies d'influence des Etats membres sur le processus de recrutement des Organisations internationales: Le cas de la France», 126:2 *Revue français d'administration publique* 269.

⁴⁴ Voir l'avis consultatif du 27 mai 1987 sur l'interprétation du jugement n° 333 de 1984 du TANU, p. 226.

⁴⁵ La jouissance des immunités et avantages du fonctionnaire international est inscrit dans tous les documents juridiques produits par les organisations internationales. La Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies du 13 février 1946 constitue la base fondamentale des autres organisations internationales. Ces immunités ont suscité un débat juridique, en particulier sur le niveau des profits par les experts des missions spéciales et des rapporteurs des sous-comités. Cela a obligé les Nations Unies à demander à la CIJ d'émettre un avis consultatif sur la possibilité d'appliquer la Convention de 1946 à ces catégories. Les membres des missions spéciales et des commissions des droits de l'homme bénéficient du champ d'application de la Convention. Lire: L'avis consultatif du CIJ, le 15 décembre 1989, Applicabilité de la section 22 de l'article VI de la convention sur les privilèges et immunités des NU, Rec.

⁴⁶ Jordan, Robert, *supra* note 26 à la 354.

⁴⁷ Lire les articles 18-19 de la convention sur les privilèges et immunités des NU de 1946.

⁴⁸ Freedman, Rosa (2018). «UN accountable: A New Approach to Peacekeepers and Sexual Abuse», 29:3 *European Journal of International Law* 966.



motifs ethniques, religieux, linguistiques, culturels et nationaux. Ce nouveau principe trouve son origine dans la règle de non-discrimination entre les sexes en tant que principe juridique international. Le genre parité a été institué par la Conférence du Caire en 1994 sur la population et par la Déclaration de Pékin en 1995, comme l'indique l'article 7, alinéa 3 du Statut de Rome de 1998 de la CPI qui visait l'égalité entre les sexes précisément⁴⁹.

Historiquement, pendant des siècles, les femmes ont fait l'objet d'une discrimination manifeste dans le cadre national, en particulier au niveau du travail: salaires et avantages moins élevés - moins de possibilités d'emploi, ce qui a poussé les NU à agir pour faire face à cette apparente marginalisation. La Convention sur l'Élimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes de 1979 (La CEDAW), à laquelle un grand nombre d'Etats membres des NU ont adhéré, a tenté d'éviter cette discrimination⁵⁰.

En ce qui concerne la discrimination fondée sur le sexe, dans les OI telles que l'ONU et les agences spécialisées, il convient de noter tout d'abord que l'Union européenne a fait de grands progrès dans la mise en œuvre de la règle de prévention de la discrimination fondée sur le sexe de manière inégalée dans d'autres organisations internationales, notamment en introduisant l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe comme l'une des règles de recrutement des fonctionnaires de l'Union européenne. Le taux d'occupation des postes importants et des emplois inférieurs dans les institutions de l'Union Européenne par les femmes occupant est très important⁵¹.

Pour les NU et ses organes apparentées, il est à noter que le quota de femmes obtenant des emplois sont encore très faibles et tendent à favoriser énormément les hommes. Dans un important rapport publié par le Secrétariat général des NU en décembre 2017, la situation était jugée très négative : parmi les postes de haut niveau aux NU et dans les organes et institutions qui y sont associés, le quota d'occupation des postes de responsabilité par les femmes ne dépasse pas 29% contre 71% pour les hommes. S'agissant de ceux des assistants du secrétaire général, des rapporteurs spéciaux, des représentants spéciaux, des présidents de commissions et même des instituts de recherche associés aux NU. En ce qui concerne les emplois inférieurs, bien que la règle de prévention de la discrimination fondée sur le sexe soit énoncée dans les règles de recrutement des Nations Unies, le taux des femmes obtenant un emploi et même entrant dans le concours est très faible par rapport aux hommes.

Au vu des critiques qui continuent d'être dirigées par les ONG's concernées par les droits des femmes sur le déséquilibre des emplois, le Secrétariat général des NU a constitué une équipe spéciale en janvier 2017 pour étudier cette grande disparité du pourcentage de femmes postulant à un emploi. Cette équipe a élaboré une stratégie intitulée «Les femmes et l'Organisation des Nations Unies» à appliquer à tous les organes de l'organisation sans exception, même dans les missions de maintien de la paix⁵². Depuis le début de 2018, la stratégie oblige chaque organe ou administration de l'ONU à mettre

⁴⁹ Weiss, Thomas, *supra* note 34 a la 43.

