INTERNATIONAL INSTITUTE FOR THE UNIFICATION OF PRIVATE LAW
INSTITUT INTERNATIONAL POUR L'UNIFICATION DU DROIT PRIVE

FR

CONSEIL DE DIRECTION
102ème session
Rome, 10 - 12 juin 2022

UNIDROIT 2023
C.D. (102) 23
Original: anglais
avril 2023

Point n° 14 de l'ordre du jour: Questions administratives

b) Nomination d'un Comité spécial chargé de la mise à jour du Règlement d'UNIDROIT

(préparé par le Secretariat)

Sommaire	*Proposition de créer un Comité spécial chargé de la mise à jour du Règlement d'UNIDROIT*
Action demandée	*Le Conseil de Direction est invité à approuver le plan d'action proposé*

I. HISTORIQUE

1. Le Règlement de l'Institut actuellement en vigueur a été adopté par l'Assemblée Générale lors de sa 76ème session, et comprenait des amendements strictement liés à l'examen des systèmes de rémunération et de sécurité sociale appliqués au personnel d'UNIDROIT (7 décembre 2017).

2. La nécessité de procéder à une révision plus complète du Règlement a été soulignée à plusieurs reprises, depuis la 97ème session du Conseil de Direction (voir UNIDROIT 2018 - C.D. (97) 19 - Rapport), où il avait été reconnu que les changements de politique en matière de sécurité sociale devraient entraîner une révision plus complète du Règlement, afin de moderniser les règles appliquées aux membres du personnel à la lumière des changements sociaux intervenus depuis les précédentes révisions en 2010 et 2011.

3. Plusieurs changements de politique ont été mis en œuvre depuis, le premier étant l'introduction de descriptions de poste pour les membres du personnel d'UNIDROIT, en 2019 (UNIDROIT 2019 - A.G. (78) 10, p. 174 et suivantes), dans le but d'achever la transition vers le système de l'Organisation des Nations Unies. Ils visaient notamment à permettre à UNIDROIT d'utiliser une structure et des qualifications, de fixer des critères de base pour les différents grades et échelons pour évaluer le rendement des employés. Il serait toutefois important d'avoir une vue d'ensemble plus complète du Règlement afin de l'harmoniser avec les exigences d'UNIDROIT qui, compte tenu de sa petite taille, a nécessairement besoin de flexibilité relativement aux différentes tâches et responsabilités pour être en mesure de fonctionner.

4. Un deuxième changement de politique mis en œuvre depuis la dernière révision du Règlement portait sur la Politique en matière de protection des personnes qui signalent des manquements (lanceurs d'alerte) et de lutte contre les représailles, présentée à la 100ème session du Conseil de Direction (UNIDROIT 2021 - C. D. (100) B.21) et adoptée par l'Assemblée Générale lors de sa 80ème session (UNIDROIT 2021 - A.G. (80) 10). L'adoption de cette politique était subordonnée à la

définition de sanctions spécifiques en cas d'infraction, qui devaient être précisées dans le Règlement lors de la révision générale prévue. Toutefois, le présent Règlement reste applicable en attendant qu'une telle harmonisation ait lieu.

5. Une troisième question de politique concernant les rôles et responsabilités assignés par le Secrétariat porte sur la nomination et la répartition des Correspondants, dont les fonctions ont été revues et redéfinies lors de la 101ème session du Conseil de Direction (voir UNIDROIT - C.D. (101) 17 rév. 2). La révision complète du Règlement devrait inclure une description de leurs responsabilités et de leur statut.

6. Une quatrième et dernière question de politique relative aux membres du personnel d'UNIDROIT qui sera portée à l'attention du Conseil de Direction lors de sa 102ème session porte sur le besoin de mettre en œuvre un code de conduite relatif à l'utilisation des réseaux sociaux (voir l'Annexe au présent document). Il est également prévu que cette politique fasse partie intégrante de la révision plus large du Règlement du personnel, afin d'aligner l'Institut sur les meilleures pratiques mises en œuvre dans d'autres organisations internationales en matière de diffusion de messages externes sur les plateformes des réseaux sociaux. Le Conseil de Direction est invité à discuter et à fournir des informations en retour sur le contenu éventuel dudit code. Le Conseil de Direction est également invité à considérer ce Code comme faisant partie d'un Code de conduite général pour les membres du personnel, à inclure dans le cadre des travaux du Comité spécial (voir ci-dessous, paragraphe 7).

