

# Éthique et innovation

Dixième anniversaire du Bureau de  
la déontologie de l'OMPI



**OMPI**

ORGANISATION MONDIALE  
DE LA PROPRIÉTÉ  
INTELLECTUELLE



# Éthique et innovation

Dixième anniversaire du Bureau de  
la déontologie de l'OMPI

L'utilisateur est libre de reproduire, de diffuser, d'adapter, de traduire et d'interpréter en public le contenu de la présente publication, y compris à des fins commerciales, sans autorisation expresse, pour autant que l'OMPI soit mentionnée en tant que source et que toute modification apportée au contenu original soit clairement indiquée.

Les adaptations, traductions et contenus dérivés ne peuvent en aucun cas arborer l'emblème ou le logo officiel de l'OMPI, sauf s'ils ont été approuvés et validés par l'OMPI. Pour toute demande d'autorisation, veuillez nous contacter via le site Web de l'OMPI.

Pour toute œuvre dérivée, veuillez ajouter la mention ci-après : "Le Secrétariat de l'OMPI décline toute responsabilité concernant la modification ou la traduction du contenu original."

Lorsque le contenu publié par l'OMPI comprend des images, des graphiques, des marques ou des logos appartenant à un tiers, l'utilisateur de ce contenu est seul responsable de l'obtention des droits auprès du ou des titulaires des droits.

Pour voir un exemplaire de cette licence, veuillez consulter l'adresse suivante :  
<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>

Les appellations utilisées et la présentation des données qui figurent dans cette publication n'impliquent de la part de l'OMPI aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires ou zones ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

Les opinions exprimées dans cette publication ne reflètent pas nécessairement celles des États membres ou du Secrétariat de l'OMPI.

La mention d'entreprises particulières ou de produits de certains fabricants n'implique pas que l'OMPI les approuve ou les recommande de préférence à d'autres entreprises ou produits analogues qui ne sont pas mentionnés.

© OMPI, 2020

Organisation Mondiale de la  
Propriété Intellectuelle  
34, chemin des Colombettes  
Case postale 18  
1211 Genève 20  
Suisse



Attribution 3.0 IGO  
(CC BY 3.0 IGO)

Imprimé en Suisse

# Table des matières

<b>Liste des sigles</b>	<b>4</b>
<b>Introduction</b>	<b>5</b>
<b>Entretien avec le Directeur général, M. Francis Gurry</b>	<b>9</b>
<b>Le Bureau de la déontologie de l'OMPI</b>	<b>12</b>
<b>Droit et éthique</b>	<b>48</b>
<b>Série de conférences publiques de l'OMPI sur l'éthique</b>	<b>68</b>
<b>À propos des intervenants</b>	<b>70</b>
<b>L'évolution de l'éthique dans la communication</b>	
Mme Onora O'Neill	74
<b>Éthique, technologie et avenir de l'humanité</b>	
M. Peter Singer	85
<b>Culture, caractère et éthique :</b>	
<b>dilemmes éthiques dans les organisations internationales</b>	
M. Julian Baggini	112
<b>L'éthique et la technologie face aux défis mondiaux :</b>	
<b>pour une innovation responsable</b>	
M. Jeroen van den Hoven	137

## Liste des sigles

CCI	Corps commun d'inspection (du système des Nations Unies)
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
DGRH	Département de la gestion des ressources humaines
DSI	Division de la supervision interne
IPSAS	Normes comptables internationales pour le secteur public
OCIS	Organe consultatif indépendant de surveillance
OMPI	Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle
ONG	Organisations non gouvernementales
Politique de protection contre les représailles	Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés

# Introduction

La présente publication rassemble des informations sur le Bureau de la déontologie de l'OMPI et la pensée d'éminents éthiciens sur l'éthique et l'innovation, la culture et la justice, présentée dans la série de conférences publiques de l'OMPI.

L'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI) est une institution spécialisée des Nations Unies basée à Genève (Suisse). Elle est l'instance mondiale pour les services, les politiques, l'information et la coopération en matière de propriété intellectuelle, et la principale institution de l'ONU chargée des questions relatives aux savoirs. L'OMPI compte 193 États membres et environ 1300 collaborateurs. Sa mission est de promouvoir l'élaboration d'un système international de propriété intellectuelle équilibré et efficace qui favorise l'innovation et la créativité dans l'intérêt de la société. La mission, les organes directeurs et les procédures de l'OMPI sont énoncés dans la Convention instituant l'OMPI, signée en 1967.

Consciente de l'importance de la bonne gouvernance dans les organisations intergouvernementales, l'OMPI met tout en œuvre pour que son administration soit transparente, responsable, efficace et fondée sur des règles. L'OMPI exige en particulier de ses responsables, de ses

fonctionnaires et des autres membres de son personnel qu'ils se conforment à des normes morales strictes dans le cadre de leurs fonctions au sein de l'institution. Les valeurs et les principes énoncés dans le Code de déontologie de l'OMPI, qui viennent compléter la réglementation applicable, ont pour but d'inspirer et d'orienter la conduite des fonctionnaires et autres membres du personnel. Le Bureau de la déontologie est une composante essentielle de la gouvernance et de ce que l'on appelle aujourd'hui l'intégrité publique de l'Organisation.

Le Bureau de la déontologie fonctionne de manière indépendante au sein de l'Organisation. Il a pour mission de mettre en place un système de déontologie et d'intégrité performant, et s'attache à faire en sorte que le personnel de l'OMPI, à tous les niveaux, comprenne ses obligations envers l'Organisation et ses parties prenantes en matière de déontologie. Ses services aux fonctionnaires et aux autres membres du personnel, ses travaux et ses initiatives reposent sur trois piliers : l'indépendance, l'impartialité et la confidentialité.

Un entretien avec le Directeur général, M. Francis Gurry<sup>1</sup>, a été réalisé pour

1 M. Francis Gurry, qui est de nationalité australienne, a occupé le poste de Directeur général de l'OMPI de 2008 à 2020.

retracer l'historique de la création du Bureau de la déontologie. Dans cet entretien, le Directeur général met en évidence l'importance de la déontologie en cette période où nous devons faire face à de nombreuses situations inédites qui n'ont pas été prévues dans le cadre réglementaire. Il a également mentionné la nécessité d'adopter une perspective éthique par rapport aux travaux scientifiques, technologiques et créatifs qui font l'objet des droits de propriété intellectuelle.

Le chapitre consacré au Bureau de la déontologie de l'OMPI décrit les progrès accomplis de 2010 à aujourd'hui. Il évoque la genèse du Bureau et présente sa mission et les activités menées pour la mettre en œuvre. Ce chapitre décrit ses quatre principaux domaines d'activité que sont la sensibilisation et la formation, la fourniture d'avis confidentiels sur des questions de déontologie, la définition de normes et l'élaboration de politiques, et la mise en œuvre des politiques qui lui sont confiées.

Le chapitre sur le droit et l'éthique, rédigé par Mme Arendina Koppe, cheffe de la Section du droit administratif au Bureau du conseiller juridique de l'OMPI, examine les relations entre ces deux disciplines et la manière dont elles se renforcent mutuellement au profit d'une culture de l'éthique au sein de l'OMPI et de son système de justice interne. Cette démarche permet d'améliorer le dispositif d'application

du principe de responsabilité. Ce chapitre analyse les interactions entre le Bureau du conseiller juridique et le Bureau de la déontologie. Il montre qu'au cours des 10 dernières années à l'OMPI, une collaboration judicieuse et efficace s'est mise en place entre ces deux bureaux, fondée sur la reconnaissance réciproque de leurs missions respectives, dans le respect de la confidentialité et la préservation de l'indépendance de la fonction de déontologie.

Quatre conférences sur l'éthique, présentées à l'OMPI par d'éminents spécialistes internationaux de l'éthique, sont reproduites dans la présente publication sous une forme abrégée ou mise à jour. Lancées en 2017, les conférences publiques de l'OMPI ont connu un succès considérable, tant au sein de l'OMPI que parmi les membres de la communauté diplomatique, le personnel des organisations internationales du système des Nations Unies, les ONG dotées du statut consultatif auprès de l'OMPI et de l'ONU, la communauté universitaire et d'autres encore.

La série a commencé par une conférence générale intitulée "L'évolution de l'éthique dans la communication" donnée par Mme Onora O'Neill. La professeure O'Neill a rappelé que la question de l'éthique dans la communication était très ancienne, puisqu'elle remontait au moins aux 10 commandements. Trois

de ces injonctions anciennes portent sur l'expression et la communication. Selon Mme O'Neill, aucun aspect de notre vie n'a autant changé au cours du siècle dernier que nos pratiques de communication.

Au XX<sup>e</sup> siècle, les normes en matière de communication ont également connu des changements notables et fait l'objet d'une attention accrue au niveau institutionnel, notamment à travers des exigences portant sur l'obligation de rendre compte, la transparence et la liberté d'information.

Des révolutions technologiques majeures en matière de communication et de connectivité mondiale ont transformé la communication privée et publique, ainsi que l'exercice du pouvoir. Cela soulève de nombreuses questions éthiques. Par exemple, où se situent les limites éthiques entre la sphère privée et l'obligation de service international ? Quel lien y a-t-il entre les exigences de la raison publique et la confiance et l'obligation de rendre compte dans la vie quotidienne ?

Dans sa conférence intitulée "Éthique, technologie et avenir de l'humanité", le professeur Peter Singer examine les défis éthiques que posent les progrès techniques en biotechnologie, robotique, intelligence artificielle, informatique et communication. Il se demande s'il convient de se féliciter du progrès technologique pour les perspectives qu'il ouvre à l'humanité,

ou s'il faut le craindre pour son potentiel de destruction de la vie humaine et des écosystèmes naturels.

Il explique comment, dans une perspective éthique, différents types de technologies pourraient ou devraient être utilisés pour apporter le plus possible au plus grand nombre. Il se demande comment le droit naturel de propriété s'applique aux droits de propriété intellectuelle s'agissant des produits pharmaceutiques. Il examine également certaines questions éthiques liées à la médecine et aux sciences biologiques, c'est-à-dire des questions de bioéthique, et ce qui pourrait être fait pour réduire les risques de disparition de l'espèce humaine.

M. Julian Baggini a donné une conférence intitulée "Culture, caractère et éthique : dilemmes éthiques dans les organisations internationales", axée sur le sens et l'importance de l'instauration d'une culture de l'éthique, et sur la différence entre celle-ci et la seule existence d'une réglementation. Il évoque la nécessité de former un esprit éthique. Pour cela, trois facteurs sont essentiels : prendre les bonnes habitudes, renforcer les capacités de discernement et disposer de modèles d'inspiration. Cela vaut également dans le contexte de l'entreprise où pour disposer d'un bon esprit d'entreprise – d'une bonne culture de l'éthique –, une organisation doit également valoriser ces trois aspects.

Il explique comment des organisations – nationales ou internationales – regroupant des personnes de cultures et d’horizons divers dotées de valeurs morales et de codes déontologiques différents à première vue peuvent instaurer une culture commune. Face à des visions du monde très diverses, il existe un large potentiel d’accord sur de nombreuses questions. Il est possible de promouvoir une bonne culture déontologique au sein de l’entreprise en s’appuyant sur le bon sens.

Le professeur Jeroen van den Hoven a donné une conférence intitulée “L’éthique et la technologie face aux défis mondiaux : pour une innovation responsable”. Selon lui, la technologie et l’innovation peuvent également susciter des défis éthiques. L’intrication des problèmes, la multiplicité des valeurs et la diversité des perspectives imposent d’aborder l’innovation et la dimension éthique de nos interventions technologiques sous un angle nouveau. Pour axer nos efforts sur les bons problèmes, ne pas en créer de nouveaux, ni en exacerber d’autres, il convient d’agir de manière responsable. Notre approche doit reposer sur la “conception axée sur les valeurs”, l’“éthique dès la conception” ou la “conception respectueuse des valeurs”.

Nous espérons que cette publication inspirera une réflexion plus approfondie sur les questions de gouvernance liées à l’éthique et à l’innovation, et servira de guide aux fonctionnaires des

institutions publiques et internationales confrontés à des dilemmes éthiques. Comme le montrent les différentes contributions, les valeurs que l’OMPI défend en tant qu’institution intéressent les fonctionnaires des institutions nationales et internationales dans les pays développés comme dans les pays en développement.

Enfin, il convient de mentionner que la présente publication a été réalisée sous la responsabilité globale du Bureau de la déontologie de l’OMPI. Le Bureau de la déontologie remercie les collègues de l’OMPI, de l’Organisation des Nations Unies et de ses institutions spécialisées, ainsi que d’autres organisations multilatérales pour leurs encouragements, leur soutien et les informations qu’ils lui ont fournies.

Septembre 2020  
Chitra Radhakishun  
Cheffe du Bureau de  
la déontologie

# Entretien avec le Directeur général, M. Francis Gurry

Le Directeur général de l'OMPI, M. Francis Gurry, évoque l'importance de l'éthique pour l'OMPI et le système multilatéral dans son ensemble, dans un monde aux prises avec des changements technologiques radicaux, rapides et profonds.

## **Qu'est-ce qui vous a incité à créer le Bureau de la déontologie de l'OMPI ?**

En 2010, l'OMPI a créé son Bureau de la déontologie de l'OMPI pour permettre à l'Organisation d'adopter une bonne pratique suivie à l'échelle du système des Nations Unies et de répondre à une recommandation formulée par plusieurs organes quant à l'instauration d'une fonction de déontologie au sein des organisations internationales. À l'époque, une prise de conscience générale avait eu lieu quant à l'importance première de la fonction éthique pour de nombreuses raisons. Parmi elles, le fait que nous sommes confrontés à de multiples situations inédites qui ne sont pas prévues dans le cadre réglementaire. Le cadre réglementaire n'a pas évolué suffisamment vite pour suivre l'évolution très rapide des technologies et de la société. Dans ce contexte où il existe des valeurs reconnues, une situation inédite et aucune réglementation juridique en vigueur, les

valeurs et la déontologie revêtent une grande importance dans l'attente de dispositions réglementaires adaptées.

## **Quel est le rôle du Bureau de la déontologie de l'OMPI ?**

Son rôle est de sensibiliser le personnel à l'importance de la déontologie, de traiter les plaintes éventuelles liées à des comportements de membres du personnel présumés contraires à la déontologie et d'administrer certaines politiques en vigueur, telles que la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts et la Politique de protection contre les représailles, qui est la plus récente. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI joue un rôle important au sein de l'Organisation.

## **Comment le Bureau de la déontologie a-t-il participé à la bonne gouvernance de l'Organisation ?**

L'ensemble du personnel a suivi le programme de formation obligatoire en matière de déontologie organisé par le Bureau. Les collègues ont ainsi été sensibilisés à la dimension éthique qui doit être prise en compte dans leur comportement, partout et à tous égards. Et c'est une bonne chose. Le Bureau de la déontologie a également

mis en place un mécanisme de politique générale et connexe qui vise à protéger les fonctionnaires qui déposent une plainte en cas de manquement à la déontologie. Là encore, cela permet de sensibiliser les collègues au fait qu'un comportement non éthique n'est pas sans conséquence.

### **Quelle est la principale réalisation du Bureau de la déontologie ?**

La mise en place d'un cadre réglementaire favorisant un comportement éthique à tous les niveaux de l'Organisation.

### **Comment souhaitez-vous voir évoluer le Bureau de la déontologie ?**

Le Bureau de la déontologie est une fonction extrêmement importante qui peut aider l'Organisation à développer une culture dans laquelle la dimension éthique est une réponse par défaut à toute décision ou mesure prise par quiconque au sein de l'Organisation.

### **Pourquoi est-il important de mettre l'accent sur l'éthique au sein du système multilatéral ?**

Pour être crédible, le système multilatéral doit mettre en œuvre ce qu'il préconise. Le discours et les actes doivent être conformes aux normes d'éthique les plus strictes. En outre, vu la diversité qui caractérise le système multilatéral, et même le monde, le fait de mettre l'accent sur l'éthique

permet de faire accepter largement, dans de nombreuses cultures, certains principes fondamentaux qui sont essentiels à la sincérité des échanges et de la communication au sein de notre société.

### **En 2018, l'OMPI a lancé une série de conférences publiques sur l'éthique, l'innovation et la propriété intellectuelle. Qu'est-ce qui a motivé cette décision ?**

L'objectif premier du programme de déontologie de l'OMPI est de veiller à ce que le personnel se comporte de manière éthique. L'une des dimensions de cette mission, qui n'incombe pas entièrement au personnel, est de veiller à ce que les programmes que nous proposons soient conformes aux normes éthiques établies. Aujourd'hui, les progrès technologiques sont rapides et profonds et soulèvent une multitude de questions fondamentales dans de nombreux domaines, par exemple dans ceux de l'intelligence artificielle, des sciences de la vie, de l'emploi et bien d'autres encore. Il est donc primordial que nous conservions un regard éthique sur les travaux scientifiques, technologiques et créatifs qui font l'objet des droits de propriété intellectuelle. Cette série de conférences peut aborder n'importe lequel de ces sujets – que ce soit le comportement du personnel ou les questions liées aux droits de propriété intellectuelle – et servir de support à une réflexion générale sur les dimensions et les conséquences éthiques de tout type

de question. Elle devrait être une réponse automatique à toute question posée.

**À quels enjeux éthiques la communauté de la propriété intellectuelle est-elle confrontée ?**

L'intelligence artificielle soulève de nombreuses questions éthiques. Bien qu'elle soit en cours d'examen et fasse l'objet de discussions approfondies par de nombreuses personnes dans le monde entier, nous ne savons pas encore très bien ce dont cette technologie est capable exactement. Il suffit qu'une forme de consensus se dégage sur une question d'éthique liée à l'intelligence artificielle pour que la technologie fasse apparaître un nouveau dilemme. Nous le constatons fréquemment. Prenons l'exemple des décisions qu'une voiture automatisée équipée de systèmes d'intelligence artificielle peut être amenée à prendre dans une situation complexe impliquant plusieurs personnes – un accident de la route, par exemple – où elle devra choisir lesquelles de ces personnes devront être les victimes ; ou les questions éthiques que posent les systèmes d'armement utilisant l'intelligence artificielle ; ou encore la partialité des données recueillies dans le monde réel, qui est lui-même partial. L'intelligence artificielle soulève un grand nombre de questions éthiques qu'il nous faudra résoudre dans les années à venir.

Les sciences de la vie soulèvent elles aussi des questions éthiques

fondamentales, notamment en ce qui concerne la modification du génome et la mesure dans laquelle la bio-ingénierie peut et doit être réalisée. Prenons l'exemple des enjeux éthiques d'une modification des gènes des moustiques visant à éliminer le paludisme. Cela interférera-t-il avec l'équilibre délicat de l'écosystème ?

Les progrès dans le domaine des sciences de la vie et de la biologie soulèvent de multiples questions. L'intelligence artificielle et les sciences de la vie se démarquent, mais de nombreux autres domaines sont concernés.

Quel est le lien avec la propriété intellectuelle ? Et bien, la propriété intellectuelle génère un ensemble d'incitations au progrès technologique qui favorise la mise au point de ces nouvelles technologies qui posent des questions éthiques. Cela ne signifie pas que nous ne devons pas encourager ces progrès, mais que nous devons les encadrer.

**Quel est le philosophe qui vous a le plus influencé dans votre réflexion ?**

Je pense que Socrate a été un véritable héros lorsqu'il a déclaré "je ne sais rien" à la fin de sa vie. Je pense que c'est cela, la sagesse. Mais il m'est difficile de nommer une personne en particulier, car il y a tant de grands penseurs qui nous ont aidés à comprendre comment aborder la vie.

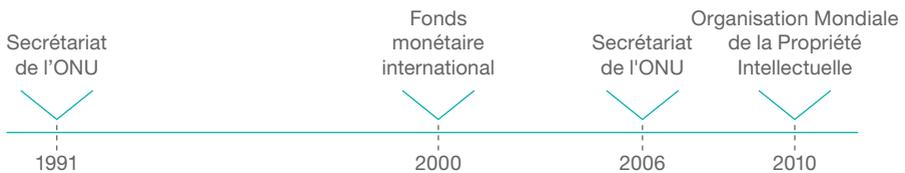
# Le Bureau de la déontologie de l'OMPI

## Histoire et genèse du Bureau de la déontologie de l'OMPI

Le Bureau de la déontologie de l'OMPI a été créé en juin 2010<sup>2</sup>, dans le prolongement d'une tendance observée au sein du système des Nations Unies (ONU) inaugurée avec la création du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU en 2006<sup>3</sup>. Le Secrétaire général de l'ONU, M. Kofi Annan, a mis en place ce Bureau de la déontologie indépendant au sein du Secrétariat après que l'Assemblée générale a approuvé sa création lors du Sommet mondial<sup>4</sup> tenu dans le contexte des initiatives globales de réforme du Secrétariat et de la gestion. Ces initiatives devaient être ancrées dans "une culture de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité"<sup>5</sup>.

Auparavant, dans le contexte plus large des institutions multilatérales, la Banque mondiale avait créé un Bureau de l'éthique professionnelle en 1990 et le Fonds monétaire international avait créé son Bureau de la déontologie en février 2000<sup>6</sup>.

Les autres fonds et programmes des Nations Unies ainsi que les institutions spécialisées des Nations Unies ont suivi, créant leurs bureaux de déontologie aux fonctions et structures similaires. Quatre ans après la création du Bureau de la déontologie des Nations Unies, le Bureau de la déontologie de l'OMPI est né, trouvant son fondement officiel dans l'ordre de service n° 25/2010 de l'OMPI<sup>7</sup>.



- 2 Ordre de service n° 25/2010 "Bureau de la déontologie de l'OMPI" du 9 juin 2010.
- 3 Résolution 2005/1 sur le Document final du Sommet mondial ; ST/SGB/2007/11 ; diverses résolutions de l'Assemblée générale concernant la création de bureaux de déontologie indépendants.
- 4 Paragraphe 161 d) de la résolution 60/1.
- 5 Le rapport A/61/274 du 18 août 2006 résume le processus de création du Bureau de la déontologie

- de l'ONU.
- 6 Voir la Banque mondiale, *Report of the Office of Ethics and Business Conduct*, 2010.
- 7 Sur la base de l'accord entre l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle et l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales (accord OMPI/UPOV signé le 26 novembre 1982), le Bureau de la déontologie de l'OMPI doit également fournir des services à l'UPOV.

## Dates de création des bureaux de déontologie dans diverses organisations

Date	Organisation	Nom du bureau
1991	Banque mondiale	Bureau de l'éthique et de la déontologie professionnelle <sup>a</sup>
2000	FMI Fonds monétaire international	Bureau de l'éthique
2006 <sup>b</sup>	ONU	Bureau de la déontologie
2006 <sup>c</sup>	OIT Organisation internationale du Travail	Bureau du responsable des questions d'éthique
2007	PNUD Programme des Nations Unies pour le développement	Bureau d'éthique du PNUD
2007	UNICEF Fonds des Nations Unies pour l'enfance	Bureau de la déontologie
2007 <sup>d</sup>	UNOPS Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets	Bureau de la déontologie et du respect des normes <sup>e</sup>
2008	UNFPA Fonds des Nations Unies pour la population	Bureau de la déontologie
2009	ITU Union internationale des télécommunications	Bureau de l'éthique
2009	UNESCO Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture	Bureau de l'éthique
2009	UPU Union postale universelle	La fonction de responsable de la déontologie est externalisée <sup>f</sup>
2009	OMM Organisation météorologique mondiale	Bureau de l'éthique
2009	ONUDI Organisation des Nations Unies pour le développement industriel	Bureau des services de contrôle interne et de l'éthique <sup>g</sup>
2010	OMPI Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle	Bureau de la déontologie de l'OMPI
2011	FIDA Fonds international de développement agricole	Bureau de la déontologie
2014	OIM Organisation internationale pour les migrations	Bureau de la déontologie <sup>h</sup>

### Notes :

- Depuis 2002. De 2000 à 2002, il s'appelait "Bureau de l'éthique professionnelle et de l'intégrité". De 1991 à 2002, il s'appelait "Bureau de la déontologie professionnelle".
- Le Bureau a commencé ses activités le 1<sup>er</sup> janvier 2006.
- La fonction a débuté le 1<sup>er</sup> mai 2006.
- Le Bureau de la déontologie est devenu indépendant des autres fonctions le 1<sup>er</sup> février 2009.
- Il s'appelait auparavant "Bureau de la déontologie".
- Depuis 2015.
- En 2010, il s'appelait "Bureau de l'éthique".
- Avant 2020, il s'appelait "Bureau de l'éthique et de la déontologie".

C'est le monde des entreprises qui a introduit le concept pour la première fois, en mettant l'accent sur ce que l'on appelle l'éthique des affaires<sup>8</sup>, en réponse aux critiques formulées à l'encontre des entreprises aux États-Unis d'Amérique dans les années 1960 et 1970. Au milieu des années 1980, l'Initiative pour l'industrie de la défense des États-Unis d'Amérique (DII) a été lancée. Elle visait à promouvoir des pratiques commerciales et une gestion éthiques dans de multiples secteurs, ce qui a conduit à la nomination de responsables de l'éthique ou de la conformité et à la création de bureaux dans de nombreuses sociétés commerciales. Les *Federal Sentencing Guidelines for Organizations*, adoptées en 1991, constituent une autre initiative américaine qui a incité de nombreuses entreprises à nommer des responsables de l'éthique et de la conformité. Elles fixent les normes que les organisations doivent suivre pour obtenir une réduction de peine si elles sont reconnues coupables d'une infraction au niveau fédéral<sup>9</sup>.

Les organisations multilatérales se sont largement inspirées des structures des bureaux de déontologie (et de la conformité) mises en place par les entreprises américaines pour créer leurs propres bureaux dans ce domaine. La plupart des mandats des bureaux de déontologie de la famille des Nations Unies prennent pour modèle sur celui du Bureau du Secrétariat de l'ONU. En général (mais pas toujours), les ressources humaines, le bureau du médiateur et les fonctions de déontologie, de conformité, d'enquête et de contrôle sont des fonctions distinctes dans les organisations des Nations Unies.

### **Les 10 premières années du Bureau de la déontologie de l'OMPI**

Le point de départ du processus de création d'un bureau de la déontologie à l'OMPI a été la trente-quatrième session de l'Assemblée générale de l'OMPI (2007), qui a approuvé l'élaboration d'un programme global et intégré d'améliorations structurelles.

- 8 Crane et Matten définissent l'éthique professionnelle comme "l'étude des situations, des activités et des décisions en entreprise impliquant des questions de bien et de mal" (Crane, A et D. Matten, *Business Ethics : Managing Corporate Citizenship and Sustainability in the Age of Globalization*, Oxford : Oxford University Press, 2016, 5.)
- 9 *Ethics & Compliance Certification Institute, Principles and Practices of High-Quality Ethics & Compliance Programs, Report of EC's Blue Ribbon Panel*, 2016 ; voir aussi, De George, R.T., *A history of business ethics*, à l'adresse : <https://www.bbvaopenmind.com/en/articles/a-history-of-business-ethics/>. De George décrit comment l'"éthique professionnelle" s'est inspirée de l'"éthique médicale" (terme créé dans les années 1960). À cette époque, des cours sur les enjeux sociaux de la gestion d'entreprise et la responsabilité sociale des entreprises ont été introduits dans les écoles de commerce, conduisant, depuis les années 1970, à l'introduction accrue des questions éthiques dans les milieux d'affaires aux États-Unis d'Amérique.

En avril 2010, l'OMPI a lancé un programme de réorientation stratégique (PRS), qui a défini un cadre de réforme de la gestion de l'Organisation. Quatre valeurs essentielles sous-tendent le PRS :

- Orientation vers les services
- Unis dans l'action
- Responsabilisation au service des résultats
- Responsabilité sur les plans environnemental, social et en termes de gouvernance

Un certain nombre d'actions dans le domaine des ressources humaines figuraient parmi les 19 initiatives interdépendantes visant à assurer l'évolution continue de l'OMPI en tant que lieu de travail juste et équitable, tout en donnant simultanément aux membres du personnel la possibilité de mieux répondre aux besoins des États membres de l'OMPI et des autres parties prenantes. La "déontologie" figurait parmi les domaines abordés<sup>10</sup>.

Le Bureau de la déontologie de l'OMPI repose sur trois piliers qui sont l'indépendance, la confidentialité et l'impartialité. Le Bureau de la déontologie est dirigé par une cheffe ou un chef qui, en 2010, rendait compte au directeur exécutif et chef de Cabinet

du Directeur général<sup>11</sup>. Conformément aux meilleures pratiques et aux recommandations du Corps commun d'inspection (CCI) du système des Nations Unies, depuis 2014, le chef du Bureau de la déontologie rend compte directement au Directeur général de l'OMPI.

Le mandat du Bureau de la déontologie de l'OMPI a été actualisé en 2020<sup>12</sup>. Sa structure et son mandat ont également été remaniés conformément aux diverses recommandations issues des examens effectués par le CCI<sup>13</sup>.

11 Ordre de service n° 25/2010, Bureau de la déontologie de l'OMPI.

12 Ordre de service n° 16/2020, Bureau de la déontologie de l'OMPI.

13 Les rapports établis par le CCI au cours des 10 dernières années ayant une incidence sur le mandat du Bureau de la déontologie de l'OMPI ou ayant trait à son fonctionnement sont, dans l'ordre chronologique : La déontologie dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2010/3) ; Dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les organismes des Nations Unies (JIU/REP/2011/5) ; La fonction d'enquête dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2011/7) ; Prévention, détection et répression de la fraude dans les organismes des Nations Unies (JIU/REP/2016/4) ; Examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2017/9) ; Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies (JIU/REP/2018/4) ; et Les comités d'audit et de contrôle des entités des Nations Unies (JIU/REP/2019/6). Le rapport 2020 sur la *Situation actuelle de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies* (JIU A455) est en cours d'élaboration par le CCI. Le rapport JIU/REP/2017/5 intitulé *Résultat de l'examen de la suite donnée aux rapports et recommandations du Corps commun d'inspection par les organisations du système des Nations*

10 Les autres domaines des ressources humaines abordés ont notamment été : gestion axée sur les résultats, système de gestion des performances et de perfectionnement du personnel, contrôles internes, culture et interface clients.

## Mandat du Bureau de la déontologie

Le mandat du Bureau de la déontologie est énoncé dans l'ordre de service n° 16/2020 de l'OMPI intitulé *Bureau de la déontologie de l'OMPI*. Un ordre de service s'inscrit dans le cadre juridique régissant l'administration et la gestion du Secrétariat de l'OMPI. Ce cadre juridique comprend la Convention instituant l'OMPI, le Statut et Règlement du personnel, les ordres de service et les avis au personnel.

**Paragraphe 1. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI a été créé en 2010 conformément à la volonté de l'Organisation d'observer les normes de conduite les plus élevées en matière d'éthique et d'intégrité, telles qu'elles s'expriment dans les valeurs essentielles de l'OMPI, et compte tenu des meilleures pratiques mises en œuvre dans les autres organisations internationales appliquant le régime commun des Nations Unies.**

En 2016, les valeurs essentielles de l'OMPI mentionnées au paragraphe 1 ont été redéfinies comme suit :

- Tournés vers l'avenir : avoir une vue d'ensemble, privilégier le

*Unies* examine la pertinence et l'impact des recommandations formulées par le CCI. Le rapport 2020 sur la *Situation actuelle de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies* (JIU A455), à l'établissement duquel le Bureau de la déontologie de l'OMPI a activement participé, est en cours d'élaboration par le CCI.

changement et l'innovation, se perfectionner et contribuer au perfectionnement d'autrui ;

- Unis dans l'action : communication efficace et esprit d'équipe ;
- Agir de manière responsable : avoir un comportement intègre et valoriser la diversité ;
- Mettre l'excellence au service des résultats : efficacité concrète et orientation vers les services.

La valeur essentielle de l'OMPI dénommée "Avoir un comportement intègre" exige l'observation des normes de conduite les plus élevées, conformément aux normes et pratiques juridiques et éthiques de l'OMPI.

**Paragraphe 2. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI a pour mission d'aider le Directeur général à s'assurer que les fonctionnaires et autres membres du personnel s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités d'intégrité, par la promotion d'une culture de l'éthique, de la transparence et de la responsabilité. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI jouit de l'indépendance requise pour s'acquitter de ses fonctions.**

Le paragraphe 2 fait expressément référence à une culture de l'éthique, de la transparence et de la responsabilité, ainsi qu'à l'indépendance du Bureau de la déontologie. En effet, l'indépendance est l'un des piliers du Bureau de la déontologie, dans les secteurs tant

public que privé. La notion de culture de l'éthique est explicitement exprimée, tout comme la transparence et la responsabilité. En outre, il est admis que, pour que les actions du Bureau de la déontologie ne soient pas indûment influencées, il est essentiel qu'il jouisse d'une indépendance fonctionnelle. Cette indépendance lui confère le pouvoir de n'accepter d'instructions de quiconque dans l'accomplissement des tâches qui lui sont confiées.

La notion d'indépendance est également mentionnée au paragraphe 3, qui précise que le chef du Bureau de la déontologie jouit d'une indépendance fonctionnelle et opérationnelle vis-à-vis de la direction.

L'indépendance du Bureau de la déontologie doit être considérée, au minimum, comme l'absence d'influences extérieures, telles que l'influence politique ou l'influence des États membres, de leurs représentants ou de tout autre organe, sur son fonctionnement. Ce n'est qu'en jouissant de l'indépendance nécessaire que le Bureau de la déontologie pourra fonctionner et prendre des décisions à l'abri de toute pression ou incitation.

Le paragraphe 3 apporte davantage de précisions sur l'indépendance fonctionnelle et opérationnelle du chef du Bureau de la déontologie vis-à-vis de la direction.

**Paragraphe 3. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI est dirigé par une cheffe ou un chef nommé par le Directeur général. Cette personne rend compte au Directeur général dans l'exercice de ses fonctions. Elle jouit d'une indépendance fonctionnelle et opérationnelle vis-à-vis de la direction dans la conduite de ses activités. Bien qu'elle relève administrativement du Directeur général, elle ne fait pas partie de la direction opérationnelle.**

Le paragraphe 3 présente la structure et la ligne hiérarchique du chef du Bureau de la déontologie ainsi que son indépendance fonctionnelle et opérationnelle, y compris vis-à-vis de la direction. Il stipule que le chef du Bureau de la déontologie est nommé par le Directeur général à qui il rend compte.

La nomination du chef du Bureau de la déontologie est également soumise à des règles strictes. De cette manière, l'Organisation s'assure que le Bureau de la déontologie est géré correctement et efficacement.

Afin que les conditions requises en matière de responsabilité soient remplies, il est précisé que dans l'exercice des fonctions qui lui sont assignées par le mandat éthique, le chef du Bureau de la déontologie jouit d'une indépendance fonctionnelle et opérationnelle vis-à-vis de la direction. Cette indépendance est en outre renforcée par la mention explicite que le

chef du Bureau de la déontologie ne fait pas partie de la direction opérationnelle.

Le mandat du chef du Bureau de la déontologie met l'accent sur les principes généraux d'indépendance, d'impartialité, de conflit d'intérêts et de confidentialité énoncés dans le Statut et Règlement du personnel de l'OMPI<sup>14</sup> :

“a) Toute personne investie d'une fonction de règlement informel ou formel des différends est tenue, en toutes circonstances, d'agir de manière indépendante et impartiale et d'éviter tout conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent.

“b) Elle doit en toutes circonstances préserver la confidentialité des affaires qu'elle traite. Toute communication initiée ou reçue dans l'exercice de cette fonction est confidentielle.”

Les trois piliers du Bureau de la déontologie de l'OMPI – indépendance, confidentialité et impartialité – se renforcent et se complètent mutuellement, et éclairent les conseils fournis par les responsables de la déontologie ainsi que les décisions qu'ils prennent.

L'indépendance est nécessaire au responsable de la déontologie pour pouvoir prendre des décisions impartiales. Toutefois, indépendance ne signifie pas arbitraire. L'indépendance

a généralement pour contrepartie la responsabilité. En dehors de la responsabilité administrative de chaque membre du personnel, le chef du Bureau de la déontologie a un devoir de responsabilité vis-à-vis des États membres de l'Organisation. Cela inclut l'obligation de fournir des rapports annuels (voir le paragraphe 4 ci-après) afin d'informer régulièrement les États membres, ainsi que le public, de ses activités. Ces rapports annuels sont publiés sur le site Web public de l'OMPI.

La présence ou l'absence d'indépendance fonctionnelle est pertinente pour chacune des activités menées par le Bureau de la déontologie : conseil, réglementation (contribution à l'établissement de normes), prise de décisions, supervision et conformité (par exemple dans le contexte de la déclaration d'intérêts), enquête (c'est-à-dire établissement des faits, notamment en ce qui concerne la protection contre les représailles)<sup>15</sup>.

Dans son rapport intitulé *La déontologie dans le système des Nations Unies* établi en 2010, le CCI a noté que pour assurer l'indépendance de la fonction de déontologie, la nomination des chefs des bureaux de la déontologie doit être assortie de conditions rigoureuses, y compris en ce qui concerne la durée de

14 Statut et Règlement du Bureau international de l'OMPI (édition du 1<sup>er</sup> janvier 2020).

15 La fonction d'enquête se limite à des exercices d'établissement des faits en vertu des règles applicables.

leur mandat<sup>16</sup>.

Selon le CCI, en limitant la durée du mandat, on contribue en effet à l'indépendance de la fonction en protégeant le titulaire de toute influence induite, tout en évitant les risques inhérents à un mandat de longue durée. Selon certaines idées reçues, un mandat fixe pour certaines fonctions est nécessaire pour garantir l'indépendance, car cela permet la révocation, en principe uniquement si le fonctionnaire ne remplit plus les conditions d'exercice de sa fonction ou en cas de faute grave. Toutefois, certains spécialistes de la déontologie font souvent remarquer que la limitation de la durée des mandats ne garantit pas nécessairement l'indépendance.

Le CCI a en outre recommandé que le chef du bureau de la déontologie rende compte directement au chef de secrétariat (et non par l'intermédiaire d'un niveau de gestion intermédiaire). Cela a été considéré comme l'une des conditions nécessaires pour assurer l'indépendance de la fonction de déontologie, une autre condition étant la nécessité d'un accès formel et informel aux organes délibérants. Il existe également un consensus général parmi les spécialistes de la déontologie du système des Nations Unies sur l'importance et la pertinence d'un accès direct, formel et informel

aux organes délibérants ou directeurs et à l'organe de surveillance afin d'éviter que l'indépendance de la fonction puisse être contournée par le chef de secrétariat.

De fait, à l'OMPI, le chef du Bureau de la déontologie relève directement du Directeur général et a un accès direct aux organes directeurs et à l'organe de surveillance (Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI, OCIS).

Une comparaison des bureaux de la déontologie du système des Nations Unies avec ceux du secteur privé, où, notamment dans les milieux universitaires, un rattachement hiérarchique direct au conseil d'administration est parfois préconisé afin de garantir cette indépendance, tend à négliger le fait que, dans le milieu des affaires, l'indépendance n'a pas la même signification que dans l'environnement des Nations Unies ou, plus généralement, dans celui des organisations intergouvernementales.

### **Normes applicables pour assurer l'indépendance de la fonction de déontologie**

Dans son rapport 2010 sur *La déontologie dans le système des Nations Unies*, le CCI a suggéré que les critères ci-après soient appliqués afin de garantir l'indépendance de la fonction de déontologie :

16 Rapport du CCI, *La déontologie dans le système des Nations Unies* (JIU/REP/2010/3).

- a) La fonction de chef du bureau de la déontologie est limitée à deux mandats de quatre ans ou de cinq ans, ou à un mandat de sept ans non renouvelable ;
- b) Le chef du bureau de la déontologie est responsable directement devant le chef du secrétariat de l'organisation ;
- c) Le rapport annuel du chef du bureau de la déontologie est présenté au chef du secrétariat mais ne peut pas être modifié par lui ;
- d) Le rapport annuel du chef du bureau de la déontologie, ou une synthèse du rapport, est transmis à l'organe directeur de l'organisation, accompagné éventuellement des observations du chef du secrétariat ;
- e) Le chef du bureau de la déontologie peut s'adresser à l'organe directeur par les voies non officielles et ce pouvoir est consacré par un texte

Pour les bureaux de la déontologie du système des Nations Unies, il est essentiel de poursuivre le débat sur une définition plus précise du concept d'indépendance dans les organisations intergouvernementales.

L'obligation pour le Bureau de la déontologie de l'OMPI de présenter aux États membres des rapports annuels sur ses activités est énoncée au paragraphe 4 de son mandat, qui prévoit un mécanisme formel de reddition de comptes aux États membres de l'OMPI.

**Paragraphe 4. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI présente des rapports annuels sur ses activités au Directeur général et, par l'intermédiaire de ce dernier, à l'Assemblée générale de l'OMPI.**

Comme indiqué plus haut, l'indépendance est associée à la responsabilité, notamment envers les organes directeurs et, par leur intermédiaire, envers les États membres de l'Organisation. Le rapport 2010 du CCI sur La déontologie dans le système des Nations Unies (cité précédemment) stipulait, entre autres normes applicables pour assurer l'indépendance de la fonction de déontologie, qu'un rapport annuel du chef de la déontologie devait être soumis au chef de secrétariat, qui ne devait pas le modifier, bien qu'il ait la possibilité de formuler des observations. Le CCI a en outre recommandé que ce rapport annuel, ou un résumé de celui-ci, soit également envoyé aux organes directeurs.

Les rapports annuels sont rédigés sous la supervision du chef du Bureau de la déontologie, qui est également responsable de leur contenu. Ils respectent les normes, les formats, les délais et les règles éditoriales des rapports de l'OMPI.

À la fin de sa première année civile complète de fonctionnement, le Bureau de la déontologie de l'OMPI a entamé un cycle de rapports annuels sur ses

activités. En 2012, ce Bureau a présenté un rapport sur ses activités et leurs incidences dans le Rapport annuel sur les ressources humaines pour l'exercice 2010-2011<sup>17</sup>. En 2013 et 2014, les deuxième et troisième rapports du Bureau de la déontologie ont été présentés sous la forme d'annexes des rapports annuels sur les ressources humaines<sup>18</sup>. Depuis 2015, les activités du Bureau de la déontologie sont présentées sous la forme de rapports annuels distincts au Comité de coordination de l'OMPI, ce qui témoigne de l'indépendance de la fonction de déontologie<sup>19</sup>. Ainsi, les rapports annuels du Bureau de la déontologie servent à informer régulièrement l'Assemblée générale de l'OMPI et le public de ses activités, comme indiqué plus haut.

Le paragraphe 5 de l'ordre de service énonçant le mandat du Bureau de la déontologie présente les principales fonctions et attributions de ce bureau, qui sont les suivantes :

**Paragraphe 5. Les principales attributions du Bureau de la déontologie de l'OMPI sont les suivantes :**

- a) assurer la conception, l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies, programmes et politiques efficaces pour l'OMPI en matière de déontologie afin de renforcer l'intégrité, le respect des règles de déontologie et l'éthique dans la conduite des activités de l'Organisation ;**
- b) dispenser des conseils et avis confidentiels en matière d'éthique aux fonctionnaires et autres membres du personnel ;**
- c) rendre tout autre avis autorisé et prendre toute initiative de nature à favoriser la bonne interprétation et le respect des règles de déontologie et des stratégies, programmes et politiques en la matière ;**
- d) donner son avis lorsqu'il est consulté sur des questions de politique générale pour lesquelles ses compétences, ses perspectives et son expérience peuvent être utiles ;**
- e) administrer la Politique de l'OMPI en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts et les programmes connexes ;**
- f) s'acquitter des responsabilités qui lui incombent en vertu de la Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés ;**
- g) élaborer des normes et des programmes de formation et**

17 WO/CC/66/1, Comité de coordination de l'OMPI, soixante-sixième session (43<sup>e</sup> session ordinaire), 1<sup>er</sup> – 9 octobre 2012.

18 WO/CC/67/2, Comité de coordination de l'OMPI, soixante-septième session (44<sup>e</sup> session ordinaire), 23 septembre – 2 octobre 2013 et WO/CC/70/1, Comité de coordination de l'OMPI, soixante-dixième session (45<sup>e</sup> session ordinaire), 22 – 30 septembre 2014.

19 WO/CC/71/3 Rev., Comité de coordination de l'OMPI, soixante-onzième session (46<sup>e</sup> session ordinaire), 5 – 14 octobre 2015.

**d'enseignement sur les questions de déontologie et, en coopération avec le Département de la gestion des ressources humaines et, si nécessaire, d'autres services, assurer la formation régulière dans ce domaine de tous les fonctionnaires et autres membres du personnel, selon le cas ;**  
**h) apporter un appui normatif et politique dans le cadre de l'élaboration et de l'interprétation des politiques relatives à la déontologie ;**  
**i) mettre en place des partenariats internes et externes et participer et contribuer, pour le compte de l'Organisation, aux activités des réseaux d'organisations multilatérales compétents en matière de déontologie, afin de maintenir les compétences requises au niveau voulu et d'adapter les pratiques recommandées en matière de sensibilisation à la déontologie, de promotion de l'éthique et de respect des règles y afférentes ;**  
**j) veiller au respect de l'obligation redditionnelle dans la gestion des ressources (financières, humaines et matérielles) de l'OMPI ; et**  
**k) exercer toute autre fonction que le Directeur général juge appropriée pour le Bureau.**

Les attributions énoncées ne diffèrent pas considérablement de celles indiquées dans le mandat initial de 2010<sup>20</sup>. Les principales activités menées par le Bureau de la déontologie de l'OMPI afin de s'acquitter des

responsabilités qui lui sont confiées sont décrites ci-après.

