



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Armée suisse

Règles de comportement et valeurs

pour le Groupement Défense

Impressum

Editeur	Armée suisse
Auteur	Etat-major de l'armée
Premedia	Centre des médias numériques de l'armée MNA, 81.097f, 01.25
Copyright	DDPS 2025

Table des matières

L'importance de se comporter correctement !	4	Celui qui demande des conseils et de l'aide agit toujours correctement	22
Que signifie la notion de « Compliance » ?	5	Agir dans le respect des règles, des intentions et des objectifs	23
Code de comportement de l'administration fédérale	6	Champ d'activités du service Compliance Défense	24
Les 7 règles de comportement	7	Transparence sur la situation actuelle en matière de risques	25
1. Intégrité dans les relations professionnelles	8	Partagez vos inquiétudes en cas de problème de Compliance	26
2. Gestion d'entreprise durable	9	Adresses et liens	28
3. Transparence des rapports	10		
4. Cadre de travail équitable et respectueux	11		
5. Séparation entre les intérêts de l'entreprise et les intérêts privés	12		
6. Acquisitions équitables	13		
7. Coopération avec toutes les instances	14		
Les 6 valeurs	15		
1. Confiance	16		
2. Courage	17		
3. Entraide	18		
4. Considération	19		
5. Intégrité	20		
6. Conduite	21		

L'importance de se comporter correctement !

Le chef de l'Armée a la parole

Chères collaboratrices et chers collaborateurs,

Chaque jour, les membres de l'Armée suisse apportent une contribution décisive à la sécurité et à la liberté de notre pays. Cette contribution ne serait pas possible sans vous. La milice et les composantes professionnelles civiles et militaires remplissent conjointement le mandat accordé par le peuple et par les représentants du monde politique tel que prévu par la Constitution fédérale et par la Loi fédérale sur l'armée. Le résultat de tels efforts fait que nos partenaires et la population perçoivent l'armée comme une institution crédible et fiable.

La réputation et la crédibilité, sont les biens les plus précieux de notre armée de milice. Ensemble, nous sommes responsables de soigner cette réputation ainsi que de développer une culture d'organisation basée sur les valeurs afin de protéger l'image de l'armée. Nous devons par conséquent suivre en permanence les règles en vigueur et les processus mis en place ainsi que s'approprier nos valeurs tout en s'adaptant au contexte. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrons répondre aux attentes de la population comme à nos propres attentes.

Nous devons donc tous agir de manière responsable et veiller à ce que nos décisions et nos actions reflètent un comportement correct. À cet égard, je voudrais souligner le rôle des cadres à tous les niveaux : les supérieurs hiérarchiques doivent donner l'exemple et agir de manière exemplaire.

Les règles de comportement ainsi que les valeurs énumérées ci-dessous expliquent ce que l'on attend de chacun d'entre nous dans la vie de tous les jours. La notion de Compliance n'a donc rien d'abstrait – au contraire, elle nous fournit un standard de comportement et des valeurs qui nous concernent toutes et tous et pour lesquelles nous nous engageons.

Commandant de corps Thomas Süssli, Chef de l'Armée



Thomas Süssli

Commandant de corps, chef de l'Armée

Que signifie la notion de « Compliance » ?

Compliance est synonyme de comportement et d'action légitimes et conformes aux règles.

L'Armée suisse dispose depuis plusieurs années d'un appui solide auprès de la population. Notre système de milice a fait ses preuves dans le passé et est profondément ancré dans les mœurs. C'est pourquoi nous avons jusqu'à présent réussi à préserver la bonne réputation de l'Armée suisse dans notre pays et à l'étranger.

Il suffit potentiellement d'un comportement irréfléchi et non réglementaire d'un seul individu pour nuire considérablement à cette bonne réputation. D'où l'importance pour chaque collaboratrice et collaborateur de se laisser guider dans ses actions par les principes décrits dans le présent aide-mémoire sous la forme de règles de comportement.

L'objectif de la compliance est de prévenir les conséquences financières et légales découlant de la violation des règles en vigueur ainsi que les atteintes à l'image de l'Armée suisse et du Groupement Défense. Il s'agit également de protéger chaque collaborateur.

Les règles de comportement du Groupement Défense doivent servir de base à cet effet. Elles ne couvrent toutefois de loin pas toutes les situations envisageables, ni ne décrivent l'ensemble des règles devant être observées dans chaque cas isolé. Les règles de comportement sont le reflet des valeurs sociales de base consignées dans la Constitution fédérale, dans la loi ainsi que dans diverses ordonnances, directives et lignes directrices.

Les violations du droit en vigueur ainsi que des règles de comportement peuvent notamment avoir les conséquences suivantes pour les collaborateurs :

- conséquences disciplinaires et, le cas échéant, des sanctions relevant du droit du travail.
(pouvant aller jusqu'au licenciement dans les cas graves),
- conséquences pénales
(p. ex. en cas de corruption, de trafic d'influence, etc.),
- conséquences sur le patrimoine
(p. ex. demandes de dommages et intérêts)

AUTRES RÉFÉRENCES :

Directives du CdA sur la Compliance au sein du Groupement Défense
(Directives 90.120 f)

Programme E-Learning du service
Compliance Défense

Compliance Défense – Intranet

Code de comportement de l'administration fédérale

La bonne réputation de la Confédération dépend essentiellement de la confiance que placent en elle la population, les autorités, les partenaires et les clients. Cette confiance présuppose que le personnel de la Confédération se comporte correctement à tout moment et en tout endroit.