⁵⁰ Devin, Guillaume (2017), *supra* note 29 à la 16; Achieving Gender Parity on International Judicial and Monitoring Bodies- Report presented by International Human Rights Law Clinic in University of California October, p. 16.

⁵¹ Udom, Udoh, *supra* note 38 a la 123.

⁵² Achieving Gender Parity on International Judicial and Monitoring Bodies. Report presented by International Human Rights Law Clinic in University of California October 2017, p .9.



en place un mécanisme de suivi de l'application de la règle de prévention de la discrimination sexuelle dans l'occupation des emplois. Et la question ne s'est pas arrêtée à ce stade, mais s'est étendue aux États membres eux-mêmes, où le Secrétariat général informe les États membres et exhorte les citoyennes à postuler pour être nommées dans les organes de l'organisation⁵³.

VI. La lien juridique entre l'Organisation internationale et son fonctionnaire

La qualification du lien juridique entre le fonctionnaire international et l'ONU est l'une des questions dont l'émergence a été liée au développement de la fonction internationale au sein des NU, il a été nécessaire de définir la nature de ces relations. Cela s'est traduit par l'émergence de trois points de vue⁵⁴.

Pour les partisans le caractère statutaire, à envisager la relation entre le fonctionnaire et l'ONU comme une relation statutaire ou disciplinaire. Le fonctionnaire est complètement soumis ici à l'organisation et à sa volonté, son statut juridique étant similaire à celui d'un fonctionnaire public en droit administratif au sein d'un État. Il convient de souligner que cette conformité ne se limite pas aux règles applicables au fonctionnaire au moment de son entrée au poste international, mais également aux modifications à venir de son statut ou de ce qu'on appelle les résolutions relatives aux fonctionnaires. Ils ont considéré que la contrepartie est l'existence de règles relatives aux droits des fonctionnaires, en cas de litige. Des tribunaux administratifs ont été créés par les diverses organisations internationales, qui leur ont conféré la compétence d'examiner les demandes et les plaintes de leurs employés⁵⁵.

Par contre certains juristes critiques le caractère statutaire et fondée la relation entre le fonctionnaire et l'ONU ou une des organes sur un caractère contractuel. En autre termes base sur un contrat de travail conclu entre le fonctionnaire et l'organisation. Ce contrat confère aux deux parties un statut juridique égal, détermine les droits et les obligations des parties, notamment en relation à l'expiration du contrat, et se fonde sur le principe *pacte sunt servanda*, qui signifie que les parties ne peuvent s'affranchir des obligations émanant du contrat. Alors que, 'il n'y a pas de similitude entre la relation du fonctionnaire avec son État et celle avec l'OI. Par conséquent, les garanties établies lors de l'exercice de la fonction internationale sont plus à celles de la fonction publique au niveau interne de l'État, contrairement à ce que de la fonction internationale. De plus, l'adaptation du contrat œuvre à restreindre l'ONU pour développer les règles de la fonction publique internationale⁵⁶.

La troisième opinion, considérée comme conciliatrice préconise de combiner les deux points de vue opposés, en considérant la relation entre le fonctionnaire et l'organisation comme une relation organique et contractuelle à la fois, dans le cadre de laquelle le fonctionnaire est soumis aux conditions du contrat. L'organisation lui donne plus de

⁵³ ITU Gender Parity Strategy: Report presented by the ITU to UN secretary General in April 2018 applying to the UN Strategy related the UN organs and other agencies for the Gender parity. Doc C18/63-E, p. 7.

⁵⁴ Guilhaudis, Jean-Francois, *supra* note 3 à la 183.

⁵⁵ Dubois, Valerie, *supra* note 16 à la 25.

⁵⁶ Plantey, Alain, *supra* note 33 à la 78.



liberté pour affronter toutes les circonstances pouvant affecter les intérêts de l'Organisation, l'obligeant à modifier les termes du contrat⁵⁷. À notre avis, ce point de vue ne peut être adopté au niveau de l'action internationale, car il n'a rien apporté de nouveau pour adapter cette relation. Il a plutôt combiné deux antagonismes. Pour nous, il faut donner l'organisation plus de liberté pour adopter l'avis qu'elle estime convenir à sa propre situation et pour lui permettre d'amender et même de modifier la réglementation dans son propre intérêt, à condition que les garanties nécessaires soient fournies aux droits des fonctionnaires, en leur donnant le droit d'être jugés par des tribunaux administratifs créés à cet effet⁵⁸.