### **Coopération interne et promotion d'un comportement éthique**

En vue de remplir son mandat, le Bureau de la déontologie collabore avec toutes les unités administratives concernées au sein de l'OMPI. Ainsi, en ce qui concerne les activités de formation et de sensibilisation, il travaille en étroite collaboration avec le Département de la gestion des ressources humaines (DGRH), comme le prévoit son mandat, ainsi qu'avec le Bureau du médiateur. Dans le domaine de l'élaboration des politiques, le Bureau de la déontologie collabore avec le Bureau du conseiller juridique. Et s'agissant des questions d'audit, en ce qui concerne le suivi de la mise en œuvre des recommandations ou dans le cadre d'ordres de service le prescrivant expressément, il collabore avec la Division de la supervision interne (DSI).

Dans le cadre de son rôle consultatif et en ce qui concerne les activités liées aux politiques assignées au Bureau de la déontologie, ce dernier collabore avec les services concernés. Ainsi, il peut se mettre en rapport avec le Bureau du conseiller juridique, le DGRH, la DSI ou le Bureau du médiateur pour des avis sur des règles spécifiques en matière de ressources humaines ou sur des questions de droit administratif ou institutionnel. Tout avis demandé

20 Ordre de service n° 25/2010.

est limité aux questions essentielles en rapport avec le sujet, dans le respect de la vie privée et de l'anonymat de la ou des personnes concernées, afin de ne pas divulguer d'informations sur une situation spécifique qui pourrait conduire à leur identification. Si la personne qui sollicite son avis ne souhaite pas préserver la confidentialité des échanges avec les services susmentionnés, il n'en demeure pas moins que le Bureau de la déontologie, si et quand on lui demande de fournir des informations, ne confirme ni ne dément que le membre du personnel a fait appel à ses services. Même si un fonctionnaire communique des informations pertinentes à d'autres instances, le Bureau de la déontologie continue à se sentir tenu de respecter la confidentialité de ces informations, à moins que le fonctionnaire n'exprime explicitement son souhait de voir cette confidentialité levée (comme indiqué ci-dessus).

La déontologie et le respect des normes sont traités séparément à l'OMPI. Néanmoins, la lutte contre la fraude est un domaine important de convergence et de coopération entre les deux fonctions. Dans le cadre de la Politique de l'OMPI en matière de prévention et de détection de la fraude et d'autres actes prohibés, les stratégies visant à garantir que le risque de fraude est atténué et analysé sont mises en œuvre par le Bureau du contrôleur (service chargé de contrôler la conformité aux normes). Le Bureau

du contrôleur, en collaboration avec la DSI et d'autres unités administratives, mène des stratégies proactives pour s'assurer que le risque de fraude est atténué et analysé. Il est également responsable de l'examen régulier de la politique antifraude, de l'évaluation des risques et des contrôles antifraude. L'annexe de l'ordre de service relatif à la politique en matière de prévention et de détection de la fraude, qui décrit les rôles et responsabilités en matière de fraude, mentionne spécifiquement que le chef du Bureau de la déontologie fournit des avis confidentiels et donne des orientations aux supérieurs hiérarchiques et aux membres du personnel sur les situations qui soulèvent des dilemmes d'ordre éthique. Ce rôle du Bureau de la déontologie est également mentionné dans le cours de formation obligatoire en ligne de sensibilisation à la fraude élaboré par le Bureau du contrôleur, qui comprend des références aux normes éthiques et à l'intégrité<sup>21</sup>.

21 Ordre de service n° 10/2019, Politique de l'OMPI en matière de prévention et de détection de la fraude et d'autres actes prohibés.

## Bref historique du Bureau du médiateur de l'OMPI\*

**2009** – En 2008, la fonction de médiateur a vu le jour pour répondre à un besoin spécifique. Une année plus tard, elle est devenue permanente avec la création du Bureau du médiateur, intervenue à la suite d'une recommandation formulée dans son rapport par la personne ayant occupé le poste. Conformément à une autre recommandation formulée dans ce rapport, les rapports du médiateur sont transmis à l'ensemble du personnel sur l'Intranet de l'OMPI.

Cette même année, le médiateur de l'OMPI a rejoint le réseau des Ombudsmans et médiateurs des Nations Unies et des organisations internationales apparentées (UNARIO), qui compte notamment les institutions de Bretton Woods, la Banque africaine de développement, l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (CERN) et le comité international de la Croix-Rouge (CICR). Les membres de ce réseau se réunissent chaque année pour échanger sur des questions professionnelles d'intérêt commun.

**2013** – Le Bureau du médiateur est pleinement intégré au système de justice interne de l'OMPI à l'occasion d'une refonte de ce dernier. Des articles concernant le règlement informel des différends et la prévention sont ajoutés au chapitre XI du Statut et Règlement du personnel. L'article 11.3 est consacré

au règlement informel des différends, tandis que le rôle et le mandat du Bureau du médiateur sont décrits dans la disposition 11.3.1. Un groupe de travail dirigé par des membres du personnel est créé pour élaborer une initiative intitulée "Favoriser un environnement de travail harmonieux et empreint de respect", qui encourage le personnel à rechercher autant que possible des solutions informelles aux problèmes rencontrés sur leur lieu de travail, complétant ainsi l'intégration du Bureau du médiateur au système de justice interne de l'Organisation.

**2014** – La première édition du Guide de l'OMPI pour un environnement de travail harmonieux et empreint de respect est publiée. Une version actualisée est publiée chaque année depuis.

**2015** – L'OMPI a mis en place un cours de gestion des conflits obligatoire pour tout son personnel. Lors d'une première phase intense, plus de 600 membres du personnel se sont inscrits en quelques semaines. Depuis, des sessions régulières ont été organisées (cinq par an, en général) en français et en anglais pour inclure les nouveaux arrivants à l'OMPI, ainsi que les membres du personnel qui n'ont pas eu la possibilité de suivre le cours plus tôt. Le Bureau du médiateur participe régulièrement à cette formation.

**2016** – Il a été proposé que le médiateur se rende dans les bureaux extérieurs de l'OMPI pour élargir le rayon d'action du Bureau du médiateur et assurer à tous les membres du personnel un accès équitable à ses services. En collaboration avec le Bureau de la déontologie, il a été convenu qu'au cours de ces visites, le médiateur fournirait également des orientations sur le Code de déontologie de l'OMPI et les services offerts par le Bureau de la déontologie. Le médiateur s'est depuis rendu dans deux bureaux extérieurs (à Singapour et à Moscou).

**2018** – Le Bureau du médiateur a lancé un réseau d'entraide par les pairs appelés "Relais". Les relais sont des bénévoles formés et assistés par le Bureau du médiateur pour fournir des conseils et une orientation de première ligne sur la manière de gérer les tensions et autres problèmes sur le lieu de travail pour éviter leur transformation en conflit.

**2019** – L'OMPI a mis en place une formation obligatoire au respect sur le lieu de travail comprenant deux modules : le premier est constitué d'un tronc commun à tous les membres du personnel, et le second s'adresse aux fonctionnaires ayant des responsabilités de gestion d'équipe. En 2019 également, le droit de déposer une plainte formelle en cas de harcèlement, d'abus ou de discrimination a été étendu aux non-fonctionnaires. Cette mesure augmente

les chances de résolution informelle des conflits en offrant la possibilité de faire appel aux services du Bureau du médiateur, qui n'existait pas auparavant.

Au fil des ans, le Bureau du médiateur a collaboré avec le Bureau de la déontologie (et avec d'autres services de soutien au personnel) dans la mesure où le respect des principes de confidentialité et d'indépendance le permettait.

\*Source : Marc Fleggenheimer.  
Médiateur de l'OMPI

## Coopération interne pour la fourniture de conseils

L'expérience a montré que les membres du personnel ne savaient pas toujours exactement à qui s'adresser pour obtenir des conseils. Lorsqu'une question ne relève pas de son mandat, le Bureau de la déontologie renvoie le membre du personnel vers le service compétent.

Une bonne entente professionnelle entre le Bureau de la déontologie et les autres services de l'Organisation est essentielle à son bon fonctionnement, en particulier le Bureau du médiateur, le DGRH, la DSI et le Bureau du conseiller juridique. Pour satisfaire l'exigence énoncée dans son mandat quant à la mise en place de partenariats internes et externes visant à promouvoir un comportement éthique et le respect des règles de déontologie, le Bureau de la déontologie

se réunit régulièrement avec les services compétents de l'Organisation pour traiter les questions portant sur des domaines qui requièrent une coopération<sup>22</sup>.

L'examen de certains cas avec le consentement du membre du personnel concerné peut également être nécessaire, par exemple dans le cadre de la Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés<sup>23</sup>, lorsqu'un risque de représailles existe. Des réunions entre le Bureau d'éthique, le médiateur, le DRH ou le BID peuvent également être utiles lorsque des tendances ou des circonstances le justifient, ou lorsqu'il y a potentiellement lieu de s'inquiéter.

22 Voir également l'Audit du cadre éthique de l'OMPI du 6 mars 2017 (référence : IA 2016-06).

23 Ordre de service n° 33/2017.

## Où obtenir des conseils à l'OMPI ?

Bureau de la déontologie	Ressources humaines	Médiateur	Division de la supervision interne
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avis confidentiels sur les conflits d'intérêts</li> <li>• Avis confidentiels sur les activités en dehors du Bureau international</li> <li>• Avis confidentiels sur l'acceptation de dons, d'avantages provenant de tiers et de distinctions honorifiques</li> <li>• Formation à la déontologie</li> <li>• Mise en œuvre des politiques liées à la déontologie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions d'emploi et prestations</li> <li>• Gestion des performances</li> <li>• Formation et perfectionnement du personnel</li> <li>• Recrutement</li> <li>• Interprétation des politiques et des règles en matière de ressources humaines</li> <li>• Problèmes d'abus de pouvoir, de harcèlement, de discrimination</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistance informelle en cas de problème sur le lieu de travail et règlement extrajudiciaire des litiges</li> <li>• Écoute impartiale, accompagnement à la résolution de conflit</li> <li>• Intervention informelle d'un tiers ou renvoi vers une médiation.</li> </ul> <p>(Tout cela dans la plus stricte confidentialité)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allégations d'actes répréhensibles</li> <li>• Enquêtes</li> </ul>

## Quatre grands domaines d'activité

Les activités du Bureau de la déontologie relèvent de quatre grands domaines :

- sensibilisation et formation ;
- fourniture d'avis confidentiels sur des questions de déontologie ;
- définition de normes et élaboration de politiques ; et
- mise en œuvre des politiques confiées au Bureau de la déontologie.

Ces domaines sont traités plus en détail ci-dessous.

### *Sensibilisation et formation*

La direction de l'OMPI et le Bureau de la déontologie attachent une importance particulière à la sensibilisation et à la formation du personnel. Selon le CCI, la formation – y compris les activités interactives de formation, d'enseignement et de sensibilisation en ligne – est une activité essentielle, car elle peut contribuer à faire connaître les politiques, procédures et directives en matière de déontologie à tous les membres du personnel de l'Organisation. Le rapport du CCI suggère de rendre la formation à la déontologie obligatoire pour l'ensemble du personnel et de prévoir des cours de remise à niveau réguliers obligatoires. Il recommande en outre que les chefs de secrétariat prennent l'initiative à cet égard.

Depuis 2012, l'OMPI propose des programmes de formation à la déontologie et à l'intégrité à l'ensemble de son personnel et de ses équipes d'encadrement, y compris la haute direction. Le Directeur général a participé à l'une des premières sessions de cette formation à la déontologie et l'intégrité organisée en 2012<sup>24</sup>.

Les objectifs de la formation sont les suivants :

- renforcer la culture de l'éthique ;
- faire connaître à travers l'Organisation les principes, politiques, outils et considérations relatifs à un comportement éthique au sein de l'OMPI ;
- renforcer la confiance entre collègues et entre les chefs et leurs subordonnés, et accroître le niveau de confiance envers l'Organisation ;
- promouvoir la responsabilité dans les prises de décisions ; et
- renforcer les principes éthiques en matière de gestion, avec une direction qui donne le ton.

24 Voir également la recommandation n° 10 du rapport JIU/REP/2010/3 du CCI : "Les chefs de secrétariat devraient veiller à ce qu'une formation obligatoire en déontologie soit dispensée à tous les fonctionnaires de leur organisation, y compris par des cours obligatoires de recyclage tous les trois ans, et ils devraient donner l'exemple en participant à cette formation".

Les programmes de formation visent à :

- assurer une compréhension commune du sens de l'éthique et de l'intégrité dans un cadre professionnel, et l'importance du comportement éthique pour la réputation de l'Organisation ;
- veiller à ce que tout le personnel reçoive une formation sur les principes éthiques essentiels ;
- promouvoir un message cohérent sur l'éthique et les normes de comportement attendues à l'OMPI ; et
- sensibiliser aux mécanismes en place pour appuyer le personnel.

À l'OMPI, la formation est dispensée à tous les membres du personnel dès leur entrée en fonction dans le cadre d'un stage d'initiation obligatoire. En outre, tout le personnel est tenu de suivre une formation en ligne sur la déontologie et l'intégrité. La formation en ligne permet aussi de proposer régulièrement des cours de remise à niveau. Le Bureau de la déontologie offre également des activités de formation et de sensibilisation spécifiques par secteur et par thème.

Toutes les activités de formation et de sensibilisation à la déontologie et à l'intégrité couvrent les principes et valeurs éthiques en vigueur à l'OMPI, mettant l'accent sur des domaines particuliers avec des exemples et des études de cas, ainsi que sur des

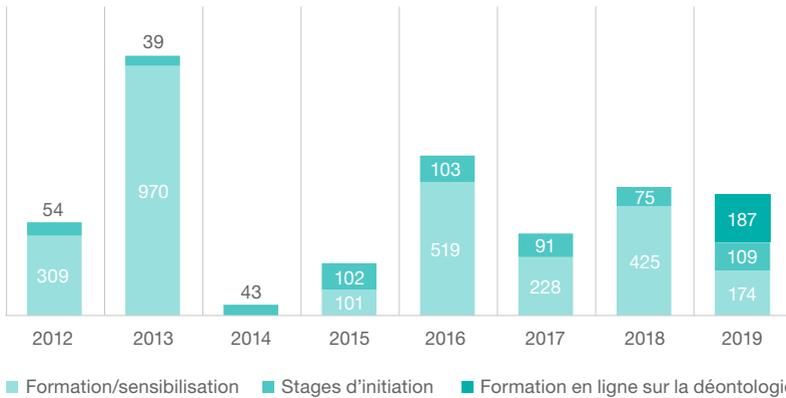
modèles de prise de décisions éthiques. Dans toutes ces activités, des débats interactifs ont lieu sur les obstacles courants à une conduite éthique et sur les moyens d'y remédier. Toutes les activités donnent des informations sur le Bureau de la déontologie, ses activités et les services qu'il fournit au personnel, comme sa permanence téléphonique 24 heures sur 24 et sept jours sur sept.

Depuis 2012, le Bureau de la déontologie gère un site Intranet complet consacré à la déontologie de l'OMPI, qui est régulièrement mis à jour. Le Code de déontologie de l'OMPI, le Guide de l'éthique à l'OMPI (notamment un recueil de politiques et de principes en matière d'éthique à l'OMPI et des explications claires) ainsi que des liens vers des ressources et des informations de base pertinentes sont publiés sur le site.

Le graphique ci-dessous montre le nombre de formations à la déontologie et à l'intégrité dispensées au personnel depuis le lancement des activités de formation en 2012. La formation en ligne à la déontologie a été lancée en 2019.

En 2017, le Bureau de la déontologie a mis en place une autre stratégie de sensibilisation visant à susciter des débats ouverts sur l'éthique dans la pratique. Des conférenciers de renom issus d'horizons culturels différents, combinant un large éventail

## Formation à l'éthique et à l'intégrité



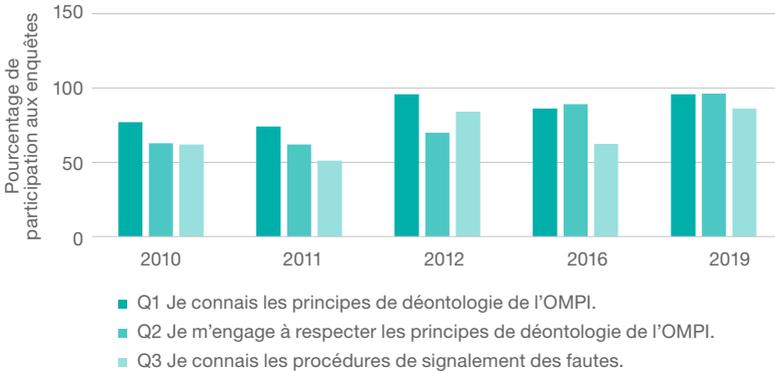
d'expériences dans le domaine de l'éthique et dont beaucoup possédaient des compétences techniques spécialisées, ont été invités à donner des conférences.

La première conférence organisée dans le cadre de cette stratégie fut une conférence générale sur l'éthique dans la communication donnée par Mme Onora O'Neill, professeure au Royaume-Uni, en novembre 2017. La forte participation et la mobilisation active du personnel de l'OMPI ont montré que l'objectif de réflexion sur les comportements éthiques dans le cadre professionnel était atteint. Les commentaires reçus étaient également positifs. Parmi les suggestions formulées par le public et par d'autres personnes ayant entendu parler de cette conférence organisée par l'OMPI, il y avait notamment celle d'ouvrir les futures conférences à un cercle plus large dépassant le personnel de

l'OMPI. C'est pour répondre à cette demande et à ces suggestions que la série de conférences publiques de l'OMPI sur l'éthique a été lancée en 2018<sup>25</sup>. Ces conférences publiques annuelles réunissent, aux côtés du personnel de l'OMPI, des membres de la communauté diplomatique, du personnel des Nations Unies et de ses agences spécialisées et d'autres organisations internationales, des représentants d'organisations non gouvernementales (ONG) et de la communauté universitaire, ainsi que des étudiants.

25 Ces conférences publiques ont suscité un vif intérêt au-delà du seul cercle de l'OMPI. Le magazine UN Special a publié des entretiens avec deux des conférenciers, à savoir M. Peter Singer dans son numéro de mai 2018 (UN Special n° 779) et M. van den Hoven dans son numéro de décembre 2019/janvier 2020 (UN Special n° 796). Entretiens réalisés par Mme Sarah Jordan, rédactrice en chef adjointe de UN Special, voir : <https://www.unspecial.org>.

## Sensibilisation à la déontologie



Elles sont venues enrichir les activités de la Genève internationale. À ce jour, l'OMPI demeure la seule organisation des Nations Unies à présenter des conférences publiques sur l'éthique.

### La série de conférences publiques de l'OMPI sur l'éthique

**2017** – Onora O'Neill (Royaume-Uni)  
Conférence générale intitulée "L'évolution de l'éthique dans la communication"

**2018** – Peter Singer (Australie)  
Conférence publique intitulée "Éthique, technologie et avenir de l'humanité"

**2019** – Julian Baggini (Royaume-Uni)  
Conférence publique intitulée "Culture, caractère et éthique : dilemmes éthiques dans les organisations internationales"

**2020** – Jeroen van den Hoven (Pays-Bas)  
Conférence publique intitulée "L'éthique et la technologie face aux défis mondiaux : pour une innovation responsable"

### Résultats des activités de formation et de sensibilisation

*Climat et sensibilisation en matière de déontologie à l'OMPI*

Pour évaluer les effets de la formation et de la sensibilisation, des enquêtes ont été réalisées après les formations. Depuis 2010, l'OMPI mesure également la sensibilisation du personnel aux questions de déontologie<sup>26</sup>. Cette mesure montre une corrélation entre les activités de sensibilisation du Bureau de la déontologie et la sensibilisation du personnel aux questions de déontologie. Il apparaît clairement que la formation et la sensibilisation ont des effets positifs. La dernière enquête (2019) montre qu'environ 96% du personnel de l'OMPI connaît les principes de l'OMPI en matière d'éthique et s'engage à les respecter (voir le tableau ci-dessus).

26 Des enquêtes ont été réalisées en 2010, en 2011, en 2012, en 2016 et en 2019.

## Fourniture d'avis confidentiels sur des questions de déontologie

Conformément au paragraphe 5 de son mandat, le Bureau de la déontologie doit fournir des avis et des orientations confidentiels en matière de déontologie aux fonctionnaires et autres membres du personnel. Le mandat confère également au Bureau la responsabilité de rendre tout autre avis autorisé et de prendre toute initiative de nature à favoriser la bonne interprétation et le respect des règles de déontologie et des stratégies, programmes et politiques en la matière.

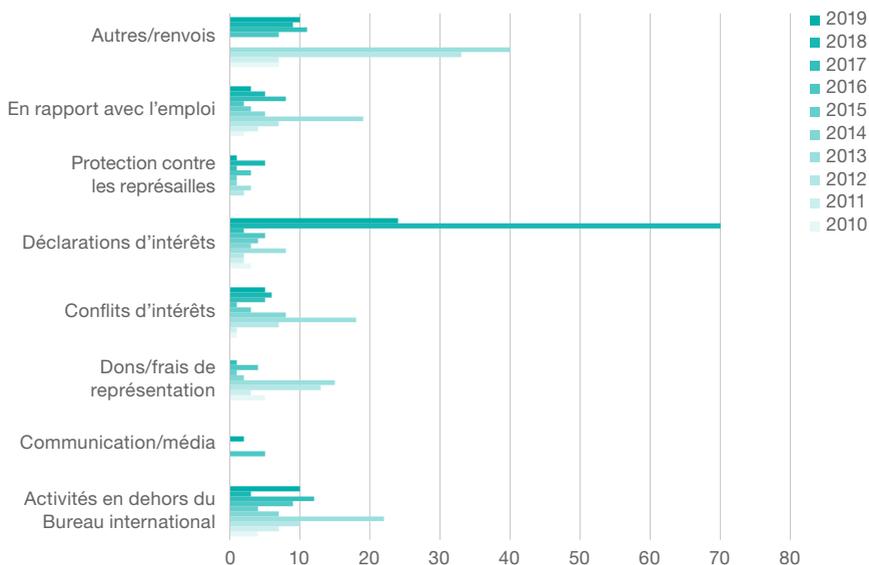
La fonction consultative du Bureau de la déontologie, accessible à tous les membres du personnel et à toute

autre personne désireuse d'obtenir des conseils confidentiels en matière de déontologie, demeure un outil bien exploité. Les États membres ont, à l'occasion, sollicité eux aussi l'avis du Bureau de la déontologie.

Ces avis ont été dispensés de manière ponctuelle et non institutionnelle.

La plupart des activités de conseil du Bureau de la déontologie sont, par nature, axées sur la demande. Le Bureau a également l'obligation de fournir des avis autorisés de nature à favoriser la bonne interprétation et le respect des règles de déontologie et des stratégies, programmes et politiques en la matière. En vertu de cette obligation, le Bureau de la

## Demandes d'avis en matière de déontologie



déontologie a, à quelques reprises lorsque la situation l'exigeait, fait part de son point de vue à la direction ou aux fonctionnaires compétents au sein de l'organisation. Avant de prendre des mesures en vertu de cette disposition de son mandat, le Bureau de la déontologie vérifie généralement les faits et les règles applicables, et détermine si des mesures pertinentes ont déjà été prises. En s'appuyant sur l'autorité morale dont l'Organisation l'a investi, le Bureau de la déontologie attire ensuite l'attention des instances compétentes sur la question. Cela se fait généralement au moyen d'un questionnement critique. Le cas échéant, un avis consultatif peut être communiqué.

Le Bureau de la déontologie est régulièrement sollicité pour conseiller le personnel. Les demandes d'avis concernent généralement les activités exercées en dehors du Bureau international, les conflits d'intérêts, les déclarations d'intérêts ou les investissements, les dons ou les frais de représentation. Des avis sont également sollicités sur des questions se rapportant à l'emploi, à la protection contre les représailles et à une multitude d'autres sujets, tels que les questions juridiques personnelles, les enquêtes, les fautes présumées ou autres questions de conformité. Lorsque ces questions ne relèvent pas du mandat du Bureau de la déontologie, les membres du personnel sont orientés vers l'instance compétente.

Entre 2010 et 2019, le Bureau de la déontologie a reçu 516 demandes d'avis. Le tableau de la page ci-contre indique le nombre de demandes adressées au Bureau de la déontologie au cours de la période 2010-2019.

Il montre que le Bureau de la déontologie est le plus souvent consulté au sujet des activités exercées en dehors du Bureau international (88 demandes, soit 17% des demandes), des conflits d'intérêts (55 demandes, soit 10%) et des questions liées à l'emploi (58 demandes, soit 11%). L'augmentation soudaine des demandes d'avis sur les déclarations d'intérêts en 2018 se traduit par un pourcentage élevé pour cette catégorie (123 demandes, soit 24%). Sans l'année 2018, ces demandes représenteraient environ 10% des demandes globales en moyenne. L'augmentation marquée des demandes d'avis en 2018 est liée à l'entrée en vigueur d'une nouvelle Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts en 2017<sup>27</sup>.

Les avis demandés sur les activités exercées en dehors de l'Organisation peuvent porter sur les activités universitaires des membres du personnel, telles que l'enseignement dans des établissements universitaires en Suisse ou dans d'autres pays, d'autres missions ou activités universitaires, ou la participation à des

27 Ordre de service n° 36/2017.

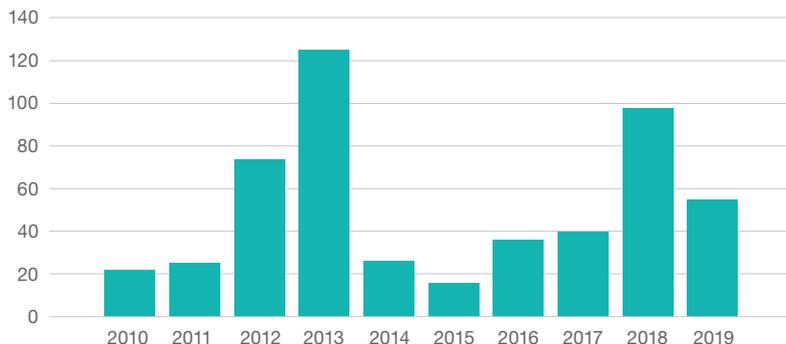
comités consultatifs d'établissements universitaires ou d'ONG. Les avis demandés concernent aussi souvent la procédure à suivre pour obtenir l'autorisation de publier des articles de recherche ou des œuvres de fiction en dehors de l'Organisation. L'autorisation d'exercer des activités en dehors du Bureau international doit être demandée au Directeur du DGRH, en vertu de l'autorité qui lui est déléguée par le Directeur général.

Les fonctionnaires n'ont besoin d'aucune autorisation pour s'adonner à des activités à caractère social, artistique, religieux ou caritatif. Ils peuvent se livrer à ces activités comme bon leur semble, sous certaines conditions. Le Bureau de la déontologie est régulièrement consulté par les fonctionnaires souhaitant être rassurés quant au fait que cette règle s'applique à leur situation particulière<sup>28</sup>.

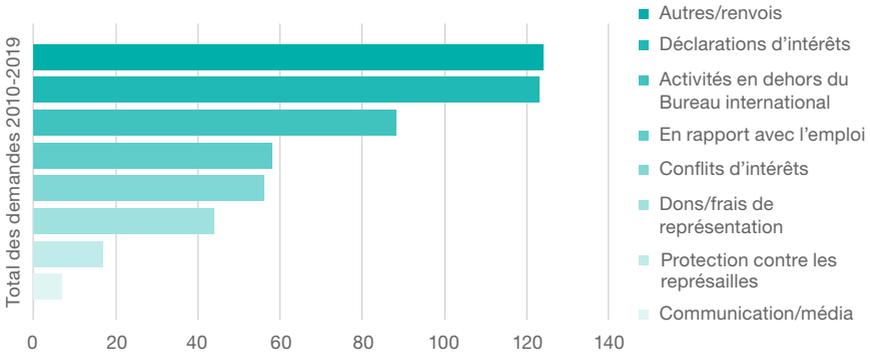
Les fonctionnaires sont également libres de poursuivre des études. En effet, l'OMPI encourage la formation continue de son personnel. Ce n'est qu'en de rares occasions que l'avis du Bureau de la déontologie a été sollicité concernant la poursuite d'études.

28 Les activités particulières exercées en dehors du Bureau international comprennent les activités à caractère social, artistique, religieux ou caritatif. Le fonctionnaire peut se livrer à de telles activités privées non rémunérées si elles n'ont aucun rapport avec ses fonctions officielles ou avec l'Organisation, et si elles ont lieu en dehors des heures de travail ou pendant que le fonctionnaire est en congé, à la discrétion de ce dernier. Le fonctionnaire doit dans tous les cas s'assurer que l'activité est et reste compatible avec sa qualité de fonctionnaire international (paragraphe 15 de l'ordre de service n° 1/2018, Activités exercées en dehors du Bureau international).

### Augmentation des demandes d'avis en matière de déontologie



### Avis en matière de déontologie par thème



S'agissant des activités politiques, le Statut et Règlement du personnel de l'OMPI, conformément aux normes de conduite de la fonction publique internationale, qui sont également applicables, est clair : l'indépendance et l'impartialité requises par le statut des fonctionnaires ne leur permettent pas de se porter candidats à des fonctions politiques locales ou nationales ni d'en occuper.

Le Bureau de la déontologie a parfois reçu des demandes d'explications sur les règles et sur la question de savoir si ces activités sont autorisées lorsque le fonctionnaire est en congé. Les règles sont claires : les fonctionnaires en congé, avec ou sans solde, restent des fonctionnaires internationaux au service de l'OMPI et demeurent donc soumis aux règles de l'Organisation, y compris l'interdiction formelle de se porter candidat à une fonction politique locale ou nationale ou d'exercer une

telle fonction.

La question de savoir s'il est permis de recevoir une rémunération pour une activité exercée en dehors du Bureau international est souvent posée. C'est au directeur du DGRH qu'il appartient de déterminer si et quand une telle rémunération peut être acceptée. En fonction de la situation donnée, les hauts fonctionnaires devront déclarer les revenus supplémentaires dans leur déclaration de situation financière annuelle. En tout état de cause, les règles relatives à l'imposition des revenus non OMPI, que les fonctionnaires sont également tenus d'observer, s'appliqueront à ces revenus.

#### *Demandes d'avis au Bureau de la déontologie : les chiffres*

Depuis la création du Bureau, les demandes n'ont cessé d'augmenter.

Le Bureau reçoit en moyenne 51 demandes par an. Si l'on exclut le nombre exceptionnellement élevé de demandes d'avis en 2012 et 2013 (dû à une campagne de sensibilisation intensive) et en 2018 (dû à l'entrée en vigueur d'une nouvelle politique en matière de déclaration de situation financière), la moyenne avoisine les 32 demandes par an. On observe une augmentation constante de la demande d'avis au Bureau de la déontologie, qui est passée de 22 demandes en 2010 à 55 demandes en 2019.

### **Établissement de normes et élaboration et mise en œuvre des politiques**

Politique de l'OMPI en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts

Le paragraphe 5 de son mandat attribue également au Bureau de la déontologie la responsabilité d'administrer la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts de l'Organisation et les programmes connexes. Ainsi, depuis 2013, le Bureau de la déontologie de l'OMPI est chargé de la mise en œuvre de cette politique. Dans sa version antérieure, cette politique prévoyait la déclaration des intérêts financiers conformément aux normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS) et la déclaration d'autres intérêts. La Politique en matière de déclaration de situation financière et

de déclaration d'intérêts entrée en vigueur en 2017 prévoit elle aussi la déclaration des intérêts financiers et le respect des normes IPSAS par les hauts fonctionnaires et les autres catégories de personnel désignées, et introduit un certain nombre de changements, dont l'examen des déclarations par un examinateur externe.

Cette politique vise à trouver le bon équilibre entre la nécessité d'obtenir des informations et le droit des fonctionnaires au respect de la vie privée, tout en tenant compte du dispositif de gestion des risques et du système de contrôle interne mis en œuvre par le Secrétariat, ainsi que des pratiques recommandées en la matière.

Les objectifs de la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts sont les suivants :

- promouvoir la transparence et la responsabilité ;
- renforcer la confiance interne et celle du grand public dans l'intégrité de l'Organisation ; et
- aider l'Organisation à gérer le risque de conflits d'intérêts réels ou apparents grâce à la divulgation, à l'atténuation et à la prévention.

La politique de 2017 prévoit la présentation annuelle des déclarations par les fonctionnaires désignés et leur examen par un examinateur externe dont le rôle est déterminé par cette politique.

Le premier exercice, comprenant l'examen des déclarations soumises par un examinateur externe, a eu lieu en 2018. À l'issue de la procédure, conformément à ce que prévoit la politique, l'examineur externe a remis un rapport au Directeur général.

L'examen et l'analyse des formulaires de déclaration des participants effectués par l'examineur externe se sont appuyés sur les ordres de service en la matière, sur les connaissances et l'expérience obtenus grâce à des programmes de déclaration similaires, sur les consultations menées auprès du Bureau de la déontologie de l'OMPI et sur des recherches indépendantes, selon que de besoin, pour évaluer les éventuels conflits.

Un petit pourcentage de formulaires de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts est choisi au hasard chaque année dans le cadre d'un processus de vérification supplémentaire. Les fonctionnaires sont tenus de fournir des documents établis par des tiers pour tous les éléments déclarés afin de permettre la vérification de l'exactitude et de l'exhaustivité de ces informations.

Le Bureau de la déontologie fournit des orientations et un appui fonctionnel et technique aux fonctionnaires qui sont tenus de présenter une déclaration d'intérêts. Cela inclut la fourniture de conseils, à la demande, sur la gestion des conflits d'intérêts.

### Message de l'examineur externe

En 2018, le cabinet KPMG LLP (KPMG) a été désigné en tant qu'examineur externe pour le programme annuel de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts de l'OMPI. Cette politique majeure s'inscrit dans la stratégie globale de l'OMPI qui vise à promouvoir la transparence, la responsabilité et la confiance dans l'intégrité de l'Organisation, ainsi que sa gestion du risque de conflits d'intérêts réels et apparents.

Forte de son expérience auprès d'organisations analogues, KPMG aide le Bureau de la déontologie de l'OMPI à communiquer les attentes, à dispenser des formations sur le programme, à fournir un système de déclaration en ligne de premier ordre et à examiner en toute confidentialité les informations financières des hauts fonctionnaires. Les observations éventuelles sont examinées avec la cheffe du Bureau de la déontologie de l'OMPI et les mesures correctives communiquées aux fonctionnaires concernés, le cas échéant.

Comme pour les programmes analogues d'autres organisations, KPMG collabore avec l'OMPI pour s'assurer que l'examen se fonde sur la politique de l'Organisation

en matière de déontologie. L'OMPI attache une importance particulière aux intérêts financiers et externes impliquant des organisations qui œuvrent dans le domaine de la propriété intellectuelle.

KPMG traite les informations fournies par les particuliers en toute confidentialité et soumet le système de déclaration à des tests de sécurité rigoureux. L'examineur externe a établi de bonnes relations de travail avec le Bureau de la déontologie de l'OMPI, ce qui a contribué de manière significative au succès du programme.

*Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés*

Au titre du paragraphe 5 de son mandat, le Bureau de la déontologie s'acquitte également des responsabilités qui lui incombent en vertu de la Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés (ci-après "Politique de protection contre les représailles").

Cette politique fait obligation au personnel et aux fonctionnaires<sup>29</sup> de signaler toute faute qui, si elle était avérée, serait manifestement préjudiciable aux intérêts, aux opérations ou à la gouvernance de l'Organisation. Aussi, à travers cette politique, l'OMPI veille à ce que les éventuelles irrégularités soient signalées sans tarder afin que les mesures appropriées puissent être

prises rapidement, dans l'intérêt de l'Organisation. L'obligation de signaler toute violation du Statut et Règlement du personnel est énoncée dans les normes de conduite de la fonction publique internationale de 2013 établies par la Commission de la fonction publique internationale (ci-après "Normes de conduite de la CFPI")<sup>30</sup>.

La Politique de protection contre les représailles illustre bien la nature même du rôle du Bureau de la déontologie en ce qui concerne le signalement d'une faute, à savoir protéger contre les représailles toute personne qui signale une faute. Dans le jargon populaire, les expressions "lanceur d'alerte" et "signalement d'irrégularités" sont souvent utilisées. L'expression "signalement d'irrégularités" a des connotations différentes selon les cultures et les pays. Dans certaines cultures, elle a une connotation historiquement chargée et négative.

29 "Personnel" et "fonctionnaires" doivent être interprétés au sens large comme englobant tous les membres du personnel.

30 Commission de la fonction publique internationale, Normes de conduite de la fonction publique internationale (2013).

La Politique de protection contre les représailles définit le cadre général pour la protection contre tout acte de représailles des membres du personnel qui collaborent à une activité de supervision définie dans la politique ou qui, de bonne foi, signalent une faute qui, si elle est avérée, serait manifestement préjudiciable aux intérêts, aux opérations ou à la gouvernance de l'Organisation. L'OMPI s'attache à protéger le personnel de l'Organisation qui participe à différents types d'activités de supervision telles qu'elles sont définies dans la politique ou qui signalent des fautes. Cette politique prévoit des mécanismes pour le signalement des fautes présumées ainsi que des mesures de protection contre les représailles, et offre donc une alternative sûre au silence.

Conformément à cette politique, les plaintes pour représailles peuvent être déposées auprès du Bureau de la déontologie, qui procède à un examen préliminaire pour déterminer si le requérant a participé à une activité protégée. Sur la base de l'examen préliminaire de la plainte, le Bureau de la déontologie détermine s'il existe une présomption de représailles, à la suite de quoi il peut formuler un avis sur la protection qu'il convient d'accorder au fonctionnaire concerné. Les fonctionnaires ont le droit de demander un réexamen externe, par une entité désignée, des décisions prises par le Bureau de la déontologie de l'OMPI à l'issue de l'examen

préliminaire. Conformément à cette politique (adoptée en 2017), le Bureau de la déontologie du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) agit en qualité d'examineur externe.

Au cours de la période 2010-2019, sur les 516 demandes d'avis reçues, 3% (soit 17 demandes) concernaient la Politique de protection contre les représailles. La plupart des demandes portaient sur la question de savoir si une activité donnée était ou non protégée au titre de cette politique.

Il ressort des débats et analyses portant sur le rôle des bureaux de la déontologie du système des Nations Unies que bon nombre de ces analyses se concentrent exclusivement ou principalement sur les responsabilités qui leur incombent en vertu de la politique de protection contre les représailles qui, comme les chiffres le montrent, concernent une infime partie des activités des bureaux de la déontologie, y compris du Bureau de la déontologie de l'OMPI, ainsi qu'un petit nombre de membres du personnel. Dans la pratique, comme c'est le cas dans d'autres organisations, de nombreuses plaintes portées à l'attention des bureaux de la déontologie invoquant la Politique de protection contre les représailles concernent en fait des différends découlant de difficultés rencontrées sur le lieu de travail plutôt que des cas de fraude ou de fautes graves

qui pourraient être préjudiciables à la mission et aux opérations de l'Organisation. La pratique montre que les fonctionnaires et les membres du personnel ont recours à cette politique essentiellement comme un mécanisme de plainte supplémentaire dans le cadre de litiges liés au travail ou aux performances<sup>31</sup>.

Parfois, certains fonctionnaires font état de leurs allégations dans les médias. Cette façon de faire est contraire aux règles<sup>32</sup> ; il n'est pas approprié pour les fonctionnaires d'exprimer leurs griefs en public, y compris par l'intermédiaire des médias, ni de solliciter l'appui de missions diplomatiques (de leur pays d'origine ou d'autres pays) afin d'influencer les décisions du Bureau de la déontologie, y compris lorsque la Politique de protection contre les représailles est invoquée. Le Bureau de la déontologie devra préserver son indépendance à tout moment et se garder de toute influence émanant de sources extérieures, qu'il s'agisse de sources politiques ou des États membres. Son indépendance est nécessaire pour qu'il puisse prendre des décisions à l'abri de toute pression ou incitation.

31 La politique de l'ONU en matière de protection des lanceurs d'alerte – Deuxième partie, UN Special, juillet-août 2016, pp. 38- 39.

32 Statut et Règlement du personnel, et plus particulièrement les articles 1.4 et 1.5 ; Normes de conduite de la fonction publique internationale de 2013, et plus particulièrement les paragraphes 8 et 37.

Le Bureau de la déontologie s'attache à protéger les fonctionnaires contre les représailles, conformément aux politiques en la matière, et à fournir des orientations et des avis aux fonctionnaires et autres membres du personnel. Pour de nombreuses personnes, les différences entre le signalement d'une faute, le "signalement d'irrégularités" et la protection contre les représailles ne sont pas claires. Lorsqu'une question ne relève pas du mandat du Bureau de la déontologie, les fonctionnaires qui sollicitent un avis sont orientés vers les instances appropriées.

Les fonctionnaires peuvent, par exemple, être orientés vers la DSI ou le médiateur.

Le Bureau de la déontologie continue de s'employer sans relâche à faire en sorte que les fonctionnaires disposent des moyens nécessaires pour signaler les fautes graves sans crainte de représailles et qu'ils soient encouragés à le faire, afin que la Politique de protection contre les représailles puisse servir les objectifs de gouvernance qu'elle vise.

### **Coopération avec d'autres bureaux de la déontologie au sein du système multilatéral**

Le paragraphe 5 du mandat du Bureau de la déontologie mentionne la mise en place de partenariats

internes et externes et la participation et la contribution aux activités des réseaux d'organisations multilatérales compétents en matière de déontologie. Cette coopération contribue au maintien des compétences requises au niveau voulu et permet d'adapter les pratiques recommandées en matière de sensibilisation à la déontologie, de promotion de l'éthique et de respect des règles y afférentes de l'Organisation. Si les fonds et programmes des Nations Unies ont une base législative pour mener à bien cette coopération dans le cadre du Groupe de la déontologie des Nations Unies<sup>33</sup>, ce n'est pas le cas des institutions spécialisées telles que l'OMPI. L'OMPI participe et contribue à titre volontaire aux activités du Réseau Déontologie des organisations multilatérales. Ce réseau regroupe les services de déontologie des entités du système des Nations Unies, des organisations internationales affiliées et des institutions financières internationales, et permet l'échange d'information sur les politiques et pratiques en matière d'éthique.

Au fil des ans, le Bureau de la déontologie de l'OMPI est devenu un acteur à part entière au sein de la famille des bureaux de la déontologie du système des Nations Unies, avec lesquels il s'entretient régulièrement.

33 Circulaire du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies ST/SGB/2007/11, telle que modifiée par la circulaire ST/SGB/2007/11/Amend.1 publiée le 16 avril 2013.

Le Bureau de la déontologie de l'OMPI prend part en outre aux activités organisées dans le cadre de réseaux de bureaux de la déontologie extérieurs au système des Nations Unies (du secteur privé et de grandes ONG) et par des associations de déontologie suisses, entre autres. Ce faisant, le Bureau de la déontologie se tient informé des faits nouveaux et des pratiques recommandées dans ce domaine afin de maintenir les compétences requises au niveau voulu et d'adapter les pratiques recommandées en matière de sensibilisation à la déontologie, de promotion de l'éthique et de respect des règles y afférentes, pour le compte de l'Organisation.

Comme indiqué plus haut, dans le cadre des attributions qui lui incombent en vertu de son mandat, le Bureau de la déontologie a entrepris un ensemble d'activités au cours de ses 10 premières années d'existence<sup>34</sup>. Certaines tendances se dégagent : une augmentation du recours à ses services, un niveau élevé de connaissances en matière de déontologie au sein du personnel de l'OMPI, et un bon taux de participation des fonctionnaires aux événements organisés par le Bureau de la déontologie ainsi qu'un vif intérêt des

34 En vertu de l'Accord entre l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle et l'Union internationale pour la protection des obtentions végétales (Accord OMPI/UPOV, signé le 26 novembre 1982), le Bureau de la déontologie de l'OMPI fournit également des services à l'UPOV.

non-fonctionnaires de l'OMPI à l'égard des conférences publiques sur l'éthique.

Le paragraphe 6 du mandat du Bureau de la déontologie fait référence à l'Organe consultatif indépendant de surveillance (OCIS) de l'OMPI.

**Paragraphe 6. La relation entre le Bureau de la déontologie de l'OMPI et l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI est régie par le mandat de ce dernier et toute autre disposition réglementaire applicable.**

Le paragraphe 6 du mandat du Bureau de la déontologie fait référence à l'OCIS de l'OMPI, qui est un organe subsidiaire de l'Assemblée générale et du Comité du programme et budget (PBC) de l'OMPI. Le mandat de l'OCIS définit ses attributions, y compris à l'égard du Bureau de la déontologie<sup>35</sup>.

Conformément à son mandat, l'OCIS peut examiner les activités programmées par le Bureau de la déontologie (son programme de travail) et donner des avis à cet égard, examiner la mise en œuvre de ce programme de travail et donner des avis sur la qualité, l'efficacité et l'efficience de la fonction de déontologie. L'OCIS peut en outre examiner les politiques proposées en matière de déontologie et donner des

avis à ce sujet, donner un avis au chef du Bureau de la déontologie sur les cas d'atteinte importante à l'indépendance et à l'objectivité, y compris des conflits d'intérêts, et donner un avis au Directeur général sur la nomination et le licenciement du chef du Bureau de la déontologie<sup>36</sup>.

L'OCIS quant à lui est tenu de réexaminer périodiquement son mandat et de recommander les modifications qu'il juge appropriées, pour examen par le PBC<sup>37</sup>.

Deux sujets de préoccupation relatifs à la relation entre l'OCIS et les unités administratives de l'OMPI ont été portés à l'attention des États membres, à savoir les conflits d'intérêts potentiels parmi les membres de l'OCIS et les questions de confidentialité.