II. LA VOIE À SUIVRE PROPOSÉE

7. Outre les points susmentionnés, le Règlement doit être modernisé et peaufiné (par exemple, en supprimant les dispositions obsolètes), et des règles plus détaillées doivent être adoptées dans certains domaines, notamment en ce qui concerne les questions de personnel et le processus d'information et de prise de décision des organes de gouvernance de l'Institut. De nombreuses questions à réglementer impliquent des décisions politiques complexes qui nécessiteront un dialogue entre le Conseil de Direction et le Secrétariat de l'Institut au-delà des réunions annuelles. Afin de permettre un échange intersessionnel rationalisé, le Secrétaire Général proposerait la constitution d'un Comité spécial composé de cinq membres du Conseil de Direction pour superviser le processus de rédaction du Secrétariat. Le Secrétariat coordonnerait les révisions et présenterait les travaux en cours au Comité spécial, qui devrait être actif jusqu'à ce qu'une proposition finale ait été rédigée, approuvée et présentée au Conseil de Direction pour approbation lors de sa 103ème session.

III. ACTION DEMANDÉE

8. *Le Secrétariat d'UNIDROIT invite le Conseil de Direction à approuver le plan d'action proposé et à nommer les membres du Comité spécial. Le Conseil est également invité à discuter brièvement les grandes lignes du texte inclus dans l'Annexe.'*

ANNEXE

Lignes directrices sur les réseaux sociaux pour les membres du personnel

1. Objet

1.1 Les membres du personnel d'UNIDROIT (ci-après dénommé "l'Institut") ont un rôle important à jouer en tant que représentants de l'Institut lorsqu'ils communiquent en ligne ou non, à la fois à titre officiel et personnel.

1.2. Alors que les réseaux sociaux offrent de grandes opportunités pour UNIDROIT de sensibiliser le public à ses activités, la facilité avec laquelle la communication en ligne peut atteindre de larges audiences engendre un risque sérieux pour la réputation dans le cas où les outils en ligne sont utilisés de manière superficielle ou négligente. Lorsqu'il communique avec le grand public sur des plateformes numériques, il n'est pas facile pour un fonctionnaire de distinguer la communication institutionnelle ou professionnelle de la communication personnelle, même s'il utilise une clause de non-responsabilité.

1.3. Même lorsqu'ils communiquent à titre personnel, c'est-à-dire dans le cadre d'une activité sur les réseaux sociaux qui n'est pas liée à leurs fonctions officielles, les membres du personnel doivent adopter un comportement éthique qui réponde aux normes de bonne conduite, de décence et de probité. L'omniprésence des réseaux sociaux brouille aujourd'hui la distinction entre l'utilisation officielle (synonyme d'"institutionnel" ou de "professionnel") et l'utilisation personnelle des réseaux sociaux.

1.4. Si l'expression "usage institutionnel" se limite à l'utilisation des comptes officiels de l'Institut sur les réseaux sociaux, les membres du personnel devraient utiliser les présentes Lignes directrices comme un cadre fournissant des orientations sur la manière de communiquer avec le public lorsqu'ils utilisent leurs comptes personnels sur les réseaux sociaux, à la fois en tant que membres du personnel d'UNIDROIT en charge de leurs programmes respectifs et à titre personnel, en vue de protéger la réputation de l'Institut ainsi que ses valeurs fondamentales et ses actifs (données, vie privée, propriété intellectuelle).