VII. Le fonctionnaire Onusien: protection exceptionnelle et responsabilité pénale

1. L'incrimination les fonctionnaires onusiens

La responsabilité pénale des fonctionnaires Onusiens pour les actes qu'ils commettent qui constituent parfois des crimes selon le droit pénal. Il est à noter que cette question a retenu l'attention des États membres des Nations Unies, en particulier au cours des trois dernières décennies en raison le grand nombre de plaintes présentés contre les Casques bleus affiliés aux NU, ou même des fonctionnaires et des experts des NU⁵⁹. En outre, la question de la responsabilité était à l'ordre du jour de la Sixième Commission de l'Assemblée générale des Nations Unies lors de ses réunions annuelles, notamment avec la publication du rapport de l'année 2006 du prince Zaid, qui présentait explicitement la question et en identifiait les traitements. D'où l'importance exceptionnelle de cette question pour des considérations liées au fait qu'elle a un impact important sur la réputation de l'organisation internationale d'une part, ainsi que sur la réparation des victimes de ces actes commis à leur rencontre⁶⁰.

Quant aux violations commises par les casques bleus, la vérité est qu'elles augmentent de façon spectaculaire et exponentielle avec son large déploiement dans les différents continents du monde, notamment en Afrique, Moyen-Orient et dans les Balkans. Ces forces commettent souvent le crime de viol sexuelle contre les civils qu'elles sont censées protéger. Cependant, ces civils ont été surpris de constater que des membres de ces forces de protection ont commis des crimes odieux et dégradants.

Quant aux soldats et officiers des forces internationales, le principe est qu'ils doivent être jugés devant les tribunaux militaires appartenant à leur pays, mais malheureusement, une négligence intentionnée des plaintes des victimes civiles a conduit à la diffusion d'une culture d'amnistie. A cet égard, nous citons l'exemple de la plainte déposée par un citoyen somalien accusant ces forces d'avoir détruit ses biens en 1992 lors de leurs missions en Somalie, connue sous le nom de l'affaire Askar contre Boutros Ghali (ancien secrétaire général des Nations Unies), plainte rejetée par les Nations Unies sur la base de l'article 2 de la convention générale de 1946⁶¹.

⁵⁷ Pellet, Alain, et Ruize, David, *supra* note 5 à la 26.

⁵⁸ Bawindsomde, Ouedraogole, *supra* note 6 à la 416.

⁵⁹ Freedman, Rosa, *supra* note 44 a la 963

⁶⁰ Weiss, Thomas, *supra* note 34 a la 48.

⁶¹ Freedman, Rosa, *supra* note 44 a la 966.



La question du choléra en Haïti en 2010 n'a pas beaucoup changé par rapport à la situation jusqu'à présente. Les racines de ce problème remontent à octobre 2010, lorsqu'une épidémie de choléra s'est soudainement propagée dans le pays le plus pauvre du monde après le déploiement des forces Népalaises au sein des forces de maintien de la paix qui venaient d'arriver de leur pays, Le Népal, classé selon l'OMS troisième pays au monde dans lequel l'épidémie sévit. Malgré les preuves des rapports médicaux confirmant les allégations sur le rôle des forces népalaises dans la propagation du choléra, ces forces n'ayant pas été examinées avant leur déploiement. Malheureusement, l'ONU a sciemment négligé les plaintes présentées par plus de cinq mille Haïtiens demandant de juger membres de ces forces, d'autant plus qu'avec leur arrivée en Haïti, le nombre de morts à cause de l'épidémie a dépassé les deux mille par jour.

En 2013, un rapport onusien sur la question d'Haïti concluait que les demandes d'indemnisation des personnes touchées par l'épidémie causée par les forces népalaises, ce qui confirmait la conviction des juristes que l'ONU et ses fonctionnaires jouissaient d'une immunité absolue, même si cela n'est pas stipulé dans la Convention de 1946 sur les immunités des Nations Unies en va de même pour les fonctionnaires et les experts⁶². des Nations Unies, car leurs graves violations qualifiées de crimes relevant du pénal se poursuivent dans les pays de leur présence dans le monde, fait lié à la faiblesse du système juridique et judiciaire des pays dans lesquels ils résident, au même titre que les forces des casques bleus⁶³.