Le mandat de l'OCIS ne contient pas de directives détaillées sur les conflits d'intérêts. Comme le Corps commun d'inspection l'a indiqué dans son rapport sur les comités d'audit et de contrôle des entités des Nations Unies<sup>38</sup>, dans la majeure partie des cas, le mandat ou la charte des comités d'audit et de contrôle examinés ne contenaient pas de directives détaillées sur les conflits d'intérêts.

35 Aux termes de son mandat, l'OCIS doit être composé de personnes possédant des compétences et une expérience suffisantes, en l'espèce, en matière d'éthique.

36 Paragraphe 3.e) de la section B du mandat de l'OCIS de l'OMPI.

37 Paragraphe 29 du mandat de l'OCIS, tel qu'il figure à l'annexe III du Règlement financier et du règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI.

38 Voir le document JIU/REP/2019/6.

Le paragraphe 10 du mandat de l'OCIS prévoit que ses membres sont tenus de signer une déclaration d'intérêts, qui doit être faite par écrit, sans préciser les modalités d'établissement d'une telle déclaration<sup>39</sup>. Toutefois, les rapports de l'OCIS indiquent, en ce qui concerne les déclarations de conflits d'intérêts établies par ses membres, qu'une réponse orale à la question de savoir si un tel conflit existe ou non suffit à déclarer un éventuel conflit d'intérêts<sup>40</sup>.

Le fait que les membres de l'OCIS de l'OMPI puissent passer en revue entre eux leurs déclarations d'intérêts respectives faites non par écrit mais uniquement par oral est quelque peu préoccupant, car cela signifie que les normes applicables sont moins élevées

39 Dans son rapport annuel pour 2018, le Bureau de la déontologie indique que, conformément au paragraphe 9 de l'annexe III du Règlement financier et du règlement d'exécution du Règlement financier de l'OMPI, modifiée le 14 octobre 2015, "les membres de l'[Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI] OCIS signent une déclaration d'intérêts". Il est également indiqué dans ce rapport que l'OCIS a déclaré qu'il conserverait ses déclarations dans ses archives. WO/CC/75/INF/2, 23 juillet 2018, Comité de coordination de l'OMPI, soixante-quinzième session (quarante-neuvième session ordinaire).

40 Dans son rapport du 27 mai 2020, au titre du point de l'ordre du jour relatif à la déclaration concernant les conflits d'intérêts, l'OCIS indique ce qui suit : "Les membres [de l'OCIS] présents ont été priés de déclarer tout conflit d'intérêts effectif ou potentiel" et "aucun conflit d'intérêts n'a été signalé." – WO/IAOC/56/2, Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI, cinquante-sixième session, Genève, 22 – 23 avril 2020, rapport adopté par l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI.

pour les membres de l'OCIS que pour les membres de la haute direction de l'OMPI qui partagent des informations, y compris confidentielles, avec eux.

En vertu de la *Politique de l'OMPI en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts*, les hauts fonctionnaires sont tenus de rendre compte chaque année de leurs intérêts financiers et autres par écrit, dans un format défini, pour examen par un examinateur externe indépendant (voir ci-dessus). Les membres de la haute direction de l'OMPI sont en outre tenus de respecter les obligations qui leur incombent en vertu des Normes comptables internationales pour le secteur public (normes IPSAS).

La question de la confidentialité soulève également des préoccupations. Le mandat de l'OCIS ne prévoit aucune obligation de confidentialité pour ses membres. Toutefois, étant donné que les membres de l'OCIS ont le statut de consultants, ils sont tenus de signer une déclaration de confidentialité lors de leur engagement.

Pour l'heure, les fonctionnaires qui ont affaire avec l'OCIS partent du principe selon lequel ses membres se sont engagés à respecter la confidentialité<sup>41</sup>. Étant donné que l'OCIS est doté d'un vaste mandat et bénéficie d'un large

41 Lors de ses réunions avec l'OCIS, le Bureau de la déontologie a fait valoir à plusieurs reprises que cela ne devrait pas être le cas.

accès à l'information<sup>42</sup>, la mise en place d'un mécanisme formel établissant que les membres se sont acquittés des formalités requises et qu'il n'existe aucun conflit d'intérêts contribuerait à rassurer les fonctionnaires de l'OMPI ayant affaire avec l'OCIS sur le fait qu'ils peuvent partager des informations confidentielles avec eux.

La cheffe du Bureau de la déontologie a accès aux organes directeurs. Lorsque les circonstances l'exigent, par exemple lorsque l'OCIS ou ses membres outrepassent leur mandat ou en cas de violation réelle ou potentielle d'une règle, la cheffe du Bureau de la déontologie peut utiliser cet accès pour rendre compte des incidents en question.

Les organes consultatifs ne devraient pas assumer de fonctions opérationnelles, en particulier pour ce qui est des fonctions indépendantes. L'abus de surveillance et de conseils peut aisément se transformer en contrôle. Dans un tel cas, bien que le Bureau de la déontologie jouisse d'une indépendance opérationnelle vis-à-vis de la direction de l'Organisation, il risquerait dans les faits d'être

42 Voir le document JIU/REP/2019/6, "Les comités d'audit et de contrôle des entités des Nations Unies". Dans l'ensemble, comme indiqué dans le rapport, les compétences des comités d'audit et de contrôle, telles qu'elles sont définies dans le mandat ou la charte, leur permettent d'avoir un accès sans restriction aux membres du personnel, y compris l'équipe de direction et les non-fonctionnaires. Les comités ont également accès à toute information qu'ils jugent nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

subordonné au contrôle et aux conseils d'un tel organe de supervision. Cette supervision et ce contrôle porteraient alors atteinte à l'indépendance du Bureau de la déontologie, qui est au cœur même de son fonctionnement. L'OCIS rédige des rapports à l'issue de ses sessions. Avant d'établir la version finale de ses rapports, il soumet un projet à la cheffe du Bureau de la déontologie pour observations. Les rapports étant établis par l'OCIS, ce dernier n'est pas tenu de prendre en considération les observations formulées par la cheffe du Bureau de la déontologie. Toutefois, les références aux observations formulées par cette dernière sur les procédures peuvent rendre ces rapports plus exhaustifs et favoriser une meilleure compréhension par les États membres de la gouvernance interne de l'OMPI.

**Paragraphe 7. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI tient un registre confidentiel de ses avis et des informations qui lui sont communiquées.**

Le paragraphe 7 du mandat du Bureau de la déontologie (ordre de service n° 16/2020) constitue la base de la tenue de registre, qui repose sur le principe selon lequel les dossiers sont conservés et protégés tant qu'ils sont effectivement ou vraisemblablement utiles (période de conservation). Les registres confidentiels, électroniques et sur papier, sont conservés dans des systèmes sécurisés.

**Paragraphe 8. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI ne divulgue, de son propre fait ou sur réquisition, aucune information confidentielle portée à son attention ni ne révèle le nom de quiconque sollicite un avis ou des conseils confidentiels, sauf si cette personne l'y autorise ou renonce à la confidentialité, ou si une autorité compétente le lui ordonne.**

Le principe de confidentialité, qui constitue l'un des trois piliers du Bureau de la déontologie, est énoncé clairement dans son mandat. Le paragraphe 8 dispose expressément que les informations relatives aux questions portées à l'attention du Bureau de la déontologie sont confidentielles. Le Bureau de la déontologie est tenu à la confidentialité pour protéger parties, victimes ou témoins.

**Paragraphe 9. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI ne saurait se substituer aux mécanismes mis à la disposition des fonctionnaires et autres membres du personnel pour signaler une faute ou régler un différend, exception faite de certaines fonctions visées au paragraphe 5.f) ci-dessus.**

Le paragraphe 9 du mandat du Bureau de la déontologie indique expressément que ce dernier ne se substitue pas aux mécanismes mis à la disposition des fonctionnaires et autres membres du personnel pour signaler une faute ou

régler un différend. L'exception dont il est fait mention concerne la Politique de protection contre les représailles<sup>43</sup>. Les paragraphes 5 et 9 font référence à l'une des activités généralement attribuées aux fonctions de déontologie dans le système des Nations Unies, les organisations multilatérales et le secteur privé, à savoir la protection contre les représailles (communément appelée "protection des lanceurs d'alerte").

**Paragraphe 10. Toutes les unités administratives et l'ensemble du personnel de l'Organisation sont tenus de coopérer avec le Bureau de la déontologie de l'OMPI et de lui donner accès à tous les dossiers et documents à sa demande. Sont exclus de ce principe les dossiers médicaux, qui ne peuvent être mis à disposition sans le consentement exprès de la personne concernée.**

Le paragraphe 10 du mandat du Bureau de la déontologie est indispensable au bon fonctionnement du Bureau de la déontologie. Il lui permet d'obtenir les informations dont il a besoin pour s'acquitter de ses fonctions. Cette disposition, qui s'applique aux fonctionnaires et au personnel de l'OMPI, concerne l'accès à l'information. Il vise à permettre au Bureau de la déontologie d'établir les faits et de recueillir les informations nécessaires. Par exemple, le bureau peut avoir besoin d'informations sur le statut

43 Ordre de service n° 33/2017.

contractuel d'un fonctionnaire. La fonction d'établissement des faits revêt une importance particulière lorsqu'un fonctionnaire ou un membre du personnel demande au Bureau de la déontologie de déterminer, en vertu de la Politique de protection contre les représailles, s'il existe une présomption de représailles. À cette fin, il est nécessaire d'établir les faits pour déterminer si les allégations formulées semblent correctes, à première vue, ou si d'autres faits doivent également être pris en considération. D'autres domaines d'activité appellent également des exercices d'établissement des faits, par exemple dans le cas où le Bureau de la déontologie a besoin d'une confirmation quant à la question de savoir si une autorisation d'exercer une activité en dehors du Bureau international a été accordée, lorsque les règles l'exigent dans le contexte de la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts.

En vertu du paragraphe 11, l'obligation de coopérer est assortie d'une interdiction de représailles en raison de la communication d'informations.

**Paragraphe 11. Aucun membre du personnel portant une question à l'attention du Bureau de la déontologie de l'OMPI ou lui fournissant des informations ne peut faire l'objet de représailles du fait de cette action.**

Ce paragraphe vise à faciliter l'accès au Bureau de la déontologie. Les fonctionnaires et autres membres du personnel, indépendamment de leur statut contractuel ou de leur grade, ne doivent pas craindre de demander des conseils, même, ou surtout, lorsqu'ils portent à l'attention du Bureau de la déontologie une question concernant un haut fonctionnaire ou un supérieur hiérarchique. Le Bureau de la déontologie autorise la tenue de réunions avec des membres du personnel hors des locaux. Il est toujours fait mention de cette possibilité dans les cours d'initiation et les séances d'information. En outre, le Bureau de la déontologie se situe dans un endroit facilement accessible et où il n'y a pas trop de passage. Les membres du personnel ont la possibilité de rencontrer la cheffe du Bureau de la déontologie dans le cadre des activités de sensibilisation menées par le bureau. La taille moyenne de l'effectif de l'Organisation, composé d'environ 1500 fonctionnaires et autres membres du personnel au total, et sa concentration géographique (principalement au siège) facilitent l'établissement de contacts directs et informels avec la cheffe du Bureau de la déontologie. Faute de mieux, les réunions virtuelles, telles que celles qui ont eu lieu pendant la pandémie de Covid-19, constituent une alternative aux réunions en personne<sup>44</sup>.

44 À la mi-mars 2020, l'OMPI est entrée dans une phase de confinement qui a duré plusieurs mois et la grande majorité du personnel a commencé à

La communication d'informations au Bureau de la déontologie est définie au sens large et n'est pas limitée. Il peut s'agir de la communication d'informations à la demande du Bureau de la déontologie, en vertu du paragraphe 10 par exemple, ou de manière volontaire dans le cadre d'une demande de conseils ou de protection contre des représailles.

En outre, ce paragraphe garantit expressément aux fonctionnaires qu'ils peuvent se mettre en rapport librement avec le Bureau de la déontologie sans crainte de représailles.

**Paragraphe 12. Le présent ordre de service entre en vigueur à la date de sa publication. Il annule et remplace l'ordre de service n° 25/2010.**

Le paragraphe 12 est conforme aux formalités d'établissement de règles. Cette disposition annule le mandat précédent et fixe la date à laquelle l'ordre de service prend effet.

**Code de déontologie de l'OMPI**

Le premier Code de déontologie de l'OMPI, adopté le 1<sup>er</sup> février 2012<sup>45</sup>, a été remplacé le 1<sup>er</sup> janvier 2013<sup>46</sup> par le code actuel, qui définit les valeurs et principes sur lesquels le personnel

de l'Organisation devrait régler sa conduite. Dans son préambule, le code considère que l'Organisation doit impérativement créer, cultiver, entretenir et promouvoir une culture de la déontologie mettant en avant l'intégrité et la responsabilité et renforçant ainsi sa crédibilité et celle de son personnel.

Le Code de déontologie de l'OMPI est un exposé concis des 13 valeurs et principes essentiels censés guider la conduite et le comportement du personnel de l'OMPI. Il repose sur des valeurs plutôt que sur des règles et est de nature incitative plutôt que disciplinaire.

**Code de déontologie de l'OMPI : valeurs et principes**

**Les six valeurs sont les suivantes :**

Indépendance  
Loyauté  
Impartialité  
Intégrité  
Responsabilité  
Respect des droits de l'homme

**Les sept principes ont trait aux domaines suivants :**

Conflits d'intérêts  
Abus de pouvoir  
Engagement en faveur d'un environnement de travail respectueux  
Dons, distinctions honorifiques, faveurs et autres avantages  
Ressources de l'Organisation  
Confidentialité de l'information  
Emploi après la cessation de service

travailler à distance.

45 Ordre de service n° 4/2012.

46 Ordre de service n° 84/2012, Code de déontologie de l'OMPI.

## Conclusion

Comme le montre le présent chapitre, depuis 2010, le Bureau de la déontologie s'est efforcé de s'acquitter de son mandat complexe en menant des activités qui contribuent notamment à sensibiliser le personnel à ses obligations éthiques à l'égard de l'Organisation.

Certaines tendances se dégagent : un niveau élevé de connaissances en matière de déontologie au sein du personnel de l'OMPI ; une augmentation du recours par les membres du personnel, la direction et les États membres de l'OMPI aux services du Bureau de la déontologie, dont les bénéficiaires se disent satisfaits ; et un taux élevé de participation du personnel aux événements organisés par le Bureau de la déontologie, notamment aux conférences publiques sur l'éthique, très appréciées, auxquelles ont participé tant des membres du personnel de l'OMPI que des personnes non employées par l'Organisation.

Le Bureau de la déontologie de l'OMPI a contribué et continue de contribuer à l'intégrité publique exigée des services publics nationaux et internationaux. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI, qui est chargé en vertu de son mandat d'assurer la conception, l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies, programmes et politiques efficaces pour l'OMPI en matière de déontologie

afin de renforcer l'intégrité, le respect des règles de déontologie et l'éthique dans la conduite des activités de l'Organisation, joue un rôle important dans la gouvernance de l'Organisation. L'environnement extérieur, en constante évolution, appelle un réexamen et une redéfinition continus de la gouvernance des institutions internationales, y compris de l'OMPI, ainsi que du rôle que la fonction de déontologie joue à cet égard.

Diverses parties prenantes internes et externes, le personnel et la direction, des universitaires, les États membres et le public, ont appuyé et, espérons-le, continueront d'appuyer les activités du Bureau de la déontologie et, partant, la gouvernance de l'OMPI, afin que l'Organisation puisse continuer de mener à bien sa mission visant à promouvoir l'innovation et la créativité pour le développement économique, social et culturel.

# Droit et éthique

## **Un cercle vertueux : Quand le droit rencontre l'éthique à l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, Arendina Koppe<sup>47</sup>**

### **Introduction**

Le scandale “pétrole contre nourriture”, qui a fait la une des journaux à travers le monde en 2004, a ébranlé les fondements moraux de l'Organisation des Nations Unies et a gravement nui à sa réputation. Pourtant, malgré ses effets néfastes, ce scandale a eu au moins une conséquence positive : il a donné lieu à l'introduction de bureaux de la déontologie officiels, autonomes et indépendants dans tout le système des Nations Unies, dans le cadre d'un effort visant à améliorer son fonctionnement dans la pratique et à accroître la crédibilité et la légitimité de ses importantes missions par la promotion d'une culture de l'éthique, de l'intégrité et de la responsabilité. Les Nations Unies ont ouvert la voie avec la création de leur Bureau de la déontologie en 2006, suivies de près par les différents fonds et

programmes. Les institutions spécialisées ont suivi l'exemple et, dans le cas de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI), le Bureau de la déontologie a été créé en 2010 et s'est transformé, au cours de ses 10 années d'existence, en une structure à part entière dotée d'un large mandat.

L'introduction d'une fonction de déontologie a été jugée nécessaire au lendemain du scandale “pétrole contre nourriture”, dans la mesure où le principe de responsabilité en place à cette époque s'appuyait exclusivement sur un ensemble de règles juridiques fondées sur l'interdiction et la sanction des comportements inappropriés de la part du personnel. Ces règles juridiques se sont avérées insuffisantes pour prévenir, à elles seules, les comportements contraires à l'éthique, ouvrant des brèches qui ont permis à un scandale de cette ampleur de se produire de manière incontrôlée, et d'atteindre les plus hauts échelons de la hiérarchie des Nations Unies. Ce qui manquait aux organisations internationales, dont le personnel est issu de groupes sociaux et culturels très différents, était un bureau spécialement chargé de promouvoir activement une culture de l'éthique au niveau de l'organisation, qui non seulement légitimerait les règles juridiques existantes, mais garantirait également

47 Cheffe de la Section du droit administratif auprès du Bureau du conseiller juridique de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI). Les opinions exprimées ici sont celles de l'auteur et ne correspondent pas nécessairement à celles du Bureau du conseiller juridique de l'OMPI ou de ses États membres.

que le personnel adopte les normes éthiques correspondantes dans l'exercice quotidien de leurs fonctions.

Si la création de bureaux de la déontologie est une évolution relativement récente dans les organisations du système des Nations Unies, les bureaux juridiques constituent depuis longtemps une composante incontournable de leurs organigrammes. Bien que l'éthique et le droit soient des disciplines différentes, ces deux domaines se chevauchent et sont liés, voire se renforcent mutuellement. A l'OMPI, c'est cette relation qui a logiquement donné lieu à des interactions entre le Bureau de la déontologie et la Section du droit administratif du Bureau du conseiller juridique (bureau juridique), dans le plein respect de leurs mandats différents, mais complémentaires. Il est important de noter que cela se fait sans compromettre les principes fondamentaux d'indépendance, de confidentialité et d'impartialité de la fonction de déontologie. Les interactions constructives entre les deux bureaux et leurs mandats complémentaires ont eu pour effet bénéfique de renforcer à la fois la culture de l'éthique à l'OMPI et son système de justice interne. Cela contribue en outre à renforcer le principe de responsabilité et à créer un environnement de travail propice au bien-être, au moral et à la productivité du personnel, ce qui est dans l'intérêt de l'Organisation dans son ensemble. En d'autres termes, la rencontre du droit et de l'éthique crée un cercle vertueux.

### **L'importance de promouvoir une culture de l'éthique dans le système des Nations Unies**

La création de bureaux de la déontologie dans les organisations du système des Nations Unies a envoyé un message clair à leur personnel, aux États membres et aux parties prenantes extérieures, à savoir que la direction est résolue à promouvoir une culture de l'éthique dans leurs organisations respectives. Si le comportement éthique est le point de départ de toute initiative humaine, l'éthique à l'échelle de l'organisation est d'une importance fondamentale pour le système des Nations Unies, dont la "mission est d'être la conscience éthique du monde."<sup>48</sup>

Les divers mandats des organisations du système des Nations Unies sont fondés sur des idéaux tels que la paix et la sécurité internationales, la justice sociale et économique et la promotion des droits humains. Dans le cas de l'OMPI, sa mission consiste à promouvoir l'élaboration d'un système international de la propriété intellectuelle équilibré et efficace qui favorise l'innovation et la créativité

48 Voir Sampath, R., "The role of the United Nations Ethics Office : The ethics of International Civil Service in the light of the foundation and mission of the United Nations", *Chronique de l'ONU*, juin 2015, à l'adresse <https://unchronicle.un.org/article/role-unitednations-ethics-officethe-ethics-international-civilservice-light-foundation-and> (consulté le 5 juillet 2020).

dans *l'intérêt de tous*. Le personnel employé pour atteindre ces objectifs est tenu d'observer les normes les plus élevées en matière d'intégrité<sup>49</sup>. Tout manquement à la déontologie de la part d'un fonctionnaire risque de porter atteinte à la crédibilité et à la légitimité des missions importantes des organisations du système des Nations Unies, précisément parce qu'elles reposent sur des considérations éthiques<sup>50</sup>. Étant donné que les organisations internationales ont été créées par des traités, il existe un risque supplémentaire que les États membres retirent leur soutien politique ou financier en cas de scandale.

La promotion d'une culture de l'éthique dans le système des Nations Unies est importante pour une autre raison. Dans un environnement international doté d'un effectif diversifié composé de nombreuses nationalités et cultures différentes, la fonction de déontologie joue un rôle important dans la définition de normes claires au niveau

de l'organisation et la fourniture de conseils aux membres du personnel confrontés à des problèmes d'ordre éthique. Dans un environnement de travail international, par rapport à un environnement plus homogène sur le plan culturel, il est moins évident pour des employés ayant des visions du monde différentes de se comporter naturellement et instinctivement conformément à un ensemble commun de valeurs et de principes dans le cadre professionnel. Si l'établissement de cet ensemble de valeurs et principes communs est souvent considéré comme plus difficile dans une organisation internationale, il n'est pas impossible, puisque l'on observe une "unité dans la diversité"<sup>51</sup>. En effet, de nombreuses cultures et visions du monde reposent sur les mêmes valeurs et principes, la seule différence étant la priorité accordée à ces valeurs et principes universels. Le défi pour une organisation internationale est de déterminer sur quels critères il convient de se concentrer<sup>52</sup>. En cas de différences entre la culture de l'éthique

49 Dans le cas de l'OMPI, voir l'article 9.7) de la Convention instituant l'OMPI : "La nécessité de s'assurer les services d'agents éminemment qualifiés en raison de leur efficacité, de leur compétence et de leur intégrité doit être la considération dominante dans le recrutement et la détermination des conditions d'emploi des membres du personnel."

50 En comparaison, par exemple, avec les entreprises axées sur le profit, bien que, même dans ce cas, les scandales touchant une entreprise peuvent avoir une incidence majeure sur ses activités, compte tenu de la relation de plus en plus étroite entre rentabilité et responsabilité sociale des entreprises.

51 Voir pages 102–123, Baggini, J., Culture, caractère et éthique : dilemmes éthiques dans les organisations internationales.

52 Ibid. Voir également Richter A, "Global business ethics : When values clash" (<https://qedconsulting.com/news/annoncements/173-global-businessethics-when-values-clash>) ; "The value of diversity & the diversity of value" (<https://qedconsulting.com/news/annoncements/172-the-value-of-diversity-the-diversity-of-value-2>) ; and with Dubinsky, J.E., "Global ethics & integrity benchmarks" ([https://qedconsulting.com/images/pdf/GEIB\\_2020.pdf](https://qedconsulting.com/images/pdf/GEIB_2020.pdf)) (consultés le 5 juillet 2020).

prônée par l'organisation et la culture d'un membre du personnel, cette dernière doit "passer au second plan"<sup>53</sup>.

### **L'importance d'une fonction de déontologie indépendante pour promouvoir une culture de l'éthique**

Le principal objectif d'un bureau de la déontologie dans une organisation internationale est de promouvoir une culture de l'éthique. Cela ne peut être réalisé sans l'engagement du personnel envers les valeurs et principes de l'organisation, et leur intégration dans leur propre comportement. Afin d'assurer l'adhésion nécessaire du personnel, il est essentiel que le bureau de la déontologie fonctionne, de manière manifeste, indépendamment de la direction.

C'est le cas pour toutes les activités généralement confiées à la fonction de déontologie, y compris celles du Bureau de la déontologie de l'OMPI. Ces activités peuvent se résumer comme suit : 1) sensibiliser et former le personnel à un comportement éthique; 2) définir des normes en matière de comportement éthique et élaborer des

politiques en la matière; 3) donner des avis et des conseils, à titre confidentiel, aux membres du personnel sur des situations soulevant des problèmes d'ordre éthique; 4) administrer la Politique en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts; et 5) mettre en œuvre la Politique de protection contre les préséances en cas de signalement d'une faute et de collaboration à des audits ou enquêtes.

Sans un mandat indépendant, les programmes et politiques de formation n'auraient pas l'effet escompté de promouvoir une culture de l'éthique, et les membres du personnel hésiteraient à utiliser les services que leur propose le Bureau de la déontologie. Comme l'a noté le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies dans son rapport intitulé "*La déontologie dans le système des Nations Unies*", "la fonction de déontologie n'a effectivement guère de chances d'être vraiment utile" si elle est simplement considérée comme un "simple artifice de gestion" et ne parvient pas à mobiliser la confiance du personnel et sa participation<sup>54</sup>.

Un mandat indépendant confère non seulement une indépendance vis-à-vis de la direction, mais également vis-à-vis d'autres bureaux au sein de l'organisation, même si ces autres bureaux fonctionnent eux-mêmes indépendamment de la direction,

53 Voir le site Web du Bureau de la déontologie du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) : "La culture locale n'est pas une excuse pour de mauvais choix de comportement ou des actions qui violent la politique du PNUD. La culture personnelle doit prendre le pas sur notre culture et nos politiques organisationnelles à l'adresse <https://www.undp.org/content/undp/en/home/accountability/ethics.html> (consulté le 5 juillet 2020).

54 Voir le paragraphe 44 du rapport (JIU/REP/2010/3).

notamment les bureaux de supervision interne. Le Corps commun d'inspection souligne que la fonction de déontologie doit être confiée à un bureau distinct et ne pas relever de la même direction que la fonction d'enquête, "afin d'éviter tout conflit d'intérêts potentiel"<sup>55</sup>. En particulier, si la fonction de déontologie relève de la fonction de supervision interne, les membres du personnel risquent de ne pas consulter le bureau de la déontologie sur une question donnée, de crainte que leur requête ne fasse l'objet d'une enquête officielle pour faute, alors qu'ils souhaitaient simplement obtenir des avis confidentiels sur une manière d'agir conforme à l'éthique.

Consciente de l'importance de l'indépendance pour la crédibilité et la légitimité de la fonction de déontologie, l'OMPI a créé en 2010 un Bureau de la déontologie autonome, le dotant officiellement d'un statut indépendant et d'un mandat exclusivement consacré aux questions d'éthique. À cet égard, le mandat du chef du Bureau de la déontologie, qui dirige ce bureau, a été expressément limité dans le temps. L'indépendance du Bureau de la déontologie est encore renforcée par le fait que son chef a le droit de s'adresser directement aux organes délibérants de l'OMPI.

Si le chef du Bureau de la déontologie est indépendant sur le plan opérationnel,

55 Voir le paragraphe 243 du rapport du Corps commun d'inspection

il rend compte au Directeur général de l'OMPI sur le plan administratif, de même que le médiateur et le directeur de la Division de la supervision interne. Le fait que les chefs des bureaux de la déontologie dans l'ensemble du système des Nations Unies rendent compte, sur le plan administratif, aux chefs de secrétariat de leur organisation n'est pas considéré comme réduisant l'indépendance opérationnelle de la fonction de déontologie. Au contraire, dans le rapport susmentionné, le Corps commun d'inspection a insisté sur le rattachement hiérarchique direct au chef de secrétariat d'une organisation, associé au droit d'accès aux organes délibérants (comme c'est le cas pour le chef du Bureau de la déontologie de l'OMPI), afin de veiller à ce que l'indépendance de la fonction de déontologie ne soit pas limitée par le chef de secrétariat<sup>56</sup>. Dans un rapport plus récent intitulé "Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités des Nations Unies", le Corps commun d'inspection a conclu que l'OMPI était l'une des deux seules organisations qui remplissaient "tous les critères relatifs à l'indépendance pour les fonctions de responsable de la déontologie, de responsable du contrôle et d'ombudsman/médiateur"<sup>57</sup>.

56 Voir le paragraphe 50 du rapport JIU/REP/2010/3, intitulé "La déontologie dans le système des Nations Unies."

57 Voir le paragraphe 146 du rapport du Corps commun d'inspection intitulé "Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités des Nations Unies" (JIU/

## **L'indépendance de la fonction de déontologie n'est pas compromise par la coopération avec d'autres bureaux**

Si la viabilité de la fonction de déontologie est garantie par son indépendance, rien n'empêche les interactions appropriées avec d'autres parties prenantes au sein de l'organisation, telles que le médiateur, les ressources humaines, le bureau des enquêtes ou le bureau juridique, si et quand le besoin s'en fait sentir. Contrairement aux idées reçues, l'indépendance ne signifie pas que le bureau de la déontologie doit travailler en s'isolant des autres services. C'est ce qu'a reconnu le Corps commun d'inspection, qui n'a pas considéré que le principe d'indépendance était compromis par ce type de consultations régulières<sup>58</sup>. Ce qui est important dans ces interactions, c'est que les différents mandats et l'indépendance des diverses parties prenantes soient pleinement reconnus et respectés.

Dans le cadre de cette collaboration entre bureaux, les informations sur les cas individuels ne doivent être partagées par le bureau de la déontologie qu'en cas de besoin, dans la stricte mesure où

cela est nécessaire pour lui permettre de s'acquitter efficacement de son mandat. Par exemple, compte tenu de ses responsabilités au titre de la "Politique de protection contre les représailles en raison du signalement d'une faute ou de la collaboration à des audits ou enquêtes dûment autorisés", le Bureau de la déontologie de l'OMPI est tenu de soumettre les plaintes faisant état de représailles à la Division de la supervision interne aux fins d'enquête, si le Bureau de la déontologie détermine, après un examen préliminaire de la question, qu'il existe une présomption de représailles ou de menace de représailles<sup>59</sup>. Le renvoi de ces questions à la DSI suppose nécessairement de divulguer la plainte confidentielle à la Division de la supervision interne afin qu'une enquête soit menée. La divulgation d'informations confidentielles par le Bureau de la déontologie de l'OMPI est donc autorisée, mais uniquement dans certaines circonstances très précises. Après tout, outre l'indépendance, la confidentialité est l'un des autres piliers du Bureau de la déontologie, sans lequel il ne bénéficierait ni du soutien du personnel, ni de sa confiance.

REP/2018/4).

58 Voir le paragraphe 65 du rapport JIU/REP/2010/3, intitulé "La déontologie dans le système des Nations Unies."

59 Voir le paragraphe 22 de la Politique de protection contre les représailles, publiée en septembre 2017 au moyen de l'ordre de service n° 33/2017 de l'OMPI.

## **Rapport entre les activités menées par les bureaux de la déontologie et les bureaux juridiques**

Afin de comprendre la relation entre les activités menées par le Bureau de la déontologie et le Bureau du conseiller juridique, il est nécessaire de présenter brièvement le système de justice interne de l'OMPI et sa raison d'être, et de donner un aperçu des travaux effectués par le Bureau du conseiller juridique pour ce qui concerne les questions de droit administratif.

En bref, le système de justice interne de l'OMPI offre au personnel un moyen juridique de contester les décisions administratives qui ont, d'une manière ou d'une autre, une incidence négative sur leurs conditions d'emploi ou leur situation juridique. La nécessité d'un système de justice interne découle du statut juridique de l'OMPI en tant qu'organisation internationale. Étant donné que l'OMPI jouit d'une immunité de juridiction, les membres de son personnel ne peuvent recourir aux tribunaux nationaux en cas de litiges relatifs à leurs conditions d'emploi. Le système de justice interne de l'OMPI est donc essentiel pour garantir l'accès à la justice.

Dans le système de justice interne de l'OMPI, les fonctionnaires ont le droit de contester les décisions administratives défavorables, dans un premier temps, en demandant un réexamen de la part du Directeur général. S'ils ne sont pas

satisfaits des résultats de cet examen, ils peuvent former un recours devant le Comité d'appel de l'OMPI et, en dernier ressort, devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (OIT)<sup>60</sup>. Les questions pouvant être contestées par le personnel comprennent les décisions imposant des mesures disciplinaires, ainsi que les décisions prises en cas de plaintes pour harcèlement<sup>61</sup> ou de plaintes faisant état de représailles, conformément à la politique de protection contre les représailles. Ces questions reposent toutes sur des considérations éthiques, sous la forme de normes de comportement attendues de la part du personnel et de la direction.

Dans le cadre de son mandat, le Bureau du conseiller juridique joue un rôle crucial dans le système de justice interne de l'OMPI, dont le Bureau de la déontologie fait partie intégrante.

60 Conformément à l'article VI.1 du Statut du Tribunal administratif de l'OIT, ses jugements sont "définitifs et sans appel" et ont donc force obligatoire pour l'organisation requérante comme pour l'organisation défenderesse, qui reconnaissent sa compétence. Outre l'OIT, la compétence du Tribunal administratif de l'OIT a été reconnue par un certain nombre d'autres institutions spécialisées du système des Nations Unies, ainsi que par des organisations internationales en dehors du système des Nations Unies (comme l'Organisation européenne des brevets).

61 Par souci d'exhaustivité, il convient de souligner que les décisions imposant des mesures disciplinaires et les décisions prises en cas de plaintes pour harcèlement peuvent faire l'objet d'un recours directement auprès du Comité d'appel de l'OMPI, sans devoir être soumises à la procédure de demande de réexamen.

Les travaux effectués par le Bureau du conseiller juridique sur les questions de droit administratif, s'ils sont souvent invisibles, sont indispensables pour assurer un environnement de travail harmonieux et empreint de respect, dans lequel l'OMPI peut s'acquitter avec succès de son mandat. Il est dans l'intérêt de toutes les parties prenantes (personnel et direction) que l'OMPI dispose d'un système de règlement des différends équitable, indépendant, transparent et solide<sup>62</sup>. Les conflits sur le lieu de travail qui ne sont pas résolus ont un effet négatif sur le moral et la productivité du personnel. Comme l'avait reconnu le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies dans son rapport à l'Assemblée générale il y a quelques années, le chef de secrétariat "s'intéresse directement à ce que le système de justice interne fonctionne de manière équitable et efficace en tant qu'outil de résolution des conflits et de responsabilisation et élément essentiel de la gouvernance institutionnelle"<sup>63</sup>.

Sur les questions de droit administratif, et dans le cadre de sa fonction de promotion des règles de droit, le Bureau du conseiller juridique donne

des avis indépendants non seulement au Directeur général et au Département de la gestion des ressources humaines, mais aussi à d'autres acteurs du système de règlement des différends de l'OMPI, à savoir la Division de la supervision interne, le président de l'Assemblée générale de l'OMPI et le président du Comité de coordination de l'OMPI, ainsi que le Bureau de la déontologie. Le Bureau du conseiller juridique représente également le Directeur général devant le Comité d'appel de l'OMPI, et l'Organisation devant le Tribunal administratif de l'OIT, dans tous les procès intentés par des membres du personnel pour contester des décisions prises par la direction qui ont une incidence négative sur leur situation professionnelle, d'une manière ou d'une autre<sup>64</sup>.

Les domaines du droit et de la déontologie se chevauchent lorsque des valeurs et principes d'ordre éthique acquièrent une force exécutoire. Il n'est donc pas surprenant que la relation entre ces deux domaines appelle des interactions entre le Bureau de la déontologie et le Bureau du conseiller juridique de l'OMPI. Ainsi qu'il est indiqué plus haut, une collaboration appropriée et efficace

62 Le système de règlement des différends de l'OMPI encourage les fonctionnaires à régler les questions de manière informelle, notamment en sollicitant l'assistance du Bureau du médiateur, sans préjudice de leur droit de recourir au système de justice interne de l'OMPI.

63 Voir le paragraphe 6 du document A/71/163 du 18 juillet 2016.

64 Un recours interne devant le Comité d'appel de l'OMPI fait intervenir le fonctionnaire et le Directeur général, en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'OMPI. En revanche, une plainte devant le Tribunal administratif de l'OIT est déposée contre l'OMPI en tant qu'entité juridique qui reconnaît la compétence du Tribunal.

entre le Bureau de la déontologie et le Bureau du conseiller juridique a été mise en place à l'OMPI au cours de la dernière décennie, grâce à la reconnaissance mutuelle des mandats de ces deux bureaux, notamment le respect du besoin de confidentialité. En outre, certaines décisions du Bureau de la déontologie lui-même sont indirectement soumises à un contrôle juridique, ce qui signifie qu'un même dossier peut être traité par les deux bureaux, quoique à des stades différents et à des fins différentes, dans le cadre du système de justice interne de l'OMPI, voire jusqu'au Tribunal administratif de l'OIT qui peut être chargé de régler définitivement la question.

*Demande par le Bureau de la déontologie de conseils juridiques concernant des cas particuliers*

Afin de respecter la confidentialité des cas particuliers, le Bureau de la déontologie formule généralement ses demandes de conseil au Bureau du conseiller juridique en termes hypothétiques ou abstraits, sans divulguer d'informations personnelles. Au regard de l'indépendance que lui confère son mandat, le Bureau de la déontologie est libre de décider de la suite à donner aux conseils fournis par le Bureau du conseiller juridique. Pour un juriste, il peut être gênant qu'un bureau de la déontologie ne suive pas toujours tous les aspects de l'avis juridique officiel qu'il a demandé

et reçu (même si l'"avis" est, de par sa nature même, non contraignant). Cependant, la déontologie étant plus large que le droit, les solutions aux dilemmes éthiques peuvent répondre à différentes préoccupations, au-delà des questions purement juridiques, nécessitant dès lors une évaluation de l'avis juridique à la lumière de toutes les considérations pertinentes.

*Demande par le Bureau de la déontologie de conseils juridiques concernant des questions générales*

Contrairement aux cas particuliers, la confidentialité n'est pas un problème lorsque le Bureau de la déontologie sollicite l'avis du Bureau du conseiller juridique au sujet de l'interprétation des deux politiques relevant de sa responsabilité, à savoir la Politique de l'OMPI en matière de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts<sup>65</sup> et la politique en matière de protection contre les représailles. Il en va de même pour toute demande d'assistance adressée par le Bureau de la déontologie au Bureau du conseiller juridique concernant une révision de ces deux politiques. De même, les demandes d'avis juridique sur des questions plus générales, telles que l'établissement de normes et

65 Cette politique met en œuvre, entre autres, les valeurs éthiques d'indépendance, de loyauté, d'impartialité et d'intégrité, ainsi que le principe éthique consistant à prévenir les conflits d'intérêts et, s'ils surviennent, à les divulguer et à les résoudre.

l'élaboration de politiques, n'invoquent aucune considération de confidentialité. En cas de conflit entre les politiques éthiques proposées et le cadre réglementaire en vigueur à l'OMPI, une solution doit être trouvée pour assurer la cohérence. Étant donné que le droit et la déontologie fixent tous deux des normes relatives au comportement humain attendu, ils peuvent être complémentaires, mais ils ne doivent pas être en conflit direct l'un avec l'autre. Dans l'idéal, les valeurs et les principes éthiques devraient être intégrés dans la loi afin de lui conférer une légitimité.

Cela soulève la question de savoir ce que ces valeurs et principes éthiques devraient représenter pour l'OMPI, et où l'accent devrait être mis, c'est-à-dire dans le domaine de l'éthique et non dans celui du droit. S'il s'agit peut-être d'un exercice plus difficile pour les organisations internationales (comme on l'a vu plus haut), il est indispensable de permettre à une culture de l'éthique de s'épanouir dans un environnement multiculturel.

*Le Code de déontologie et les normes de conduite de l'OMPI sont juridiquement contraignants*

Dans le cas de l'OMPI, l'accent est mis sur un ensemble de 13 valeurs et principes fondamentaux et de haut niveau, qui sont pris en considération dans son code de déontologie. Les trois premières valeurs mentionnées

dans le Code de déontologie sont l'indépendance, la loyauté et l'impartialité, ce qui n'est pas surprenant, étant donné qu'elles sont indispensables au bon fonctionnement des organisations internationales<sup>66</sup>. En effet, les notions d'indépendance et d'impartialité des fonctionnaires internationaux, ainsi que leur loyauté envers l'Organisation, découlent de la nature même de l'organisation internationale en tant qu'entité juridique distincte, par opposition à ses États membres constitutifs. Bien que le Code de déontologie de l'OMPI ne soit pas fondé sur des règles mais soit plutôt de nature incitative, toutes les valeurs et tous les principes essentiels qu'il contient trouvent leur expression, sous une forme ou une autre, dans le cadre réglementaire de l'OMPI, ce qui les rend juridiquement applicables.

Il en va de même pour les valeurs, principes et normes énoncés dans les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux promulguées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI). Les normes de conduite, qui "se veulent un guide de comportement et une charte éthique"<sup>67</sup>, sont juridiquement

66 Voir Schermers, H. et N. Blokker, *International Institutional Law* (sixième édition révisée), Leiden : Brill/Nijhoff, 2018, page 387.

67 Voir l'avant-propos (page 2) des Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux par le président de la CFPI de l'époque (édition 2013). L'avant-propos indique également que les normes de conduite requises sont "fondées sur les

contraignantes pour les membres du personnel de l'OMPI du fait de leur incorporation dans le cadre réglementaire de l'OMPI<sup>68</sup>.

Le fait que les dispositions du Code de déontologie de l'OMPI et les normes de conduite de la CFPI fassent partie du paysage juridique de l'OMPI souligne l'importance accordée à ces normes éthiques, car elles ne constituent pas de simples directives comportementales, mais sont juridiquement applicables au moyen de sanctions administratives. La possibilité que les violations des normes éthiques puissent être sanctionnées par la loi, par l'application de mesures disciplinaires, favorise la bonne conduite et encourage le respect des règles. Cela est d'autant plus vrai qu'une mesure disciplinaire représente une tache sur le dossier d'un fonctionnaire, avec des conséquences potentiellement importantes pour la poursuite d'une carrière dans d'autres

principes philosophiques de la fonction publique internationale [et] prétendent en façonner la mentalité".

68 L'article 1.5.c) du Statut et Règlement du personnel stipule que "Les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux promulguées par la Commission de la fonction publique internationale s'appliquent à tous les fonctionnaires". L'article 10.1.a) du Statut du personnel de l'OMPI dispose quant à lui que "[l]a non-observation, par un fonctionnaire, des dispositions du présent Statut et Règlement du personnel, des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux ou de toute autre obligation incombant aux fonctionnaires du Bureau international peut constituer une faute et le fonctionnaire concerné peut faire l'objet de mesures disciplinaires".

organisations des Nations Unies. L'applicabilité juridique du Code de déontologie et des normes de conduite par l'ouverture d'une procédure disciplinaire dans le système de justice interne de l'OMPI illustre non seulement l'interdépendance entre le droit et l'éthique, mais démontre aussi le fait que les règles juridiques favorisent la promotion d'une culture de l'éthique.

*Les résultats des plaintes pour représailles déposées auprès du Bureau de la déontologie peuvent faire l'objet d'un examen juridique*

Une plainte pour représailles déposée par un membre du personnel auprès du Bureau de la déontologie de l'OMPI conformément à la politique en matière de protection contre les représailles peut aussi se retrouver en fin de compte au Bureau du conseiller juridique. C'est le cas si le membre du personnel concerné n'est pas satisfait de la décision prise par le Directeur général concernant sa plainte et décide de la contester dans le cadre du système de justice interne de l'OMPI. Afin de comprendre l'interaction entre ce système et la politique, il est nécessaire de décrire, en termes généraux, comment une plainte en matière de représailles est traitée dans le cadre de la politique de l'OMPI en matière de protection contre les représailles.

La politique en matière de protection contre les représailles décrit les différentes étapes de l'examen d'une

plainte en matière de représailles, depuis son dépôt initial auprès du Bureau de la déontologie de l'OMPI jusqu'à ce qu'elle atteigne le stade final prévu par la politique. Le Bureau de la déontologie de l'OMPI procède d'abord à un examen préliminaire de la plainte afin de déterminer s'il existe des éléments suffisants pour faire état de représailles (étape n° 1). Si tel est le cas, il renvoie l'affaire à la Division de la supervision interne pour enquête (étape n° 2)<sup>69</sup>. Après l'examen de la plainte par cette dernière, le Bureau de la déontologie de l'OMPI procède à un examen indépendant du rapport d'enquête reçu de cette division (étape n° 3), détermine s'il y a eu des représailles (étape n° 4) et fait des recommandations au Directeur général sur la base de cette détermination (étape n° 5). Le Directeur général est, à son tour, habilité à prendre une décision en se fondant sur les recommandations du Bureau de la déontologie de l'OMPI (étape n° 6)<sup>70</sup>.

Une plainte pour représailles est traitée selon une procédure différente si le Bureau de la déontologie de l'OMPI détermine, en vertu de l'étape n° 1 ci-dessus, qu'il n'y a pas d'éléments

suffisants pour faire état de représailles. Dans ce cas, le requérant a le droit de demander à un autre bureau de la déontologie du système des Nations Unies de réexaminer cette décision, le résultat de ce réexamen étant "définitif et juridiquement contraignant"<sup>71</sup>. Si la décision du Bureau de la déontologie de l'OMPI est confirmée par cet examen externe, l'affaire est close. Si, en revanche, la décision n'est pas confirmée, la plainte pour représailles est réintroduite dans la procédure à l'étape n° 2 ci-dessus. L'OMPI a été la première institution spécialisée à introduire, en 2017, la possibilité d'un tel examen externe et indépendant dans les cas où des éléments suffisants pour faire état de représailles ne sont pas constatés<sup>72</sup>.

69 À ce stade, le Bureau de la déontologie de l'OMPI peut également recommander au Directeur général d'accorder une protection adéquate au requérant, si nécessaire et le cas échéant, et en consultation avec le directeur de la Division de la supervision interne.