1.5. Les présentes Lignes directrices visent à fournir des règles de base et des bonnes pratiques aux membres du personnel d'UNIDROIT – y compris (pour la période de service, d'engagement ou de contrat concernée) le personnel, les consultants, les contractants, les chercheurs invités dans le cadre d'un engagement officiel d'UNIDROIT, les volontaires et les stagiaires – lorsqu'ils communiquent sur les réseaux sociaux et les plateformes numériques, non seulement dans le cadre de leurs fonctions officielles ou professionnelles, mais aussi à titre personnel.

2. Règles de base pour l'utilisation des réseaux sociaux

2.2. Le personnel d'UNIDROIT doit être conscient du fait que sa conduite sur les réseaux sociaux doit être cohérente, à tout moment et dans toutes les situations, avec: (i) les valeurs fondamentales d'UNIDROIT de courtoisie internationale, de collaboration et de professionnalisme, telles que consacrées par le Statut organique et le Règlement d'UNIDROIT; (ii) tous les actes, documents, ordres, instructions, codes de conduite et lignes directrices que l'Institut et ses organes ont adoptés ou pourraient décider d'adopter dans des versions ultérieures; et (iii) le tronc commun de normes éthiques internationales de comportement et de devoirs fonda-

mentaux que les fonctionnaires internationaux et ceux qui agissent pour ou au nom d'organisations internationales devraient respecter, telles qu'elles peuvent être dérivées de la pratique consolidée d'organisations internationales.

2.3. Les membres du personnel d'UNIDROIT devraient se conformer, dans chaque acte de communication sur les réseaux sociaux, aux principes d'indépendance, d'impartialité, de professionnalisme, de compétence, d'honnêteté et d'intégrité de comportement. Les membres du personnel d'UNIDROIT ne doivent pas publier de messages trompeurs ou de matériel offensant. En particulier, les membres du personnel doivent s'assurer que leurs commentaires, déclarations et messages sur les réseaux sociaux sont compatibles avec les idéaux de paix et de coopération entre les nations, de respect des droits de l'homme et de l'État de droit, de dignité inviolable des êtres humains, d'égalité des droits entre hommes et femmes, de respect de la diversité de toutes les cultures, et de non-discrimination à l'égard de tout individu ou groupe d'individus (indépendamment, entre autres, de la race, du sexe, de la religion, de la langue, ou de la nationalité).

2.4. Les membres du personnel doivent faire preuve de tact, de discrétion, de prudence, de bon jugement et agir de façon raisonnable lorsqu'ils utilisent les réseaux sociaux. En particulier, ils doivent faire preuve de bon sens et se demander si le message qu'ils souhaitent communiquer est conforme aux valeurs fondamentales de l'Institut.

2.5. Les membres du personnel d'UNIDROIT s'abstiennent dans leurs commentaires ou matériels postés de faire des commentaires politiques agressifs ou d'utiliser des critiques violentes, en particulier (mais pas seulement) à l'égard des États membres d'UNIDROIT, d'autres organisations internationales et de leurs fonctionnaires.

2.6. Les membres du personnel d'UNIDROIT devraient garder ces règles à l'esprit pour leurs communications personnelles et professionnelles avec le public sur leurs comptes de réseaux sociaux.

3. Utilisation des réseaux sociaux à titre professionnel

3.2. UNIDROIT encourage les membres du personnel à promouvoir les activités et les instruments de l'Institut sur les réseaux sociaux, dans le cadre des obligations professionnelles des fonctionnaires internationaux, conformément aux critères de diligence et de communication professionnelle.

3.3. En particulier, les membres du personnel d'UNIDROIT sont encouragés à promouvoir une meilleure compréhension des objectifs et des travaux de l'Institut à travers les réseaux sociaux et à défendre les idéaux, les principes et les valeurs consacrés par le Statut organique et qui sous-tendent les instruments produits par UNIDROIT.

3.4. En règle générale, UNIDROIT demande aux membres de son personnel de s'assurer que, lorsqu'ils communiquent à titre professionnel et/ou dans le cadre des activités institutionnelles d'UNIDROIT, (i) ils ont l'autorisation de parler au nom de l'Institut, (ii) ils respectent toutes les règles relatives à la communication institutionnelle, et (iii) le message qu'ils transmettent au public relève de leur sphère de compétence et reflète la position officielle de l'Institut.