Cependant, cela ne les a pas empêchés de commettre des crimes dans d'autres pays stable où l'état de droit est appliqué. Ici, la question va au-delà des infractions routières ou même des meurtres involontaires, mais plutôt des vols, des viols et autres délits financiers. L'ONU a mis en place des mécanismes pour réduire ces violations notamment l'unité des enquêtes internes au sein même de l'ONU. Lorsqu'il y a plainte ou information concernant l'implication d'un fonctionnaire ou d'un expert des NU dans un crime conformément au droit du pays hôte, cette unité en vérifie la validité. S'il est commis conformément aux exigences de sa fonction, il n'y a pas de responsabilité, ce qui est absolument improbable^{64, 65}.

Ce qui est par contre vrai est qu'il a commis le crime pour son intérêt personnel, et dans ce cas, les responsables de l'ONU doivent accepter la compétence des tribunaux du pays hôte et le juger par devant leurs juridictions internes ou accepter son extradition vers le pays dont il porte la nationalité, à condition que dans les deux cas il n'y ait pas de violation des normes de procès équitable ou des principes des droits de l'homme. Quant au second mécanisme, il consiste à renvoyer la personne devant le Tribunal du contentieux des Nations Unies, qui est un organe créé par les Nations Unies comme alternative au Tribunal administratif des Nations Unies, doté de deux degrés : le premier degré et l'appel. Ce mécanisme judiciaire a été réservé au jugement de ses fonctionnaires et ses experts pour les délits qu'ils commettent. Violations qui ne peuvent être qualifiées d'actes relevant du

⁶² Lewis, Patrick (2014). «Who Pays for the UN Torts: Immunity, Attribution, and Appropriate Modes of Settlement», 39:2 *North Carolina Journal of International Law and Commercial Regulation* 260.

⁶³ Hovell, Devika (2018). «UN accountable: A Reply to Rosa Freedman», 29:3 *European Journal of International Law* 988.

⁶⁴ Freedman, Rosa, *supra* note 44 a la 967.

⁶⁵ Klabbers, Jan, *supra* note 7 a la 14.



pénal mais seulement d'violations contractuelles ou administratives relatives simplement à la fonction⁶⁶.

Parmi les obstacles les plus importants à la répression des violations commises par les fonctionnaires des Nations Unies figurent ceux liés aux normes de procès équitable que nous avons expliquées ci-dessus. Au cas où les deux pays ne les respecteraient pas, quelle est la solution pour le fonctionnaire accusé? En outre, il n'y a pas de définition spécifique dans les lois pénales pour la criminalité sexuelle. Cette différence a donc conduit à de multiples interprétations entre les pays pour définir la criminalité sexuelle, dont certaines permettent l'acte et d'autres le criminalisent. Outre d'autres facteurs objectifs, notamment la faiblesse des institutions judiciaires dans les pays qui accueillent ces forces et même le personnel des Nations Unies. L'ONU est également soumise à des pressions de l'État de l'auteur du crime pour empêcher ses poursuites ou son audition par devant les tribunaux d'autres pays, faute de quoi elle retirera ses forces⁶⁷.

2. La protection fonctionnelle

Le droit international public établit pour le fonctionnaire international une protection similaire à celle accordée par les États au fonctionnaire national et comprend tout ce qui peut porter atteinte à un fonctionnaire international dans l'exercice de ses fonctions. La protection exercée par l'Organisation n'empêche pas l'État dont le fonctionnaire porte la nationalité d'exercer sa protection diplomatique⁶⁸.

C'est ce qui a été confirmé par la Cour internationale de Justice (CIJ) dans un avis consultatif portant sur l'affaire relative à l'indemnisation de l'assassinat du Comte Folk Bernadotte. La CIJ avait reconnu le droit à l'État de Suède, dont le Comte avait la nationalité, de demander réparation pour sa mort auprès du gouvernement israélien, ainsi qu'auprès des Nations Unies, puisqu'il était l'un de ses fonctionnaires. Mais la Cour a imposé la condition que cela n'entraîne pas la double indemnisation de l'État pour le même acte ou dommage, ce qui est une règle stable du point de vue criminel⁶⁹.