70 Voir les paragraphes 19 et 24 de la politique en matière de protection contre les représailles.

71 Voir le paragraphe 32 de la protection en matière de protection contre les représailles. L'examineur externe est actuellement le Bureau de la déontologie du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS).

72 Voir le paragraphe 89 du rapport du Corps commun d'inspection relatif à l'"Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies" (JIU/REP/2018/4). En janvier 2017, le Secrétaire des Nations Unies a introduit un examen par le Président suppléant du Groupe de la déontologie des Nations Unies des conclusions du Bureau de la déontologie des Nations Unies selon lesquelles il n'y a pas lieu de présumer qu'il y a eu des représailles (voir la section 9 du document ST/SGB/2017/2). Il l'a fait à la suite de deux jugements rendus par le Tribunal d'appel des Nations Unies, qui a estimé que les décisions du Bureau de la déontologie n'étaient pas des décisions administratives susceptibles de recours judiciaire (jugement n° 2014-UNAT475, et jugement n° 2016-UNAT-673). Le Tribunal administratif de l'OIT, à la compétence duquel l'OMPI est soumise, n'a pas eu l'occasion de

Si la décision du Directeur général prise à la fin du processus (étape n° 6) n'est pas favorable au membre du personnel, elle peut être contestée en tant que décision administrative dans le système de justice interne de l'OMPI et, en dernier ressort, devant le Tribunal administratif de l'OIT. La décision du Bureau de la déontologie de l'OMPI prise à l'étape n° 4 n'est pas, en soi, susceptible de recours. Toutefois, si la décision du Directeur général est conforme à une conclusion du Bureau de la déontologie de l'OMPI selon laquelle il n'y a pas eu de représailles, cette décision peut être contestée dans le cadre d'une contestation juridique de la décision du Directeur général et, à ce titre, être indirectement soumise au contrôle juridique interne susmentionné, ainsi qu'à un contrôle judiciaire externe effectué par le Tribunal administratif de l'OIT.

Comme indiqué plus haut, le Bureau de la déontologie de l'OMPI prend également plus tôt dans le processus (étape n° 1) des décisions qui sont soumises non pas à un examen juridique, mais à un examen externe par un autre bureau de la déontologie du système des Nations Unies. Si la décision initiale du Bureau de la déontologie de l'OMPI, selon laquelle il n'y a pas d'éléments suffisants pour faire état de représailles est confirmée

se prononcer sur la possibilité de révision judiciaire des décisions d'un Bureau de la déontologie lorsqu'elles ont pour effet de statuer sur une plainte pour représailles à l'issue d'un examen préliminaire.

lors de cet examen externe, l'affaire est classée, puisque le résultat de l'examen est définitif et juridiquement contraignant. Ayant fait l'objet d'un examen indépendant par une entité externe conformément à la politique en matière de protection contre les représailles, l'affaire ne doit jamais entrer dans le système de recours interne de l'OMPI et ne doit donc pas parvenir au Bureau du conseiller juridique. Si le membre du personnel décide néanmoins de contester, dans le cadre du système de justice interne de l'OMPI, le résultat de l'examen externe (qui a pour effet de clore définitivement le cas de représailles contre le membre du personnel), le Bureau du conseiller juridique devra quand même traiter l'affaire en réponse à une telle contestation juridique. Il le fait en soulevant essentiellement une objection de procédure pour cause d'irrecevabilité, fondée sur le caractère définitif de l'examen externe susmentionné, conformément à la politique correspondante.

En revanche, si la conclusion initiale du Bureau de la déontologie de l'OMPI n'est pas confirmée lors de l'examen externe parce qu'il existe une présomption de représailles, la plainte pour représailles sera transmise à la Division de la supervision interne pour enquête (étape n° 2). Si un membre du personnel n'est pas satisfait de la décision du Directeur général prise à l'issue de la procédure prévue dans la politique en matière de protection contre les représailles (étape

n° 6), l'affaire peut être traitée dans le cadre du système de recours interne de l'OMPI et finalement être soumise au Bureau du conseiller juridique dans les circonstances décrites ci-dessus. Accorder au personnel le droit de demander un examen externe des conclusions du Bureau de la déontologie de l'OMPI a pour effet de renforcer, voire de légitimer, la fonction de déontologie elle-même, en créant un cercle vertueux. La possibilité de soumettre les conclusions à un examen plus approfondi renforce le cadre de protection contre les représailles, en augmentant la confiance du personnel dans le système. Cela a pour effet de consolider le dispositif d'application du principe de responsabilité de l'OMPI, car le personnel est plus disposé à se manifester et à signaler d'éventuels manquements s'il estime qu'il bénéficiera d'une protection efficace contre les représailles. Cela favorise à son tour une culture de l'éthique à l'OMPI, ce qui, après tout, constitue la mission même du Bureau de la déontologie.

#### *Rôle du Bureau de la déontologie dans les procédures judiciaires*

Les procédures judiciaires engagées par les membres du personnel devant le Comité d'appel de l'OMPI ou le Tribunal administratif de l'OIT peuvent également soulever des questions que l'une des parties peut souhaiter faire confirmer par le Bureau de la déontologie. La question de savoir si le

Bureau de la déontologie doit répondre à une telle demande de confirmation de l'une des parties au litige et, dans l'affirmative, de quelle manière<sup>73</sup>, soulève des questions intéressantes, qui se trouvent au cœur de la fonction de déontologie, en matière de confidentialité et d'impartialité<sup>74</sup>. Pour analyser cette question, il convient de distinguer deux scénarios différents : les demandes d'informations purement factuelles (premier scénario) d'une part, et, d'autre part, les demandes de conseils (deuxième scénario).

Pour illustrer le premier scénario par un exemple fictif, un fonctionnaire auquel une mesure disciplinaire a été appliquée pour s'être livré à une activité extérieure non autorisée peut prétendre dans le cadre d'un litige qu'il a reçu un avis oral du Bureau de la déontologie selon lequel il n'était pas nécessaire de demander l'autorisation de l'Administration de l'OMPI.

D'une manière générale, si des affirmations sont faites dans le cadre d'un litige dont le Bureau du conseiller juridique n'a pas connaissance, ce

73 C'est-à-dire directement à la partie qui présente la requête, ou à l'autorité compétente qui préside la procédure judiciaire, lorsqu'elle en reçoit l'ordre.

74 Par opposition à l'indépendance. Si l'indépendance et l'impartialité peuvent se chevaucher, il s'agit de notions différentes. Voir, par exemple, Gulati, R., "An international administrative procedural law of fair trial : Reality or rhetoric ?" dans Max Planck Yearbook of United Nations Law, vol. 21 (2017), page 225 (dans le contexte de la fonction judiciaire).

dernier demandera normalement des informations aux services compétents de l'Organisation afin d'établir les faits et de pouvoir formuler sa réponse dans son mémoire. Dans le cas d'informations détenues exclusivement par le Bureau de la déontologie, cet exercice de collecte d'informations doit être évalué à la lumière de la confidentialité de l'avis et de l'impartialité de la fonction de déontologie.

On peut faire valoir qu'en soulevant la question dans le cadre d'une procédure judiciaire, le membre du personnel a renoncé à la confidentialité<sup>75</sup>, donnant ainsi au Bureau de la déontologie la possibilité de confirmer ou de nier toute question soulevée par le Bureau du conseiller juridique concernant le point de savoir si de tels conseils ont effectivement été fournis. D'un autre côté, on peut considérer que le fait de faire référence à l'avis du Bureau de la déontologie dans le cadre d'un litige ne suffit pas, en soi, à constituer une renonciation à la confidentialité, auquel cas le Bureau de la déontologie considérerait qu'il n'est pas en mesure de divulguer des informations

confidentielles au Bureau du conseiller juridique, en l'absence d'une autorisation expresse du membre du personnel concerné. Outre la confidentialité, il est également nécessaire que le Bureau de la déontologie préserve son impartialité. En fournissant des informations à une partie à la procédure, le Bureau de la déontologie peut être perçu comme compromettant son impartialité, même si l'enquête se limite à établir les faits.

Étant donné qu'il incombe au membre du personnel de prouver l'allégation selon laquelle il a reçu un avis oral du Bureau de la déontologie, il peut également souhaiter demander au Bureau de la déontologie de confirmer par écrit que l'avis oral a bien été fourni. Dans la mesure où, dans ce cas, la demande viendrait du fonctionnaire lui-même, la question de la confidentialité ne se poserait pas. Toutefois, comme dans le cas d'une demande émanant du Bureau du conseiller juridique, la question de l'impartialité se poserait toujours car le Bureau de la déontologie fournirait des informations pour aider une partie à la procédure.

Le fait de ne pas recevoir de confirmation du Bureau de la déontologie à la suite d'une demande présentée par l'une des parties sur une question importante soulevée par le membre du personnel dans le cadre d'une procédure judiciaire pourrait compromettre le règlement juste et équitable du litige. Dans un tel cas, une solution à ces problèmes de confidentialité et d'impartialité consisterait pour le Comité d'appel

75 Dans l'ordre de service n° 16/2020 intitulé "Bureau de la déontologie de l'OMPI" établi en avril 2020, il est stipulé : "Le Bureau de la déontologie de l'OMPI ne divulgue, de son propre fait ou sur réquisition, aucune information confidentielle portée à son attention ni ne révèle le nom de quiconque sollicite un avis ou des conseils confidentiels, sauf si cette personne l'y autorise ou renonce à la confidentialité, ou si une autorité compétente le lui ordonne" (paragraphe 8).

de l'OMPI et le Tribunal administratif de l'OIT (selon le cas) à demander les informations confidentielles directement au Bureau de la déontologie, en gardant également à l'esprit qu'il est dans leur propre intérêt d'établir les faits dans le cadre de leur mandat d'administration de la justice. Le Bureau de la déontologie serait alors obligé de divulguer les informations confidentielles, puisqu'elles seraient demandées en vertu d'un ordre donné par "une autorité compétente"<sup>76</sup>.

Alors que le premier scénario concerne simplement une demande adressée au Bureau de la déontologie par une partie pour établir ou prouver des faits (selon le cas) en rapport avec une question soulevée dans une procédure judiciaire, le second scénario implique une demande adressée au Bureau de la déontologie par une partie pour avoir son avis alors que la procédure judiciaire est déjà en cours, vraisemblablement dans le but de renforcer la position de cette partie dans le litige. Aider directement une partie dans une procédure contradictoire dans de telles circonstances risque de porter atteinte au concept d'impartialité, qui est l'un des piliers du Bureau de la déontologie. Cela ouvrirait également la voie à des abus potentiels, car le Bureau de la déontologie pourrait être instrumentalisé dans le cadre d'un litige, ce qui devrait être évité. Si la demande d'avis adressée au Bureau

de la déontologie devait dépasser les questions purement éthiques et toucher à des considérations juridiques<sup>77</sup>, cela interférerait avec la compétence du Comité d'appel de l'OMPI, dont le mandat doit être respecté. Il est en effet essentiel pour le bon fonctionnement du système de justice interne de l'OMPI que les différents acteurs de ce système évitent d'empiéter sur leurs mandats respectifs en ne se prononçant pas simultanément sur les mêmes questions. Enfin, si la demande d'avis porte exclusivement sur des considérations éthiques, et dans un souci d'impartialité, il est toujours possible au Comité d'appel de l'OMPI et au Tribunal administratif de l'OIT (selon le cas) de demander au Bureau de la déontologie de fournir l'avis dans le cas où celui-ci est jugé utile pour le règlement du litige.

### **Cercle vertueux : Évaluation de l'interaction entre droit et éthique à l'OMPI**

Comme indiqué plus haut, la relation entre le droit et l'éthique, et les interactions qui en ont résulté entre le Bureau de la déontologie de l'OMPI et le Bureau du conseiller juridique au

77 Par exemple, une demande d'interprétation d'une disposition de la politique en matière de protection contre les représailles ou une demande visant à déterminer si une certaine activité constitue une activité extérieure non autorisée qui est interdite en vertu de l'article 1.6 du Statut du personnel de l'OMPI.

76 Ibid.

cours des 10 dernières années, ont eu l'effet mutuellement bénéfique de promouvoir une culture de l'éthique à l'OMPI, tout en renforçant son système de justice interne. Une culture de l'éthique forte et un système juridique efficace contribuent à leur tour à la réalisation du même objectif primordial, à savoir le renforcement du cadre global de responsabilisation de l'OMPI.

Plus particulièrement, alors que le Bureau de la déontologie de l'OMPI a essentiellement pour mandat de promouvoir activement une culture de l'éthique au sein de l'Organisation (dans le cadre de son rôle préventif), la loi intervient en arrière-plan pour prêter main forte en assurant l'applicabilité des normes éthiques qui vont de pair avec les règles juridiques. Pour ce faire, il est possible de sanctionner les violations de ces normes dans le système judiciaire interne de l'OMPI.

L'éthique, à son tour, appuie le droit, puisque les normes éthiques qui sous-tendent ces règles juridiques leur confèrent un but, une légitimité et donc une plus grande acceptabilité. En outre, le cadre juridique de l'OMPI se fonde sur les efforts déployés par le Bureau de la déontologie pour faire connaître les règles juridiques régissant le comportement éthique en dispensant une formation et des conseils confidentiels au personnel, jouant ainsi un rôle important dans la prévention des irrégularités et autres comportements contraires à l'éthique. Enfin et surtout,

le système de justice interne de l'OMPI est renforcé par la politique en matière de protection contre les représailles, qui est administrée par le Bureau de la déontologie, et fournit un cadre formel pour protéger le personnel contre les représailles s'il signale une faute ou participe à une activité de supervision. En outre, la mise en œuvre de cette politique par le Bureau de la déontologie de l'OMPI est elle-même soumise à un examen externe, ce qui a pour effet d'accroître la confiance du personnel dans le système de protection contre les représailles, encourageant ainsi le signalement de fautes potentielles dans le cadre de la promotion d'une culture de l'éthique à l'OMPI.

Pour que ce cercle vertueux ne soit pas rompu, il est essentiel que, dans ses interactions avec le Bureau du conseiller juridique (et avec les autres parties prenantes), le Bureau de la déontologie préserve les trois principes fondamentaux sur lesquels repose son mandat, à savoir l'indépendance, l'impartialité et la confidentialité de la fonction de déontologie. Comme indiqué plus haut, cet objectif est réalisable dans tous les domaines de ses interactions avec le Bureau du conseiller juridique, depuis les demandes d'avis juridique du Bureau de la déontologie jusqu'à son rôle plus délicat dans les procédures judiciaires.

Comme mentionné ci-dessus, toutes les normes éthiques de comportement

du personnel de l'OMPI sont prises en considération dans son cadre réglementaire interne, sous une forme ou une autre, ce qui les rend juridiquement applicables. La volonté de l'OMPI de réglementer les normes éthiques n'est pas surprenante, compte tenu du fait qu'une culture de l'éthique est d'une importance fondamentale pour les organisations du système des Nations Unies au regard de leur mandat particulier et de leur personnalité juridique, ainsi que de la nature multiculturelle de leur personnel. On peut faire valoir qu'au lieu de promouvoir une culture de l'éthique, la (sur)réglementation des normes éthiques pourrait potentiellement la saper ; le risque existe que le personnel ne se demande plus ce qui est bien et ce qui est mal, mais "éteigne" plutôt sa propre conscience en suivant machinalement les règles à la lettre ou en trouvant des échappatoires pour contourner ces règles. Toutefois, on estime que ce risque est atténué par le fait que l'éthique est plus large que la loi, tout en laissant encore de la place à l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire et au jugement individuel. Il est tout simplement impossible d'envisager et de réglementer d'emblée tous les scénarios possibles de comportement humain. Étant donné que les règles sont intrinsèquement incomplètes et ne peuvent fournir d'"algorithmes" pour le jugement pratique<sup>78</sup>, une éthique non

fondée sur des règles est nécessaire en complément de la loi afin de combler les lacunes, garantissant ainsi un cadre de responsabilité complet et efficace.

### Voie à suivre et défis à relever

Il ne fait aucun doute que la création d'une structure officielle sous la forme du Bureau de la déontologie de l'OMPI, dont le mandat est exclusivement consacré à la promotion active d'une culture de l'éthique, contribue considérablement à la réalisation de l'objectif de l'Organisation de favoriser l'éthique sur le lieu de travail. Toutefois, pour que la fonction de déontologie améliore de manière tangible le fonctionnement de l'Organisation à long terme, le Bureau de la déontologie doit veiller à rester la "conscience"<sup>79</sup> de l'Organisation, afin de pouvoir continuer à soutenir le système de justice interne de l'OMPI et les règles de droit, ainsi que, en définitive, le cadre général de responsabilisation de l'Organisation, auquel tant l'éthique que le droit contribuent.

78 Voir pp. 68-77, O'Neill, O. L'évolution de l'éthique dans la communication.

79 Voir, par exemple, Helmut Buss, directeur du Bureau de la déontologie du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), cité par Amy Lynn Smith dans "How UNHCR's Ethics Office is evolving to meet the challenges of an ever-changing world", à l'adresse <https://medium.com/unhcr-innovation-service/how-unhcrs-ethicsoffice-is-evolving-to-meet-the-challenges-of-an-ever-changing-world-c2ba288218d4> (consulté le 5 juillet 2020).

Afin de conserver toute son utilité, le Bureau de la déontologie de l'OMPI doit impérativement pouvoir continuer à compter sur le soutien nécessaire du personnel. L'engagement actif du personnel dans le cadre éthique de l'OMPI exige à son tour le soutien continu de la direction, au plus haut niveau, au travail effectué par le Bureau de la déontologie. Il s'agit notamment de donner le ton au sommet et d'adopter une politique de tolérance zéro à l'égard des comportements contraires à l'éthique, afin d'envoyer clairement le message selon lequel personne n'est au-dessus de la loi. Une direction dotée d'une autorité morale est essentielle pour garantir que les membres du personnel restent attachés au programme éthique et qu'ils continuent à adopter et à "s'approprier" les valeurs et principes éthiques de l'Organisation en les intégrant dans leur conduite quotidienne.

Toute perception de la part du personnel que le même type de manquements à l'éthique n'est pas sanctionné de la même manière dans toute l'Organisation, quel que soit le rang du membre du personnel concerné, risque sérieusement de saper son engagement en matière d'éthique et d'affaiblir le système de justice interne dans son ensemble. Cela met à son tour en péril le cercle vertueux si essentiel à un cadre solide de responsabilité et d'intégrité.

Étant donné que l'adhésion du personnel est au cœur du succès du mandat éthique, il est essentiel que le Bureau de la déontologie de l'OMPI continue à s'engager avec lui de manière continue et proactive. L'un des moyens d'y parvenir est d'offrir régulièrement au personnel des cours de recyclage qui soient pertinents, d'actualité, intéressants et interactifs, notamment en provoquant un débat sur les nouvelles questions éthiques faisant l'objet d'une attention médiatique (comme, par exemple, le mouvement "Me Too" qui a débuté il y a quelques années), et en reliant concrètement les questions d'éthique aux normes juridiques applicables. En outre, il est à espérer que le Bureau de la déontologie continuera à accueillir des conférences publiques données par des éthiciens de renom afin de maintenir le débat sur l'éthique.

Le Bureau de la déontologie de l'OMPI doit également veiller, dans le cadre de ses activités normatives, à rester à l'avant-garde de l'élaboration des politiques, en ouvrant la voie à mesure que les valeurs de la société évoluent et changent. En outre, à mesure que l'éthique sera davantage intégrée dans les activités de l'OMPI et qu'elle y sera étroitement liée, des normes plus élaborées seront probablement nécessaires pour affirmer un rôle plus important dans la prévention des comportements non éthiques. Enfin, le Bureau de la déontologie doit veiller à ce que le cadre éthique

de l'Organisation continue de refléter les meilleures pratiques, qui évoluent constamment au fil du temps. À intervalles réguliers, il doit faire le point sur les lacunes éventuelles des politiques qu'il administre, qu'il est préférable d'observer en travaillant avec elles au quotidien. Cela permettra d'apporter des améliorations grâce à des révisions périodiques de ces politiques. Le Bureau du conseiller juridique peut continuer à contribuer à cet exercice, notamment en veillant à ce que les politiques soient toujours conformes à la jurisprudence évolutive du Tribunal administratif de l'OIT.

## **Conclusion**

L'éthique a besoin de la loi pour mettre en œuvre et faire respecter les valeurs et les principes éthiques. Dans le même temps, le droit a besoin de l'éthique pour renouer avec son fondement moral, sans lequel les règles juridiques resteraient des dispositions distantes et abstraites qui n'éclairent pas la vie quotidienne du personnel d'une organisation. C'est pour cette raison que l'introduction de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies a été un investissement utile, car le cadre juridique s'est révélé insuffisant, à lui seul, pour prévenir les défaillances en matière de comportement éthique. Cela ne veut bien sûr pas dire que les cas de comportement non éthique appartiennent au passé. Cependant, suite à l'introduction d'un cadre complet

en matière d'éthique et d'intégrité, il existe désormais une plus grande possibilité de prévention et de détection précoce de ces manquements. Dans le cas de l'OMPI, le Bureau de la déontologie a gagné son siège à la table du système de justice interne au cours des 10 dernières années, et grâce à ses interactions constructives avec le Bureau du conseiller juridique, il est devenu un contributeur précieux de ce système. Il est à espérer qu'à mesure que la fonction de déontologie sera mieux intégrée dans les opérations de l'OMPI, son rôle préventif deviendra encore plus central dans le travail du Bureau de la déontologie, car il continue à fournir à tous les membres du personnel une boussole morale leur permettant de s'orienter dans le paysage juridique de l'Organisation au cours de leur voyage éthique.

# Série de conférences publiques de l'OMPI sur l'éthique

**2017** – Mme Onora O’Neill (Royaume-Uni) : L’évolution de l’éthique dans la communication

**2018** – M. Peter Singer (Australie) : Éthique, technologie et avenir de l’humanité

**2019** – M. Julian Baggini (Royaume-Uni) : Culture, caractère et éthique : dilemmes éthiques dans les organisations internationales

**2020** – M. Jeroen van den Hoven (Pays-Bas) : L’éthique et la technologie face aux défis mondiaux : pour une innovation responsable





## À propos des intervenants



### **Mme Onora O'Neill**

La baronne Onora O'Neill de Bengarve a été directrice du Newnham College de l'Université de Cambridge (Royaume-Uni) de 1992 à 2006. Professeur honoraire d'éthique et de philosophie politique dans cette université en 2003, elle y est professeur émérite depuis 2009.

Elle a occupé de nombreuses fonctions éminentes et a notamment été présidente de l'Aristotelian Society (1988-1989), de la Nuffield Foundation (1998-2010), de la British Philosophical Association (2003-2006), de la British Academy (2005-2009) et de la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (Equality and Human Rights Commission) du Royaume-Uni (2012-2016). Elle siège également au conseil d'administration du Medical Research Council et à celui de la Banking Standards Review, parmi d'autres instances.

Mme O'Neill écrit sur la philosophie politique et l'éthique et mène en parallèle toute une série d'activités publiques. Elle donne des conférences et écrit beaucoup sur la justice et l'éthique, en particulier sur l'œuvre d'Emmanuel Kant. Ses écrits les plus récents portent également sur les thèmes suivants : la responsabilité et la confiance ; la justice mondiale, la pauvreté et le développement ; l'avenir des universités ; la qualité de la législation ; et l'éthique de la communication.

En 2017, elle a reçu le prix Holberg du Gouvernement norvégien et le prix Berggruen pour la philosophie et la culture.

La baronne O'Neill est un membre indépendant de la Chambre des Lords depuis 2000.



### **M. Peter Singer**

M. Singer est un philosophe de l'éthique et de la politique. Il enseigne la bioéthique à l'Université de Princeton (États-Unis d'Amérique) depuis 1999. Il a notamment été professeur de philosophie à l'Université Monash (1977), puis directeur du Centre de bioéthique humaine de l'Université Monash en 1983 et codirecteur de l'Institut d'éthique et de politique publique du centre en 1992. Il a présenté des conférences dans d'autres grandes universités en Australie, aux États-Unis d'Amérique et en Europe.

M. Singer a reçu un grand nombre de distinctions et de prix prestigieux ; il a notamment figuré sur la liste des 100 personnalités les plus influentes au monde du *Time Magazine* en 2005 et il a été désigné par le *Sydney Morning Herald* et *The Age* (2009) comme l'un des 25 Australiens les plus influents des 50 dernières années. En outre, depuis 2013, l'Institut Gottlieb Duttweiler (Suisse) le considère chaque année comme un "maître à penser au niveau mondial".

Il a écrit ou coécrit et édité ou coédité plus d'une cinquantaine de livres, dont *Practical Ethics*, *Animal Liberation*, *The Life You Can Save*, *Ethics in the Real World* et *The Most Good You Can Do*. Ses écrits ont inspiré le mouvement de défense des droits des animaux, ainsi que la philosophie de l'altruisme efficace.

Pour de plus amples informations sur M. Singer, consultez le site : [www.petersinger.info](http://www.petersinger.info)



### **M. Julian Baggini**

M. Julian Baggini est le directeur pédagogique du Royal Institute of Philosophy (Royaume-Uni) ; il est également chercheur honoraire à l'Université du Kent qui lui a décerné le titre honorifique de docteur en lettres en 2018. Il a collaboré avec des groupes de réflexion tels que l'Institute of Public Policy Research, Demos et Counterpoint et il est membre du Conseil d'éthique alimentaire (Food Ethics Council).

M. Baggini a donné plusieurs conférences, notamment organisées par le Global Education & Skills Forum, la Royal Society of Arts, la Society of Local Authority Chief Executives and Senior Managers, le Parlement européen et l'Association néerlandaise de bioéthique. Son discours à TED.com a été consulté près de 1,5 million de fois.

Il est l'auteur, le coauteur ou l'éditeur de plus d'une vingtaine de livres, dont *How the World Thinks : A Global History of Philosophy* ; *Ethics : The Big Questions* ; et *The Ethics Toolkit : A Compendium of Ethical Concepts and Methods*. En outre, il contribue régulièrement à plusieurs journaux et magazines nationaux et internationaux, tels que *The Times*, *The Guardian*, *Times Literary Supplement*, *Independent*, *Financial Times*, *Prospect*, *New Statesman*, *Literary Review*, *Fabian Review*, *Psychologies magazine* et *The Chronicle of Higher Education*. M. Baggini est également cofondateur de la revue *The Philosophers' Magazine*.

Pour de plus amples informations sur M. Baggini, consultez le site [www.JulianBaggini.com](http://www.JulianBaggini.com).



### **M. Jeroen van den Hoven**

M. Jeroen van den Hoven est professeur d'éthique et de technologie à l'Université de technologie de Delft et il est le directeur scientifique de l'institut Design for values de Delft. Il a été le fondateur et le directeur scientifique du Centre d'éthique et de technologie 4TU des universités de technologie collaboratrices des Pays-Bas de 2007 à 2013.

Il est également le fondateur du programme de recherche sur l'innovation responsable du Conseil néerlandais de la recherche, qu'il a présidé jusqu'en 2016. Il est membre permanent du Groupe européen d'éthique (GEE) de la Commission européenne.

En 2009, M. van den Hoven a remporté le "World Technology Award for Ethics", ainsi que le prix "TIC et société" de la Fédération internationale pour le traitement de l'information (FITI) pour ses travaux sur l'éthique et les technologies de l'information et de la communication. En 2017, il a été fait chevalier de l'Ordre du Lion des Pays-Bas.

Il a édité et écrit ou coécrit plusieurs livres et articles, en particulier sur l'éthique en relation avec l'innovation technologique numérique et la démocratie. Parmi ses publications récentes, on peut citer *Designing in Ethics* et *Evil Online*. Il est également le fondateur et le rédacteur en chef de la revue scientifique *Ethics and Information Technology* (Springer Nature).

## L'évolution de l'éthique dans la communication<sup>80</sup>

Mme Onora O'Neill

### Les origines de l'éthique de la communication

L'éthique de la communication est le fruit d'une longue histoire, qui remonte au moins aux Dix commandements. Parmi ces injonctions antiques, trois au moins ont trait au langage et à la communication : Tu ne te feras point d'image taillée, Tu n'invoqueras point le nom de l'Éternel, ton Dieu, en vain, Tu ne porteras point de faux témoignage contre ton prochain. Depuis lors, les sociétés humaines et les traditions éthiques ont défendu une multitude de normes en matière de communication.

Certaines de ces normes ont un effet sur nos actions. Bon nombre d'entre elles prescrivent des principes éthiques, notamment l'honnêteté, la franchise, la confidentialité et la civilité, ainsi que le respect de la parole donnée (fidélité). D'autres sont des normes épistémologiques, comme le respect de la preuve, de l'exactitude ou de la vérité. Souvent, les normes de communication sont formulées non comme des exigences, mais comme des interdictions, par exemple l'interdiction du blasphème, des propos obscènes ou inappropriés, du mensonge, de la dissimulation, de la tromperie et de nombreux autres actes de langage. Avec l'apparition de l'imprimerie au début de la période moderne, ces normes ont été complétées par d'autres normes utiles à l'interaction et la communication avec des publics plus larges ou éloignés, y compris avec des inconnus, notamment la liberté d'expression et de la presse, la protection de la vie privée et de la confidentialité, ou encore l'interdiction de la censure et de la diffamation. D'autres normes de communication dans la vie institutionnelle, telles que le respect et la protection de la propriété intellectuelle, sont défendues par les brevets, le droit d'auteur et les marques, et les interdictions de substitution frauduleuse, de plagiat et autres ont été

80 Il s'agit d'une version légèrement révisée d'un discours prononcé à l'OMPI en novembre 2017. L'auteure a depuis publié des commentaires plus détaillés sur la priorité de la question des droits, y compris les droits relatifs à la communication, dans *Ethical and political justification in the twentieth century* (Prix Berggruen), *Proceedings and Addresses of the American Philosophical Association*, 92, 296-309, 2018. Elle a également examiné certaines des incidences des technologies numériques sur l'éthique de la communication dans *Trust and accountability in a digital age*, *Philosophy*, 94(371), 3-17, janvier 2020 (<https://www.cambridge.org/core/journals/philosophy/article/trust-and-accountability-in-a-digitalage/ADBDD9EEF4426590D5A60AF87611240D/core-reader>).

ajoutées par la suite. L'éthique de la communication comprend ces normes et bien d'autres encore ayant trait à l'acte de communiquer, en particulier *l'acte de langage*.

Dans certains contextes, et dans certains ressorts juridiques, l'éthique de la communication a également cautionné des demandes portant non seulement sur des *actes de langage*, mais aussi sur des types précis de *contenus langagiers*. Par exemple, certains mots ou phrases ont été jugés tabous ou blasphématoires, et certains sujets et types de contenus ont été censurés. La censure des contenus interdits est courante, mais son efficacité n'est souvent pas entièrement prouvée. Les personnes ingénieuses trouvent souvent le moyen de respecter la lettre d'une interdiction, tout en véhiculant le contenu interdit. Parmi les stratégies de contournement efficaces, on trouve l'euphémisme, la parodie ou la satire, ainsi que des formes cachées de subversion. On les retrouve aussi bien dans des textes comme les *Lettres Persanes* de Montesquieu que des magazines satiriques comme *Private Eye* ou des discussions sur les moyens de contourner la censure d'État.

De nouvelles normes de communication ?

Le XX<sup>e</sup> siècle a également été marqué par d'importants changements dans les normes ayant trait à la communication. Les approches antérieures avaient souligné l'importance de la *liberté de la parole* et de la *liberté de la presse*, de même que John Stuart Mill avait plaidé en faveur d'une *liberté d'expression personnelle* distincte pour les individus. Mais au milieu du XX<sup>e</sup> siècle, les textes relatifs aux droits de l'homme ont regroupé tous ces éléments sous le concept générique de droit à la *liberté d'expression*, et les questions relatives à la vie privée ont ensuite été redéfinies dans certains ressorts juridiques – notamment au sein de l'UE – comme des exigences complexes touchant à la protection des données.

Le XX<sup>e</sup> siècle a également été le théâtre d'une attention accrue portée aux normes de communication dans la vie institutionnelle, avec notamment des exigences de responsabilité, de transparence et de liberté d'information. Nombre de ces normes supplémentaires ne portent pas directement sur les actes de langage individuels, mais sur le *contrôle* des actes de langage, et donc sur l'utilisation de l'information et des données. Elles constituent des normes pour les institutions plutôt que pour les personnes. Certaines sont le reflet de notre monde en ligne, marqué par les nouvelles technologies

et les données électroniques. Néanmoins, les changements les plus importants sont, à mon sens, plus anciens et plus profonds. Ils témoignent d'une évolution des perceptions concernant ce qui doit être fait, plutôt que d'une réponse apportée aux nouvelles technologies ou aux circonstances.

## Agents et bénéficiaires, devoirs et droits

Pendant des siècles, les discussions sur les normes de justice et les normes éthiques ont été étroitement liées. Dans la pensée et la culture européennes, ces normes étaient considérées comme apportant des réponses distinctes mais parallèles à la question classique de l'agent : "Que devons-nous faire ?"<sup>81</sup>. Mais les conceptions de la justice et (du reste) de l'éthique ont divergé au cours du XX<sup>e</sup> siècle. Les *devoirs de justice* étaient traditionnellement considérés comme plaçant sur les individus et les institutions des exigences qui pouvaient et, souvent, devaient, être assorties de sanctions juridiques et, dans certains cas (mais pas tous), supposaient des droits équivalents. Les *devoirs éthiques* étaient traditionnellement considérés comme plaçant sur les individus et sur certaines institutions des exigences qui ne devaient pas, ou du moins pas nécessairement, être assorties de sanctions juridiques, ni ne définissaient de droits équivalents. Pourtant, depuis le début du XXI<sup>e</sup> siècle, l'argument selon lequel justice et éthique sont complémentaires et liées, bien qu'il soit encore profondément ancré dans les langues et la culture européennes, est souvent remis en question, ignoré voire expressément rejeté.

Les conceptions tant philosophiques que populaires de la justice et de l'éthique sont depuis toujours axées sur ce que nous devons faire, plutôt que sur ce que nous devons recevoir, donc sur les *devoirs* ou *exigences* liées à nos actions, plutôt que sur les *droits* ou *bénéfices* tirés des actions d'autrui. Le devoir est au cœur des débats normatifs européens depuis l'Antiquité, et a joué un rôle important dans la formation du discours religieux, philosophique et populaire relatif à la nature des institutions, à notre manière de vivre et à notre façon de communiquer.

81 La distinction entre devoirs de justice et devoirs éthiques a été faite de diverses manières à différentes époques. De nombreuses distinctions traditionnelles (par exemple, devoirs au sens étroit ou large, devoirs parfaits ou imparfaits, devoirs envers soi-même ou envers autrui) sont encore utiles. Cependant, nous ne parlerons pas ici des diverses formulations de ces distinctions, ni de l'action surrogatoire (c'est-à-dire qui va au-delà du devoir).

Les arguments concernant les devoirs abordent des questions concrètes du point de vue des agents. Ils expriment clairement ce qui doit être fait. Les *devoirs de justice* étaient considérés comme fixant des obligations (relativement) strictes ou étroites, qui étaient en principe exécutoires. Certains devoirs de justice, *mais pas tous*, renvoyaient également au droit d'autrui à une action juste, souvent dans le cadre d'une relation ou d'une transaction définie. Les autres devoirs de justice ne mentionnaient pas les droits<sup>82</sup>. Nous pouvons définir les devoirs de justice comme désignant ce qu'il est juste de faire et de faire respecter, tout en indiquant parfois, *mais pas systématiquement*, les personnes qui bénéficient d'un droit à ce que cela soit fait.

Les devoirs éthiques – parmi lesquels la bienfaisance, la loyauté, la civilité, la décence, le courage, ainsi que nombre d'autres devoirs qui influent sur la communication – ont été classés comme des devoirs au sens *large* plutôt que *strict*, en ce sens qu'ils laissaient aux agents une plus grande latitude pour décider ou non d'agir, à quel moment, et dans quelle mesure. Les devoirs éthiques ne définissent donc pas de droits équivalents. Bien souvent, ils sont qualifiés de *devoirs de vertu* car ils dépendent (davantage) du caractère et de la culture que du respect d'exigences contraignantes ou exécutoires. Comme la communication dépend de la culture et la façonne, elle est constamment influencée et limitée par les devoirs éthiques. Si les devoirs éthiques sont marginalisés, il est probable que nous ignorions tout un ensemble de normes importantes pour la communication pour nous concentrer uniquement sur les exigences (supposées) de la justice, y compris la communication juste.

Le moment où les droits, plutôt que les devoirs, ont commencé à être considérés comme des éléments fondamentaux de la justice, a donc marqué un tournant décisif. Si les droits *doivent* être assortis de devoirs équivalents, la réciproque n'est pas *forcément* vraie, et les théories des droits ne se soucient pas des devoirs éthiques. Le raisonnement classique selon lequel les devoirs constituaient des éléments fondamentaux offrait une perspective *plus large* qu'un raisonnement qui aurait mis l'accent sur

82 Les devoirs (ou supposés devoirs) envers des personnes qui ne peuvent pas être désignées individuellement ne peuvent pas définir de bénéficiaires, et ne peuvent donc pas être assortis de droits équivalents. Par exemple, les devoirs envers les générations futures ne peuvent pas définir de droits, puisque les personnes concernées ne peuvent pas être désignées individuellement ; les principes de justice distributive – parmi lesquels le principe de différence de John Rawls – ne précisent souvent pas ce que chaque individu recevra et ne définissent donc aucun droit.

les droits. En effet, à partir du moment où l'on juge que les droits sont fondamentaux, tant les devoirs de justice sans aucun droit équivalent que les devoirs éthiques sont ignorés. Cela explique peut-être pourquoi tant de personnes suggèrent aujourd'hui que nous recherchions des interprétations plus larges des droits, qui couvriraient des questions que les anciens systèmes de justice avaient laissées à l'éthique. Des exemples récents de cette tendance plus large couvrent à la fois le *droit* supposé (bien qu'à peine cohérent) de *savoir* et le *droit* supposé (et, à nouveau, à peine cohérent) à *l'oubli*. En préconisant des droits supplémentaires influant sur les actes de langage, ces propositions visent à intégrer dans le domaine de la justice des aspects qui auraient auparavant été considérés comme des devoirs éthiques.

### La disparition du devoir

Comment et pourquoi ces mutations se sont-elles opérées ? Bien que ce changement de perception du devoir soit en grande partie un phénomène du XX<sup>e</sup> siècle, un certain malaise existait déjà auparavant. Au début du XIX<sup>e</sup> siècle, le devoir était toujours un élément central des discussions menées en Europe sur ce qu'il convenait de faire, et ce dans tous les domaines, de la *Philosophie pratique* d'Emmanuel Kant à *l'Ode au devoir* de Wordsworth qui, en 1805, mettait en équation devoir et demande divine. Mais au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, les affirmations sur le devoir étaient parfois remises en question. Certains craignaient que les certitudes et la clarté morales ne soient ébranlées, tandis que d'autres étaient impatients que le devoir passe au second plan. Ainsi, Friedrich Nietzsche ne voyait aucun mérite dans le devoir : "Qu'est-ce qui détruit plus rapidement que de travailler, de penser, de sentir sans nécessité intérieure, sans un choix profondément personnel, sans plaisir, comme un automate mû par le devoir ?"<sup>83</sup>

À partir du milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, les arguments en faveur du devoir ont été, tout d'abord occasionnellement puis plus fréquemment, remplacés par l'accent mis sur des normes et préoccupations personnelles ou subjectives, et par un autre argument, selon lequel les normes effectivement acceptées par les individus devaient être considérées comme des "valeurs". Ce point de vue préfigure une conception contemporaine facilement reconnaissable,

83 Nietzsche, F. (1895), *L'Antéchrist* Partie 11, dans Nietzsche, F., *L'Antéchrist, Ecce Homo, Crépuscule des idoles et autres écrits*. Cambridge : Cambridge University Press, 2011.

selon laquelle les “valeurs” sont simplement une question de choix : vous avez vos “valeurs” et j’ai les miennes, et ce qui en fait des “valeurs” est le fait même que chacun de nous les choisisse. Cette conception des normes est aujourd’hui répandue et préserve un vernis éthique, tout en écartant de nombreux arguments éthiques et tentatives sérieuses de justification.

Certains aspects de ce virage subjectif sont présents au tout début du XX<sup>e</sup> siècle dans *Principia Ethica* de G.E. Moore<sup>84</sup>. Bien que Moore ait adopté un point de vue réaliste, voire quasi platonicien, sur la justification éthique, le contenu de son dernier chapitre, étonnamment influent, défend une vision personnelle de l’éthique centrée sur l’expérience individuelle de la beauté, du plaisir, de l’amitié et de la connaissance, et non plus sur la famille, les institutions, les communautés, les nations, ou leurs actions, et encore moins sur le devoir. Malgré un bref regain d’intérêt, à bien des égards limité et destructeur, en faveur du devoir (en particulier le devoir patriotique) pendant la Première Guerre mondiale, la disparition du devoir au profit d’une vision subjective de l’éthique s’est poursuivie entre les deux guerres. À la fin des années 1930, le romancier E.M. Forster a rejeté l’idée même de devoir patriotique et a affirmé l’importance des revendications personnelles et subjectives avec les mots : “Si je devais choisir entre trahir mon pays et trahir mon ami, j’espère que j’aurais le courage de trahir mon pays.”<sup>85</sup>

## Nouveau repli

Entre les deux guerres, au départ seulement dans les cercles universitaires assez étroits de Berlin et de Vienne, un repli plus radical du devoir a trouvé des adeptes. Le succès étonnant du positivisme logique, avec son attachement catégorique à ce que seules les affirmations empiriquement vérifiables et analytiques aient un sens, et à ce que l’éthique, l’esthétique, la métaphysique et la théologie soient donc “littéralement dénuées de sens”, a permis de rejeter à *la fois* les concepts de devoir de justice et de devoir éthique.

Le positivisme logique n’offrait pas d’arguments solides à l’appui de ces idées, et ceux qui étaient proposés ont rapidement été contestés et se sont avérés peu convaincants. Pourtant, son influence s’est étendue. Cependant, si le positivisme logique n’a pas réussi à démontrer que les affirmations concernant la justice ou (le reste de) l’éthique étaient “littéralement dénuées

84 Moore, G. E. (1903), *Principia Ethica*, Cambridge : Cambridge University Press, 2000.

85 Voir Forster, E. M. (1938), *Two Cheers for Democracy* Harmondsworth : Penguin, 1965, 11.

de sens”, il a réussi à répandre l’incertitude quant à leur *justification* et a laissé le champ libre aux partisans d’une vision subjective de l’éthique.

Mais faire abstraction du devoir, et en particulier de la justice, a un coût élevé, surtout pour le domaine public, et plus encore pour les normes qui importent en matière de communication. Face aux nouvelles catastrophes de la Seconde Guerre mondiale, il a été largement admis que des normes universelles, au moins concernant la justice, devaient d’une manière ou d’une autre être rétablies, même si (le reste de) l’éthique ne pouvait être garanti.

Toutefois, dans une formidable inversion de perspectives, les normes de justice ont été rétablies par la suite sous la forme de droits<sup>86</sup>. La Déclaration universelle des droits de l’homme a été adoptée par les États membres des Nations Unies en 1948, et la Convention européenne des droits de l’homme par le Conseil de l’Europe en 1950. Ces deux documents considèrent les droits comme fondamentaux pour la justice, et tous deux s’écarterent de manière marquée des représentations antérieures de la justice. Donner la priorité aux droits ne supprime pas les devoirs, puisque des droits ne peuvent être revendiqués que si *d’autres* ont des devoirs correspondants. Toutefois, la Déclaration et la Convention ne sont pas tenues de préciser clairement ces devoirs, ni de les attribuer à des agents compétents. Et, comme d’autres déclarations, elles restent muettes sur les devoirs éthiques et leur justification<sup>87</sup>.

Le passage d’une approche axée sur les devoirs à une approche centrée sur les droits a eu des retombées particulièrement importantes pour l’éthique de la communication. La Déclaration universelle des droits de l’homme ne proclame que peu de droits en lien avec la communication. Seuls le droit à la liberté d’expression, le droit à la protection de la vie privée et certains aspects du droit à la liberté de religion ont trait à la communication. Mais la déclaration reste muette sur de nombreuses autres normes de communication qui ne supposent pas de droits équivalents,

86 Dans certaines langues, ces droits sont appelés *droits subjectifs* (c’est-à-dire les droits des individus ou des sujets) du fait que le terme droit est utilisé de manière plus large.

87 Néanmoins, bon nombre de ceux qui pensent que la justice englobe un ensemble de droits individuels ne voient probablement pas les recours à l’autorité comme étant suffisants pour justifier les droits de l’homme et pensent qu’une justification plus profonde est nécessaire. Cependant, dans la vie de tous les jours, ils semblent trouver adéquat (ou peut-être simplement pratique) de faire appel à l’autorité et d’ignorer les demandes en faveur d’une justification approfondie.

notamment l'honnêteté, la civilité, la sincérité, la confidentialité et le respect de la parole donnée. Ce silence a eu de profondes répercussions sur la manière dont nous envisageons aujourd'hui l'éthique de la communication.

### **Une réhabilitation partielle ?**

Ce qui est apparu après la Seconde Guerre mondiale n'était donc ni une version révisée de l'éthique du devoir, ni une nouvelle représentation des devoirs de justice. Il s'agissait d'un engagement public plus ciblé envers certains droits humains. Mais est-ce suffisant ? En particulier, est-ce suffisant pour une bonne éthique de la communication ? Bien que la Déclaration universelle et la Convention européenne semblent à première vue offrir un exposé des devoirs de justice qui ne dépende pas de présupposés métaphysiques ou théologiques, la réalité est sans doute moins claire et plus troublante, à plusieurs égards. Traiter les droits plutôt que les devoirs comme des éléments fondamentaux risque de déstabiliser tant la justice que l'éthique : le coût culturel de la priorité donnée au bénéficiaire plutôt qu'à l'agent, aux droits plutôt qu'aux devoirs et, par conséquent, le coût de l'affaiblissement des devoirs éthiques, peut être élevé. Il l'est particulièrement dans le domaine de la communication, où la volonté de parvenir à la justice nécessite souvent de tenir compte des normes éthiques aussi bien que des normes de justice.