Meilleures pratiques et conseils pour l'utilisation des réseaux sociaux à titre professionnel

a) Lorsqu'ils utilisent les réseaux sociaux pour des raisons professionnelles ou institutionnelles, les membres du personnel doivent veiller à ce que les messages soient conformes à la politique et aux valeurs de l'Institut, en respectant les principes d'exactitude de la rédaction et de planification minutieuse.

b) Lorsqu'ils utilisent les réseaux sociaux pour des raisons professionnelles ou institutionnelles, les membres du personnel doivent se concerter avec leurs supérieurs hiérarchiques en cas de doute sur la cohérence du message avec la politique de l'Institut. Les membres du personnel doivent vérifier si le contenu à publier nécessite l'approbation de leur(s) supérieur(s) hiérarchique(s) et obtenir l'autorisation en conséquence.

c) Lorsqu'ils publient des informations ou des commentaires pour des raisons professionnelles ou institutionnelles, les membres du personnel doivent (i) utiliser un style d'écriture approprié, (ii) dans la mesure du possible, inclure des images ou des vidéos dans le cadre de messages visuels (en demandant toujours le consentement des propriétaires concernés, le cas échéant), (iii) être précis et vérifier les informations qu'ils fournissent (faits et chiffres), et (iv) inclure des informations à l'appui (également par référence à des sites et bases de données professionnels).

d) Les membres du personnel doivent protéger les informations, dossiers et documents internes, sensibles, privilégiés et/ou confidentiels, dans tous les cas, et en particulier lorsque leur divulgation pourrait avoir un impact négatif sur les intérêts, le fonctionnement ou les activités de l'Institut. Les membres du personnel doivent vérifier le caractère approprié de tout contenu qu'ils publient et s'assurer qu'ils disposent d'une autorisation expresse préalable pour divulguer des informations officielles lorsqu'elles n'ont pas été rendues publiques auparavant. Cette obligation ne cesse pas à la fin de la relation de travail.

e) Lorsqu'ils participent à des discussions en ligne, les membres du personnel doivent être (et paraître) ouverts d'esprit, faire preuve de respect et de gentillesse et utiliser un langage poli et direct. Les membres du personnel ne doivent pas s'abstenir de débattre, surtout si cela touche à la réputation de l'Institut. Dans le même temps, les membres du personnel ne doivent pas s'abstenir de bloquer, de désactiver ou d'ignorer des utilisateurs lorsque ceux-ci s'engagent dans des discussions provocantes, dépassent les limites d'une interaction décente en utilisant des arguments trompeurs ou des offenses, ou qui se révèlent être des trolls ou des bots.

f) Les membres du personnel doivent faire preuve d'une attention particulière lorsqu'ils publient des informations ou des commentaires pour des raisons professionnelles ou institutionnelles qui peuvent toucher les intérêts des partenaires d'UNIDROIT, tels que d'autres organisations internationales, des États et des institutions nationales, des universités et des institutions académiques ou de recherche, des organisations non gouvernementales, des associations industrielles, des associations professionnelles, des entreprises privées et des donateurs. En cas de doute sur l'opportunité de commentaires ou de messages, les membres du personnel doivent demander conseil à leur(s) supérieur(s) hiérarchique(s).

4. Utilisation des réseaux sociaux à titre personnel

4.2. UNIDROIT respecte l'inviolabilité des opinions et croyances personnelles des membres du personnel, y compris leurs convictions politiques et religieuses ou éthiques, ainsi que leur liberté d'expression et leur droit de s'exprimer, y compris par le biais de leurs comptes personnels sur les réseaux sociaux.

4.3. Les membres du personnel d'UNIDROIT devraient toutefois être conscients que toute activité de communication sur les réseaux sociaux à laquelle ils participent, même à titre personnel, peut nuire à l'identité et à l'image de l'Institut en raison d'une identification potentielle entre l'Institut et ses fonctionnaires, et en conséquence peut nuire à la réputation de l'Institut.

