

Code de comportement pour le personnel de l'administration fédérale



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER

Administration fédérale

Façonnons la Suisse de demain



Code de comportement pour le personnel de l'administration fédérale

du **28 août 2024**

Le Conseil fédéral suisse arrête le code de comportement suivant :

1 Introduction

La crédibilité, la bonne réputation et le prestige de l'administration fédérale dépendent pour l'essentiel de la confiance que le public, les autorités et les autres partenaires lui témoignent. Or, cette confiance repose, entre autres, sur le comportement de chaque employé.

Le code de comportement pour le personnel de l'administration fédérale présente les règles et principes essentiels qu'il y a lieu d'observer pour préserver et renforcer la bonne réputation et le prestige de la Confédération. Dans un esprit de responsabilité commune, il est rédigé à la première personne du pluriel.

Les supérieurs hiérarchiques et les collaborateurs doivent s'assurer de bien connaître les règles valant pour eux et pour leur travail. Si les collaborateurs doutent qu'un comportement soit correct, ils sont invités à demander conseil à leur supérieur, auprès du service du personnel ou auprès d'un autre service interne compétent. Les supérieurs hiérarchiques sont conscients de leur rôle de modèle et montrent l'exemple.

Le présent code de comportement, édicté par le Conseil fédéral, s'applique à l'ensemble des employés de l'administration fédérale centrale¹.

Le code de comportement de l'administration fédérale ne remplace aucune disposition du droit du personnel en vigueur (notamment la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération [LPers]² et l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération [OPers]³), ni aucune disposition contractuelle ou directive des départements ou des unités administratives. En cas de divergence, ces dispositions et directives priment.

2 Principes de collaboration

Nous respectons les valeurs et les principes de collaboration qui valent au sein de l'administration fédérale.

Nous nous traitons mutuellement avec considération et nous apportons un soutien réciproque. Nous encourageons la diversité et en exploitons le potentiel. Nous ne tolérons ni les comportements sexistes, ni le harcèlement sexuel ou moral, ni aucune autre forme de discrimination.

(Art. 4, al. 2, let. d à g, LPers)

¹ Art. 7 et 8, al. 1, let. a, de l'ordonnance du 25 novembre 1998 sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA ; RS **172.010.1**).

² RS **172.220.1**

³ RS **172.220.111.3**

3 Réputation, prestige et crédibilité

Nous nous comportons de manière responsable, exemplaire, intègre et loyale dans l'exercice de notre activité professionnelle. Nous faisons en sorte de ne pas nuire à la bonne réputation, au prestige et à la crédibilité de l'administration fédérale dans notre vie privée et lors de l'usage des médias sociaux.

(Art. 20 LPers)

4 Gestion des informations non publiques, de la sécurité de l'information et de la protection des données

Nous sommes soumis au secret de fonction, et, dans certains cas, au secret professionnel et au secret d'affaires. Nous ne tolérons aucune indiscretion et n'en commettons pas. Nous avons conscience que les violations du secret de fonction peuvent faire l'objet de poursuites pénales ou entraîner des mesures fondées sur le droit du personnel.

Nous savons que l'obligation de garder le secret de fonction, le secret professionnel et le secret d'affaires subsiste après la fin des rapports de travail au sein de l'administration fédérale.

Nous gérons les informations avec soin. Dans nos rapports avec les personnes autorisées, nous transmettons les informations non publiques sur les affaires de service uniquement lorsque cela est autorisé et que l'exécution des tâches l'exige.

Nous ne nous servons jamais d'informations liées à notre activité professionnelle pour en tirer des avantages personnels, ni pour nous-mêmes ni pour des tiers (délit d'initié). Nous ne faisons ou ne donnons à personne des recommandations ou des indications fondées sur de telles informations.

Nous connaissons et respectons les prescriptions en matière de sécurité. Nous savons que lorsque nous traitons des informations ou utilisons des moyens informatiques de l'administration fédérale, nous devons nous conformer aux prescriptions en la matière. Lorsque nous exerçons une activité sensible et sommes soumis à un contrôle de sécurité relatif aux personnes, nous sommes tenus d'annoncer à notre employeur les circonstances privées ou professionnelles susceptibles de nous empêcher d'exercer cette activité dans le respect des prescriptions.

Nous traitons les données concernant des personnes morales et les données personnelles uniquement si une base légale nous y autorise. Ce traitement doit être conforme aux principes de la bonne foi et de la proportionnalité. En outre, les données personnelles ne peuvent être traitées que pour des finalités déterminées et reconnaissables pour la personne concernée.

(Art. 22 et 27 LPers, art. 94 et 94c OPers, art. 14 LSI, art. 4, al. 3, et art. 32 OSI⁴, art. 162, 320 et 321 CP, art. 57r LOGA⁵, art. 6, al. 2 et art. 34, al. 1, LPD⁶)

5 Gestion des conflits d'intérêts

Nous évitons tout conflit entre nos intérêts privés et ceux de la Confédération et ne faisons rien qui puisse, dans les faits ou en apparence, nuire à la crédibilité ou à l'indépendance de l'administration fédérale.

S'il y a un potentiel conflit d'intérêts ou l'apparence d'un potentiel conflit d'intérêts, nous en informons notre supérieur hiérarchique. Nous annonçons notamment à notre supérieur toutes les charges publiques et les activités rétribuées que nous exerçons en dehors de nos rapports de travail.