La réalisation des normes de justice, y compris des droits qu'elles établissent, nécessite plus que des constitutions et des lois, et va au-delà du respect et de l'application de leurs dispositions. Les prescriptions de la justice encadrent en effet l'action juste, mais elles ne fournissent que des orientations imprécises. Le respect de ces normes ne se résume pas à suivre des instructions complètes pour agir. Même lorsque les instruments juridiques sont renforcés par des règlements détaillés, accompagnés d'orientations discursives et qu'ils reposent sur des formes précises et rigoureuses de responsabilité, ces règles toujours plus nombreuses ne peuvent jamais préciser exactement ce qui doit être fait – ou ne pas être fait – pour parvenir à la justice. Il ne fait aucun doute que la mise en place de procédures plus nombreuses ou plus claires pour l'application des règles a toute sa place, notamment dans les cours et les tribunaux, qu'il s'agisse d'arbitrage ou de questions administratives. Cette approche peut aider les autorités à définir une manière de procéder, et montrer si une décision prise par une autorité dûment constituée a suivi les modalités adéquates.

Cela étant, si ces modalités peuvent servir de modèle et indiquer qu'une procédure régulière a été suivie, elles ne peuvent pas déterminer si les décisions ou mesures prises étaient optimales ou même acceptables dans la pratique. Les principes de justice ne sont pas des algorithmes.

Les principes de justice, comme la plupart des principes d'action, sont indéterminés, et cette indétermination porte sur tous les aspects. Ce constat n'est ni nouveau ni anodin. Kant et Wittgenstein avaient tous deux souligné que les règles normatives, quelles qu'elles soient (principes, règles, normes, lois, règlements ou directives), étaient intrinsèquement incomplètes, et que l'indétermination ne pouvait être éliminée par l'ajout d'un plus grand nombre de règles, d'exigences, de règlements ou de directives. Il est impossible de multiplier les instruments institutionnels qui définiront des limites strictes entre le respect des règles et les infractions pour chaque situation. Tenter d'offrir des règles, des consignes ou des orientations "complètes" est en substance impossible, et serait en outre assez déprimant pour les personnes censées les respecter. Face à des règles trop exigeantes, ces personnes risqueraient de les ignorer ou de les bafouer, voire de "profiter" du système.

Il existe bien entendu des réponses standard à ce sujet. On dira que le jugement pratique et le bon sens sont nécessaires pour choisir parmi les différentes manières d'agir celles qui répondraient aux normes de justice dans des situations données. Cela est vrai, mais ne montre pas que les principes de justice, ou les versions de ces principes incarnées par les droits de l'homme, sont suffisants. Il ne peut y avoir de règles complètes – pas d'algorithmes – en matière de jugement pratique. Le jugement pratique consiste à combiner une vision claire de ce qui peut et doit être fait quant aux principes, règles et normes qu'il convient de respecter avec une bonne compréhension des situations dans lesquelles l'action se déroule, des conséquences que l'action peut avoir sur ces situations, et d'une multitude d'autres facteurs susceptibles d'influer sur l'action. Par exemple, pour se conformer aux normes de justice, nous devons souvent tenir compte de la faisabilité, des conséquences, du caractère abordable et de l'acceptabilité sociale des moyens envisagés pour mettre en œuvre et faire respecter ces normes dans la pratique.

Cependant, tenir compte de ces éléments dans un contexte particulier ne consiste pas seulement à se fier à une intuition, à une préférence individuelle ou à un choix subjectif pour choisir telle ou telle manière d'agir qui ne soit

pas injuste. Le jugement pratique s'appuie également sur des réseaux complexes de considérations culturelles, entre autres, et peut être éclairé par l'interaction et la communication avec des personnes sensibles à des questions pratiques et culturelles influencées par des normes éthiques. Le simple respect des impératifs de la justice peut garantir une action conforme à la lettre de la loi, mais ne suffit pas pour décider de la meilleure façon d'agir avec justice.

Bien entendu, les cultures ne peuvent pas non plus établir de scénarios uniques ou entièrement déterminés quant à la meilleure façon de répondre aux exigences de la justice dans une situation donnée. Elles fournissent plutôt des moyens structurés d'examiner et d'analyser notre manière d'interpréter les situations, ainsi que les propositions d'action. Puisque les processus culturels sont interactifs, ils ouvrent le jugement pratique à la critique et à la contestation au moyen de la communication, et invitent donc à l'ajustement et à la modération. Les normes culturelles peuvent être utilisées pour interroger et se faire une opinion sur des situations et des propositions d'action, ce qui est utile non seulement pour respecter les exigences de la justice, mais aussi un ensemble de considérations plus large<sup>88</sup>. Ce faisant, elles permettent de former un jugement qui soit conforme aux principes de justice, mais qui ne soit pas entièrement déterminé par ces principes. Elles peuvent soutenir (mais non garantir) une convergence sur des manières d'agir réalisables, abordables et socialement acceptables qui se situent *dans les limites* des exigences de la justice, et permettent de rejeter les propositions d'action juste qui répondent à ces exigences mais qui ne sont pas réalisables ou abordables, ne recueillent pas le soutien adéquat ou échouent d'une autre manière. Une culture commune *doit* non seulement *éviter* de saper ou de menacer les normes de justice, la primauté du droit ou la probité institutionnelle, mais elle doit aussi *permettre* une convergence sur des manières plus précises de faire respecter les principes de justice, qu'aucune multiplication des lois, règlements et responsabilités ne peut garantir à elle seule.

Mais une difficulté subsiste. Comme l'ont souligné bon nombre de ses partisans, certaines cultures et sous-cultures détruisent ou affaiblissent la justice. Il peut s'agir de cultures corrompues ou destructrices, conflictuelles ou malhonnêtes, voire de cultures qui favorisent des attitudes et une

88 Non pas que cela se produise toujours. Voir, par exemple, Tett, G. (2015), *The Silo Effect : Why Every Organisation Needs to Disrupt Itself to Survive*, London : Little Brown.

communication désobligeantes et abusives. Ces cultures peuvent également nuire à la capacité des personnes d'interagir et de communiquer, y compris à leur capacité de raisonner et d'agir. Mais d'autres cultures ne connaissent pas cette problématique. La marginalisation inconsidérée des normes éthiques et de leur justification, que les conceptions tant positivistes que subjectivistes de l'éthique ont approuvées – voire célébrées – pendant des décennies doit être remise en question si l'on souhaite comprendre quand et comment les normes et principes culturels qui satisfont aux normes éthiques peuvent contribuer à définir une action juste, et pourquoi certaines cultures et certains systèmes peuvent favoriser et consolider l'injustice.

Les tentatives visant à diviser les affirmations normatives, entre, d'une part, celles qui peuvent ou doivent être imposées par des institutions ou des mécanismes justes et, d'autre part, celles qui ne relèvent que d'un choix ou de préférences individuelles, doivent être reconsidérées, remises en question et, à mon sens, révisées. La mise en œuvre et l'application de lois, de règlements et de systèmes de responsabilité justes sont certes nécessaires à la justice, mais elles ne sont pas suffisantes. La justice a également besoin de s'appuyer sur des cultures et sous-cultures fiables et efficaces, susceptibles d'engendrer d'autres normes, y compris des normes éthiques, pour comprendre les enjeux, déterminer les mesures à prendre et les communiquer à autrui. Les normes d'honnêteté et de fiabilité, de confidentialité et d'équité, de confiance et de discrétion, de civilité et de décence, ainsi que de nombreuses autres normes éthiques qui influent sur la communication, ne sont pas sans rapport avec les exigences de la justice ; elles ne doivent pas être écartées et ne peuvent être remplacées par des textes de loi, des règlements et des orientations toujours plus détaillés. Depuis un siècle, le discours public des sociétés libérales se détourne de plus en plus des questions et de la justification éthiques, dans l'espoir que les normes de justice, incarnées par les lois, les règlements et les cadres de responsabilité (une fois dûment développés), seront suffisants pour le domaine public, tout le reste pouvant être laissé à la préférence ou au choix subjectif. Je pense que cette division est inadéquate. Si la justice est importante, nous ne pouvons pas être indifférents aux normes éthiques, y compris celles qui présentent un intérêt pour la communication.

## Éthique, technologie et avenir de l'humanité

M. Peter Singer

Le célèbre philosophe moral australien Peter Singer est à la pointe de la réflexion sur les répercussions sociales et les implications éthiques des nouvelles technologies. M. Singer est professeur de bioéthique "Ira W. DeCamp" au Centre universitaire pour les valeurs humaines de l'Université de Princeton, aux États-Unis d'Amérique. Il a notamment publié les ouvrages suivants : *La libération animale*, *Questions d'éthique pratique*, *Rethinking Life and Death*, *Sauver une vie – Agir maintenant pour éradiquer la pauvreté*, *L'altruisme efficace* et, plus récemment, *Why Vegan ?* En 2012, il a été fait Compagnon de l'Ordre d'Australie, la plus haute distinction honorifique du pays. En juin 2018, M. Singer a donné une conférence publique sur l'éthique et la technologie à l'OMPI. En voici une version abrégée.

Si l'éthique est un sujet suffisamment vaste en soi, les deux autres thèmes que je vais aborder – la technologie et l'avenir de l'humanité – englobent eux aussi un champ extrêmement large. Il est donc évident qu'il ne me sera pas possible de satisfaire mon auditoire sur l'ensemble des aspects relatifs à ces sujets. J'espère toutefois pouvoir répondre aux questions spécifiques qui me seront posées sur ces thèmes lors de la séance de questions et réponses qui suivra la conférence. De nombreuses personnes présentes dans l'assistance ont une expertise considérable dans les domaines de l'éthique et de la technologie ou de l'avenir de l'humanité, et il me semble important d'entendre leur point de vue et de débattre avec elles.

Commençons par l'éthique, domaine dans lequel je suis le plus à l'aise, puisque je travaille sur ce sujet et que je l'enseigne depuis plus de 40 ans. La première question que se posent les non-spécialistes de l'éthique est la suivante : de quoi parlons-nous lorsque nous parlons d'éthique ? S'agit-il d'un domaine dans lequel il existe des affirmations ou des appréciations dont on peut dire qu'elles sont vraies ou fausses, selon l'acception courante de ces termes ? Autrement dit, si vous êtes d'un certain avis, est-ce que vous vous trompez – il y a quelque chose que vous n'avez pas compris – ou bien s'agit-il plutôt d'une question de perspective personnelle, comme c'est le cas pour les questions de goût où chacun peut avoir son avis et accepter que d'autres ne le partagent pas ? Une personne peut aimer les comédies romantiques, tandis qu'une autre préfère les films noirs. Sans doute ne se

disputeront-elles pas pour savoir si les uns valent mieux que les autres. De même, l'éthique est-elle une question de goût ou peut-elle être liée à la culture ? Ai-je simplement des valeurs occidentales, voire plus précisément des valeurs australiennes, tandis qu'une autre personne a ses propres valeurs qui dépendent de sa culture ou de son milieu spécifique ?

Ces questions sont importantes et ont déjà fait l'objet de nombreux écrits. J'ai donc choisi d'exposer mes opinions et mes réflexions de manière quelque peu dogmatique. Il existe des vérités objectives en matière d'éthique qui ne relèvent pas simplement du goût ou des valeurs culturelles. Lorsque nous pensons aux jugements que nous portons, nous devons être en mesure de nous entendre sur certains principes éthiques fondamentaux, même si nous ne sommes pas toujours d'accord sur la manière de les appliquer dans différentes circonstances.

Prenons par exemple les intérêts de différentes personnes dans le monde ; d'un point de vue éthique, les intérêts d'une personne ne comptent pas plus que ceux d'une autre, à condition que nous parlions d'intérêts du même ordre. Pour être plus précis, en supposant qu'une maladie donnée provoque le même type de souffrance chez les êtres humains partout dans le monde, tant sur le plan physique que du point de vue des répercussions et des implications sociales, il est tout aussi important de protéger chaque personne, qu'elle soit en Afrique, en Asie, en Amérique du Sud, en Amérique du Nord, en Australie ou en Europe. Nous ne devrions pas estimer que telle personne mérite davantage d'être protégée qu'une autre parce qu'elle vient de notre pays ou de notre société, ou parce qu'elle appartient à notre groupe ethnique, racial ou religieux. Nous devrions accorder la même importance à cette protection, quelles que soient les différences qui nous séparent. Cette idée se retrouve dans divers accords, tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme, les pactes internationaux et divers autres instruments. Cela ne devrait donc pas être considéré comme une simple question de goût ou d'opinion culturelle, mais plutôt comme une vérité manifeste. Ce n'est pas une vérité qui peut être vérifiée, comme nous le faisons en science, mais plutôt une vérité comme celle des mathématiques ou de la logique – une chose qu'en tant qu'êtres rationnels, nous avons la capacité d'apprécier comme une évidence. Si j'ai raison sur ce point – et si vous souhaitez voir quel raisonnement m'amène à le penser plutôt que de vous contenter de ce bref énoncé dogmatique, je vous renvoie à mon livre *The Point of View of the Universe*, que j'ai coécrit avec la philosophe polonaise Katarzyna de Lazari-Radek –, alors l'éthique

est un domaine dans lequel il existe des réponses objectivement justes et fausses.

Bien sûr, cette idée de l'importance égale de tous les intérêts ou de la considération égale pour tous les intérêts laisse une place à des opinions éthiques différentes sur ce que nous devrions faire et sur la façon dont nous devons vivre. En philosophie, on appelle cela des points de vue normatifs différents – des points de vue qui sont destinés à orienter nos actes. L'axiome de base que je viens d'énoncer ne fait pas de distinction entre le point de vue selon lequel la seule chose qui compte est de prendre en considération les intérêts de tous les êtres et d'essayer de les satisfaire autant que possible, et le point de vue selon lequel certains actes sont toujours mauvais, quelles que soient leurs conséquences.

Ces deux points de vue reflètent à mon sens la principale divergence, ou différence d'opinion, en matière d'éthique normative. Le premier, qui considère qu'il convient d'accorder une importance égale aux intérêts de chacun et d'agir autant que possible de manière à les satisfaire ou à les promouvoir, est connu des philosophes sous le nom de "conséquentialisme", car il considère que la bonne action est déterminée par ses conséquences. Il existe une forme de conséquentialisme particulièrement connue. Lorsque seules les conséquences de l'action sur le bien-être ou les intérêts de toutes les personnes qui en sont affectées déterminent si l'action est bonne ou mauvaise, on parle alors d'utilitarisme – ce point de vue éthique a été élaboré à la fin du XVIII<sup>e</sup> et au début du XIX<sup>e</sup> siècle par le philosophe anglais Jeremy Bentham. Il est également attribué à John Stuart Mill, tenant de l'utilitarisme, de la liberté d'expression et de la liberté individuelle, du milieu du XIX<sup>e</sup> siècle. C'est un point de vue qui est encore défendu par un certain nombre de philosophes contemporains, dont je suis. Il repose sur l'idée que la bonne action est celle qui aura les meilleures conséquences pour toutes les personnes concernées, et par "meilleures conséquences", on entend qu'elle favorisera leur bien-être et leur bonheur, et réduira leur souffrance ou leur misère.

À cette idée s'oppose le point de vue selon lequel il y a certaines choses que l'on ne peut faire en aucun cas, qui sont inviolables. En effet, une certaine conception des droits humains veut qu'il existe des droits humains inviolables et que certains actes sont contraires à la dignité humaine et ne doivent en aucun cas être accomplis. Ce point de vue est attribué au philosophe allemand du XVIII<sup>e</sup> siècle, Emmanuel Kant. Bien que je

sois plutôt utilitariste, j'accorde de l'importance aux droits humains. Ces derniers sont importants parce qu'ils contribuent à promouvoir le bien-être de chacun et jettent les bases d'une société dans laquelle nous pouvons promouvoir au mieux ce bien-être. Si nous laissons les gouvernements ou d'autres institutions violer les droits humains, ce ne serait pas une bonne chose, car ils pourraient alors le faire pour servir leurs intérêts propres et non pour le bien de tous. Pour autant, cela ne signifie pas que certains actes semblant porter atteinte à certains droits humains ou à la dignité ne pourront jamais être justifiés.

Par exemple, en 2006, la Cour constitutionnelle allemande a été appelée à se prononcer sur une situation assez semblable à celle qui s'est produite aux États-Unis d'Amérique le 11 septembre 2001, lorsque les terroristes d'Al-Qaida ont détourné quatre avions, dont trois ont percuté des bâtiments. À un moment précis de cette terrible journée, deux avions avaient percuté le World Trade Center à New York, tuant des milliers de personnes, un autre s'était écrasé sur le Pentagone, à Washington D.C., tandis que le quatrième était encore en vol. À ce moment-là, les États-Unis d'Amérique ont vite envoyé un avion de chasse qui s'est placé de manière à pouvoir abattre l'avion. En fin de compte, l'avion n'a pas été abattu, car ses passagers ont pris d'assaut le cockpit pour tenter de maîtriser le pilote. Le pilote a mis l'avion en piqué et tous les passagers sont morts. L'avion s'est écrasé dans un champ sans faire d'autres victimes, contrairement aux trois autres avions. En Allemagne, la Cour constitutionnelle fédérale a été invitée à déterminer s'il serait acceptable, dans des circonstances analogues, que l'armée de l'air allemande abatte un avion. La Cour a estimé que cet acte violerait la dignité de personnes innocentes, à savoir les passagers à bord de l'avion, et donc l'article premier de la Loi fondamentale allemande qui dispose que la dignité humaine est inviolable. Cela pourrait être considéré comme une interprétation légitime des droits humains, mais je pense au contraire qu'il s'agit là d'une position absolutiste absurde. Après tout, si vous savez que des terroristes prévoient de faire s'écraser un avion sur un bâtiment – disons un stade de football où 80 000 personnes sont rassemblées pendant la Coupe du monde –, qui sait combien de personnes mourront si l'avion plein de kérosène s'écrase ? Il est sûr de toute façon que tous les passagers de cet avion n'ont plus que quelques minutes à vivre si l'avion s'écrase. Ne vaut-il pas mieux sauver la vie des personnes qui sont dans le stade de football même s'il faut pour cela raccourcir, de quelques minutes terrifiantes, la vie des personnes qui sont à bord de l'avion ? Je donne cet exemple pour montrer que les droits ne doivent pas être

considérés de manière absolue, mais plutôt comme un moyen de produire une société meilleure pour toutes et tous.

S'agissant de la technologie et de ses avantages pour les êtres humains, nous devons nous demander comment exploiter divers types de technologies pour en obtenir les meilleurs effets. Ces dernières années ont vu l'émergence d'un mouvement connu sous le nom d'altruisme efficace. L'altruisme efficace est conforme à l'idée que j'ai avancée, à savoir que nous devons réfléchir aux moyens de promouvoir au maximum les intérêts de toutes et tous. Il n'est pas nécessaire d'être un utilitariste pour être un altruiste efficace. On pourrait penser que certains actes sont si absolument mauvais que, toutes choses égales par ailleurs, il serait impensable de les accomplir, quels que soient les avantages qu'ils procurent. Toutes choses égales par ailleurs, il est bon de faire ce qui produira le plus de résultats positifs ; voilà ce qu'est l'altruisme efficace. Il incite les personnes, à titre individuel et dans le cadre de leur carrière professionnelle, à réfléchir à ce qu'elles peuvent faire pour améliorer le monde. Il les encourage à réfléchir au moyen de le faire le plus efficacement possible avec les ressources disponibles. Cela s'applique à des personnes qui pourraient estimer qu'elles possèdent plus que ce dont elles ont réellement besoin, et pourraient donc faire don d'une partie de leur patrimoine à une organisation caritative efficace.

Il leur faudrait alors trouver l'organisation caritative la plus efficace, celle qui fera le plus de bien avec leur don. Autre exemple, les personnes travaillant pour un gouvernement qui dispose d'un budget de plusieurs centaines de millions ou de milliards devraient impérativement réfléchir à la manière d'utiliser ces fonds le plus efficacement possible.

Réfléchir au moyen d'obtenir le meilleur résultat possible dans tout ce que l'on entreprend n'est pas, étonnamment peut-être, un objectif sur lequel tout le monde se focalise en permanence. De nombreuses personnes appartenant au mouvement de l'altruisme efficace ont réussi à faire le bien de diverses manières. Certaines évaluent les organisations non gouvernementales ou les organisations caritatives pour voir lesquelles sont les plus efficaces. D'autres choisissent leur carrière après avoir fait des recherches afin de déterminer où elles peuvent faire le plus de bien. Je connais une personne qui, au cours de sa carrière à la Banque mondiale, a découvert qu'à son poste, elle pouvait utiliser la section du budget qui lui était confiée pour le domaine spécifique de la santé reproductive des

femmes de manière à atteindre six fois plus d'objectifs que ce qui avait été fait auparavant avec le même budget. Il est parfois possible de réaliser des économies surprenantes, ce qui revient évidemment à disposer d'un budget démultiplié ou de fonds supplémentaires pour atteindre ou dépasser les objectifs fixés.

Puisque je m'exprime ici, à l'OMPI, je voudrais maintenant expliquer en quelques mots comment l'approche éthique que je prône s'applique aux droits de propriété intellectuelle. Le fondement utilitariste d'un système de droits de propriété intellectuelle repose sur le fait qu'un tel système encourage l'innovation et la création au profit de toutes et tous. Il n'y a là rien de nouveau pour vous. Mais, bien entendu, il existe aussi un autre point de vue selon lequel les droits de propriété sont des droits naturels – ou des droits fondamentaux – et qu'indépendamment des conséquences, il n'est tout simplement pas juste de priver les personnes disposant de droits de propriété de ce à quoi elles ont droit. Ce que l'on sait moins, c'est que les principaux partisans du droit naturel de la propriété, une théorie majeure qui prévaut actuellement, imposent des limites aux droits de propriété lorsqu'il s'agit de satisfaire les besoins fondamentaux. Cela vaut autant pour la tradition chrétienne, où le droit naturel des droits de propriété a peut-être été mis en avant avec le plus de force par Thomas d'Aquin au XIII<sup>e</sup> siècle, que pour la tradition philosophique de John Locke au XVII<sup>e</sup> siècle, qui a eu une grande influence sur les pères fondateurs des États-Unis d'Amérique. D'Aquin et Locke, par exemple, ont tous deux souligné l'importance de préserver la vie, même si cela porte atteinte aux droits de propriété de ceux dont la vie n'est pas menacée. Selon leur conception du droit naturel, si une personne affamée (ou dont les enfants sont affamés) vole une miche de pain à une personne ayant suffisamment de nourriture, il ne s'agit pas d'un vol, car la personne qui a suffisamment de nourriture n'a pas le droit de priver de nourriture des personnes dont la survie en dépend. Cette doctrine peut sembler très radicale, mais souvenez-vous qu'elle a été clairement énoncée par Thomas d'Aquin – le “docteur angélique”, tel qu'on le surnommait au sein de l'Église – et qu'aucun autre théologien ou philosophe n'a eu une influence aussi grande sur la tradition catholique romaine.

Comment devrions-nous appliquer cette conception des droits de propriété intellectuelle selon le droit naturel dans le domaine des produits pharmaceutiques, qui peuvent être nécessaires pour sauver la vie des habitants des pays à faible revenu qui n'ont pas les moyens de les acheter aux prix fixés par les fabricants des pays riches ? Il semble raisonnable de l'interpréter comme une doctrine qui justifie l'action des gouvernements,

des entreprises ou des individus dans des pays où de nombreuses personnes n'ont pas les moyens de se procurer des médicaments vitaux, visant à fabriquer des versions génériques de ces médicaments, en les copiant, même s'ils sont protégés par un brevet en vertu des droits de propriété intellectuelle du fabricant.

Je sais que l'accord de l'OMC sur les aspects des droits de propriété intellectuelle qui touchent au commerce et divers autres accords que les gouvernements ont signés ne permettront pas ce genre d'action. Mais il existe aussi des exceptions à ces accords en cas d'urgence. Par exemple, la Déclaration de Doha permet aux gouvernements de déclarer des situations d'urgence et d'utiliser des médicaments génériques dans les circonstances que je viens d'évoquer. Cela se défend à la fois d'un point de vue utilitariste et au nom de la défense des droits de propriété en vertu du droit naturel. Le point de vue utilitariste est peut-être celui qui accorde davantage d'importance à la protection par brevet, car il adopte une vision à long terme, tandis que le point de vue du droit naturel que je viens de décrire traite du besoin immédiat de la personne qui va mourir de faim sans pain. En revanche, elle ne dit rien sur les générations futures qui bénéficieront de la mise au point de nouveaux médicaments dont nous ne disposons pas encore et qui ne seront créés que si les entreprises pharmaceutiques estiment pouvoir en tirer des avantages financiers suffisants. Il importe d'adopter cette vision à long terme, tout en cherchant des moyens de mettre les médicaments et les traitements vitaux à la disposition de celles et ceux qui en ont besoin.

Il serait inacceptable de laisser se reproduire ce qui s'est passé dans les années 1990, lorsque l'épidémie de VIH/sida a gagné de vastes régions du monde, en particulier l'Afrique subsaharienne. À l'époque, il existait des médicaments efficaces dans les pays développés, mais ils étaient beaucoup trop chers pour les pays en développement. Et lorsque l'Afrique du Sud a commencé à acheter et à mettre au point des médicaments génériques, elle a été poursuivie en justice par des sociétés pharmaceutiques basées aux États-Unis d'Amérique avec le soutien du Gouvernement américain. Ce problème a heureusement été résolu grâce à des négociations qui ont abouti à la reconnaissance du droit de l'Afrique du Sud à utiliser des médicaments génériques. Il est important de veiller à ce qu'une telle situation ne se reproduise pas.

La question la plus épineuse est de savoir comment inciter les sociétés pharmaceutiques à produire des médicaments pour des marchés qui ne sont pas susceptibles de leur procurer des rendements financiers importants. Cette question est réapparue après l'épidémie d'Ebola au Liberia et en Sierra Leone, en Afrique de l'Ouest, en 2014. Bien que le virus Ebola ne soit pas une nouvelle maladie, puisqu'il est connu depuis les années 1970, il n'existe ni traitement ni vaccin, car les entreprises pharmaceutiques considèrent qu'il s'agit d'une maladie qui touche des populations rurales africaines qui ne seraient pas en mesure de payer les traitements en cas d'épidémie. Ce n'est que lorsque les médias ont commencé à indiquer que la maladie pourrait s'étendre à des pays riches, et aussi tuer plus d'un million de personnes en Afrique de l'Ouest, que les sociétés pharmaceutiques ont commencé à se démener pour produire rapidement les vaccins et autres traitements éventuels. Ce n'est pas qu'ils ignoraient comment mettre au point un vaccin ; c'est qu'ils ne voyaient pas de marché dans les pays riches jusqu'à ce que cette menace se concrétise et que le président Obama obtienne du Congrès américain qu'il alloue plus de six milliards de dollars au traitement du virus Ebola et à la création de centres Ebola aux États-Unis d'Amérique par mesure de précaution contre une éventuelle épidémie. Heureusement, ce scénario catastrophe ne s'est pas réalisé. Néanmoins, cette menace existe toujours et on ne sait pas quand elle pourrait frapper. Il existe plusieurs autres maladies tropicales négligées pour lesquelles aucun traitement n'a été mis au point, principalement par manque d'incitations.

Il y a quelques années, Thomas Pogge, philosophe à l'Université de Yale aux États-Unis d'Amérique, et Aidan Hollis, économiste à l'Université de Calgary au Canada, ont élaboré une proposition de fonds d'impact sanitaire financé par les gouvernements, qui allouerait une somme d'argent aux sociétés pharmaceutiques en fonction de leur contribution à la réduction de la charge mondiale de morbidité. La charge de morbidité est l'incidence d'un problème de santé mesurée selon divers indicateurs, tels que la mortalité et les coûts financiers. Cela suppose de trouver un moyen de mesurer la contribution d'un médicament spécifique à la réduction de la charge de morbidité. L'Organisation mondiale de la Santé avait à un moment qualifié l'idée de prometteuse, mais elle ne semble pas avoir fait son chemin. Je ne sais trop pourquoi.

D'autres stratégies sont en cours d'expérimentation. Par exemple, la Fondation Gates utilise diverses stratégies pour amener les entreprises pharmaceutiques à travailler sur des médicaments destinés à lutter

contre les maladies tropicales négligées, notamment un système d'achats anticipés. Un Indice d'accès aux médicaments existe également, qui classe les entreprises pharmaceutiques selon qu'elles assurent ou non l'accès aux médicaments. L'idée de cet indice est que le souci qu'ont ces entreprises de se forger une bonne réputation mondiale les incitera à progresser sur cet indice. J'estime que cette stratégie a permis de réaliser certains progrès, mais probablement pas encore assez. Je suis disposé à échanger sur toute autre piste permettant d'avancer dans cette direction.

Je souhaiterais ajouter un point sur le coût des traitements, en rapport avec la remarque que j'ai faite concernant l'utilisation efficace des ressources. Actuellement, des médicaments très coûteux sont mis au point pour des maladies spécifiques ou rares qui ne touchent que quelques personnes. Par exemple, il existe des formes spécifiques de cancer dont on estime généralement qu'elles peuvent être traitées avec certains médicaments. Actuellement, certains médicaments sur le marché atteignent un coût de 500 000 dollars pour un traitement d'un an, et d'autres qui sont en cours de mise au point dépasseront encore ce montant. Il faut donc dépenser 500 000 dollars pour maintenir une personne en vie pendant un an dans les pays riches, ce qui n'est généralement possible que si ces pays disposent d'un service de santé national ou d'assurances maladie privées disposées à payer.

Comme je l'ai dit plus tôt, certaines organisations évaluent l'efficacité des organisations caritatives. Par exemple, GiveWell, qui est l'un des principaux organismes d'évaluation des organisations caritatives, a évalué la distribution de moustiquaires imprégnées d'insecticide dans les régions où le paludisme est endémique. Il a évalué le travail d'une organisation appelée Against Malaria Foundation, et a estimé à 3400 dollars É.-U. le montant dépensé pour chaque vie sauvée par la distribution de moustiquaires par cette organisation. En admettant que ce soient surtout les enfants qui meurent du paludisme – puisque les chiffres montrent que ce sont eux qui sont le plus susceptibles de mourir de cette maladie – même si la durée de vie de ces derniers n'est ensuite que de 50 ans (pour prendre une estimation plutôt pessimiste de leur espérance de vie), cela représente environ 68 dollars par année de vie sauvée, contre 500 000 dollars dans les pays riches. Cette différence semble inacceptable. Cette situation où des personnes continuent de courir des risques alors qu'elles pourraient être sauvées à si peu de frais est inacceptable. Je sais qu'il est très difficile de dire que nous ne devrions pas sauver des vies pour 500 000 dollars

par an, surtout si cela vous concerne, vous ou quelqu'un que vous aimez. Néanmoins, je pense qu'il faut, à un moment, fixer des limites à la valeur de la vie. Certains gouvernements disposant de services de santé nationaux l'ont déjà fait. Le Royaume-Uni, par exemple, par l'intermédiaire de son Institut national pour l'excellence clinique, fixe à environ 30 000 livres sterling par an le montant maximum que le service de santé national doit dépenser pour sauver une vie. Quoi qu'il en soit, je pense que l'écart est trop important. Il importe de réfléchir à ce qu'il faudrait faire pour y remédier aux deux extrémités du système. Il faudrait sauver davantage de vies là où il est possible de le faire à moindre coût dans les pays en développement, et peut-être limiter les sommes dépensées pour sauver des vies dans les pays riches.

J'en viens maintenant plus spécifiquement aux questions relatives à la technologie, puis je passerai à celles qui concernent l'avenir de l'humanité. S'agissant de la technologie, je me suis particulièrement intéressé à la question de la bioéthique, c'est-à-dire de l'éthique appliquée à la médecine et aux sciences biologiques. Je tiens à mentionner brièvement deux exemples, qui témoignent de l'interaction complexe entre technologie et éthique. Le premier concerne la mise au point du respirateur artificiel, équipement médical permettant de maintenir la respiration chez les patients qui ne peuvent plus respirer par eux-mêmes. Cette technologie a été mise au point dans les années 1950 et continue de sauver des vies. De nombreuses personnes sauvées grâce à cette technologie souffraient d'une incapacité temporaire à respirer par elles-mêmes. Après une mise sous respirateur artificiel temporaire, elles se sont complètement rétablies et ont pu reprendre une vie normale. C'est merveilleux, évidemment. Mais on s'est ensuite aperçu que certaines de ces personnes ne recouvraient pas leur capacité à respirer seules, et ne reprenaient plus connaissance. Une question éthique s'est alors posée : fallait-il les garder sous respirateur pour le reste de leur vie – potentiellement pendant encore 50 ans –, et les laisser occuper un lit d'hôpital précieux et mobiliser des ressources infirmières tout aussi précieuses, ou fallait-il leur retirer le respirateur et les laisser mourir ? Cette question s'est posée avec plus d'acuité encore lorsque, dans les années 1960, en Afrique du Sud, le Docteur Christiaan Barnard a montré qu'il était possible de transplanter un cœur d'un patient à un autre. La transplantation cardiaque était susceptible de sauver la vie d'un patient atteint d'une maladie cardiaque et de lui permettre de retrouver un fonctionnement normal. Il a fallu un certain temps pour démontrer que le patient pouvait survivre au-delà de quelques jours, pendant des mois et des années ; mais il était clair que le potentiel existait.

Ces avancées appelaient un nouvel examen de la question éthique : que faire des patients sous respirateur ne présentant aucune réponse cérébrale et dont on peut affirmer avec certitude qu'ils ne reprendront jamais conscience ? Nous savons ce qui s'est passé alors. La définition de la mort a changé. Traditionnellement, une personne ne pouvait être déclarée morte légalement que si son cœur s'arrêtait et si sa respiration cessait (c'est-à-dire si elle n'avait plus de pouls). À cela s'est ajoutée l'idée, une fois la transplantation cardiaque devenue possible, qu'une personne était morte si toutes ses fonctions cérébrales avaient cessé irrémédiablement. Avec cette nouvelle définition, il est au moins devenu possible de déclarer le décès de certains patients sous respirateur et de leur retirer le respirateur. Mais surtout, leurs organes pouvaient être prélevés avant le retrait du respirateur, tandis que leur cœur battait encore, et leur cœur pouvait être donné à un autre patient pour lui sauver la vie. Cela se fait encore aujourd'hui et c'est généralement considéré comme une mesure importante qui permet de sauver des vies. Pourtant, quand on y pense, ce changement est assez extraordinaire.

Pour revenir à la décision de la Cour constitutionnelle allemande, on peut se demander pourquoi, dans un pays qui croit en la dignité de chaque être humain, personne ne s'est opposé à l'utilisation de ce que l'on avait toujours considéré comme un être humain vivant en tant que banque d'organes – une source d'organes pouvant servir à d'autres. C'est-à-dire à l'utilisation d'un être humain en tant que moyen pour sauver la vie d'autres personnes. Cela contrevient directement au principe selon lequel personne ne doit être utilisé comme un moyen au bénéfice des autres.

Bien entendu, la redéfinition de la mort a permis d'éviter cette question. Cependant, ce changement de définition ne découlait pas d'une découverte scientifique, mais d'un choix politique. Il reposait sur certains tests qui avaient établi que le patient ne reprendrait jamais connaissance, même s'il était toujours un organisme humain avec une circulation sanguine, un corps chaud et une peau douce au toucher. Finalement, il est devenu clair que même si une personne était déclarée en état de mort cérébrale, son maintien sous respirateur pouvait être justifié dans certains cas. Cela a été fait lorsqu'une femme enceinte a été amenée à l'hôpital après un accident et qu'il a été établi que son organisme pouvait être maintenu en vie pendant trois ou quatre mois après la déclaration de sa mort cérébrale. Ces trois ou quatre mois suffisaient pour que le fœtus devienne viable, qu'il soit retiré par césarienne, puis qu'il grandisse et devienne un enfant en bonne santé.

D'un point de vue éthique, cette décision était la bonne. Nous ne devrions pas accorder de valeur à l'organisme humain vivant d'une personne qui ne pourra plus jamais être consciente, car, même s'il est considéré comme un être humain vivant, cet être humain ne pourra plus profiter de la vie d'une quelconque manière. Toutes les capacités de bonheur comme de souffrance ont disparu. C'est pourquoi, dans la perspective éthique que je défends, je trouve cela acceptable. Cependant, il semble étrange qu'il n'y ait pas eu plus d'opposition à cette décision dans les pays qui, comme l'Allemagne, privilégient une perspective kantienne.

La question de la définition de la mort continue d'être débattue aux États-Unis d'Amérique en raison d'une affaire qui vient de se présenter. Elle concerne une fillette, Jahi McMath, qui a été déclarée en état de mort cérébrale il y a quatre ans en Californie. Ses parents se sont opposés à cette décision et l'ont emmenée dans le New Jersey, où la loi autorise l'opposition à la déclaration de mort cérébrale pour motif religieux. Ainsi, elle est en vie dans le New Jersey, et la famille poursuit maintenant l'hôpital en Californie pour négligence, car elle n'était pas gravement blessée lorsqu'elle est entrée à l'hôpital et elle a fini par être déclarée en état de mort cérébrale. En vertu de la législation californienne, en cas de négligence médicale ou de faute professionnelle ayant entraîné la mort, la limite des dommages et intérêts que la famille peut recevoir est de 250 000 dollars. Si la faute ou la négligence médicale ne provoque pas la mort, il n'y a pas de limite aux dommages-intérêts. On peut donc comprendre pourquoi la famille porte l'affaire devant les tribunaux et fait valoir que la petite fille n'est pas morte.

À la fin des années 1970 et au début des années 1980, j'ai participé aux premières discussions au sein de mon université, l'Université Monash, en Australie, dans un autre domaine concernant la technologie et l'éthique. Une équipe de l'Université Monash a produit le deuxième enfant au monde issu de la fécondation in vitro (FIV). Le premier de ces enfants était Louise Joy Brown, née en 1978, au Royaume-Uni. En un sens, cette technologie ressemblait à celle des respirateurs. Son objectif était assez simple, à savoir aider les couples infertiles à avoir des enfants, et elle y réussissait. Avant la FIV, la seule option dont disposaient ces couples, et souvent sans succès, était une intervention chirurgicale pour déboucher les trompes de Fallope. La FIV a permis de contourner le problème des trompes de Fallope et s'est révélée plus efficace.

Mais cette technologie ne se limitait pas à cela ; elle permettait également de créer des embryons en dehors du corps, ce qui ne s'était jamais produit par le passé. Ces embryons, créés en dehors du corps humain, pourraient devenir des enfants. C'était inédit et cela soulevait une multitude d'autres questions. Tout d'abord, cela ouvrait la possibilité de transférer un embryon à une femme n'étant pas la source du matériel génétique de cet embryon, pour qu'elle puisse donner naissance à un enfant auquel elle n'est pas génétiquement liée. Encore une fois, cela ne s'était jamais produit auparavant. Et cette femme pouvait aussi bien être une femme simplement désireuse d'avoir un enfant, mais incapable de produire des ovules, qu'une femme offrant son utérus à la location, une mère porteuse rémunérée. Ainsi est apparu un commerce transfrontalier international dans le cadre duquel des personnes fortunées issues de pays riches paient des mères porteuses d'autres pays pour qu'elles portent leurs embryons à leur place. Ceci est légal aux États-Unis d'Amérique, si bien qu'il n'est pas nécessaire de se rendre à l'étranger pour le faire. Mais dans la plupart des autres pays développés, et plus généralement en Europe, cela n'est pas autorisé. Cependant, il ne fait aucun doute que cette pratique a cours au niveau international, ce qui est probablement pire que si elle avait lieu au niveau national.

En ce qui concerne l'avenir de l'humanité, les embryons viables créés à l'extérieur du corps humain pourraient être utilisés à d'autres fins, telles que le dépistage génétique, voire la modification génétique. Le dépistage génétique existe déjà, par exemple si un enfant risque d'être porteur d'une maladie génétique. Le dépistage prénatal est déjà très largement pratiqué et généralement suivi d'une interruption de grossesse si les tests indiquent que l'enfant sera atteint d'une maladie génétique. Le dépistage génétique et la sélection se font déjà pour ces motifs.

Lorsque la fécondation in vitro est utilisée à cette fin, la femme prend généralement un médicament qui lui permet de produire de nombreux ovules, qui seront ensuite tous fécondés. Un certain nombre d'embryons sont créés, qui peuvent ainsi être examinés, ce qui permet d'en trouver un qui n'est pas porteur de la maladie génétique pour laquelle il existe un risque. L'embryon peut alors être transféré dans le corps de la femme, ce qui lui évite de devoir avorter et lui permet d'avoir un enfant qui ne sera pas atteint de la maladie en question. Là encore, cette utilisation de la

technologie n'est pas particulièrement controversée, mais il est clair qu'à mesure que nos connaissances en génétique progresseront, il deviendra possible de détecter non seulement les maladies génétiques, mais aussi de créer des améliorations génétiques pour produire des gènes plus performants que le hasard ne l'aurait fait pour un couple donné. On peut facilement imaginer que des couples utilisent cette technologie pour choisir un enfant présentant les caractéristiques recherchées. Quelles pourraient être ces caractéristiques ? En tant que professeur à Princeton, une université américaine prestigieuse, j'ai vu dans les journaux étudiants des annonces proposant d'importantes sommes d'argent pour des ovules d'étudiantes de mon université. Souvent, ces annonces précisent non seulement que les ovules doivent provenir d'une étudiante de Princeton, mais que celle-ci doit avoir obtenu une certaine note aux tests d'aptitude scolaire (SAT) qui servent de base à l'admission. Elles précisent parfois que l'étudiante doit posséder d'autres caractéristiques ; avoir une certaine taille, par exemple. J'ai vu des offres pouvant aller jusqu'à 50 000 dollars É.-U. pour des ovules provenant d'une donneuse répondant au profil demandé. Même si les parents sont prêts à payer 50 000 dollars pour le "bon" type d'ovules, il s'agit après tout d'une sorte de loterie, car, quels que soient les résultats obtenus aux SAT, il est possible que l'enfant n'ait pas la base génétique nécessaire pour être admis dans une école prestigieuse.

Imaginez que des techniques soient mises au point permettant de repérer des gènes ou des groupes de gènes qui sont des indicateurs de la capacité ou de l'intelligence scolaire (quoi que nous pensions de cette caractéristique). Certains couples pourraient éventuellement utiliser ces techniques à cette fin. Souhaitons-nous vivre dans un monde où ce genre de choses seraient possibles ? Quel choix avons-nous ? Nous pourrions choisir d'interdire ce type de dépistage et d'examen. Là encore, l'Allemagne a interdit certains types d'examen prénatal, et je pourrais facilement imaginer que, compte tenu de son passé et de ses préoccupations concernant l'eugénisme sous toutes ses formes, l'Allemagne interdise les examens de ce type. Mais tous les pays ne le feront pas. Certains pays pourraient considérer qu'il est important pour leur position économique de tenter de renforcer l'intelligence de leur population. Il y a quelques années, la politique de Singapour consistait à encourager les titulaires de diplômes universitaires à avoir plus d'enfants et à dissuader les personnes ayant un faible niveau d'instruction d'en avoir davantage. Cela avait été énoncé de manière assez explicite, puisqu'il avait été dit que Singapour, en tant que petit pays sans ressources naturelles, devait

faire preuve d'innovation et de créativité et, pour cela, accroître autant que possible l'intelligence de sa population. Il est tout à fait possible que certains pays le fassent, et il serait alors très difficile pour les autres de ne pas le faire de peur de perdre un avantage concurrentiel.

Aux États-Unis d'Amérique, du moins, où il existe une forte tradition visant à limiter l'ingérence du gouvernement, on pourrait imaginer que des cliniques privées soient créées pour les personnes qui ont les moyens de payer. Certains couples seraient en mesure d'améliorer génétiquement leurs enfants ou de choisir des enfants génétiquement améliorés, tandis que les plus démunis ne pourraient pas se le permettre. Les différences de classe déjà très marquées, fondées sur l'argent, commenceraient à prendre une forme génétique plus nette, ce qui créerait une sorte d'aristocratie génétique et de prolétariat génétique contraire à la mobilité certes plutôt limitée, mais encore significative, qui a cours entre ces classes. Je ne voudrais pas voir apparaître une telle société, mais si cette forme de tests et de sélection génétiques n'est pas interdite, et si nous ne voulons pas de cette société de classes hiérarchisées, que pouvons-nous faire ? Faut-il offrir à tous la même possibilité d'avoir des enfants génétiquement améliorés ? Cette possibilité doit-elle être intégrée dans un service de santé national pour les pays qui en ont un ou dans Medicaid – le service de soins de santé destiné aux personnes les plus démunies aux États-Unis d'Amérique ? Ce sont des questions auxquelles nous devons réfléchir.