4.4. Pour les raisons susmentionnées, en tant que fonctionnaires internationaux, les membres du personnel d'UNIDROIT devraient prendre tous les moyens nécessaires pour s'assurer que l'expression de leurs opinions et croyances personnelles sur les réseaux sociaux n'affecte pas négativement leurs fonctions officielles, ne reflète pas négativement leur statut de fonctionnaires internationaux, ou ne remette pas en question leurs devoirs de loyauté, d'impartialité et de responsabilité vis-à-vis de l'Institut.

Meilleures pratiques et conseils pour l'utilisation des réseaux sociaux à titre personnel

a) Les membres du personnel doivent faire preuve de bon sens et de raison avant de publier des messages sur leurs comptes personnels de réseaux sociaux et se demander si le contenu d'un message ou d'un commentaire est conforme à l'impartialité de conduite exigée d'un fonctionnaire international sur la base du mandat d'UNIDROIT et du Règlement du personnel.

b) Même si une clause de non-responsabilité telle que "les opinions exprimées sont les miennes" est ajoutée, le comportement des membres du personnel sur les réseaux sociaux n'est pas exempt des normes de conduite requises d'un membre du personnel d'UNIDROIT et d'un fonctionnaire international. Même s'il n'est pas indiqué publiquement sur le profil d'un membre du personnel d'UNIDROIT, son statut de membre du personnel d'UNIDROIT n'est pas privé et peut être découvert par une simple recherche en ligne.

c) L'utilisation du nom et du logo d'UNIDROIT pour servir des intérêts personnels ou de tiers est interdite, car ils sont réservés aux fins officielles de l'Institut. Dans le même ordre d'idées, les membres du personnel ne peuvent pas utiliser une adresse électronique institutionnelle pour créer des comptes de réseaux sociaux personnels.

d) Les membres du personnel doivent être conscients des limites des paramètres de confidentialité et les gérer en conséquence. Aussi restrictifs que soient les paramètres de confidentialité, rien n'est vraiment privé sur les réseaux sociaux. Tout ce qui est publié en ligne, même dans un groupe privé et même s'il est modifié ou supprimé par la suite, peut facilement devenir public et se propager plus largement que prévu. Par conséquent, les membres du personnel doivent s'assurer que ce qu'ils publient sur les réseaux sociaux est toujours conforme à leurs propres fonctions, adéquat et dans les limites établies.

e) Les membres du personnel doivent être conscients que les informations institutionnelles qui n'ont pas été rendues publiques par UNIDROIT ne peuvent pas être divulguées par le biais des réseaux sociaux, sauf autorisation préalable.

f) Les membres du personnel ne peuvent pas utiliser un pseudonyme ou un faux nom pour faire des commentaires ou publier du contenu relatif à l'Institut et doivent être attentifs au fait de partager et d'aimer des messages provenant d'autres comptes qui pourraient être interprétés comme une approbation des faits et des opinions que ces messages représentent.

g) Les membres du personnel doivent respecter le droit à la vie privée de leurs collègues ou partenaires, en particulier lorsqu'ils publient des photos et des vidéos. En particulier, les membres du personnel ne doivent pas divulguer ou publier des informations ou des images de partenaires ou de collègues à titre professionnel ou personnel sans leur autorisation expresse.

h) Les membres du personnel doivent s'abstenir d'enfreindre les droits des tiers, y compris (mais pas uniquement) les droits relatifs aux données et les droits de propriété intellectuelle, en particulier les droits d'auteur, lorsqu'ils publient des informations et du contenu sur les réseaux sociaux.

i) Si les membres du personnel ne sont pas sûrs que leur activité sur les réseaux sociaux est conforme à leurs obligations en tant que fonctionnaires internationaux, ils doivent consulter leurs supérieurs hiérarchiques pour obtenir des conseils et des orientations.