Nous lui signalons également les affiliations et les valeurs patrimoniales qui pourraient faire croire que nous ne sommes pas indépendants dans l'accomplissement de nos tâches.

S'il y a partialité ou apparence de partialité de notre part dans une affaire (par ex. intérêts personnels, lien de parenté, amitié ou inimitié, relation de dépendance), nous nous récusons.

(Art. 20 et 23 LPers, art. 91, 94a et 94b OPers)

6 Gestion des dons et des invitations

Nous n'acceptons aucun don ni libéralité ni invitation qui pourraient compromettre notre indépendance ou notre intégrité. Font exception à cette règle les avantages de faible importance conformes aux usages sociaux.

Si nous participons à un processus d'achat ou de décision (par ex. décisions concernant l'adjudication, la surveillance, la taxation ou des subventions, ou décisions de portée comparable) ou s'il y a apparence que notre indépendance ou notre intégrité sont compromises, nous refusons même les avantages de faible importance conformes aux usages sociaux et déclinons les invitations.

Si nous ne pouvons pas refuser un don pour des raisons de politesse (par ex. dans le contexte de relations consulaires ou diplomatiques), nous sommes tenus de le remettre au service compétent. En cas de doute, nous examinons avec notre supérieur si un avantage ou une invitation peut être accepté ou non.

(Art. 21, al. 3, LPers, art. 93 et 93a OPers)

4 RS **128.1**

5 RS **172.010**

6 RS **235.1**

7 Gestion des ressources

Nous gérons les ressources financières qui ont été confiées à la Confédération avec soin, en veillant à un emploi efficace et économe. Nous encourageons un comportement écoresponsable et durable sur le lieu de travail.

(Art. 12, al. 4, LFC⁷, art. 11, let. c, OLOGA⁸, art. 4, al. 2, let. h, LPers)

8 Obligation de dénoncer en cas de soupçon de comportement pénalement répréhensible et droit de dénoncer en cas d'autres irrégularités

Lorsque, dans l'exercice de notre fonction, nous avons un soupçon fondé qu'un crime ou un délit poursuivi d'office ayant un rapport avec une tâche de la Confédération ou une activité de notre employeur a été commis, nous le signalons immédiatement (obligation de dénoncer). Les crimes ou délits en question comprennent par exemple les actes de corruption tels que le versement ou l'acceptation de pots-de-vin, l'octroi ou l'acceptation d'avantages, la violation du secret de fonction et les indiscrétions, les délits d'initiés ou encore le détournement de subventions.

Dans pareil cas, nous communiquons notre soupçon à notre supérieur, à la cellule de lanceurs d'alerte du Contrôle fédéral des finances (CDF) ou à l'autorité de poursuite pénale. Les employés du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) qui ont un soupçon de ce genre peuvent aussi le signaler via la plateforme d'annonce du DFAE si le crime ou le délit a un rapport avec l'étranger.

En outre, nous pouvons signaler au CDF les autres irrégularités que nous avons constatées dans le cadre de notre activité professionnelle. Les employés du DFAE peuvent aussi signaler ces irrégularités via la plateforme d'annonce du DFAE si celles-ci ont un rapport avec l'étranger (droit de dénoncer).

Ces signalements aident l'administration fédérale à conserver son intégrité et sa crédibilité. C'est pourquoi nous ne devons subir aucun désavantage sur le plan professionnel pour avoir, de bonne foi, effectué une annonce.

(Art. 22a LPers)

7 RS **611.0**

8 RS **172.010.1**

Cellule de lanceurs d'alerte de la Confédération

En cas de soupçon d'irrégularités ou d'actes illégaux au sein de l'administration fédérale, chez une organisation proche de la Confédération ou un bénéficiaire de subventions, le cas peut être signalé au CDF.

Le signalement peut notamment être transmis via la plateforme externe sécurisée du CDF, qui permet de communiquer et d'échanger des informations de manière anonyme et protégée. Les employés du DFAE qui ont un soupçon de ce genre peuvent aussi le signaler via la plateforme d'annonce du DFAE si le crime ou le délit a un rapport avec l'étranger.

Plateforme externe sécurisée du CDF



Plateforme d'annonce du DFAE



9 Application du code de comportement

Nous respectons le code de comportement de l'administration fédérale. Toute violation des principes de comportement peut entraîner des suites fondées sur le droit du personnel, voire des suites pénales.

Les unités administratives veillent à ce que le code de comportement soit connu de tous les employés de l'administration fédérale.

10 Entrée en vigueur

Le présent code de comportement pour le personnel de l'administration fédérale entre en vigueur le 1^{er} octobre 2024. Il remplace le code de comportement de l'administration fédérale du 15 août 2012.

Au nom du Conseil fédéral suisse :

La présidente de la Confédération, Viola Amherd

Le chancelier de la Confédération, Viktor Rossi

La version en ligne du code de conduite contient des explications supplémentaires sur les thèmes abordés dans le code. Vous les trouverez dans InfoPers sous > Emploi et communication > Prévention de la corruption > Code de conduite pour les employés de l'administration fédérale.

Editeur

Office fédéral du personnel OFPER
Eigerstrasse 71
3003 Berne

infopers@epa.admin.ch
intranet.infopers.admin.ch
ofper.admin.ch

Distribution

Office fédéral des constructions et de la logistique OFCL
Diffusion des publications fédérales
3003 Berne

publicationsfederales.admin.ch

Numéro de commande: 614.015.f



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF
Office fédéral du personnel OFPER

f: 09.24 1000 860561370