Le dépistage génétique et la sélection des embryons ne sont qu'une question parmi d'autres. Il se peut aussi que dans les 10 ou vingt prochaines années, nous devenions capables de modifier les embryons. En effet, la mise au point de la technologie connue sous le nom de CRISPR a déjà progressé en ce sens. Il s'agit d'une sorte de découpage génétique, une technique d'insertion génétique qui est en cours de perfectionnement à divers égards et qui est déjà utilisée dans des expériences sur les animaux. Si cette technique s'avère fiable et efficace, elle pourrait à terme conduire à une modification de la nature humaine, ce qui changerait l'avenir de l'humanité. Cela ne me semble pas intrinsèquement négatif au regard des principes éthiques que j'ai esquissés plus tôt. La nature humaine n'est pas sacro-sainte à mes yeux. Notre nature a évolué pour diverses raisons pour nous aider à survivre, et la modification génétique s'est faite très lentement. Ne partons pas du principe que l'évolution est en quelque sorte guidée par une quelconque providence en vue de nous faire atteindre les meilleurs résultats sur le plan éthique. Nous pourrions imaginer de meilleurs résultats,

les êtres humains devenant non seulement plus intelligents, mais aussi plus altruistes, plus gentils et plus compatissants. C'est peut-être ce dont nous avons besoin dans ce monde pour protéger l'avenir de l'humanité. C'est donc là encore un point important à méditer.

Le développement de l'intelligence artificielle ou la révolution des robots est un autre point important. Il comporte deux dimensions assez différentes. La première est déjà là et concerne l'utilisation de l'intelligence artificielle pour remplacer le travail humain dans certains domaines. Certaines usines utilisent déjà des robots industriels, ce qui a considérablement réduit les effectifs sur le site de production, mais aussi la pénibilité et le travail monotone et routinier effectué par les êtres humains. Mais ce phénomène ne va pas se limiter à l'industrie manufacturière ; il va se propager de diverses manières. L'intelligence artificielle permet déjà d'établir des diagnostics médicaux à partir d'informations qui lui sont fournies par exemple, et certains professionnels de santé vont devoir se réorienter vers des domaines qui ne peuvent pas encore être pris en charge par l'intelligence artificielle. L'intelligence artificielle va remplacer les êtres humains dans de nombreux autres domaines, y compris celui de la traduction. Elle commence en effet à donner de bons résultats dans ce domaine. Par exemple, la traduction par Google de textes écrits s'est considérablement améliorée au fil des ans et pourrait bientôt s'étendre à la langue parlée.

Que faire dans une société où les besoins en travail humain, physique ou mental, sont beaucoup moins importants ? C'est une question qui demande une réflexion approfondie : nous serons en mesure de profiter des gains de productivité et de transférer les bénéfices aux personnes qui n'ont plus besoin de faire ce genre de tâches, peut-être grâce à un système de revenu de base universel, mais il faudrait tout de même donner aux gens le sentiment qu'ils ont des choses utiles à faire pour qu'ils ne se contentent pas de rester assis sur leur canapé et de regarder des séries toute la journée. Cela porterait préjudice à leur bien-être général au sens large du terme. D'où cet exercice très complexe consistant à concevoir des activités stimulantes, qui procurent un sentiment d'épanouissement et d'utilité et répondent à notre besoin d'avoir un but, et qui ne pourront pas être prises en charge par des machines.

Pour conclure, quelques mots sur la seconde dimension de l'intelligence artificielle. Jusqu'ici, j'ai mentionné le remplacement des êtres humains

par des machines pour des tâches que les humains savent déjà faire. Certaines personnes pensent que ce n'est là qu'un point de départ ; qu'au cours de la vie des plus jeunes d'aujourd'hui, des machines dotées d'une superintelligence seront mises au point, qui seront nettement plus intelligentes que n'importe quel être humain. Qu'est-ce que cela signifie pour l'avenir de l'humanité ? Le philosophe Nick Bostrom, de l'Université d'Oxford, qui a écrit un livre sur la superintelligence, est une des personnes qui nous a mis en garde à ce sujet. Il pense que ce serait une erreur fondamentale que de créer une machine plus intelligente que l'être humain. Certains pensent que les machines super-intelligentes finiront par décider qu'elles n'ont pas besoin de nous, que nous mettons la planète en danger et que la vie serait mieux sans nous.

Ce scénario pose la question des mesures à mettre en œuvre pour réduire le risque de disparition de l'espèce humaine. Cette disparition constituerait une immense tragédie non seulement pour les sept, huit ou neuf milliards d'habitants de la planète au moment où elle se produira, mais aussi pour toutes les générations d'êtres humains à venir privés de la vie riche et épanouie qu'ils auraient pu avoir. La tragédie serait d'une ampleur absolument inimaginable. Face à cette perspective, doit-on s'attacher en priorité à tout mettre en œuvre pour prévenir et réduire autant que possible ce risque qui pèse sur la vie humaine, qu'il provienne d'une superintelligence ou de toute autre menace comme la guerre nucléaire, les pandémies, les collisions d'astéroïdes ou tout autre risque d'extinction ? Globalement, je dirais que oui. Nous devons réfléchir plus avant aux risques d'extinction de notre espèce et notre priorité absolue doit être l'adoption de mesures de réduction de ces risques, ce qui n'est pas le cas actuellement. Quant à savoir si la superintelligence pose un risque plausible d'extinction de notre espèce, difficile à dire. Par ailleurs, certains pourraient avancer que si ces machines étaient non seulement super-intelligentes, mais aussi véritablement conscientes, alors leur vie vaudrait mieux que la nôtre et nous pourrions considérer que ces machines conçues par nous perpétuent l'histoire humaine sous une forme transhumaine supérieure. Je ne vais pas à présent m'interroger sur cette proposition audacieuse. Elle fait partie d'un large éventail de questions auxquelles nous serons confrontés dans les décennies à venir tandis que nous avancerons vers ce nouvel avenir technologique.

## Séance de questions-réponses

**Question :** Lorsque nous pensons à la technologie, nous nous interrogeons souvent sur la façon de la gérer, mais peut-être devrions-nous réfléchir davantage à la manière de la faire évoluer, aux objectifs et aux finalités qu'elle devrait poursuivre. Il suffit de se retourner sur tout le chemin parcouru jusqu'ici pour comprendre les raisons de nos erreurs actuelles. Pendant une grande partie de notre histoire, nous avons été confrontés à une immense misère et avons cherché à satisfaire des besoins souvent vitaux. Il semble évident que dans ce contexte, la chose à faire serait d'utiliser la technologie comme nous le pouvons pour réduire cette misère et améliorer les conditions de vie. Certains d'entre nous ont peut-être réussi à aller plus loin que leurs ancêtres. Et maintenant ? Devons-nous continuer de faire ce que nous pouvons, simplement parce que nous le pouvons ? Ou devons-nous en faire profiter les autres, en tentant d'aider le plus grand nombre à atteindre le stade que certains d'entre nous ont atteint dans les pays riches ? Et qu'en est-il des risques à court terme que représentent les technologies de la naissance ? Comment les évaluer à l'aune de ces autres finalités à atteindre ? La raison pour laquelle je souhaite me pencher

sur ce point est que nous nous trouvons dans l'une des institutions les plus importantes au monde et, malgré les désaccords sur la raison d'être des institutions et les justifications de leur présence, très peu de personnes oseraient affirmer que les institutions existent sans une quelconque finalité. Elles existent pour une raison, elles existent pour faire le bien. Si nous devons réfléchir aujourd'hui à des finalités différentes, comment nos institutions doivent-elles être modifiées ou adaptées afin de répondre à ces nouvelles finalités, plutôt qu'à celles dont nous avons eu besoin jusqu'à présent ?

**Singer :** C'est sans nul doute une excellente question. Mais je ne suis pas certain d'être tout à fait qualifié pour y répondre, car je n'ai pas vraiment travaillé dans une institution de ce type, et encore moins dans une organisation internationale multilatérale. Je suis peu enclin à donner des conseils sur la manière d'agir compte tenu de ma méconnaissance du sujet. Il pourrait être utile que les institutions procèdent à une auto-évaluation, qu'elles fassent le point sur les buts qu'elles poursuivent et sur la réalisation de leurs objectifs. Les universités le font de temps à autres, tout comme les facultés qu'elles abritent. Cela peut être un exercice utile, mais difficile. Tout ce que je peux faire est de vous

inviter à réfléchir à ces objectifs, à la manière de les atteindre et aux finalités que vous seriez le plus à même de concrétiser au sein de la structure existante.

Je suis tout à fait d'accord avec vous sur le fait que la technologie a considérablement progressé et nous a tous aidés à réduire la misère, à très grande échelle.

Peut-être le Directeur général souhaite-t-il ajouter un commentaire sur la question de savoir comment faire en sorte que les institutions poursuivent les meilleurs objectifs possibles.

**Gurry :** Je pense que c'est une question très profonde, et je n'ai pour ainsi dire rien à ajouter. Selon moi, le défi consiste à prévoir des mécanismes d'élaboration des politiques dotés d'un degré élevé d'intégrité, à savoir des mécanismes qui répondent aux questions qui se posent dans le cadre du mandat de l'Organisation, plutôt qu'à des considérations extérieures qui, compte tenu de la complexité de l'environnement multilatéral, deviennent souvent plus importantes que l'objet du mandat que nous sommes censés accomplir.

**Question :** À quel moment pensez-vous que l'intelligence artificielle devrait bénéficier de droits humains ?

**Singer :** Je pense que l'intelligence artificielle méritera des droits lorsque nous serons convaincus que nous avons affaire à un centre de conscience. Je ne pense pas qu'une machine, aussi humaine puisse-t-elle paraître, mérite des droits si elle ne fait qu'imiter le comportement humain à travers des algorithmes que nous avons conçus et dont nous savons qu'ils n'ont rien à voir avec la conscience. Je ne pense donc pas qu'il existe d'intelligence artificielle dotée d'une conscience à ce stade, mais je n'exclus pas cette possibilité pour l'avenir. Une question intéressante est de savoir comment vous pourriez programmer cette conscience ? Il y a de cela de nombreuses années, le mathématicien et cryptologue Alan Turing a mis au point un test connu sous le nom de test de Turing, qui suggérait que, si vous avez une conversation avec une machine et ne pouvez déterminer s'il s'agit d'une personne réelle ou d'un ordinateur, vous devriez la considérer comme consciente. Nous sommes aujourd'hui assez proches de ce stade. Mais je suis convaincu que l'intelligence artificielle actuelle n'est pas dotée de conscience et, en effet, toute personne qui comprend comment l'intelligence artificielle est actuellement programmée affirmera qu'il n'y a pour l'instant absolument aucune raison d'assumer que cette conscience existe. Je pense donc que nous devons abandonner le

test de Turing et découvrir comment les résultats ont été obtenus. Ont-ils été produits en essayant, par exemple, de modéliser le cerveau humain d'une manière ou d'une autre ? Cela serait incroyablement difficile, étant donné le nombre de neurones et de connexions. Mais si cela était fait sans programmation d'un contenu particulier et que cela produisait un être capable de converser, alors nous pourrions affirmer que c'est certainement une conscience qui génère une intelligence aussi puissante.

**Question :** Je souhaiterais poser une question sur l'affaire de la Cour constitutionnelle allemande que vous avez mentionnée. À vous entendre, tout se résume à la question de savoir si la dignité d'un petit nombre de personnes l'emporte ou non sur la vie, et donc sur la dignité, d'un grand nombre de personnes. Pourtant, l'argument du nombre est celui qu'avançaient certaines administrations et leurs partisans pour justifier la torture afin de sauver une ville, un avion ou une région comptant un nombre de personnes plus élevé. Que répondez-vous à cela ?

**Singer :** Dans le cas que j'ai décrit, il ne s'agissait pas seulement du nombre de personnes, mais aussi du fait que ces personnes allaient dans tous les cas mourir à très bref délai. Mais il existe de nombreux

dilemmes intéressants qui impliquent des quantités variables de personnes et nous obligent à décider de celles qui vont vivre. Certains d'entre vous connaissent le problème dit du chariot. Dans ce scénario, un train ou un chariot se dirige à vive allure vers un groupe de cinq personnes se trouvant dans un tunnel, mais sa course pourrait être déviée de manière à ce qu'il ne tue qu'une seule personne dans un autre tunnel. Bien entendu, un utilitariste sera prêt à en sacrifier un pour en sauver cinq. Dans la plupart des cas, cependant, nous devons être très prudents lorsque nous sacrifions certaines vies pour en sauver d'autres, car cela peut n'être qu'une excuse pour agir dans un but qui a d'autres motivations. D'autre part, je ne voudrais pas non plus exclure le cas où il est absolument clair qu'il y a un choix à faire entre sauver quelques vies et en sauver beaucoup, sans aucune autre conséquence. Il me semble alors un peu fou de ne pas tenir compte des chiffres. Il existe toute une série d'exemples où les chiffres comptent, mais il faut s'assurer que c'est vraiment le cas.

**Question :** En ce qui concerne la disparition de l'espèce humaine, je ne pense pas qu'elle se produise prochainement. Pour ce qui est de l'intelligence artificielle, il n'y a à mon sens aucun aspect spirituel, aucune conscience. Je souhaiterais parler

de David Goodall, le chercheur qui était australien, comme vous, et qui a décidé de venir mourir en Suisse. Vous avez brièvement évoqué la technologie dans le domaine des soins, et je souhaiterais connaître votre point de vue sur cet Australien venu mourir en Suisse. Du point de vue éthique, que pensez-vous qu'il ait voulu transmettre à l'homme ou à l'humanité concernant le suicide médicalement assisté ?

**Singer :** Le cas de David Goodall a fait l'objet d'une couverture médiatique non négligeable, en particulier en Australie. Ce qui est essentiel ici, je pense, c'est qu'il avait 104 ans et estimait avoir vécu une vie pleine et heureuse jusqu'à l'âge de 102 ans environ, ce que la plupart d'entre nous considéreraient, je pense, comme un âge convenable. Cependant, après cela, sa situation s'est dégradée et il ne voulait plus continuer à vivre. Je pense que c'est un jugement qui doit être posé par la personne elle-même. Je ne suis pas en mesure de passer outre le jugement de David Goodall. Il s'agissait clairement d'une décision réfléchie, qu'il n'a pas prise à la hâte. Étant donné que les deux dernières années de sa vie avaient pour lui été inutiles et que les choses allaient probablement continuer de se dégrader, je suis prêt à accepter que cette décision de mettre fin à sa vie ait été raisonnable et justifiable d'un point de vue éthique. Je regrette qu'il

ait dû se rendre en Suisse pour cela. Dans l'État de Victoria, en Australie, le gouvernement a adopté cette année, en 2018, une loi permettant aux médecins d'aider une personne à mourir, mais seulement si elle est en phase terminale et s'il ne lui reste pas plus de six mois à vivre. David Goodall n'aurait donc certainement pas pu recourir à cette loi. Cette évolution marque une étape positive, mais je souhaiterais qu'à terme, les gens puissent être accompagnés vers la mort si, après une profonde réflexion, ils estiment que l'avenir ne leur offre pas suffisamment de perspectives positives pour rester en vie.

**Question :** Concernant l'intelligence artificielle, elle est toujours considérée comme une machine puisque c'est nous qui la programmons et que nous pouvons la comprendre. Lorsque la génétique médicale évoluera et que les humains pourront être programmés pour être plus grands, plus compatissants ou plus gentils, comme vous l'avez dit, où établirez-vous la limite entre machines et personnes ?

**Singer :** Vous me demandez de fixer une frontière entre machines et personnes. Je dirais qu'à un certain stade, la machine peut être une personne (comme je l'ai indiqué dans une question précédente). Si j'étais convaincu qu'il existe une

forme d'intelligence artificielle qui soit consciente, capable de se considérer comme un être distinct, et de penser à son avenir et à son passé, par exemple, je dirais que cela correspond à la définition d'une personne. Une personne n'a pas besoin d'être un membre de l'espèce *homo sapiens*. Même dans l'utilisation du terme "personne" dans la doctrine chrétienne de la Trinité (selon laquelle la Trinité est constituée de trois personnes), une seule de ces personnes est membre de l'espèce humaine. Si les deux autres sont des personnes non humaines, pourquoi ne serait-ce pas le cas d'une machine ? Mais on peut aussi voir cela sous un autre angle, par exemple dans le cas d'un être humain qui a été génétiquement modifié au stade de l'embryon. Cette personne peut aussi avoir eu droit à d'autres améliorations. Les gens consomment du café pour améliorer leur capacité de concentration à divers égards, et il existe toute une série de médicaments censés y parvenir de manière plus efficace. Il ne fait aucun doute que de nouveaux médicaments seront prochainement créés, qui permettront peut-être d'éviter certaines dépendances et certains effets secondaires. Peut-être finirons-nous même par créer une sorte d'interface informatique entre notre cerveau et celui de nos semblables, et dans une certaine mesure, nous l'avons déjà. Je suis

un utilisateur de Gmail, et la quantité de stockage de mes messages est absolument fantastique. J'ai stocké la plupart des messages électroniques que j'ai reçus ces 10 dernières années. Je reçois régulièrement des messages de la part de personnes qui s'adressent à moi en supposant que je sais qui elles sont, même si je ne pense pas les connaître. Cependant, en réalité, je les connais, car la mémoire étendue de Gmail me permet de faire des recherches et de découvrir, par exemple, qu'il y a six ans, telle ou telle personne m'a envoyé un message, dont le contenu s'affiche. Donc Gmail fait maintenant partie de ma mémoire étendue, et c'est précieux. Est-ce que cela signifie que je suis devenu une sorte de cyborg ? Pas exactement. Mais si, en fait, une puce avait été implantée dans mon cerveau pour aboutir au même résultat, je ne pense pas que cela m'empêcherait d'être une personne. Si les générations futures fusionnent progressivement avec les machines de cette manière, je ne pense pas que cela aura de l'importance. Ce sera un autre exemple de technologie qui soulève la question de savoir si elle est bénéfique ou néfaste pour nous. Et si nous tenons compte de tous les effets secondaires, et qu'elle s'avère bénéfique, alors je l'accepterai. Que je considère que ces êtres futurs sont des membres de l'espèce *homo sapiens* ou une combinaison

de cette espèce et d'une machine n'aura pas vraiment d'importance pour eux.

**Question :** En ce qui concerne l'intelligence artificielle et l'éthique, prenons le cas concret des voitures autonomes : en cas de risque d'accident, une voiture autonome doit prendre une décision.

Cela souligne la nécessité de doter cette voiture de certains principes éthiques sur lesquels elle fondera sa décision. Quels sont ces principes ? Qui décide des principes que le constructeur doit intégrer dans sa voiture ? Par exemple, doit-il y avoir une liste de principes qui varierait selon les pays, prévoyant par exemple que les enfants soient protégés en priorité en cas de risque ? Ou devrions-nous simplement toujours tenter de sauver le plus grand nombre de vies ?

**Singer :** C'est une question très intéressante qui se pose déjà, car ces voitures existent, au moins au stade de l'essai. Il s'agit en fait de la transposition dans la réalité du problème du chariot que j'ai mentionné tout à l'heure. Elle soulève en tout cas l'un des problèmes évoqués. Imaginez que la voiture autonome voie un groupe d'écoliers traverser la route. Étant donné sa vitesse, la voiture ne peut s'arrêter avant de heurter les écoliers, mais sa

course pourrait être déviée vers le côté. Il existe alors plusieurs options : un piéton pourrait se tenir à cet endroit et être tué ou, s'il n'y a aucun piéton, la voiture pourrait rencontrer un obstacle, par exemple un mur de béton, et le conducteur serait très probablement tué lors de la collision. Ce point illustre le conflit entre l'intérêt du constructeur automobile à vendre des voitures et le souci de limiter le nombre d'accidents mortels, car le constructeur pourrait vendre plus de voitures s'il dit les avoir programmées de manière à toujours protéger le conducteur et les passagers, quoi qu'il arrive. Mais cela pourrait signifier qu'un plus grand nombre de personnes à l'extérieur de la voiture, un plus grand nombre de piétons, seraient tués. Sachant également que nous sommes tous des piétons à un moment ou à un autre, et que la plupart d'entre nous ont des enfants qui traversent des routes. C'est donc clairement une situation qui nécessite qu'une réglementation soit mise en place, où il existe un intérêt public, qui consiste ici à réduire le nombre d'accidents de la route. Cet intérêt public doit l'emporter sur l'intérêt privé que constitue la protection du conducteur et des passagers. C'est en quelque sorte la situation du dilemme du prisonnier où, si chacun pense à son propre intérêt, le résultat finit par être pire pour tout le monde. J'aimerais donc

voir un réglementation, mais savoir si un gouvernement aura le courage de l'introduire est une autre histoire.

**Question :** Jusqu'en l'an 800 environ, la technologie était synonyme de construction d'églises dans tous les villages. Puis, jusqu'au milieu du XX<sup>e</sup> siècle, elle renvoyait au fait de brandir les armes contre les puissants de ce monde. Aujourd'hui, la technologie signifie avoir un site Web pour lutter contre le sexisme. Pensez-vous qu'en l'an 3000, l'éthique dans la technologie réduira la durée de vie ou la prolongera ?

**Singer :** Il est très difficile de se projeter aussi loin que l'an 3000. Je pense que la tendance est en fait à l'utilisation de la technologie pour améliorer la vie de tous. Il faut reconnaître que jusqu'à présent, cette démarche a été très déséquilibrée et a favorisé une amélioration des conditions de vie des plus riches. Mais beaucoup de progrès ont été réalisés dans les pays pauvres également. La mortalité infantile a diminué, la durée de vie s'est allongée, de nouveaux types de biens sont désormais disponibles et davantage d'enfants ont accès à l'éducation, entre autres. Donc, j'espère – j'hésite à dire que je suis confiant – que la technologie sera utilisée pour améliorer la vie de tous, d'une manière qui soit plus égalitaire et axée en particulier sur les plus

démunis, car je pense que c'est là que nous pouvons faire le plus grand bien.

**Question (traduction) :** Ce monsieur représente les peuples autochtones d'Amérique latine. Ma question concerne les droits de l'homme et les droits de propriété intellectuelle du point de vue des peuples autochtones. En Amérique latine, nous avons du mal à comprendre la technologie. La plupart des peuples autochtones ont leur propre langue maternelle et ne comprennent pas l'espagnol. De ce fait, la technologie ne va pas jusqu'à eux. Il y a des millions d'autochtones qui sont dépourvus de droits, sont opprimés et sont incapables d'utiliser la technologie. Comment envisagez-vous leur situation dans ce contexte ?

**Singer :** Je vous remercie de cette question et suis très sensible à la situation des peuples autochtones dans un monde de plus en plus influencé par la technologie. Nous devons faire des efforts pour apporter la technologie à tous les habitants de la planète, quelle que soit leur langue. Je reconnais que je suis particulièrement chanceux de parler anglais, ce qui signifie que beaucoup d'autres personnes doivent parler ma langue pour communiquer avec moi, ce qui me facilite évidemment les choses. Cependant, je pense que nous devons essayer de faire ce que

nous pouvons pour améliorer les choses. Il y a une sorte d'injustice dans le monde où l'anglais est devenu si dominant, tout comme le français dans une certaine mesure, et l'espagnol. Mais il y a certainement des milliers de langues moins répandues dans le monde et à l'heure actuelle, celles et ceux qui les parlent doivent apprendre l'une des langues majoritaires pour participer aux débats internationaux.

Tout à l'heure, j'ai évoqué le fait que l'intelligence artificielle remplace les traducteurs de diverses manières, et que le nombre de langues traduites en ligne ne cesse d'augmenter, ce qui est une bonne chose. J'espère qu'à terme, cela concernera également un plus grand nombre de langues autochtones. C'est plus difficile, car l'intelligence artificielle fonctionne à partir d'échantillons de langues parlées ou écrites et, s'il n'existe que peu de textes écrits dans une langue, il lui est plus difficile d'améliorer sa traduction de cette langue, ce pour quoi elle aura besoin d'aide. C'est un domaine dans lequel la technologie peut en fait aider directement à surmonter les problèmes de langue, d'inégalité ou d'injustice. Mais la technologie peut aussi profiter aux peuples autochtones de bien d'autres manières, et c'est ce qu'elle fait sans cesse d'un point de vue technique, que ce soit dans le domaine de l'agriculture ou dans celui de la protection de l'environnement et

de la préservation des modes de vie des peuples autochtones. Ces aspects sont importants et vous avez raison de dire qu'ils sont trop souvent négligés car trop souvent, le poids des chiffres les met de côté. Nous devons respecter les peuples autochtones, où qu'ils se trouvent, et s'ils souhaitent conserver leurs formes de vie traditionnelles, nous devons respecter leur souhait. Nous devons leur offrir la technologie, et ce sera à eux de décider s'ils souhaitent l'utiliser ou, s'ils estiment qu'elle constitue une menace pour leur mode de vie traditionnel, qu'ils n'en veulent pas. Dans ce cas, nous devons faire tout notre possible pour les respecter et les protéger dans leurs choix de vie.

**Question :** S'agissant de l'avenir de l'humanité, je pense que deux pôles opposés sont envisageables. Le premier serait un monde où nous n'aurions pas à travailler du tout. Comme dans la Grèce antique, nous aurions tout le temps de réfléchir à l'éthique et à la direction que nous souhaitons prendre, tout le temps de philosopher. Cet avenir peut sembler attrayant. D'un autre côté, l'être humain est par essence paresseux, et cette paresse a donné lieu à de grandes innovations, qui nous ont permis de travailler moins. Cependant, bon nombre des nouvelles technologies, telles que les smartphones et les tablettes, sont si séduisantes qu'elles exploitent notre paresse naturelle et

nous incitent à nous enfermer dans un monde qui n'est pas réel. Dans quelle direction nous dirigerons-nous plus volontiers ? Je crains que cette paresse dont je viens de parler soit si forte qu'elle sera très difficile à surmonter, et j'ai le sentiment qu'avec la technologie actuelle, nous ne serons pas assez forts, à certains égards, pour atteindre l'idéal philosophique.

**Singer :** Tout d'abord, j'aime l'idée d'un avenir comparable à celui d'Athènes, mais avec des esclaves remplacés par l'intelligence artificielle. Je ne suis pas certain que nous passerions tout notre temps à philosopher, et je ne suis pas certain non plus que la majorité des citoyens athéniens l'aient fait à leur époque, même s'ils ont produit des textes merveilleux. Mais je ne suis pas aussi pessimiste que vous en ce qui concerne la paresse. Je ne pense d'ailleurs pas qu'utiliser un iPad soit nécessairement assimilable à de la paresse, cela dépend de ce que l'on en fait. Les gens passent beaucoup de temps à communiquer avec d'autres personnes, sans doute passent-ils trop de temps sur Internet. J'ai vu des statistiques selon lesquelles les adolescents enverraient des centaines, voire des milliers, de messages par jour, ce qui est difficile à croire. J'espère que la nouveauté s'estompera et que les gens commenceront à être

mécontents de passer autant de temps à envoyer des messages, à jouer à des jeux ou à faire ce qu'ils font sur Internet, et qu'ils rechercheront des activités plus gratifiantes. Il y a sans aucun doute un élément de paresse en chacun de nous, mais il y a aussi une propension à trouver un sens à la vie. Je pense que cet aspect peut être utilisé pour amener les gens à trouver des choses satisfaisantes et gratifiantes à faire de leur temps. Cela se fera en partie grâce aux iPads et autres appareils, mais également par d'autres moyens. Il est difficile de prédire l'avenir, mais je ne vois pas de raisons d'être trop pessimistes sur ce point.

**Question :** Ma question concerne le coût des traitements médicaux et le dilemme que vous avez posé quant au choix d'un traitement. D'autres facteurs entrent en ligne de compte au niveau mondial, en termes de différences de pouvoir. Certaines personnes ont accès à de meilleurs services juridiques ou à une plus grande richesse que d'autres. Toute une série de parties prenantes, telles que la société civile, les Nations Unies, d'autres organisations multilatérales, des entreprises et des milliardaires, font des dons. Comment pouvons-nous prendre des décisions et aller de l'avant dans cet environnement très complexe ?

**Singer :** Le principe qui nous aidera à résoudre cette question est l'idée, comme je l'ai dit au départ, que les intérêts de chacun comptent de manière égale. Nous devons être prêts à dépenser la même somme pour les mêmes prestations, quel que soit l'endroit où vit la personne. Il est vrai qu'il sera difficile et plus onéreux d'obtenir certaines prestations pour des personnes vivant dans des zones éloignées, et que certaines maladies seront plus coûteuses à traiter. Tout cela doit être pris en compte. Mais le principe que j'aimerais voir adopté, à terme, est celui d'un service de santé fiable, calqué sur les meilleurs soins de santé existant dans les pays européens, avec une couverture universelle, qui soit étendu à l'échelle mondiale. Cela pourrait être à un niveau plus élémentaire, ou réduit, car il ne serait peut-être pas possible d'obtenir le financement nécessaire pour étendre ce type de service à l'échelle mondiale. Mais ce serait l'idéal. Il faudrait alors persuader les habitants des pays les plus riches de soutenir cet idéal. Certaines personnes très riches pourraient le soutenir à titre privé, comme le fait la Fondation Gates. Mais les gouvernements doivent aussi faire plus pour mettre en place un tel système et essayer de le mettre en œuvre. Ce serait un projet extrêmement complexe, nécessitant une coopération entre certains gouvernements et des organismes

internationaux, afin de tenter, dans un premier temps, de fournir un niveau minimum de soins de santé dans tout un pays. On pourrait ensuite espérer que d'autres pays, voyant que cela fonctionne, soient prêts à étendre cette démarche. Cela peut sembler naïvement optimiste, étant donné la situation actuelle et les niveaux de corruption de certains gouvernements, mais c'est un idéal à poursuivre et pour lequel il faut tenter de trouver des moyens.

## Culture, caractère et éthique : dilemmes éthiques dans les organisations internationales

M. Julian Baggini

Le Code de déontologie de l'OMPI souligne que l'Organisation doit impérativement "créer, cultiver, entretenir et promouvoir une culture de la déontologie." La question à laquelle cette conférence tente de répondre est la suivante : que signifie avoir une culture de la déontologie, de l'éthique, et pourquoi est-ce même important ? De nombreuses personnes pourraient simplement supposer que l'éthique est une question de règles, de codes et de règlements, et que, à partir du moment où ceux-ci sont connus de tous, l'organisation est forcément éthique. À partir de là, que vient ajouter le concept de *culture* ? Ou plutôt, que *manque-t-il* si la culture est négligée ?

Cette conférence porte sur trois aspects. Tout d'abord, que signifie avoir une culture de l'éthique ? Deuxièmement, l'Organisation des Nations Unies est manifestement l'une des organisations les plus internationales au monde, mais de nombreuses organisations fonctionnent aujourd'hui dans des contextes internationaux, et les cultures des organisations nationales elles-mêmes gagnent en diversité. Il semble néanmoins qu'il existe une multitude de cadres éthiques, de conceptions du monde ou encore de points de vue différents. Comment des organisations regroupant des personnes issues de nombreuses cultures et origines, avec des mœurs et des principes éthiques visiblement différents, peuvent-elles former une seule culture ? Comment cela est-il même possible ? Enfin, quelle pourrait être la culture appropriée pour une organisation internationale telle que l'OMPI ?

### Traits de caractère et monde de l'entreprise

Pour commencer, il convient avant tout de se demander pourquoi nous avons besoin d'une culture de l'éthique. La première raison, pour reprendre une formule qui m'est chère, est qu'il n'existe pas d'algorithme en matière d'éthique. Je pense en effet qu'il n'existe d'algorithme pour quasiment rien dans la vie. Ou plutôt, il existe des algorithmes pour toutes sortes de choses, mais pour les choses qui comptent le plus, il n'y en a souvent aucun, ou alors, s'il y en a un, il est beaucoup trop complexe

pour être compris. Pour ce qui est de faire ce qu'il faut, même le manuel le plus élaboré qui soit, qui nous indiquerait comment prendre les bonnes décisions, ne pourrait jamais couvrir toutes les éventualités. Il y a trop de diversité, trop de particularités. Par conséquent, il peut y avoir des principes généraux, mais ces principes ne sont jamais des algorithmes capables d'aboutir exactement au bon dénouement moral pour toutes les situations. Les codes et les règles ne suffisent pas.

Le deuxième point est que l'éthique n'est pas seulement une question de morale. C'est un point important, car bien que l'éthique et la morale soient souvent utilisées de manière interchangeable, elles ne désignent pas tout à fait la même chose. En même temps, il n'existe pas de définition standard et claire de ces deux notions qui permettrait de les distinguer. La façon dont j'envisage cette distinction, qui est aussi, je pense, celle dont la plupart des éthiciens la perçoivent, est que la morale est plus étroite que l'éthique. L'éthique concerne tous les aspects de l'épanouissement humain : ce qui permet à une personne, une famille, une société ou une organisation de s'épanouir. La morale concerne les devoirs et les obligations à l'égard d'autrui. Prenons l'exemple d'Aristote, qui examine dans *l'Éthique* la question de l'amitié. L'amitié n'est généralement pas associée à la morale. La trahison et la confiance soulèvent des questions morales, mais Aristote parle du nombre et du type d'amis qu'il faut avoir. Il s'agit d'éthique, car les amis que nous avons sont importants pour déterminer si nous menons une vie épanouie ou non. Mais ce n'est pas une question de morale.

S'agissant des personnes morales, je pense qu'une organisation véritablement éthique ne se contente pas de remplir ses obligations envers ses membres et envers les tiers. Elle s'intéresse aussi de près à l'épanouissement des personnes qui travaillent pour elle, des personnes qu'elle sert et de celles avec qui elle collabore. Et si cet intérêt pour l'épanouissement existe, ce ne sont pas de simples codes régissant les devoirs et obligations qui seront suffisants. Il faut aller plus loin.

Le troisième point est qu'une règle n'est bonne que si elle est bien utilisée. C'est un véritable problème que l'on retrouve avec les approches fondées sur des règles et des codes, notamment en matière d'éthique organisationnelle. Même avec les meilleurs principes du monde, si les personnes chargées de suivre ces règles ne font pas preuve d'une certaine intégrité et d'un certain engagement, les règles sont dans le meilleur des cas affaiblies et, au pire, deviennent inutiles. Comme l'a dit le maître Zen

Bankei Yotaku, ceux qui ne volent pas n'ont pas besoin de règles contre le vol, et ceux qui volent ne seront pas dissuadés par ce type de règles.

Je ne suis pas contre le fait d'avoir des règles ; les règles sont utiles, et souvent nécessaires. Mais sans une culture qui incite les gens à suivre les règles pour les bonnes raisons, le pouvoir de ces règles sera extrêmement limité, et rien ne pourra empêcher les abus. Il est également important que les règles soient suivies pour les bonnes raisons et les bonnes motivations. Sans une culture de l'éthique, les gens ne suivent les règles que par pur intérêt personnel : ils ne veulent pas avoir d'ennuis, ils veulent se tenir à l'écart des problèmes. Cela n'est pas suffisant pour promouvoir une culture véritablement éthique.

La culture est donc importante. Mais comment penser la culture ? La meilleure façon de le faire est par analogie avec le caractère. Mettez donc la culture de côté pour le moment et pensez au caractère. L'approche de l'éthique que j'ai décrite jusqu'à présent est largement inspirée d'Aristote et de Confucius. Il est très intéressant de noter que, sur de nombreux points, leurs approches étaient très similaires, même si aucune interaction entre eux n'a été prouvée. Lorsque la même idée émerge indépendamment dans deux cultures différentes, c'est le signe qu'elle est certainement valable. Aristote et Confucius ont avancé l'idée qu'il faut dépasser les règles et penser davantage non pas à la culture – car ils ne pensaient pas à des organisations – mais à des traits de caractère. En tant que personne, il est important de développer des traits de caractère éthiques.

Il y a au moins trois choses importantes à noter sur le caractère. La première est l'importance de l'habitude. En quoi une personne est-elle une bonne personne, une personne ayant de bons traits de caractère ? Aristote et Confucius pensaient tous deux qu'il s'agissait essentiellement de personnes ayant de bonnes habitudes de vie. Il ne s'agit pas pour elles d'appliquer à la lettre une sorte de livre de règles morales, mais de se comporter chaque jour de manière appropriée, de sorte que le bien-agir devient une habitude, un comportement presque instinctif. Je dis presque instinctif parce qu'il faut continuer de réfléchir, de surveiller ses réactions pour vérifier qu'elles sont les bonnes. Par exemple, pour être généreux, il faut pratiquer la générosité, et si l'on pratique la générosité, cela devient une sorte d'habitude, qui s'automatise avec le temps. Les mauvaises habitudes ont l'effet inverse. Une personne qui pratique la mesquinerie devient une personne mesquine. Donc, d'un point de vue individuel, une personne

qui souhaite développer de bons traits de caractère doit avoir de bonnes habitudes et ces habitudes doivent être encouragées.

La deuxième chose à développer est ce qu'Aristote appelait la sagesse pratique, qui est la traduction courante du terme *phronesis*. La sagesse pratique est une forme d'intelligence relative à une bonne et juste conduite. Elle comporte surtout un élément de discernement. Cela revient à ce que je disais tout à l'heure, à savoir qu'il n'existe pas d'algorithme. On ne peut pas être une personne véritablement bonne si l'on se contente de mémoriser quelques lois et principes simples comme "Tu ne tueras point". À moins de prendre cela entièrement au pied de la lettre, le principe ne dit rien sur le fait de tuer un virus, de tuer un animal pour le manger ou encore de tuer pour défendre des innocents. On ne peut donc pas se passer de cette sagesse pratique, de cette capacité de discernement. Encore une fois, c'est une chose qui doit être appliquée de manière concrète. C'est l'un des problèmes que posent les approches de l'éthique trop focalisées sur des règles rigides. Si l'on pense que l'éthique consiste simplement à regarder ce que dit le règlement et à le suivre, on ne développe pas sa sagesse pratique, sa capacité de porter de bons jugements et on devient, en définitive, de moins bons acteurs moraux.

Une troisième caractéristique de l'approche fondée sur le caractère est l'importance des actions exemplaires. Il est intéressant de noter que non seulement chez Aristote et Confucius, mais aussi dans de nombreuses traditions éthiques, on trouve l'idée qu'un aspect important de l'éthique est celui de l'exemplarité morale : des gens bons qui font preuve de bonté, ce qui amène d'autres personnes à les imiter. Même la culture judéo-chrétienne dont je suis issu – qui met l'accent depuis quelques siècles sur les valeurs des Lumières telles que la raison, ou encore sur des règles et principes universels – parle de modèles et de personnes inspirant la bonté et montrant l'exemple. C'est un aspect important, pratique, concret de l'éthique : apprendre à faire le bien, notamment en considérant les autres comme des modèles de bonté.

Ainsi, pour qu'un individu développe un caractère éthique, trois éléments sont essentiels : prendre de bonnes habitudes, développer ses capacités de sagesse pratique et s'inspirer de personnes exemplaires qui deviendront des modèles, afin de devenir soi-même une personne exemplaire. Cela vaut également dans le monde de l'entreprise : pour qu'une organisation ait de bons traits de caractère, pour qu'elle ait une bonne culture éthique, elle doit également travailler sur ces trois aspects.

Commençons par l'exemplarité. Si une organisation prêche l'éthique et

communiqué son code éthique à tous ses employés, mais que la direction n'est manifestement pas irréprochable sur le plan de son intégrité, il lui sera quasiment impossible d'obtenir une adhésion à ses principes et d'en faire valoir la crédibilité. L'exemplarité est absolument cruciale à cet égard, et il semble incroyable que des dirigeants puissent être si peu conscients de leur incapacité dans ce domaine. Nous sommes parfois de très mauvais juges vis-à-vis de nous-mêmes. Personne ne s'estime corrompible ou malhonnête. Il peut être très facile pour une personne de supposer que, parce qu'elle est fondamentalement honnête et qu'elle essaie de faire ce qui est juste, elle montre l'exemple. Les choses sont nettement plus complexes.

La deuxième attitude à adopter consiste à promouvoir la sagesse pratique, c'est-à-dire à permettre aux personnes au sein de l'organisation de développer leur capacité de porter un bon jugement. Je pense que les manquements dans ce domaine expliquent souvent les problèmes rencontrés dans les organisations. Prenons un exemple qui s'est produit dans un environnement très différent de celui de l'OMPI ou des autres organisations des Nations Unies. Vous vous souviendrez peut-être qu'il y a quelques années, une grande chaîne internationale de café a été confrontée à un problème après que le gérant d'une de ses franchises eut appelé la police pour expulser deux clients noirs. Cela était totalement inacceptable, totalement inadmissible. Pourquoi cela s'est-il produit ? La première raison pourrait être le préjugé, mais je soupçonne fortement un autre facteur, lié aux règles strictes imposées par cette organisation à tous ses gérants de franchise, notamment en ce qui concerne l'accès des toilettes réservé aux clients. Les personnes qui voulaient utiliser les toilettes n'étaient pas des clients, ce qui explique que le gérant leur ait demandé de partir. C'est cette situation qui a été à l'origine des tensions, et l'incident a rapidement dégénéré. Si cette entreprise avait voulu être véritablement éthique, elle aurait dû encourager ses gérants à faire preuve d'un certain discernement et à ne pas se contenter de suivre les règles. Ils auraient dû être encouragés à penser et à agir de manière à promouvoir les valeurs d'hospitalité et à améliorer l'expérience des clients. Si l'on met en avant de telles valeurs, plutôt que la simple adhésion à un règlement, cela change complètement la donne.

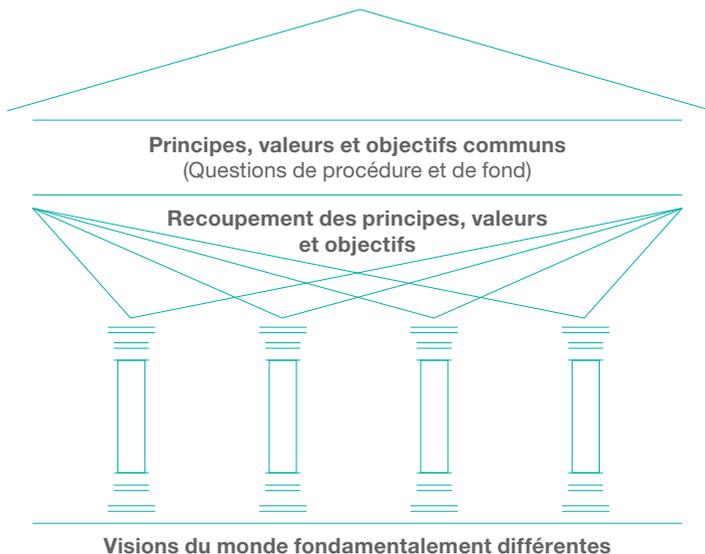
Il est donc essentiel de développer la sagesse pratique. Par ailleurs, il faut encourager les comportements bons et justes. Ainsi, s'il est important qu'une personne puisse s'ouvrir de ses problèmes et de ses inquiétudes, il est également important de créer des espaces où elle peut le faire facilement et en toute sécurité. À moins d'entretenir ces bonnes habitudes,

ces comportements disparaissent purement et simplement. Par la suite, lorsqu'une personne aura besoin de faire part d'une inquiétude ou de s'exprimer, elle ne pourra pas le faire puisque aucun espace n'aura été créé à cette fin.

### L'unité éthique dans la diversité

Après avoir expliqué pourquoi il est essentiel d'avoir une bonne culture éthique, et en quoi cela se distingue de la simple existence de règles et de règlements, il est important d'examiner comment cela peut être réalisé dans une organisation caractérisée par la diversité de ses membres et de ses collaborateurs. Comment l'unité dans la diversité est-elle possible ?

Le diagramme ci-dessous nous aide à l'expliquer. Il repose sur des visions du monde fondamentalement différentes. Ce sur quoi les gens fondent leur éthique et leurs valeurs diffère énormément d'une culture à l'autre, et au sein d'une même culture. Dans un pays donné, il peut y avoir deux ou trois religions dominantes, voire plus, et autant de visions du monde non religieuses. Il existe donc diverses visions du monde fondamentalement différentes, dont découlent divers principes, objectifs et valeurs.



Néanmoins, malgré toute cette diversité, ces visions du monde aboutissent à un nombre suffisant de principes, de valeurs et d'objectifs communs. Parfois, ces principes touchent simplement aux questions de procédure, en ce sens qu'ils indiquent comment les conflits doivent être réglés et les accords conclus. Mais ils peuvent aussi être des principes de fond, sur des sujets tels que les droits de l'homme ou l'éthique du meurtre, entre autres. Et il arrive souvent que des visions du monde différentes donnent lieu à des principes, des valeurs et des objectifs communs.

Comment cela est-il possible ? Il y a plusieurs raisons à cela. Tout d'abord, l'une des caractéristiques les plus étonnantes et les plus intéressantes de la race humaine est que, malgré la coexistence d'une multiplicité de visions du monde, de nombreux accords sont possibles dans la pratique.

L'un des plus grands exemples en est la Déclaration universelle des droits de l'homme. On dit souvent que les droits de l'homme sont une invention occidentale imposée au reste du monde. Il est vrai que le langage utilisé pour les droits était certainement plus répandu pendant le siècle des Lumières en Europe. Mais l'histoire de la Déclaration universelle des droits de l'homme a montré que ce document a également reçu un très bon accueil dans bon nombre de pays non occidentaux. On n'a noté aucune corrélation nette entre un pays dont l'histoire aurait été marquée par les valeurs du christianisme occidental et des Lumières et son attachement aux droits de l'homme. C'est un exemple très encourageant, qui montre qu'il arrive souvent qu'en prenant le temps de discuter de nos valeurs et de nos principes, plutôt que des fondements de ces valeurs et principes, nous parvenons à avancer de manière concrète.

Une deuxième raison pour laquelle il est possible de s'entendre est qu'un accord suffisant n'exige pas forcément l'uniformité absolue. Un accord sur des principes généraux permet toujours des variations quant à l'application de ces principes. Même si pratiquement toutes les nations du monde ont signé la Déclaration universelle des droits de l'homme, cela ne signifie pas qu'elles affichent et promeuvent toutes exactement le même ensemble de valeurs. Il est souvent possible de s'entendre sur certaines valeurs ou certains principes fondamentaux tout en maintenant la diversité à d'autres égards.