En revanche, rien dans le droit international public n'indique qui de l'État ou de l'organisation a la priorité dans l'exercice de la protection fonctionnelle et donc dans la compensation de celle-ci. Cependant, la jurisprudence donne une solution théorique aux problèmes pouvant surgir à cet égard. L'Organisation et ses États membres peuvent conclure des accords pour résoudre ces problèmes⁷⁰. À notre avis, accorder à l'organisation le droit d'exercer sa protection en faveur de ses fonctionnaires, en cas de problèmes ou de harcèlement au cours de leur travail ou même lorsqu'ils subissent un préjudice, mérite donc d'être pris en compte et soutenu pour que l'Organisation puisse

⁶⁶ Freedman, Rosa, *supra* note 44 à la 971.

⁶⁷ Freedman, Rosa (2014). «UN Immunity or Impunity? Human Rights Based Challenge», 25:1 *European Journal of International Law* 242.

⁶⁸ Le Règlement portant sur le statut du personnel de l'Union Économique et Monétaire de l'Afrique de l'Ouest, prévoit dans ce sens à son article 20 que l'agent a droit à la protection de l'Union dans l'exercice de ses fonctions et que les modalités de cette protection sont définies par un règlement d'exécution du présent Règlement. Voir: Fouda, Guillaume, *supra* note 21 à la 12.

⁶⁹ Freedman, Rosa, *supra* note 75 à la 967.

⁷⁰ Sur, Serge, *supra* note 9 à la 718.



s'acquitter de sa tâche de la meilleure façon possible, du fait notamment de la complexité des tâches accomplies⁷¹.

Conclusion

Nous avons discuté la question du désaccord sur la définition de fonctionnaire international et la possibilité d'y inclure tous les employés de l'organisation internationale. Il a été constaté que les partisans de l'idée d'inclure dans ce terme tous les employés trouvent un soutien dans la jurisprudence de la CIJ. En ce qui concerne la nomination d'un fonctionnaire international au sein d'une organisation internationale, nous pouvons établir une distinction claire entre la fonction publique internationale et celle nationale, qui se reflète dans la nature des sanctions imposées à chacun et par la faiblesse ou la force de l'affiliation du fonctionnaire à l'organisation ou à l'État dans lesquels il opère.

S'agissant de l'indépendance de l'Organisation dans la sélection des candidats à une nomination, celle-ci devient souvent fictive en raison des fortes pressions exercées quelques fois par Grands États, soit par des pressions directes sur les hauts fonctionnaires de l'organisation, soit par le biais de la législation interne des États, qui restreint le processus de sélection des citoyens dans l'organisation internationale.

Le résultat de cette intervention est que les personnes nommées favorisent les politiques de leurs gouvernements plutôt que la représentation de l'organisation, ce qui nuit à la performance de l'organisation à tous les niveaux et l'empêche d'avancer.

Références

Ouvrages

Bawindsomde, Ouedraogole (2012). *Le statut Juridique du Fonctionnaire international sous l'angle des fonctionnaires de l'ONU et des fonctionnaires des Communautés européennes: Contribution à l'actualité de la notion de fonctionnaire international*, Thèse de droit soutenue à l'université de Bretagne Occidentale, 802 p.

Blanquet. Marc (2001). *Droit communautaire général*, 8ème édition, Paris: A. Colin, 230 p.

Dubois, Valerie (1985). *La condition juridique des agents internationaux*, in : Les agents internationaux, Colloque d'Aix-en-Provence, Paris: Editions Pedone, 310 p.

Guilhaudis, Jean- Francois (2017). *Relations internationales*, 4ème édition, Paris: Lexis Nexis, 1194 p.

Langrod, George (1963). *La fonction publique internationale: sa genèse, son essence, son évolution*. Leyden: Sythoff, 387 p.

Lemoine, Jacques (1995). *The International Civil Servant*, Kluwer Law International, The Hague, 363 p.

⁷¹ Klabbers, Jan, *supra* note 7 a la 72.



Lorenzo Casini (2019). Global Administrative Law, in Jeffrey, Dunoff and Mark Pollack (eds), *International Legal Theory: Foundations and Frontiers*, Cambridge: University Press, p.1- 25 p.