On pense parfois que, pour parvenir à un accord sur des valeurs, il faut une sorte de compromis fondé sur le pragmatisme plutôt que sur des

principes. Je pense que c'est faux. La morale s'attache essentiellement à résoudre des problèmes sociaux. En examinant en quoi consistent nos devoirs et obligations envers les autres, nous essayons en grande partie de résoudre des problèmes de coordination sociale quant à notre manière de vivre ensemble, sans détruire l'autre ni le blesser, et en lui permettant de s'épanouir. Ainsi, lorsque nous rencontrons des personnes de cultures différentes et tentons de parvenir à un accord sur les valeurs et principes que nous pouvons partager, la démarche est fondamentalement morale, et pas seulement pragmatique. Elle tente en fait de répondre à la question morale fondamentale de savoir comment nous pouvons vivre ensemble.

Malgré toute cette diversité, nous utilisons tous ce que j'appellerais une "table de mixage morale" commune. Dans un studio d'enregistrement, des instruments différents sont enregistrés sur des supports différents, et la personne qui mixe doit ajuster le niveau de ces différents instruments pour créer le meilleur son possible. Elle peut réduire les basses si elle produit un morceau plutôt lent ou romantique, ou faire passer la guitare solo au premier ou au second plan selon le moment.

Voici comment se traduit cette métaphore. Quand nous réfléchissons à la diversité des perspectives et théories morales dans le monde, nous avons tendance à imaginer des théories qui s'opposent. Ce n'est pas la façon dont je souhaite voir les choses. Il y a plutôt certaines variables, des choses auxquelles nous tenons – l'harmonie, la liberté, l'autonomie, l'égalité, l'impartialité, la société, la famille, Dieu, la tradition – qui orientent notre morale et notre éthique. Je pense que la principale différence entre les cultures peut être comprise simplement par le degré de priorité que ces cultures accordent à ces valeurs. Dans certaines cultures, des éléments sont particulièrement importants, tandis qu'ailleurs ils sont totalement absents. C'est, je pense, la façon dont la différence morale peut être le mieux comprise. L'aspect religieux est le plus intéressant ici, car certaines visions du monde abandonnent totalement la croyance en Dieu, tandis que d'autres lui accordent une place centrale. C'est une énorme variable. Mais la croyance en Dieu ne porte pas en soi de valeur morale particulière. Par conséquent, le fait qu'il existe une telle diversité de croyances religieuses n'est pas aussi inquiétant qu'il n'y paraît.

Toutes les différences morales, mais aussi toutes les différences culturelles, pourraient être envisagées selon ce type de modèle. Un philosophe comparatif de renom, Tom Kasulis, affirme que lorsque nous pensons aux

différences entre cultures, nous commettons souvent l'erreur de considérer ces cultures comme s'opposant les unes aux autres. Il estime quant à lui que ce qui est à l'arrière-plan dans une culture donnée occupe la première place dans une autre, et vice versa. Une fois que cela est compris, on constate qu'il existe une sorte de langage commun pour communiquer, que les valeurs d'une culture sont généralement traduisibles ailleurs. La question est alors de savoir quelle doit être la priorité. Dans toute culture, les sociétés fixent leurs propres paramètres sur leur table de mixage morale. Sur le plan interculturel, le défi consiste à essayer de s'entendre sur ce que l'on pourrait appeler les "paramètres du consensus". Un tel accord ne doit pas nécessairement être source de conflit. Il s'agit d'accepter que face à des personnes dont le système de valeurs est un peu différent du nôtre, nous devons accepter de revoir certaines de nos valeurs à la baisse et d'autres à la hausse. C'est l'un des principaux moyens de parvenir à une sorte d'accord au moins fonctionnel sur les questions de morale.

Bien entendu, les contextes interculturels doivent permettre un tel consensus. On peut faire un certain nombre d'ajustements, mais les valeurs d'une autre culture doivent au moins être compatibles avec les nôtres. Heureusement, c'est généralement le cas. Ce n'est qu'avec des régimes radicaux, tels que l'État islamique, les Talibans et certaines dictatures brutales, que le conflit est inévitable et que, pour le salut de nos valeurs, il devient nécessaire.

En résumé, si nous réfléchissons à la manière dont l'unité dans la diversité est possible, il y a trois choses à retenir. La première est qu'il n'est pas nécessaire de s'entendre sur les éléments fondamentaux. Le fait que nos systèmes moraux et nos croyances morales soient ancrés dans des visions du monde fondamentalement très différentes ne doit pas nous empêcher de parvenir à un degré suffisant d'accord sur les valeurs à promouvoir. La deuxième est que la morale est en soi une manière de résoudre des problèmes sociaux. Ainsi, lorsque nous tentons de résoudre des problèmes d'interaction interculturelle, nous faisons en réalité de la morale et n'essayons pas d'être pragmatiques. Et la troisième chose est que l'image de la table de mixage morale est un moyen de nous aider à comprendre comment nous pouvons procéder à ces ajustements.

## **Caractère de l'OMPI en tant qu'organisation**

J'ai expliqué pourquoi la culture et le caractère sont des parties importantes de l'éthique. J'ai également montré qu'un certain degré d'accord était possible, même dans les organisations présentant une grande diversité. Pour conclure, je souhaiterais parler de la culture particulière de l'OMPI.

Le Code de déontologie de l'OMPI énonce une liste de valeurs, qui sont l'indépendance, la loyauté, l'impartialité, l'intégrité, la responsabilité et le respect des droits de l'homme. Ces valeurs se regroupent autour des notions d'impartialité et d'indépendance. Ce sont des principes clés dont découlent d'autres principes, relatifs aux conflits d'intérêts ou aux abus de pouvoir, par exemple.

Avec ces valeurs et principes, quel type de culture convient-il de privilégier ? L'éthique de la vertu défendue par Aristote et Confucius, que j'ai mentionnée plus haut, peut être utilisée pour répondre à cette question. Afin de développer de bons traits de caractère ou, dans le cas d'une entreprise, une bonne culture, certaines vertus doivent être valorisées. Bien que le terme de vertu soit un peu démodé aujourd'hui, il désigne en réalité certaines attitudes et certains traits de comportement qui deviennent habituels, voire entièrement automatiques.

Il est à noter qu'Aristote et Confucius partageaient le même modèle. Pour eux, la vertu n'est pas le contraire du vice, mais occupe une place intermédiaire entre deux vices, à savoir la carence et l'excès. Par exemple, le courage est généralement considéré comme le contraire de la lâcheté. Cependant, comme le diraient Aristote et Confucius, il constitue en réalité un point intermédiaire entre la lâcheté et ce que l'on pourrait appeler la témérité. Une personne qui se précipite n'est pas courageuse, mais imprudente et téméraire. Dans le même temps, une personne qui refuse systématiquement de se mettre en danger, même si cela s'avère nécessaire, est considérée comme lâche. Ainsi, la vertu doit être considérée comme un état intermédiaire entre le défaut et l'excès de courage, qui sont tous deux des vices.

Il faut souligner un autre aspect important à ce sujet : ce point intermédiaire ne se situe pas nécessairement au milieu. Il ne s'agit pas de prendre la lâcheté et la témérité et de déterminer ce qui se trouve au milieu. L'endroit exact où ce point intermédiaire se situe varie en fonction des circonstances. Ce qui peut être très courageux dans une situation donnée peut être imprudent dans une autre. Dans le monde de l'entreprise, ce point varie en fonction de la nature de l'organisation.

Je vais à présent tenter de dégager les vertus qui me semblent les plus adaptées à une organisation comme l'OMPI, et les comparer aux carences et excès qui leur correspondent.

*L'ouverture* est importante pour la simple raison qu'une organisation confrontée à une grande diversité de cultures se doit d'être ouverte. La carence dans ce domaine est assez évidente : il s'agit de la fermeture d'esprit. L'excès serait de n'avoir aucune limite, c'est-à-dire d'être trop ouvert. On dit souvent que l'ouverture d'esprit est une bonne chose, mais si l'esprit est trop ouvert, il devient comme un dépotoir, dans lequel tout peut être déversé d'une manière totalement acceptable. Le juste milieu se situe donc quelque part entre fermeture et absence de limites.

*L'impartialité* est bien évidemment une autre vertu essentielle. La partialité apparaît comme une carence, mais l'excès d'impartialité peut s'apparenter à une sorte d'insensibilité au contexte. Ainsi, si notre désir d'impartialité nous pousse à ne pas tenir compte des circonstances et, par exemple à traiter des personnes différentes de la même manière, nous risquons de négliger des différences importantes entre les situations.

*La loyauté* est également une valeur expressément promue par l'OMPI. Le manque de loyauté est une carence, mais l'excès de loyauté relève de ce que l'on pourrait appeler un parti pris. La loyauté envers une organisation ne doit pas être si forte qu'elle conduise à soutenir cette organisation à n'importe quel prix. Il peut y avoir trop de loyauté comme il peut y en avoir trop peu.

La carence associée à la *flexibilité* est bien évidemment la rigidité. Mais dans l'excès, une personne trop flexible peut être facilement manipulée, ce qui constitue manifestement un grave danger.

La carence apparentée à la *clarté* est l'opacité, tandis que l'excès de clarté renvoie au dogmatisme, une forme de pensée selon laquelle une personne estime à tort que le caractère définitif de ses opinions est signe de clarté. Pour elle, les choses sont "comme ça et pas autrement", de façon totalement claire, et les opinions deviennent donc trop rigides.

Il est important qu'une organisation comme l'OMPI soit *indépendante*. Le défaut d'indépendance se produit si une organisation se considère comme une sorte d'agent ou de représentant du pays hôte. À l'inverse, l'excès serait une organisation trop détachée, éloignée et dictatoriale, s'estimant apte à pouvoir trancher en dernier ressort grâce à la position très particulière qu'elle occupe.

Pour développer ces vertus, le contexte particulier de l'organisation doit être pris en considération. Par exemple, parce qu'elle traite avec tant de cultures et de personnes différentes sur des sujets très sensibles, une organisation comme l'OMPI pourrait avoir tendance à pencher davantage vers ce qui, dans d'autres contextes, pourrait être considéré comme de la rigidité. Il est presque inévitable qu'elle mette davantage l'accent sur l'impartialité ou la clarté absolue, par exemple, même si le prix à payer est une certaine rigidité qui, dans d'autres contextes, ne serait pas idéale. C'est ma perception, et si je me trompe et que vous n'êtes pas d'accord, il serait intéressant d'entendre vos opinions.

Tout cela représente une sorte de défi par rapport à certains traits de caractère : en effet, l'éthique exige la sagesse pratique que nous avons évoquée plus haut, mais les organisations multinationales doivent réduire autant que possible leur pouvoir discrétionnaire. Elles sont obligées d'être plus rigides qu'elles ne le seraient dans un monde idéal, car c'est la seule façon dont elles peuvent se prémunir contre d'éventuelles accusations de partialité ou d'injustice. Si tel est le cas, quelle peut être la place de la sagesse pratique ?

J'ai dit qu'une bonne culture de l'éthique supposait sagesse pratique et discernement. Tout d'abord, cela signifie qu'il faut s'attacher à atteindre le juste milieu. Le discernement est toujours nécessaire pour savoir dans quelle mesure interpréter une règle, et déterminer si l'impartialité conduit ou non à une certaine forme d'insensibilité. On ne peut jamais éliminer tous les éléments du jugement pratique. La mise en œuvre exige également une certaine dose de discernement : il n'y a jamais de transparence totale sur la manière dont on passe d'une règle théorique à son application.

Peut-être plus important encore, la notion de sagesse intervient dans notre manière d'agir, de parler aux gens et d'interagir avec eux. L'éthique de l'engagement est souvent sous-estimée. L'éthique et la morale sont souvent considérées comme renvoyant à des règles et principes, mais il existe aussi un élément personnel. Une bonne personne a une certaine aptitude à interagir avec autrui, qui nécessite une certaine forme de sagesse pratique. Ainsi, même si deux personnes tentent d'appliquer la même règle et le même principe de la même manière, il peut y avoir une différence de sagesse pratique dans leur façon d'interagir.

Il y a aussi, bien sûr, le discernement dans les affaires difficiles. Comme toutes les affaires ne sont pas transparentes, elles nécessitent toujours une certaine forme de discernement. Dans l'élaboration des politiques également, la sagesse pratique est importante.

Je viens donc d'évoquer les défis en rapport avec les traits de caractère. Je ne pense pas qu'une organisation souhaitant se doter d'une culture éthique puisse se permettre de négliger la sagesse pratique et le sens du discernement parmi les membres de son personnel. Néanmoins, la nécessité de minimiser son pouvoir discrétionnaire crée des tensions. Mais je pense tout de même qu'il existe des possibilités de développer la sagesse pratique.

Je souhaiterais d'ailleurs suggérer une méthode qui permettrait à toute personne désireuse de promouvoir une bonne culture éthique au sein de l'entreprise de développer la sagesse pratique. La première partie de cette méthode consiste à définir les principales vertus de l'organisation. Si l'on s'accorde à penser qu'une culture éthique est importante pour l'organisation, cela signifie que celle-ci doit incarner certaines vertus. Quelles sont ces vertus ? Il convient de les définir, mais il faut également déterminer où elles se situent par rapport au juste milieu recherché. Il ne suffit pas de garantir l'impartialité, par exemple, il faut également déterminer le niveau correct d'impartialité. Si l'impartialité varie en fonction de la situation, quel degré d'impartialité doit-on exercer ?

Ensuite, il serait utile de procéder à ce que j'appelle un audit qualitatif, afin de déterminer si ces vertus sont réellement promues et appliquées au sein de l'organisation. Pour ce faire, il convient de parler en toute confiance avec l'ensemble des parties prenantes et d'obtenir leur avis honnête sur la question de savoir si les valeurs et vertus jugées importantes sont réellement mises en pratique. Il faut ensuite faire largement connaître ces vertus, ainsi que les valeurs et principes de l'organisation. Ainsi, plutôt que de simplement présenter les valeurs et principes à appliquer, l'idée est de sensibiliser toutes les parties aux vertus qu'elles doivent mettre en valeur dans leur vie professionnelle.

Il est également important que la direction montre l'exemple et récompense les comportements exemplaires. Je ne parle pas de récompenses sous la forme de primes ou d'une agitation qui ne me semble pas nécessaire. Je veux simplement dire que lorsque les gens se comportent de manière exemplaire, l'organisation doit visiblement montrer que ces comportements sont favorisés et encouragés.

## Séance de questions-réponses

**Question :** Selon moi, un comportement tout à fait acceptable dans une région du monde peut être mal vu ailleurs. Une organisation qui réunit des personnes de différentes régions du monde doit faire preuve de prudence. Sachant cela, dans le contexte des organisations internationales, existe-t-il une ressource sur laquelle nous appuyer, une déclaration universelle d'éthique, par exemple ?

**Baggini :** Ce dont vous parlez comporte plusieurs aspects. Je suis d'accord avec vous quant au fait que différentes cultures ont différentes attentes. Mais je pense également qu'il n'y a pas de différence profonde entre la bienséance et l'éthique, la bienséance est simplement moins lourde de conséquences. Violer les règles de la bienséance, comme être impoli envers quelqu'un ou faire quelque chose dont cette personne pourrait prendre ombrage, n'est certes pas éthique, mais ce n'est généralement pas très grave. De nombreuses organisations internationales proposent des formations et des initiatives de sensibilisation pour aider leurs fonctionnaires à faire preuve de sensibilité dans ce domaine. Les difficultés surviennent lorsque ces différences ont une incidence

sur ce que l'on considère comme fondamentalement acceptable ou inacceptable. L'ennui est notamment que bien souvent, les gens pensent que les différences sont irréconciliables alors qu'elles ne le sont pas. Prenons un exemple : dans de nombreuses cultures, il est tout à fait acceptable et justifié d'accorder des faveurs, mettons, à des membres de sa famille ou de sa tribu – pratique incompatible avec les normes et les conventions internationales. Il y a deux aspects à garder à l'esprit. Premièrement, si l'on prend sa propre culture, force est de reconnaître que cette valeur n'y est pas entièrement étrangère. La plupart des gens, quelle que soit leur culture, donnent la priorité à leur famille, mais ils sont conscients du fait que cela n'est pas approprié dans le contexte d'une institution publique. La valeur en soi n'est pas étrangère, ce sont les limites de son application qui diffèrent.

Deuxièmement, ce n'est pas parce qu'une société donnée nourrit une valeur particulière qu'il n'est pas possible de parvenir à un consensus sur ce qu'il convient de faire si cette valeur est en conflit avec une autre. Je peux me tromper, mais je pense qu'il ne doit pas être difficile de faire comprendre aux gens que ce qui est approprié dans un contexte local ne l'est pas nécessairement dans un contexte international et que, de ce fait, lorsque l'on évolue

dans un milieu international, on doit faire preuve d'une plus grande impartialité. Je pense que ces arguments sont fondés et peuvent être bien compris.

Je ne voudrais pas sous-estimer l'ampleur d'un grand nombre de ces défis. Il existe de réelles différences entre diverses pratiques éthiques, et elles peuvent parfois être considérables. Cependant, si on les aborde sous l'angle approprié, il s'agit généralement plutôt d'une question de négociation que de différences fondamentalement irréconciliables. Et il est pratiquement toujours possible de trouver un terrain d'entente. C'est pourquoi il est important de faire preuve de sagesse pratique pour aider les gens à s'entendre. Une certaine forme de sensibilité, de sagesse et de compréhension est nécessaire pour rendre ce dialogue possible. On ne peut pas se contenter de dire "telles sont les règles, à vous de les suivre", il doit y avoir négociation.

**Question :** En ce qui concerne les règles de bienséance dont vous parlez, je suis originaire d'Inde et, dans notre culture, nous saluons les personnes que nous croisons si nous les connaissons. Lorsque je suis arrivé ici, on m'a dit, à mon secrétariat, de saluer toutes les personnes que je croise. Je l'ai pris au pied de la lettre et le lendemain

matin, je saluais tout le monde, mais la plupart des gens détournaient le regard. Comme quoi, certaines leçons s'apprennent à la dure. À mes yeux, dans une organisation internationale, le plus important est le passage de fonctionnaire ou professionnel national à fonctionnaire international. Ceux qui parviennent à franchir ce pas en douceur, sans heurt, réussissent, ceux qui n'arrivent pas à faire cette transition échouent. Alors on s'adapte.

**Baggini :** Je pense que cela montre que la transition est quelque chose dont nous sommes tous capables. Dans pratiquement toutes les cultures, les gens ne se comportent pas de la même manière au sein de leur famille, par exemple, qu'au sein de la communauté, d'une organisation ou du pays. Ce qui est approprié sur le plan éthique varie en fonction du contexte. C'est pourquoi il est faux de penser que chaque culture a un jeu de valeurs immuable, inflexible. Quelle que soit notre culture, nous sommes tous conscients du fait qu'il est nécessaire de s'adapter au contexte.

**Question :** J'ai écouté votre intervention depuis la perspective de quelqu'un qui vient de rejoindre une ONG à Genève, mais également de quelqu'un qui écrit un livre sur la manière dont un courant de la

littérature anglaise a contribué à promouvoir une certaine idée de vertu. Les récits que j'ai analysés insistent sur l'importance d'écouter pour acquérir une sagesse pratique, parce que revoir la manière dont nous portons des jugements est un processus itératif. Dans le contexte d'une organisation internationale, comment instaure-t-on une culture d'écoute de soi-même et de son équipe pour acquérir cette sagesse pratique ?

Une deuxième question que je me pose, m'intéressant particulièrement à l'éthique environnementale, concerne la manière dont le bien-être de l'homme, ou sa prospérité, repose sur la santé de la planète. Pour reprendre votre métaphore de la table de mixage de facteurs d'éthique ou de moralité, comment une organisation peut-elle mettre en avant la voie de la nature, et ce, d'une façon qui ait un certain attrait ?

**Baggini :** En ce qui concerne votre question sur la nécessité d'être à l'écoute de soi-même et des autres, je pense qu'il est tout à fait indiqué de s'observer soi-même et d'observer les autres. C'est la raison pour laquelle, bien que lorsque l'on parle d'éthique de la vertu, on évoque souvent l'importance de l'habitude, j'ai bien pris garde de préciser qu'il ne s'agit pas d'automatiser une action

– ce n'est pas tout à fait exact. Certaines impulsions deviennent effectivement automatiques, mais il est nécessaire de s'observer et se surveiller en permanence. Comment y parvient-on ? Dans le contexte d'une organisation, je pense qu'il faut probablement envisager des interventions quelque peu artificielles. On ne peut tout simplement dire : "Écoutez, comprenez, surveillez". Ce sont de belles paroles, mais les gens n'ont pas que ça à faire. C'est en partie la raison pour laquelle j'évoquais l'idée d'un audit qualitatif. Je pense que ce qu'il faut faire, c'est sonder régulièrement les perceptions des gens, promouvoir un mécanisme de retour à 360 degrés, mais qui soit axé sur les vertus. Il serait très intéressant et instructif pour une organisation de poser la question suivante à ses employés et aux personnes avec lesquelles elle travaille : "Voici les valeurs que nous pensons que nous promovons. Dans quelle mesure trouvez-vous que nous les promovons effectivement ?" Selon moi, dans certains cas, les réponses à cette question seront agréablement rassurantes, et dans d'autres, elles s'avéreront tout à fait choquantes et terrifiantes. Je pense donc qu'il est nécessaire d'avoir des mécanismes d'audit délibérés et quelque peu artificiels.

En ce qui concerne l'environnement, c'est très intéressant, car les cultures ne sont jamais complètement figées. Il est toujours dangereux de penser qu'elles sont homogènes et immuables.

D'aucuns disent par exemple qu'en Inde, on défend telle et telle valeur, comme si l'ensemble des Indiens défendaient cette valeur, et ce depuis toujours. En fait, lorsque l'on fait des généralisations culturelles, on parle de ce qui est dominant ou a tendance à l'être, sans plus. Les cultures sont en réalité très souples et variables. À titre d'exemple, je dirais que le monde chrétien, jusqu'à récemment, n'accordait pratiquement aucun rôle à l'environnement dans son approche éthique. La chrétienté considérait que Dieu a fait don du monde à l'homme pour son propre usage. Dans cette éthique d'autorité de l'homme sur la planète, aucun rôle particulier n'était donné aux autres formes de vie. À l'heure actuelle, la plupart des théologiens chrétiens parlent plutôt d'intendance et revendiquent l'environnementalisme comme une valeur chrétienne, au motif que Dieu ne nous a pas donné autorité sur la planète. Selon eux, Il nous en a confié l'intendance et nous devons en prendre soin. Un cynique pourrait rétorquer que cela est bien la preuve que les gens adaptent leur discours à l'air du temps. De manière plus positive, on pourrait dire qu'au sein de la

tradition chrétienne malléable, il existe des ressources permettant de faire en sorte que l'importance de l'environnement soit prise davantage au sérieux.

Je pense que dans la plupart des régions du monde, ces ressources sont présentes, car la division stricte entre la nature et l'humanité est plus prononcée dans la culture occidentale que dans la majorité des autres cultures. Au Japon, par exemple, je ne pense pas que la nature soit considérée comme distincte du monde des hommes. Les modes de pensée traditionnels ne font pas ces distinctions. C'est pourquoi on y met des robots au service des personnes âgées, par exemple, parce que les robots appartiennent à la nature – tout appartient à la nature. La base théorique fondamentale du souci de l'environnement est très différente d'une culture à l'autre. Mais toute culture a les ressources nécessaires pour prendre conscience du besoin d'accorder davantage d'importance à l'environnement. En bref, je crois que la clé consiste à aller dans le sens des valeurs dominantes de la culture concernée, plutôt que d'essayer d'imaginer qu'il nous faut ajouter une valeur de préoccupation environnementale qui n'est pas présente.

**Question :** Vous vous êtes concentré sur les aspects très

positifs de motivation de votre modèle, et sur leur renforcement auprès des membres du personnel pour instaurer une culture donnée au sein des organisations internationales. Pourriez-vous dire quelques mots sur le pour et le contre du modèle dissuasif et la question de savoir s'il est avantageux ?

**Baggini :** C'est une question de carotte et de bâton, c'est-à-dire dans quelle mesure on décourage les mauvais comportements et dans quelle mesure on encourage les comportements positifs. Je pense qu'on doit toujours faire les deux. La tentation est grande de mettre l'accent sur la dissuasion. Mais je pense que si l'organisation souhaite véritablement faire preuve d'éthique, la seule manière de donner un ancrage profond à cette philosophie est de créer une culture éthique. Il est évident que la dissuasion ne peut y arriver à elle seule, parce qu'elle n'encourage pas les individus à être bons, elle se contente d'essayer d'éviter qu'ils commettent les pires actes.

J'ai essayé, en particulier à la fin de mon exposé, d'insister sur le fait qu'il faut être conscient de la situation pratique et des limitations de l'organisation. En théorie, on pourrait dire que l'éthique n'est pas du tout une question de règles, mais bien de vertu et de caractère.

Cependant, une organisation de grande envergure a besoin de règles et de règlements à tous les niveaux. Un peu de la même manière, dans l'idéal, un moyen de dissuasion sert uniquement à décourager les pires types de comportement. Mais encore une fois, s'agissant d'une organisation qui fait un travail aussi important et où les fautes et les erreurs d'éthique ont de lourdes conséquences, notamment en termes de réputation, il est nécessaire d'avoir en place un mécanisme de dissuasion robuste. Les gens doivent savoir qu'il y aura un prix à payer s'ils s'écartent du droit chemin. D'une certaine manière, il devient encore plus important d'avoir un contrepoids. Si une organisation qui doit nécessairement mettre en place des barrières, des restrictions et des moyens de dissuasion ne promeut pas, dans le même temps, la valeur positive de l'éthique, il finira par y régner une culture de respect des règles motivé uniquement par l'intérêt personnel. En conclusion, je pense que la dissuasion est nécessaire, et qu'elle rend la culture positive encore plus indispensable.

**Question :** J'ai deux questions. Lorsque vous dites qu'un certain engagement est nécessaire pour créer une culture de l'éthique, comment peut-on réduire l'éthique en notions plus accessibles, pour qu'elle soit plus facile à intégrer et que les

gens soient – et restent – engagés ?  
Ma deuxième question concerne votre remarque sur la présence de personnes très différentes, qui ont des principes, des objectifs et des valeurs diversifiés, et sur la nécessité qui en découle de trouver ce qu'elles ont en commun pour pouvoir parvenir à une entente. Que se passe-t-il lorsque la composition de ce groupe de personnes est déséquilibrée et que, de ce fait, ce qu'elles ont en commun l'est également ? Mettons qu'il y ait plus d'hommes que de femmes. La diversité de genre est une forme de diversité. Pensez-vous que nous ayons besoin d'une forme de discrimination positive pour rendre la composition de base plus équitable, et quelle incidence cela aurait-il sur le résultat ?

**Baggini :** Votre première question sur l'intégration, pour reprendre votre terme, est très difficile. Je ne peux pas me prononcer en ce qui concerne les organisations représentées ici aujourd'hui, mais je pense que dans un grand nombre d'organisations, une partie du problème tient au fait que l'éthique finit par être vue comme une sorte de composante, mais pas une composante fondamentale. Elle est vue comme quelque chose dont on doit être conscient, mais elle n'est pas au cœur des choses. Je pense qu'une partie de l'utilité de la culture éthique que je souhaiterais voir naître du fait que l'intégration devient son

essence. Il ne s'agit pas d'avoir un code de déontologie sur lequel nous appuyer lorsque nous rencontrons un dilemme, mais de ce que notre éthique fasse partie intégrante de notre mode de fonctionnement au quotidien. C'est là que l'exemplarité entre en jeu. Il faut montrer l'exemple. Je n'ai pas de réponse complète sur la manière exacte dont cela fonctionnerait, car cela dépend des particularités de chaque cas. Il faut réfléchir de manière créative à des manières d'intégrer la culture éthique qui soient adaptées à votre organisation et à son fonctionnement. Je ne suis pas sûr qu'il y ait un grand nombre de réponses toutes prêtes ou, si elles existent, je n'en ai pas encore élaboré suffisamment.

Passons à votre deuxième question sur le déséquilibre. Il doit y avoir une diversité d'opinions et il faut parvenir à un consensus, mais il se peut qu'il y ait un déséquilibre au sein du groupe de personnes chargées de définir l'orientation éthique. Vous l'avez dit, le genre est un enjeu, mais la culture peut elle aussi en être un. Dans une organisation véritablement internationale comme celle-ci, il faut lutter très fermement contre cela. Si votre organisation ne travaille pas dans le monde entier, le fait que les régions du monde où elle n'est pas présente ne soient pas très représentées n'est peut-être pas très important, et il n'y a peut-être pas de mal à cela.

Les formules utilisées à cet égard sont parfois contestées, mais personnellement, je parlerais plutôt d'action positive que de discrimination positive. Je crois fermement à l'action positive. Aucune organisation ne se compose d'un groupe totalement représentatif. Ce serait un objectif absurde. Mais les organisations doivent néanmoins s'efforcer de compenser les lacunes. Par exemple, si le groupe ne comprend pas une seule personne originaire du sous-continent indien, il est nécessaire d'essayer de faire venir quelqu'un de l'extérieur à un moment ou un autre pour veiller à ce que cela soit pris en compte. Des mesures positives de ce genre sont bel et bien nécessaires. On ne peut pas se contenter de bonnes intentions en matière d'ouverture. Ce n'est pas facile.

**Question :** J'ai quelques questions. Tout d'abord, vous parlez constamment de "sagesse pratique". C'est une notion essentielle, je pense, mais je ne suis pas sûr de bien comprendre ce que cela signifie.

Ma deuxième question concerne le système de récompenses mentionné. Quel est votre point de vue sur le type de système de récompenses ? Si l'on récompense les réalisations d'une personne au sein d'une organisation, cette

personne pourrait agir dans son propre intérêt et non celui de l'organisation. Vous connaissez certainement le point de vue de Michael Sandel, le philosophe, qui a évoqué le passage d'une économie de marché à une société de marché, et l'effet de l'éviction des cultures sous l'effet des valeurs économiques.

**Baggini :** Tout d'abord, qu'est-ce que la raison pratique, et aussi, pourquoi pas, qu'est-ce que ce n'est pas ? La principale différence de la raison pratique par rapport à d'autres formes de raisonnement, selon Aristote, tenait à la nécessité de discernement. Le raisonnement logique n'est pas censé nécessiter de discernement. La raison pratique, en revanche, implique des éléments de discernement. Le terme pratique est significatif parce que lorsque l'on a affaire à des questions de conduite, on doit faire preuve de discernement, mais pas lorsque l'on s'efforce d'élucider une question technique. C'est cela, la raison pratique, et c'est pourquoi le discernement est si important.

En ce qui concerne le système de récompenses, je suis d'accord avec vous quant au fait que ce mot est problématique. Peut-être le terme de "récompense" n'était-il pas le mot le plus indiqué. Peut-être est-il aussi tout simplement vrai que lorsque l'on entend le mot

“récompense”, on a tendance à penser à un système d’incitations commerciales. Mais ce n’est pas le seul type de récompense – et ce n’est en tout cas pas celui dont je parle. Je pourrais plutôt parler de “renforcer” que de “récompenser”. Il s’agit de montrer que quelque chose est favorisé, encouragé, de montrer que c’est ce que l’on recherche. Je pense comme vous que si l’on commençait à instaurer de manière inappropriée des récompenses personnelles, en particulier de nature pécuniaire, pour certains comportements, cela poserait problème. Cela irait à l’encontre de la raison d’être même de l’éthique, et cela risquerait en outre de motiver les gens de façon inappropriée. Il s’agit d’éviter les récompenses personnelles, commerciales et pécuniaires, et de penser plutôt à renforcer certains comportements. Le signalement d’irrégularités est un exemple très intéressant. D’un côté, on veut instaurer une culture dans laquelle quiconque peut parler de ses préoccupations au sujet de tout acte répréhensible au sein de l’organisation. C’est extrêmement important. En même temps, on ne veut pas d’un système qui encourage les gens à introduire des plaintes ou des griefs de manière malveillante. C’est tout le contraire de l’objectif recherché. Il faut y réfléchir très sérieusement.

**Question :** Je suis fasciné par votre modèle, et je suppose que pour instaurer une meilleure culture parmi les employés d’organisations nationales liées à l’OMPI, cela fonctionne très bien. Je représente une ONG au Conseil des droits de l’homme. Vous promouvez notamment une enceinte dans laquelle les gens peuvent échanger des idées, et c’est en somme ce qu’est essentiellement le Conseil des droits de l’homme. Si l’on considère la manière dont nous travaillons en réalité, l’intention de trouver un terrain d’entente semble plutôt limitée. Les gouvernements, en particulier, participent pour défendre leurs propres positions. Alors, que pourrait-on faire pour modifier la culture du Conseil de manière à trouver davantage de points communs ?

**Baggini :** Si je vous ai bien compris, vous dites que dans l’enceinte où vous travaillez, on vient plutôt défendre ses propres intérêts que dans l’intention de chercher un terrain d’entente. Je pense que c’est difficile. On peut se demander pourquoi c’est le cas. Qu’est-ce qui porte les participants à penser que leur tâche principale est de défendre leurs propres intérêts ? Peut-être est-ce parce qu’ils supposent, sans même en avoir conscience, que leurs valeurs sont en concurrence, et qu’ils doivent donc les défendre, faute de quoi ils devront accepter

celles d'autrui. Nous devons fournir des modèles de réflexion en matière d'éthique qui leur permettent de comprendre que ce n'est pas ce qui se passe. Il est possible de trouver un terrain d'entente d'une manière telle que l'on n'ait pas à renoncer à ce à quoi on tient au profit d'autres valeurs. Si les gens comprennent cela, ils seront peut-être moins sur la défensive.

Si j'utilise la métaphore de la table de mixage, c'est parce qu'elle montre que l'éthique ne doit pas nécessairement être un jeu à somme non nulle. C'est une façon visuelle de représenter le fait qu'il n'est pas nécessaire de se débarrasser d'un système, mais plutôt de parvenir à un compromis et de s'adapter.

Nous défendons toujours nos valeurs, mais j'encourage les gens à prendre conscience de ce que s'ils se comprennent correctement, bien souvent leurs valeurs recueillent davantage de soutien plutôt que d'en perdre. En revanche, lorsque nous estimons que nos valeurs sont en concurrence, tout le monde est sur ses gardes, et les gens ne s'appuient pas les uns les autres. Prenons un exemple : le principe éthique d'harmonie de Confucius est extrêmement important dans la culture chinoise. L'harmonie n'est pas une valeur explicitement abordée dans l'éthique occidentale,

mais nous l'apprécions, et nous en connaissons les avantages. Cela signifie que nous pouvons parvenir à une situation où, en cherchant à nous comprendre mutuellement, nous pouvons gagner des soutiens en faveur de nos valeurs en montrant aux autres que ces valeurs sont peut-être latentes dans leur propre système. Je dois être optimiste dans une telle situation, parce qu'il n'y a pas vraiment beaucoup d'autres options. Je ne suis pas un optimiste en ce sens que je ne crois jamais que les choses vont inévitablement bien tourner. C'est tout le contraire, en réalité. Je suis un optimiste en ce sens que je pense que l'on doit toujours partir du principe qu'une issue heureuse est possible si l'on s'y attache.

**Question :** Je voudrais tout d'abord remercier l'OMPI pour cette excellente initiative. Elle s'inscrit dans la lignée d'un programme que nous proposons sur le leadership au XXI<sup>e</sup> siècle, sujet qui suscite un grand intérêt. Mais je voulais revenir sur la première question, qui, à mes yeux, n'a peut-être pas reçu une réponse précise. Le multiculturalisme, le pluralisme et la diversité sont en réalité le point fort des organisations internationales. Tandis que nous nous efforçons d'améliorer les choses dans les organisations internationales, j'ai le sentiment que les politiques

d'application des règles ont un effet d'appauvrissement. Et il y a un risque réel que, alors que nous essayons d'améliorer les choses par des actions positives, elles ne fassent qu'empirer. Le résultat est qu'aujourd'hui, il y a davantage de lobbying dans les organisations internationales que par le passé. À quoi cela est-il dû ? Nous devons nous poser la question. Est-ce parce que nous avons des principes excellents, que nous essayons d'affirmer, mais qu'en réalité les gens ne respectent pas ces principes ? Est-ce parce que, comme vous venez de le dire, nous ne récompensons pas les comportements exemplaires d'une manière positive telle que nous changeons le cours des choses ? Nous risquons d'appauvrir les ressources dont nous disposons, plutôt que d'en rehausser la valeur et d'engendrer l'exemplarité. C'est là le véritable problème auquel nous nous heurtons aujourd'hui. Les gens n'assument pas leurs responsabilités, et le système mis en place va dans la mauvaise direction.

**Baggini :** Je ne suis pas sûr d'être suffisamment au fait du contexte pour comprendre pleinement le danger dont vous parlez. Vous parlez d'appauvrissement et affirmez que la force réside dans le pluralisme et la pluralité. Cela me semble correct dans les deux cas. Une des choses dont j'ai parlé très

brèvement – trop brièvement – est le fait qu'une des raisons qui nous empêchent de trouver un terrain d'entente suffisant est que cette entente permet tout de même certains degrés de diversité. Il s'agit peut-être là d'un aspect auquel il convient de réfléchir de manière plus approfondie. Il est naturel de penser que la raison d'être de tout type de projet internationaliste est de créer des normes davantage convenues et de plus en plus d'ententes. Or, créer toujours plus d'ententes n'est pas nécessairement la meilleure solution. Par exemple, il est de plus en plus admis qu'un des problèmes de l'Union européenne était qu'elle avait deux objectifs incompatibles, d'une part une union de plus en plus approfondie et, d'autre part, un attachement au principe de subsidiarité. L'Union était d'une part déterminée à rapprocher ses États membres, mais également à veiller à ce que les décisions soient toujours prises au niveau le plus local possible. Ces deux objectifs sont en fait compatibles, mais ils sont assez difficiles à équilibrer.

J'ai peut-être mal compris votre question et il se peut donc que je réponde à une question différente. Si c'est le cas, je m'en excuse, mais je pense que la nécessité de pluralisme est importante. C'est une question pratique. Il faut toujours déterminer les choses

pour lesquelles il est important et nécessaire de rechercher le consensus et l'entente, et celles pour lesquelles permettre la diversité ou la différence est à encourager et voir d'un bon œil. Encore une fois, il n'y a pas de réponse abstraite à cette question, cela dépend des cas.

**Question :** Je travaille au Bureau de la déontologie du HCR, l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés. J'aime particulièrement votre comparaison entre la culture éthique et le caractère, qui est très révélatrice. Je suis conscient et comprends que les composantes du caractère sont également les composantes de la culture éthique. Je pense cependant qu'il manquait une chose. On peut forger un caractère ou une culture éthique à partir de ces composantes qui restent, à mon avis, très pratiques et très techniques. Mais où est la motivation ? Peut-être que cela rejoint également le commentaire sur les récompenses. Je ne pense pas que nous ayons besoin de récompenses, je pense que nous avons besoin de motivation, qui est le pendant de la récompense. La motivation repose-t-elle sur un engagement émotionnel ou sur une vision commune ? J'ai constaté que ce qui touche particulièrement les participants à nos formations au code de conduite, c'est un court métrage dans lequel des

personnes expliquent pourquoi elles travaillent dans les ressources humaines. Lorsque les gens regardent ce film et entendent parler de ce que signifient les valeurs, les comportements et une bonne éthique, cela leur rappelle leurs sentiments intimes lorsqu'ils travaillent au service de ces valeurs. Je suis d'accord quant au fait que le caractère peut être forgé sur la sagesse pratique et les connaissances, mais où l'émotion entre-t-elle en jeu ? Y a-t-il un espace dans votre modèle où les émotions interviennent ?

**Baggini :** Les éthiciens de la vertu s'entendaient généralement à dire qu'un bon caractère peut être forgé, mais David Hume a été le premier à signaler que ce n'est possible que si la motivation d'être meilleur est présente. Sans elle, le reste n'a pas de sens. Je pense que la plupart des personnes présentes sont motivées. Je trouve très intéressant de vous entendre dire que ce qui motive les gens ce sont ces films, et je pense que l'élément émotionnel est très important.

Je suis un grand admirateur de la philosophie de David Hume. Il faisait valoir, et d'autres avec lui, que la base fondamentale de l'éthique est l'émotion. Il est impossible de formuler un argument logique expliquant pourquoi il est bon d'éviter la souffrance et

de promouvoir l'épanouissement humain. La reconnaissance fondamentale qu'il s'agit d'une bonne chose doit naître d'une sorte de sympathie humaine, que l'on préférerait peut-être, de nos jours, appeler empathie. Un être humain fonctionnel sur le plan émotionnel et psychologique réagit naturellement de manière positive à la joie d'autrui et avec compassion à la souffrance d'autrui, et veut donc faire le bien. Bref, je pense que vous avez raison. Je n'ai pas mentionné l'aspect de la motivation, qui est certes important, merci donc de l'avoir mentionné. Mon explication a probablement paru légèrement plus abstraite qu'elle n'aurait dû. Pour obtenir l'engagement des gens, il faut interagir au niveau émotionnel, non pas parce que c'est une tactique psychologique facile pour les faire participer, mais parce que l'éthique trouve ses racines dans la sympathie humaine.

## L'éthique et la technologie face aux défis mondiaux : pour une innovation responsable

M. Jeroen van den Hoven

Ces dernières décennies, il est devenu plus qu'évident que les problèmes du monde au XXI<sup>e</sup> siècle, tels qu'ils sont exposés dans les objectifs de développement durable des Nations Unies (Nations Unies, 2015a) approuvés par la communauté internationale, concernent de vastes "systèmes de systèmes" englobant les systèmes sociotechniques, les écosystèmes et leurs interactions.

Si nous commettons des erreurs dans la conception et la gestion de ces systèmes complexes – dans le domaine de l'agriculture et de la production alimentaire, de l'eau potable, de la construction, de la gestion de villes intelligentes, de la géo-ingénierie, des systèmes financiers ou de la lutte contre les maladies infectieuses et les pandémies, par exemple – nous courons le risque de provoquer des catastrophes de grande envergure et des tragédies des biens communs aux effets durables. Cela déclencherait d'importantes instabilités sociales et politiques, qui généreraient à leur tour des souffrances humaines à grande échelle. Les possibilités de modifier positivement le cours des événements, une fois les problèmes apparus, sont limitées. D'où la nécessité d'anticiper et de se préparer autant que possible. Si nous parvenons à gérer passablement les complexités de notre époque, nous pouvons espérer améliorer les conditions nécessaires à l'épanouissement durable de l'homme.

Consciente de ce que la technologie, les sciences appliquées et l'innovation font partie de la solution, l'ONU a mis en place un nouveau *Mécanisme de facilitation des technologies* (Nations Unies, 2015b), qui est venu s'ajouter aux modes traditionnels d'élaboration de politiques de haut niveau. Ce mécanisme de facilitation des technologies permet de recenser, rassembler et examiner les technologies intelligentes et les solutions fondées sur la science. Pour axer nos efforts sur les bons problèmes, ne pas en créer de nouveaux, ni en exacerber d'autres, il convient d'agir de manière *responsable*.

Mon argument est que pour agir de manière responsable, nous devons aborder l'innovation et la dimension éthique de nos interventions technologiques sous un angle nouveau. Cette approche centrée sur la

conception est désignée sous différentes appellations – “conception axée sur les valeurs”, “éthique dès la conception” ou encore “conception respectueuse des valeurs”. Je commencerai par parler brièvement des types de problèmes auxquels nous nous heurtons.

## **Les objectifs de développement durable de l’ONU**

Les objectifs de développement durable, largement reconnus, cataloguent les grands défis que l’humanité doit surmonter pour assurer sa survie jusqu’au siècle prochain. Dans la prolongation d’une série de résolutions existantes, parmi lesquelles *Le monde que nous voulons* (Nations Unies, 2015c), l’Assemblée générale des Nations Unies a adopté en septembre 2015 une résolution intitulée *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l’horizon 2030* (Nations Unies, 2015b). Ce programme constitue un plan d’action formé d’objectifs de développement durable. Ceux-ci forment un ensemble intergouvernemental de 17 objectifs à atteindre, divisés en 169 cibles spécifiques. Il s’agit notamment d’éradiquer la pauvreté et la faim, d’améliorer la santé et l’éducation, de rendre les villes plus durables, de lutter contre le changement climatique et de protéger les océans et les forêts.

Poursuivre ces objectifs isolément ou en écarter un temporairement – l’éducation des femmes ou le changement climatique, par exemple – pour se concentrer sur d’autres – mettons, la réduction de la pauvreté – n’a pas beaucoup de sens. Des efforts considérables ont été consentis pour comprendre les interactions et les interdépendances entre ces objectifs (CIUS, 2017).

Les problèmes en lien avec ces objectifs intimement liés requièrent une réflexion intégrale et des solutions fondées sur la “science des systèmes globaux” (Helbing, 2013). Parallèlement, il convient de mobiliser la révolution des données pour mesurer les progrès, recenser les lacunes au niveau des connaissances et mettre en lumière les inégalités (GCEI, 2014). Pour ce faire, un travail de titan d’analyse exhaustive des systèmes et d’ingénierie est nécessaire. Ces travaux pourraient notamment comprendre l’étude d’écosystèmes tels que les forêts tropicales, les récifs, l’atmosphère et l’Arctique, ainsi que l’étude des grands systèmes et infrastructures sociotechniques comme les systèmes de transport maritime, aérien et terrestre, les systèmes d’énergie, les régions urbaines et la production

industrielle. Au cœur de cette démarche, il doit y avoir une compréhension poussée des dimensions psychologique, institutionnelle, économique, sans oublier la dimension morale du comportement humain.