Nada, Taha (1986). *Le fonctionnaire international*, [en arabe]. Cairo: General Egyptian Book Organisation, 357 p.

Pellet, Alain, et Ruize, David (1993). *Les fonctionnaires internationaux*. Paris : PUF, 65. p.

Plantey, Alain (2005) *Fonction publique internationale*. Paris: CNRS Éditions, 497 p.

Sur, Serge et Combacau, Jean (2008). *Droit international public*, 8^{ème} édition. Paris: Montchrestien, 818 p.

Articles

Bettati, Mario (1987). «Recrutement et Carrier des Fonctionnaires Internationaux», IV *Recueil Des Cours de Droit International* p.171-444.

David, Meryll (2008). «Les stratégies d'influence des Etats membres sur le processus de recrutement des Organisations internationales: Le cas de la France», 126:2, *Revue français d'administration publique* p.263-277.

Devin, Guillaume (2011). «Les Evolutions de l'ONU: Concurrences et Intégration», 53:4, *Critique Internationale* p. 21-41.

Fakhory, Ammer (2017). «Le statut juridique des fonctionnaires internationaux», [en arabe], 13, *Revue des droits et sciences politiques*, p.110-133.

Fouda, Guillaume (2013). «Agents et fonctionnaires internationaux dans un ordre international en mutations», *le journal de droit* p.1-17.

Freedman, Rosa (2018). «UN accountable: A New Approach to Peacekeepers and Sexual Abuse», 29:3, *European Journal of International Law* p.961-985.

Freedman, Rosa (2014). «UN Immunity or Impunity? Human Rights Based Challenge», 25:1, *European Journal of International* p.239-254.

Hovell, Devika (2018). «UN accountable: A Reply to Rosa Freedman», 29:3, *European Journal of International* p.987-997.

Ismayil, Meryll (2014). «Les politiques de présence des Etats Occidentaux au sein des Organisations Internationales», 45 :2, *Etudes Internationales* p.285-306.

Jean-Marc Coicaud (2007). «La fonction publique internationale en question», 5, *Les carnets du CAP* 47.

Jordan, Robert (1991). «The Fluctuating Fortunes of the United Nations International Civil Service: Hostage to Politics or Undeservedly Criticized? The Fluctuating Fortunes of the UN International Civil», 51:4, *Public Administrative Review* 353-357.

Kingsbury, Benedict, (2009). «The Concept of Law in Global Administrative Law», 20:1, *European Journal of International Law* p. 23-57.



Klabbers, Jan (2015). «The EJIL Foreword: The Transformation of International Organizations Law», 26:1, *European Journal of International Law* p. 9-82.

Lewis, Patrick (2014). «Who Pays for the UN Torts: Immunity, Attribution, and Appropriate Modes of Settlement», 39:2, *North Carolina Journal of International Law and Commercial Regulation* p.259-332.

Pingel, Isabelle (2005). «Observations sur la convention du 17 Janvier 2005 sur les immunités juridictionnelles des États et de leurs biens», 132, *Journal de droit international* 1047-1057.

Udom, Udoh (2003). «The International Civil Service: Historical Development and Potential for the 21 st Century», 32: 1, *Public Personnel Management* p.99-124.

Weiss, Thomas (2010). «The John Holmes Lecture: Reinvigorating the International Civil Service», 16:1, *Global Governance* p.39-57.

Zavala, Daniel (1976). «La Commission de la fonction publique internationale», 22, *Annuaire français de droit international* p.499-527.

Jurisprudence internationale

L'avis consultatif du 27 mai 1987 sur l'interprétation du jugement n° 333 de 1984 du TANU.

L'avis consultatif du CIJ, le 15 décembre 1989, Applicabilité de la section 22 de l'article VI de la convention sur les privilèges et immunités des NU, Rec.

Rapports

Achieving Gender Parity on International Judicial and Monitoring Bodies- Report presented by International Human Rights Law Clinic in University of California October 2017, 48 p.

ITU Gender Parity Strategy: Report presented by the ITU to UN secretary General in April 2018 applying to the UN Strategy related the UN organs and other agencies for the Gender parity. Doc C18/63-E, 9 p.

Conventions

La charte des Nations Unies 1945.

La convention sur les privilèges et immunités des NU 1946.