Il est intéressant de constater que la perspective morale de la situation dans laquelle nous nous trouvons est prédisposée à adopter l'approche intégrée et holistique dont nous avons tant besoin. S'agissant de prise de décisions, le point de vue éthique, qui est *global* par définition, reçoit la priorité par rapport à d'autres perspectives. Lorsqu'une décision doit être prise sur une question importante, une déclaration du genre "Nous pourrions réfléchir à l'éthique plus tard, pour l'instant concentrons-nous sur l'aspect financier ou technologique" serait vue comme maladroite et inappropriée. Cette observation repose sur des données empiriques selon lesquelles plus les gens tardent à aborder la dimension éthique d'une affaire dans le cadre de leurs délibérations, plus ils sont critiqués moralement (Tetlock *et al.*, 2000). Il serait tout aussi maladroit, lorsque l'on porte un jugement moral, de dire que l'on préfère ne pas tenir compte des aspects financiers ou technologiques sans fournir de raisons morales valables de les exclure. La nature "tout bien considéré" du point de vue éthique implique qu'aucun facteur ne soit omis sans une justification solide. Le point de vue éthique occupe une place prépondérante dans toutes nos réflexions. Par définition, il vise à tenir compte de tous les facteurs susceptibles d'être pertinents moralement, et invite donc à adopter une approche globale face aux problèmes.

Afin d'apporter une contribution utile à la recherche de solutions aux problèmes auxquels s'attaquent les objectifs de développement durable, il faut ratisser large, non seulement en termes de connaissances et de disciplines scientifiques, mais également de participation de différentes parties, de leurs points de vue et de leurs valeurs.

Il est extrêmement improbable que les solutions aux problèmes du monde puissent être trouvées dans un seul domaine spécialisé, une seule discipline ou en s'attaquant à un sous-ensemble de problèmes. Cela vaut également au sein de l'éthique elle-même : il n'y a pas de champion ou de valeurs maîtresses, ni de points de vue éthiques privilégiés. Il n'y a pas de "théorie éthique du tout" qui évince toutes les autres perspectives. Réfléchir à des solutions à ces problèmes et prendre des décisions à leur égard fait intervenir de nombreuses questions éthiques connexes, une pluralité de valeurs et un éventail de perspectives que nous ne pouvons pas appréhender isolément. En matière de changement climatique, par

exemple, nous devons étudier un ensemble de problèmes scientifiques très difficiles, mais il y a également une multiplicité d'autres aspects à prendre en considération : les motivations morales, la logique des dilemmes liés aux biens publics et des tragédies des biens communs, les limites morales du nudge et le choix des techniques de modélisation, les limitations d'incitations exclusivement pécuniaires pour stimuler des innovations responsables en matière de systèmes d'énergie, les manières de gérer les compromis moraux susceptibles de faciliter des percées politiques dans les négociations sur le climat, la conception de mesures fiscales pour l'industrie, la prise en compte de taux réduits et des futures générations dans les modèles économiques, les critères de répartition équitable des risques, ainsi que de nouvelles réglementations et de nouveaux modèles de gouvernance appropriés pour les réseaux qui permettent la production d'énergie décentralisée et distribuée.

Dans l'étude des problèmes d'eau et d'alimentation, nous avons pris pleinement conscience du trinôme énergie-aliments-eau, ce qui peut nous amener à réfléchir à la conception d'usines de dessalement solaires, de systèmes d'irrigation goutte-à-goutte, à l'analyse de données, ou encore à l'apprentissage automatique appliqué aux images obtenues par télédétection pour localiser le stress thermique dans les terres agricoles. Nous devons également discuter de diplomatie de l'eau et aborder les problèmes de justice distributive liés à la gestion des bassins hydrographiques transnationaux. De même, s'agissant de nouveaux systèmes de mobilité et de transport dotés de composants et de véhicules autonomes, nous aurons probablement besoin de nouvelles formes d'assurance, de responsabilité civile, de réglementation, de gouvernance, d'infrastructure routière, de surveillance, d'homologation, de formation et d'inspection.

L'industrie 4.0 soulève un éventail de questions concernant le chômage technique, la sûreté et la sécurité, le respect de la vie privée et la responsabilité. Toutes ces questions soulèvent à leur tour des problématiques liées à la répartition équitable des risques, des avantages et des inconvénients, ainsi qu'à la répartition des responsabilités dans des environnements de haute technologie complexes et dynamiques. La lutte contre les maladies infectieuses, par exemple, non seulement dans les pays du Sud mais dans le monde entier, requiert bien plus que la mise à disposition des vaccins appropriés. Elle nécessite entre autres un partage honnête des informations entre pays, la coordination de la riposte et des

mesures d'atténuation, une communication adéquate avec les populations locales, un niveau élevé de préparation des systèmes de soins de santé et des organisations humanitaires et, de manière plus générale, des systèmes sociaux et financiers résistants.

Certaines questions éthiques, comme le suggère Simon Caney à propos du changement climatique, ne peuvent être traitées correctement si elles sont considérées de manière isolée par rapport aux autres dimensions éthiques (Caney, 2012). Selon lui, une question importante au regard des aspects normatifs liés au changement climatique est de savoir s'il vaut mieux les traiter de manière isolée des autres questions normatives – et donc élaborer un cadre de justice climatique qui exclue les autres problèmes tels que la pauvreté, le développement, le commerce, la migration, c'est-à-dire opter pour l'isolationnisme – ou s'il est préférable de traiter les questions éthiques soulevées par le changement climatique conjointement avec un cadre de justice plus général, autrement dit opter pour l'intégrationnisme (Caney, 2012 : 259). Je considère que l'intégrationnisme est plus indiqué dans le cadre des objectifs de développement durable. Nous ne devons pas rechercher des solutions de manière isolée, mais plutôt nous y attaquer en bloc et de manière globale, par une réflexion éthique intégrée.

Jeremy Waldron a siégé à la Global Citizen Commission, présidée par Gordon Brown et qui a également accueilli Amartya Sen et Mohammed ElBaradei. Dans ses commentaires sur les travaux de la commission, M. Waldron affirme que dans un monde de plus en plus interconnecté, l'importance d'aborder les considérations éthiques sous une perspective mondiale est plus manifeste que jamais (Waldron, 2016). Le philosophe Ronald Dworkin se prononce encore plus en faveur de l'intégration. Il remarque en effet, dans un article intitulé *A New Philosophy for International Law*, qu'à l'heure actuelle, il nous manque une instance législative internationale dotée de compétences suffisantes pour régler les graves problèmes de coordination auxquels toutes les nations sont confrontées aujourd'hui. Nous sommes selon lui d'ores et déjà confrontés à des dilemmes du prisonnier destructeurs, en matière de terrorisme, de changement climatique, de communication Internet ou encore de politique économique (Dworkin, 2013 : 27). Dworkin avance que nous avons besoin d'une forme radicalement différente d'organisation internationale, pour pouvoir nous attaquer à ces problèmes au travers d'une législation mondiale globale.

Nous ne pouvons pas nous permettre, au XXI<sup>e</sup> siècle, de consacrer l'innovation à des questions relativement futiles répondant aux intérêts des Big Tech. La raison d'être de l'innovation n'est pas de mettre au point des pantoufles autorangeantes, des lingettes anti-excréments d'oiseaux ou des boutons Amazon Dash. L'innovation ne doit pas non plus viser des améliorations minimales des fonctionnalités des technologies existantes, comme le passage d'un smartphone 6 à 7, 8, 9 puis 10. Non, l'innovation doit s'attacher à résoudre les problèmes urgents à l'échelle mondiale, nationale et régionale. On a trop souvent pensé que sous prétexte qu'une invention nous permettait de faire quelque chose qui était jusque-là impossible, elle était nécessairement "innovante" et donc positive et souhaitable. Au cours des quelques siècles écoulés, on a enregistré un nombre époustouflant d'inventions ingénieuses parmi lesquelles, malheureusement, les poucettes de torture, la chaise électrique, la bombe atomique, le DDT, l'amiante et la cigarette électronique. L'époque où il suffisait d'ajouter de nouvelles fonctionnalités et d'aller au-delà de l'état de la technique pour rendre les innovations acceptables est bien révolue. De nos jours, la première question à poser à propos d'une nouvelle technologie ou d'une innovation est la suivante : "Certes, c'est innovant, mais est-ce bon ?"

### **La notion d'innovation responsable**

L'Europe a toujours placé la responsabilité et l'éthique au cœur de sa stratégie de recherche-développement et de ses politiques en matière d'innovation. La Déclaration de Lund, adoptée en 2009 et réaffirmée en 2015, fait valoir que la science appliquée doit s'attacher à relever les grands défis mondiaux (Déclaration de Lund, 2009 et 2015). D'après la Déclaration de Rome sur la recherche et l'innovation responsables (2014), celles-ci doivent être un objectif central dans l'ensemble des politiques et activités concernées. La Commission européenne a elle aussi accordé une place importante à la recherche et l'innovation responsables dans Horizon 2020, son programme-cadre pour la recherche.

Que peuvent signifier la recherche et l'innovation responsables dans la pratique, et quel est le lien avec l'éthique de la technologie ? La littérature sur la recherche et l'innovation responsables a pris énormément d'ampleur, et son expansion se poursuit à un rythme élevé (Von Schomberg, 2019). Je ne peux rendre justice à toute cette richesse aujourd'hui.

Cependant, j'espère, avec les exemples que je vais présenter, pouvoir illustrer ce que je considère comme l'essence de l'innovation responsable et le véritable potentiel moral de l'innovation. Je commencerai par évoquer quelques cas qui illustrent cette caractéristique fondamentale.

En 2019, la ville néerlandaise d'Utrecht a mis en service 300 nouveaux arrêts de bus durables aux toits recouverts de plantes et d'herbe. Cette initiative a suscité un intérêt considérable à l'international. Non seulement ces arrêts de bus favorisent la biodiversité en attirant des abeilles et d'autres insectes, mais ils piègent en outre les particules fines de poussière, récoltent l'eau de pluie et réduisent le stress thermique de la ville en été. Leur conception transparente contribue à réduire la criminalité et augmente le sentiment de sécurité des habitants. Ils sont faits de matériaux écologiques et dotés d'un éclairage LED. Bref, ce qui nous paraît si ingénieux est le fait que plusieurs propriétés socialement et moralement souhaitables sont réunies en une conception cohérente. Plusieurs problèmes graves, même s'ils ne sont pas à proprement parler résolus, sont néanmoins traités de manière efficace en une fois. Diverses exigences sociales sont intégrées et exprimées dans l'invention.

Un autre exemple intéressant est celui du Fairphone, un téléphone d'invention néerlandaise fait de matériaux importés auprès de fournisseurs qui rémunèrent équitablement leurs travailleurs, de conception modulaire et muni d'une batterie remplaçable et d'une double carte SIM. L'appareil proprement dit et sa fabrication épousent des valeurs morales telles que la durabilité, l'équité et la sécurité. Cela nous semble également ingénieux et très responsable.

À l'Université de technologie de Delft est née l'idée d'un conteneur maritime pliable. Environ 40% des conteneurs parcourent le monde vides, et les navires-porte-conteneurs figurent parmi les plus grands pollueurs du secteur du transport international. Quatre conteneurs pliables vides, qui ne nécessitent du reste aucune modification des dimensions des infrastructures existantes comme les quais, les grues et les navires, peuvent occuper l'espace d'un seul conteneur traditionnel. Ces conteneurs ont donc le potentiel de réduire le nombre de mouvements de navires et de promouvoir la durabilité.

Des expériences visant à protéger les Pays-Bas face à la montée des eaux au moyen d'ouvrages de défense contre les ondes de tempête sont

actuellement menées dans le sud-ouest du pays. Outre leur fonction de défense contre les inondations, la conception de ces ouvrages permet de gérer l'écosystème et de diriger le flux d'eau riche en oxygène vers les estuaires au profit de la flore et de la faune locales. Qui plus est, les ouvrages permettent d'exploiter les marées pour produire de l'énergie bleue. Autrement dit, trois propriétés et fonctionnalités désirables sont ainsi concrétisées en une seule infrastructure.

De même, le long du littoral de la mer du Nord, dont les plages de sable sont soumises à un processus continu d'érosion, des dépôts fréquents de sable sont nécessaires pour protéger le pays des assauts de la mer. Ces travaux exigent le déploiement de matériel lourd pendant de longues périodes, ce qui perturbe inévitablement les écosystèmes locaux. C'est pour surmonter ce problème que le Moteur de sable a été conçu afin de créer une péninsule artificielle qui achemine l'eau de telle manière que le sable se dépose le long du littoral en aval de manière naturelle. La péninsule offre par ailleurs un espace dont peuvent profiter amateurs de kitesurf, oiseaux et phoques. Un peu plus au nord, des garages ont été créés sous les dunes pour abriter les voitures des touristes se rendant à la plage, qui servent en même temps de digues contre les inondations. De cette manière, les voitures sont soustraites à la vue dans une construction qui sert par ailleurs à protéger les terres de la mer. Enfin, tout au nord du pays, la digue de 30 kilomètres de long qui forme une barrière entre la mer du Nord et un lac intérieur a été modernisée et comporte désormais de nombreuses solutions d'énergie renouvelable. La digue est "construite avec et pour la nature" de manière à pouvoir accueillir les poissons et les oiseaux en cours de migration.

Mon exemple suivant illustre une innovation responsable dans le domaine de la santé. Des recherches sont en cours concernant un matériau nanoporeux fabriqué par impression 3D pour créer des os iliaques prothétiques et d'autres prothèses d'os. Afin de réduire le nombre de complications et la mortalité postopératoires, les chercheurs s'attachent à trouver des combinaisons d'au moins trois types de propriété du matériau. Idéalement, celui-ci doit stimuler la formation de nouveaux capillaires sanguins (angiogenèse) sur le site de l'intervention chirurgicale, favoriser la régénération du tissu osseux (ostéogenèse) et tuer les bactéries présentes (bactéricide). L'optimisation de cette conception est réellement motivée par des valeurs morales, puisqu'elle permet de réduire de manière mesurable les problèmes postopératoires et de sauver des vies. Je pourrais citer de nombreux autres exemples de multitâche moral fondé sur une innovation.

Quel est le point de commun entre ces exemples? Dans tous les cas cités, des experts en sciences appliquées, des ingénieurs et des concepteurs font reculer les limites de la morale car ils veulent mettre la conception au service de toutes les *valeurs morales* en jeu (qu'il s'agisse de durabilité, de santé, de sécurité, de respect de la vie privée ou d'autres valeurs), et ils sont déterminés à en réaliser le plus grand nombre possible au travers de la conception technique. Ils ne sont pas intéressés par les compromis et les pis-aller, ils cherchent à élargir l'éventail d'obligations auxquelles ils peuvent satisfaire. Je dirais donc qu'une des principales caractéristiques de l'innovation responsable est la conception de nouvelles fonctionnalités qui nous permettent d'élargir l'éventail d'obligations auxquelles nous pouvons satisfaire.

La réflexion éthique est traditionnellement *délibérative*, en ce sens qu'elle vise la justification – peser le pour et le contre de différentes lignes d'action – et l'analyse d'options et conséquences données.

Dans les exemples que j'ai mentionnés, la réflexion éthique qui sous-tend les innovations concernées est également *ampliative*, c'est-à-dire qu'elle vise à créer de nouvelles options qui éliminent la nécessité d'avoir à choisir entre des options souhaitables données. Il ne s'agit pas de durabilité ou de sécurité, mais de durabilité et de sécurité. La réaction de nombreux ingénieurs aux obligations conflictuelles dans le dilemme du tramway est édifiante à cet égard. Confrontés au dilemme classique d'un tramway fou sur le point d'entrer en collision avec cinq personnes qui se trouvent sur la voie, à moins d'actionner un levier d'aiguillage pour le dévier vers une autre voie, sur laquelle se trouve une seule personne, les ingénieurs s'indignent généralement de la mauvaise qualité de conception! Le malheureux responsable de l'aiguillage doit choisir et l'architecture des voies ne lui permet pas de s'acquitter de toutes ses obligations. Ils ne plaisantent pas, leur réaction est des plus sérieuses. Pour un philosophe, une telle réaction est ridicule et trahit une méprise profonde quant à la raison d'être de ce type d'expérience psychologique. Toutefois, la réaction des ingénieurs est extrêmement utile, elle incarne un mode de pensée responsable concernant les accidents de train dans la vie réelle. Elle contient, à mes yeux, d'importantes leçons d'éthique dans un monde dominé par la technologie et l'innovation.

Nous devons affronter deux idées principales. D'une part, l'idée que nous pouvons – et devons – mettre la conception au service de nos valeurs

morales si nous y sommes réellement attachés. D'autre part, l'idée que nous pouvons surmonter les conflits de valeurs morales grâce à la conception innovante – et que nous avons même l'obligation d'essayer.

### **Conception axée sur les valeurs**

En 1980, le philosophe de la technologie Langdon Winner a rédigé un article intitulé *Do Artefacts have politics?*, dans lequel il décrivait le travail de l'architecte et urbaniste Robert Moses, qui a supervisé de grands projets d'urbanisme à New York dans les années 1920. Il était notamment responsable de la conception de ponts d'étagement près de Brooklyn. Plus tard, une étude sur la vie et l'œuvre de Moses a avancé l'idée qu'il avait délibérément donné une faible hauteur à ces ponts, pour empêcher les bus des quartiers noirs pauvres d'accéder aux plages situées à proximité de New York fréquentées par la classe moyenne blanche. Winner concluait qu'une valeur ou une idée raciste avait été concrétisée dans un ouvrage d'ingénierie civile (Winner, 1980).

Lorsqu'une idée insidieuse a été coulée avec succès dans l'acier et le béton, ses effets commencent à se faire sentir sur les sociétés de transport par autobus et les citoyens, et limitent la liberté de ceux-ci. Ce phénomène se manifeste constamment dans la conception. Les concepteurs ont tendance à exprimer leurs idées, leur vision du monde et leurs valeurs, quelles qu'elles soient, dans leurs œuvres, qu'il s'agisse de moteurs de recherche, de réseaux sociaux, d'algorithmes ou même de villes intelligentes entières. Peu importe qu'ils le fassent de manière délibérée ou non, les effets n'en sont pas moins réels. Des milliers, voire des centaines de milliers de décisions sont prises dans des logiciels complexes, à tous les niveaux. Ce à quoi nous sommes confrontés dans le domaine des technologies est un ensemble consolidé de choix faits par des tiers à un stade précoce, choix qui déterminent ce que nous pouvons et ne pouvons pas faire dans le présent. Si notre monde d'artefacts, de dispositifs, de systèmes et d'infrastructures n'est pas conçu avec précaution et construit de manière systématique, délibérée et transparente sur le fondement de nos valeurs communes, il sera édifié de façon aléatoire et opaque pour servir les intérêts d'une poignée d'individus et non ceux de la société. Ces artefacts, dispositifs, systèmes et infrastructures peuvent influencer ce que nous pensons et, au final, qui nous sommes. Comme l'a pertinemment fait remarquer Winston Churchill : "Nous façonnons nos bâtiments, puis ce sont eux qui nous façonnent."

Cette idée selon laquelle la conception technologique est lourde de valeurs a de graves conséquences sur la manière dont nous devons aborder l'éthique au XXI<sup>e</sup> siècle, dans la mesure où pratiquement tout ce qui nous entoure est le fruit de la conception, des gadgets les plus anodins aux logiciels stratégiques et à l'architecture des données. Il existe un monde d'éthique, de valeurs, de principes, de normes, de devoirs, d'obligations, de vertus, de droits, d'idéaux et de lois, et il existe un monde d'ingénierie, de technologie et d'innovation prenant forme autour de nous. Si nous ne voulons pas que des idées racistes s'insinuent dans nos conceptions et nos créations, que ce soient des algorithmes, des jeux de données ou des ponts, nous devons veiller à axer la conception sur les valeurs. Nos valeurs communes doivent être exprimées et incarnées de manière appropriée dans nos conceptions et nos créations.

Nous devons également être capables d'expliquer et de justifier ce que nous avons conçu et les raisons qui nous y ont poussés. C'est ce que l'on pourrait appeler l'idéal de la conception *respectueuse des valeurs* ou axée *sur les valeurs*. Nous *pouvons*, nous devons même, mettre la conception au service de l'équité, de la justice, du respect de la vie privée et de la dignité si ces valeurs nous sont chères. Dans son livre intitulé *Equality and Tradition*, Samuel Scheffler affirme que toute personne qui prétend entretenir certaines valeurs se doit de les invoquer lorsqu'elles sont pertinentes dans les délibérations sur la marche à suivre. Dans le même ordre d'idée, on pourrait dire que nos valeurs morales doivent entrer en jeu lorsqu'elles sont pertinentes dans nos conceptions (Scheffler, 2010 : 28). Si nous tenons réellement à nos valeurs morales, nous nous efforçons de les mettre en œuvre dans notre monde matériel et technologique, où elles influenceront sur nos choix, nos pratiques, notre vie et notre identité. On pourrait même dire qu'un manque d'intérêt ou de motivation à mettre en œuvre nos valeurs dénoterait une attitude trop désinvolte envers ces valeurs.

Supposons qu'une personne aux yeux de laquelle le respect de la vie privée est important soit responsable du flux de travaux dans un hôpital. Il est raisonnable de penser que cette personne est prête à réfléchir aux implications concrètes du respect de la vie privée dans le cadre de la conception du système d'information de l'hôpital dans lequel les données des patients doivent être conservées et traitées. Si cette personne ne veut pas ou n'est pas à même de préciser exactement les exigences découlant de sa vision du respect de la vie privée et de son importance, on aura du mal à prendre au sérieux son attachement à ce concept. Prendre la

confidentialité au sérieux dans un monde de haute technologie requiert d'en tenir compte dès la conception.

Parler de valeurs morales n'est qu'un début. Dans le cadre de la conception axée sur nos valeurs, nous devons considérer celles-ci comme des exigences auxquelles les objets créés doivent satisfaire. Des valeurs telles que la confidentialité doivent dès lors s'entendre comme des exigences abstraites susceptibles de faire l'objet d'une "décomposition fonctionnelle" jusqu'à un niveau de détail où elles révèlent les caractéristiques détaillées de la technologie. La valeur abstraite de la confidentialité s'entend généralement, dans le domaine numérique, par exemple, comme impliquant la protection des données. Les données à caractère personnel sont protégées afin de garantir le respect de la vie privée. La protection des données, à son tour, peut s'entendre comme nécessitant notamment l'atténuation des risques et la reddition de comptes quant à l'utilisation des données. L'atténuation des risques suppose vraisemblablement d'anonymiser ou pseudonymiser les données, de les grouper et les rendre plus grossières.

Le déraffinement et le groupement des données peuvent être précisés en termes de ce que les experts en mégadonnées appellent le "k-anonymat" – une technique mathématique qui consiste à brouiller les données tout en préservant leur utilité. De cette manière, une hiérarchie de valeurs peut être établie par raisonnement plausible, de valeurs abstraites à des spécifications concrètes (voir Aizenberg et Van den Hoven, 2020; Ibo van de Poel, cité dans Van den Hoven *et al.*, 2017 : 68-70). Une telle hiérarchie consisterait en valeurs de haut niveau (confidentialité), en normes de niveau intermédiaire (p. ex. pseudonymisation) et en spécifications de bas niveau (k-anonymat), qui permettent d'indiquer clairement ce que nous entendons par confidentialité dans un contexte donné. En même temps, elles apportent de la structure et donnent du poids au débat éthique sur une nouvelle technologie. Elles offrent en outre une manière systématique et structurée d'alterner entre le monde des considérations éthiques abstraites et celui de la technologie, allers-retours qui nous permettent d'apprendre, de nous mettre d'accord et de nous améliorer.

En précisant ou décomposant nos valeurs de cette manière, nous pouvons mettre nos activités de conception au service de problématiques comme la lutte contre la criminalité, les inondations, la pollution lumineuse, les environnements obésitogènes ou encore le renforcement de la sécurité et la confidentialité.

## **Le problème de la surcharge morale dans l'innovation**

Si nous abordions l'éthique en "mode conception", nous risquerions de nous retrouver avec une longue liste de valeurs souvent conflictuelles à respecter et de finir surchargés moralement. Le respect de la vie privée est important, mais la sécurité l'est également. L'obligation de rendre compte est importante, tout comme la durabilité. Nous ne pouvons pas choisir à notre gré les valeurs morales à privilégier. Nous ne pouvons pas décider de nous concentrer aujourd'hui sur la sécurité et la sûreté et demain sur la durabilité, et mettre l'égalité ou la dignité humaine en veilleuse pour y revenir plus tard. Toutes ces valeurs doivent être défendues simultanément.

On ne peut pas choisir un système national de traitement électronique des données de patients uniquement selon des critères d'augmentation de la sécurité des patients et de réduction des coûts des soins de santé. Il doit également respecter la vie privée des patients. Il y a 10 ans, une tentative de parvenir à une infrastructure nationale aux Pays-Bas a été rejetée à la chambre haute du Parlement au motif que sa conception ne permettait pas d'assurer de manière adéquate le respect de la vie privée. Si celui-ci avait été envisagé plus sérieusement comme critère essentiel dès les premiers stades de conception et de mise au point, les problèmes survenus auraient probablement pu être évités. Les responsables du développement technique se concentrent souvent sur un sous-ensemble d'exigences fonctionnelles, sans se rendre compte que les exigences morales et sociales sont tout aussi importantes, si ce n'est plus.

Des défaillances analogues se sont produites lors de l'introduction de compteurs intelligents qui devaient permettre de rendre le réseau électrique néerlandais plus durable. Ces compteurs sont nécessaires pour assurer la gestion efficace du réseau, l'équilibrage des charges et l'écrêtement des pointes. Pour ce faire, chaque ménage doit être transformé en nœud intelligent du réseau électrique. Ici aussi, le Sénat néerlandais a rejeté le projet en raison de préoccupations liées au respect de la vie privée. Il est apparu que des signaux relatifs à la consommation d'électricité du ménage seraient envoyés à une base de données centrale, laquelle serait capable d'analyses de données susceptibles de générer des informations à caractère personnel sensibles. Le projet a été abandonné malgré le fait qu'il était indispensable pour améliorer la durabilité du réseau électrique. Ainsi, deux innovations bien fondées, dont l'une avait le potentiel d'améliorer la sécurité des patients et l'autre d'améliorer la durabilité en matière de

consommation d'énergie, ont été rejetées au motif qu'elles portaient atteinte à la vie privée. Dans les deux cas, le respect de la vie privée n'avait pas été pris en compte suffisamment tôt dans la définition des exigences de conception du système.

Ce même phénomène s'observe dans les débats récurrents sur les caméras de sécurité dans les lieux publics. La société aspire à la sécurité dans les rues et à une baisse de la criminalité, mais également au respect de la vie privée des citoyens respectueux de la loi. L'idéal serait une solution qui rende les deux possibles : un système de caméras intelligent qui facilite la détection des pickpockets mais ne prenne pas pour cible suspecte les citoyens innocents. Dans un autre contexte, la philosophe et logicienne Ruth Barcan Marcus a formulé le principe selon lequel nous avons l'obligation d'essayer de parvenir à une solution qui réponde aux deux objectifs. Selon elle, si l'on a une obligation X et une obligation Y, on a également une obligation de deuxième ordre de *faire en sorte* que l'on puisse s'acquitter à la fois de l'obligation X et de l'obligation Y. Ainsi, si nous avons l'obligation de respecter la vie privée et l'obligation d'œuvrer en faveur de la durabilité et de la sécurité, nous avons l'obligation de deuxième ordre de *faire en sorte* que nous puissions faire les trois.

Au début de mon exposé, j'ai donné de nombreux exemples d'innovations intelligentes *précisément* parce qu'elles mettent en œuvre des idées ingénieuses et des fonctionnalités novatrices tout en épousant un plus grand nombre de valeurs qu'il n'était jusque-là possible d'intégrer. C'est là une des caractéristiques de l'innovation *responsable* : l'élargissement de l'ensemble d'obligations susceptibles d'être satisfaites. Si l'on peut transformer le monde aujourd'hui grâce à une innovation de manière à satisfaire demain à un plus grand nombre d'obligations, on a le devoir de le faire. Cela fait de l'innovation un concept moral et un tremplin vers le progrès moral.

Cela ne veut pas dire pour autant que tous les problèmes peuvent être réglés par l'innovation, et encore moins par l'innovation technologique pure. Il s'agit d'une illusion parfois désignée sous le nom de "solutionnisme", une sorte de fixation sur les solutions technologiques. Pour une interprétation plus modeste de ce que l'on peut et doit accomplir, la notion d'"obligation de deuxième ordre" de Marcus est importante. L'obligation de deuxième ordre est moins impérieuse que l'obligation de premier ordre. Le principe "devoir implique pouvoir", selon lequel on ne peut pas dire que X *doit* faire

A si cela n'est pas possible, s'applique à l'obligation de premier ordre. On ne peut soutenir qu'une personne est moralement obligée de grimper des escaliers en courant alors qu'elle a les deux jambes cassées. Selon le "devoir" plus faible introduit par le principe de Marcus, il est possible de dire qu'une personne a l'obligation, à un moment donné, de faire en sorte qu'elle puisse s'acquitter de ses deux obligations, même s'il devait s'avérer que cela était impossible. Si les enjeux sont élevés, on a une obligation proportionnelle à la hauteur de ceux-ci de vérifier si l'action concernée est possible. Il semble donc que nous ayons l'obligation de chercher à déterminer s'il y a moyen de mettre au point une innovation qui nous permette d'obtenir de meilleurs résultats que ce qui serait possible sans elle. On ne pourra cependant pas nous reprocher de ne pas trouver de solution miracle s'il n'y en a pas.

Les choix moraux auxquels nous sommes confrontés dans un monde de problèmes liés aux objectifs de développement durable prennent souvent la forme de dilemmes, de tensions entre valeurs et de désaccords moraux entre différentes parties. On peut dire à juste titre que ces dilemmes, conflits et désaccords dépendent souvent de la conception, et que l'"architecture du choix" qui se présente à l'agent est fonction de l'historique de conception d'artefacts ou de systèmes donnés, ainsi que des nombreuses décisions prises par le passé. Si d'autres choix de conception avaient été faits par le passé, certains dilemmes ne se seraient pas posés. Cela souligne l'importance d'essayer d'éviter que des situations et dilemmes surviennent et, lorsqu'ils se produisent, de réfléchir à des manières de concevoir ou remanier la situation afin d'éliminer la nécessité de faire des choix tragiques et de permettre des options novatrices grâce auxquelles défendre davantage de nos valeurs et nous acquitter d'un plus grand nombre d'obligations.

### **Ce que l'innovation responsable n'est pas**

On peut également se dérober au problème de la surcharge morale. Supposons que vous vouliez un moteur diesel hautes performances, mais qui réponde également aux normes de l'agence de protection de l'environnement. De nombreux constructeurs automobiles ont réussi à mettre au point un tel moteur, comme en témoignent le scandale du "dieselgate" dans lequel Volkswagen s'est vu impliqué et ses retombées. Il s'est en effet avéré que les moteurs avaient été délibérément conçus de

manière à détecter qu'ils étaient en train d'être testés et à réduire leurs émissions afin de réussir le test. Cette tactique permettait de régler le problème de la surcharge morale, quoique par tromperie plutôt que par conception. La voiture était présentée comme l'incarnation de l'efficacité et des performances optimales et des normes de durabilité requises, alors que la réalité était tout autre. La surcharge morale, en l'occurrence, a mené non pas à l'innovation, mais à la tromperie.

Les revendications suivantes sont un autre exemple dans lequel le potentiel d'innovation de la surcharge morale ne débouche pas nécessairement sur des résultats bénéfiques. Sundar Pichai, PDG de Google, a fait remarquer que l'intelligence artificielle requiert une réglementation intelligente conciliant innovation et protection des citoyens (Bradshaw, 2019). Ce point de vue part du principe que l'innovation est par définition désirable, alors que, comme nous l'avons vu, ce n'est pas le cas. En outre, il met en opposition innovation et protection des valeurs, droits, intérêts et besoins des citoyens. Cela indique précisément ce que l'innovation responsable n'est pas. Elizabeth Denham, Commissaire à l'information du Royaume-Uni, a invoqué la même mise en opposition, affirmant qu'il ne s'agit pas de respect de la vie privée *ou* d'innovation mais bien de "respect de la vie privée et d'innovation" (Denham, 2018). Cette opposition entre valeurs morales et innovation n'est pas ce qui est en jeu. Les conflits de valeurs peuvent être moteurs d'innovation. Il y aura toujours des problèmes qui ne se prêtent pas à l'approche de l'innovation responsable, comme je l'ai expliqué, mais nous ne pouvons pas nous permettre de ne pas faire de notre mieux pour qu'ils s'y prêtent.

### **Nous devons redoubler d'efforts**

Tandis que la mission Apollo 13 était sur le point de revenir sur Terre, ses quatre astronautes ont rencontré un grave problème (Brandt et Eagleman, 2017). Ils allaient se retrouver à court d'oxygène à cause d'un filtre défectueux. Ils allaient de toute évidence succomber au bout de quelques heures à moins de réussir à régler le problème. Le directeur de la mission de la NASA, Eugene Kranz, a convoqué l'ensemble de ses ingénieurs pour un briefing d'urgence. Après leur avoir exposé la situation, il leur a dit qu'ils devaient quitter la pièce convaincus que l'équipage allait s'en sortir, qu'il n'en avait que faire des probabilités et qu'ils devaient croire au retour de l'équipage sur Terre. Ils ont finalement réussi à trouver à temps une solution étonnamment simple à l'aide

de ruban adhésif, d'un sac en plastique et de sous-vêtements. Les paroles de Kranz avaient créé une nécessité morale qui a déclenché la créativité requise et fait naître des idées innovantes pour trouver une solution au problème.

Les cas d'innovation responsable que j'ai mentionnés et le refus, peu philosophique, des ingénieurs d'accepter la "mauvaise conception" de l'infrastructure des rails du tramway fou peuvent également être perçus comme nés de la pression morale, même s'ils n'ont pas la même charge dramatique que l'incident d'Apollo 13. Tous ces cas ont néanmoins un point commun, à savoir que de nombreuses valeurs entrent en jeu, et qu'il ne semble pas possible de les respecter toutes. Toutefois, plutôt que de se résigner ou sombrer dans le désespoir, les protagonistes réagissent avec détermination. Ceux qui ont concocté ces solutions ingénieuses refusaient tout simplement d'accepter la défaite et ont trouvé le moyen de s'acquitter d'un plus grand nombre d'obligations. C'est précisément lorsque nous refusons de choisir la voie de la facilité ou de nous satisfaire d'architectures de choix données et de ce qui semble inévitable ou trop difficile à changer que nous ouvrons la voie à l'invention et à l'innovation. L'adage selon lequel nécessité est mère d'invention acquiert un nouveau sens dans ce contexte.

Genrich Altshuller a examiné des milliers de brevets et formulé 40 principes et tendances en matière d'innovation et d'invention qui, à ses yeux, incarnent la conception de qualité (Altshuller, 2002). Une des principales conclusions de ses travaux est que les solutions et inventions innovantes sont celles qui permettent de *surmonter un dilemme ou un compromis entre éléments contradictoires*. Si l'on veut que quelque chose soit à la fois court et long – un étalon, par exemple – pourquoi ne pas utiliser une règle pliable ou un mètre ruban plutôt que de s'encombrer d'une barre de deux mètres de long. Si l'on veut que quelque chose soit à la fois chaud et froid, un gobelet de café, par exemple, il suffit de le glisser dans une manchette en carton à la surface rugueuse. Si vous voulez faire une promenade revigorante et que vous ne voulez pas vous mouiller s'il pleut, vous serez contraint de faire un choix, à moins de penser à emporter un parapluie. Ces exemples ne posent pas de dilemme moral, mais le même modèle de solutions s'applique aux cas qui ont une dimension morale. Le neurobiologiste Pierre Changeux a jadis commenté, à propos de son travail au sein de comités d'éthique, qu'il avait appris à apprécier le rôle essentiel que joue l'innovation dans les questions d'éthique appliquée, car elle apporte très fréquemment des solutions nouvelles à des dilemmes moraux apparemment sans solution (Changeux et Ricœur, 2002 : 240).

L'économiste du travail Wolfgang Streeck a lui aussi attiré l'attention sur le fait que, contrairement à ce que l'on pense souvent, de multiples contraintes peuvent s'avérer bénéfiques pour la croissance, le développement et les améliorations. Il les qualifie donc de "contraintes bénéfiques" (Streeck *et al.*, 1993). Les valeurs morales sont souvent perçues comme des contraintes qui entravent le progrès, nous freinent et nous paralysent, mais Streeck soutient qu'il se peut que ce soit l'inverse. Plus les exigences et les enjeux sont élevés, plus les agents ont tendance à faire preuve d'ingéniosité, de créativité et d'innovation. Une multiplicité d'exigences morales peut ainsi mener à un rendement accru. Acar *et al.* (2019) confirment eux aussi, s'appuyant sur une méta-analyse d'études portant sur l'innovation, que les contraintes peuvent s'avérer positives pour celle-ci.

Durant la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle, l'Allemagne s'est vue confrontée au problème de la surcharge morale au niveau social. Il régnait une certaine tension au sein de la société entre un parti vert réclamant à grands cris la protection de l'environnement et un désir dominant, parmi la population allemande, d'assurer la prospérité de tous. Je pense qu'il est juste de dire que l'Allemagne s'est tournée vers l'innovation pour surmonter ce conflit de valeurs, et qu'elle est depuis devenue pionnière en matière d'énergie renouvelable durable et de technologie propre. Si le pays avait revu à la baisse ses exigences vis-à-vis d'une de ces deux valeurs – prospérité pour tous ou protection de l'environnement – il serait passé à côté d'une source d'innovation.

La Suède est connue pour le caractère très strict de ses lois en matière de sécurité et de ses règles de circulation. De cette rigueur sont nées les voitures suédoises synonymes de sécurité. Au début, les Volvo étaient un peu comme des chars d'assaut : très sûres pour les occupants, mais pas tant pour les personnes à proximité du véhicule. Plus tard, Volvo a commencé à innover, notamment à réfléchir à l'utilisation de capteurs pour inspecter l'espace autour du véhicule et à la mise au point d'un système de freinage automatique, car le constructeur était aussi déterminé à préserver la vie des piétons et des cyclistes que des occupants de ses voitures. Le souci de Volvo pour la sécurité l'a poussé à aller plus loin encore. S'étant rendu compte du fait que les mannequins utilisés pour les tests de collision étaient à l'image de soldats – des hommes grands et costauds – le constructeur a commencé à étudier des conducteurs plus vulnérables, tels que les femmes enceintes, et à concevoir des ceintures de sécurité spécialement pour ces catégories de conducteurs. De telles innovations n'auraient pas

été envisagées si la sécurité n'avait pas été aussi importante à ses yeux. Nous avons là un autre exemple de valeur qui a des conséquences sur la conception et est productive.

On obtient le même niveau d'engagement absolu lorsque l'on pense en termes d'"objectifs zéro", c'est-à-dire que l'on refuse tout compromis, d'affaiblir les engagements moraux ou sociaux ou de se contenter d'un pis-aller. Les engagements du type zéro émission de dioxyde de carbone ou zéro décès d'enfant dans des accidents de vélo dans nos villes sont des manières de créer cette nécessité morale analogue à celle de la mission Apollo 13.

En conclusion, j'ai abordé deux idées centrales qui peuvent s'avérer utiles lorsque l'on réfléchit à des solutions aux problèmes du XXI<sup>e</sup> siècle. D'une part, l'idée que l'on peut axer la conception sur nos valeurs morales si nous y sommes réellement attachés, et d'autre part l'idée selon laquelle les conflits de valeurs peuvent parfois être surmontés si l'on s'investit suffisamment pour les intégrer dès le stade de la conception. Ces deux idées jettent les bases de la notion d'innovation responsable qui ouvre la voie au progrès moral.

## Références

- Aizenberg, E et J. Van den Hoven (2020). *Designing for human rights in AI*. Big Data & Society, juillet-décembre 2020, pp. 1-14.
- Acar, O. A, M. Tarakci et D. van Knippenberg (2019). *Why constraints are good for innovation*. Harvard Business Review, 22 novembre. Disponible à l'adresse suivante : <https://hbr.org/2019/11/why-constraints-are-good-for-innovation>.
- Altshuller, G(2002). *40 principes d'innovation TRIZ pour toutes applications* (vol. 1). Worcester, MA : Technical Innovation Center, Inc.
- Bradshaw, T(2019). *Google chief Sundar Pichai warns against rushing into AI regulation*. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.ft.com/content/b16e6ee8-dbb2-11e9-8f9b-77216ebe1f17>.
- Brandt, A et D. Eagleman (2017). *The Runaway Species : How Human Creativity Remakes the World*. London : Catapult, 1-3.
- Caney, S (2012). Disponible à l'adresse suivante : <https://simoncaney.weebly.com/methodological-issues.html> (consulté le 26 août 2020).
- Changeux, J. P et P. Ricœur (2002). *What Makes us Think? A Neuroscientist and a Philosopher Argue About Ethics, Human Nature, and the Brain*. Princeton, NJ : Princeton University Press. Paru initialement sous le titre *Ce qui nous fait penser*. La nature et la règle, Odile Jacob, 1998. Éd. 2000
- Dworkin, M (2013). *A new philosophy for international law*. Philosophy & Public Affairs, 41(1), pp. 3-30.
- Denham, E (2018). *Promoting privacy with innovation within the law*. Speech delivered at the 30th Annual Conference of Privacy Laws and Business, Cambridge, 4 juillet 2017. Disponible à l'adresse suivante : <https://ico.org.uk/about-the-ico/news-and-events/news-and-blogs/2017/07/promoting-privacy-with-innovation-within-the-law/>
- Helbing, D (2013). *Globally networked risks and how to respond*. Nature, 497(7447), pp. 51-59.
- ICSU (2017). *A Guide to SDG Interactions : From Science to Implementation*. International Council for Science. Disponible à l'adresse suivante : <https://council.science/wp-content/uploads/2017/05/SDGs-Guide-to-Interactions.pdf>.

GCEI (2014). *Un monde qui compte : mettre la révolution des données au service du développement durable*. Rapport du Groupe consultatif d'experts indépendants sur la révolution des données pour le développement durable.

Déclaration de Lund (2009). *The Lund Declaration. Europe must focus on the grand challenges of our time*.

Disponible à l'adresse suivante : <https://www.vr.se/download/18.3936818b16e6f40bd-3e5cd/1574173799722/Lund+Declaration+2009.pdf>.

Déclaration de Lund (2015). *The Lund Declaration. Europe must speed up solutions to tackle grand challenges through alignment, research, global cooperation and achieving impact*.

Disponible à l'adresse suivante : <https://www.vr.se/download/18.3936818b16e6f40bd-3e5cc/1574173770601/The+Lund+Declaration+2015+final.pdf>.

Déclaration de Rome (2014). *Déclaration de Rome sur la recherche et l'innovation responsables en Europe*.

Disponible à l'adresse suivante : [http://www.sis-rri-conference.eu/wp-content/uploads/2014/12/RomeDeclaration\\_Final.pdf](http://www.sis-rri-conference.eu/wp-content/uploads/2014/12/RomeDeclaration_Final.pdf).

Scheffler, S (2010). *Equality and Tradition : Questions of Value in Moral and Political Theory*. Oxford : Oxford University Press.

Streeck, W, J. Górnai et J. Jerschina (1993). *Beneficial Constraints : On the Economic Limits of Rational Voluntarism*. Krakow : Cracow University of Economics.

Tetlock, P. E, O. V. Kristel, S. B. Elson, M. C. Green et J. S. Lerner (2000). *The psychology of the unthinkable : Taboo trade-offs, forbidden base rates, and heretical counterfactuals*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(5), 853.

Nations Unies (2015a). *Objectifs de développement durables*. Disponible à l'adresse suivante : <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300> (consulté le 13 juillet 2016).

Nations Unies (2015b). *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030*.

Disponible à l'adresse suivante : <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld> (consulté le 13 juillet 2016).

Nations Unies (2015c). *Le Monde que nous voulons*. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.un.org/millenniumgoals/pdf/UNDG%202nd%20dialogues.pdf> (consulté le 13 juillet 2016).

Van den Hoven, J (2013). *Responsible innovation and value sensitive design*. Dans R. Owen (Éd), *Responsible Innovation*. New Jersey : Wiley-Blackwell, pp. 75-83.

Van den Hoven, J, S. Miller et T. Pogge (éds) (2017). *Designing in Ethics*. Cambridge : Cambridge University Press.

Van de Poel, I (2017). *Dealing with moral dilemmas through design*. Dans Van den Hoven, S. Miller et T. Pogge (éds), *Designing in Ethics*. Cambridge : Cambridge University Press, pp. 57-77.

Von Schomberg, R et J. Hankins (éds) 2014. *International Handbook on Responsible Innovation*. Cheltenham, U.K. and Northampton, MA : Edward Elgar Publishing. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.rri-tools.eu/-/international-handbook-on-responsible-innovation-a-global-resource>.

Waldron, J (2016). *The eternal UN Declaration of Human Rights*. Project Syndicate.

Disponible à l'adresse suivante : <https://www.project-syndicate.org/commentary/declaration-of-human-rights-global-citizenship-by-jeremy-waldron-2016-04?barrier=accesspaylog>

Winner, L (1980). *Do artifacts have politics?* MIT Press, Daedalus, 109(1), pp. 121-136.



Organisation Mondiale  
de la Propriété Intellectuelle  
34, chemin des Colombettes  
Case postale 18  
CH-1211 Genève 20  
Suisse

Tél. : +41 22 338 91 11  
Tlcp. : +41 22 733 54 28

Les coordonnées des bureaux extérieurs  
de l'OMPI sont disponibles à l'adresse  
[www.wipo.int/about-wipo/fr/offices](http://www.wipo.int/about-wipo/fr/offices)

Publication de l'OMPI n° 1072F