Le 15 août 2012, le Conseil fédéral a édicté le code de comportement de l'administration fédérale, où sont résumés les règles et principes essentiels visant à préserver et renforcer la bonne réputation, la crédibilité et l'image de la Confédération. Il s'applique à tous les employés de l'administration fédérale et décrit le comportement que ceux-ci doivent adopter afin d'éviter les conflits d'intérêts réels ou supposés et l'utilisation abusive d'informations non rendues publiques.

Les règles de comportement du Groupement Défense se fondent d'une part sur le code de comportement de l'administration fédérale et d'autre part sur des normes reconnues appliquées dans l'économie privée.

Les règles de comportement du Groupement Défense ne remplacent aucune disposition du droit du travail ou clause de contrat de travail conformément à la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) et à l'ordonnance du sur le personnel de la Confédération (OPers) ni aucune directive du département (DDPS), du chef de l'Armée (CdA) ainsi que des unités administratives (subordonnés directs du CdA). Le rôle de ces règles de comportement est de définir les principes d'action qui doivent encadrer la mise en œuvre de ces dispositions afin de garantir non seulement la légalité de nos actions mais surtout leur légitimité.

AUTRES RÉFÉRENCES :

Code de comportement pour le personnel de l'administration fédérale

Prévention de la corruption – InfoPers

Les 7 règles de comportement

Elles déterminent notre comportement et nos actions au quotidien

Au sein du Groupement Défense, il est vital que les supérieurs et les collaborateurs se comportent avec intégrité et agissent de manière conforme à tout instant, afin d'éviter tout impact dommageable pour la réputation. Pour cette raison, sept règles de comportement ont été formulées à des fins de sensibilisation, lesquelles doivent servir d'aide-mémoire au profit de tout le personnel.

Les règles de comportement du Groupement Défense expriment nos attentes vis-à-vis de chaque collaborateur. Ces règles sont des lignes directrices contraignantes applicables de manière illimitée, indépendamment du lieu de travail et du secteur d'activité concerné.

Chacun doit être conscient de sa propre responsabilité. Les supérieurs doivent montrer le bon exemple et servir de modèle. Ce n'est qu'en réussissant à convaincre tous les collaborateurs de l'importance d'adopter un comportement conforme qu'il sera possible d'éviter des conséquences fâcheuses pour le Groupement Défense et l'Armée suisse.

Etre conscient de sa propre responsabilité signifie que :

Nous contribuons à préserver la bonne réputation de l'Armée suisse en adoptant un comportement intègre.

Nous connaissons, comprenons et appliquons les règles de comportement.

Nous sommes toujours conscients qu'un comportement non conforme – également en dehors de notre temps de travail – peut conduire à d'importants dégâts en terme d'image.

Nous veillons à ce que nos actions soient en accord avec la loi et les prescriptions internes en vigueur ainsi qu'avec les buts et intentions formulés.

Nous sommes conscients de notre responsabilité de cadres et analysons, identifions et apprécions régulièrement les risques pour la réputation et adoptons un comportement approprié.

Nous sommes conscients que les violations des règles de comportement ne sont pas tolérées et peuvent être sanctionnées.



1. Intégrité dans les relations professionnelles

COMPLIANCE LÉGALE ET CONTRACTUELLE

Respect et observation de l'ensemble des lois, ordonnances, directives, ordres, lignes directrices, prescriptions militaires et règlements de gestion en vigueur

Respect de tous les contrats et accords en vigueur

Pas d'abus de position de confiance ou de force à son propre avantage ou à celui de proches

Pas d'acceptation de cadeaux et d'autres avantages en cas de participation à des processus de décision ou d'acquisition

Obligation de dénoncer toutes les crimes et délits poursuivis d'office

Droit interne de dénoncer les irrégularités (whistleblowing)

Etre conscient de sa propre responsabilité signifie que :

Nous vérifions toujours scrupuleusement que notre comportement correspond aux attentes et aux consignes du Groupement Défense en matière d'intégrité dans les relations professionnelles.

Nous n'oublions jamais que la bonne réputation du Groupement Défense ainsi que de l'Armée suisse dépend de notre propre comportement.

Nous veillons à ce que notre comportement et nos actions ne donnent naissance à aucun doute quant à notre intégrité personnelle et à notre indépendance.

Nous nous adressons à notre supérieur hiérarchique direct et nous en tenons à sa décision lorsque nous ne savons pas si un cadeau non sollicité ou une invitation peut être accepté ou non.

Nous respectons les directives du Groupement Défense en matière de sécurité informatique.

AUTRES RÉFÉRENCES :

Directives sur l'organisation de la prévention de la corruption et les obligations de comportement du personnel du DDPS

Directives concernant l'utilisation des moyens informatiques du DDPS

Plateforme Whistleblowing :
Tél. 058 469 20 34
www.whistleblowing.admin.ch



2. Gestion d'entreprise durable

GESTION ET COMPORTEMENT ÉCONOMES

Gestion économe des ressources disponibles d'un point de vue économique, écologique et social

Obligation d'utiliser efficacement les moyens financiers octroyés par la population et les milieux politiques

Obligation de protéger et de garantir la sécurité des personnes, des infrastructures, des biens et des données

Rapport harmonieux avec la nature

Etre conscient de sa propre responsabilité signifie que :

Nous gérons nos ressources financières et naturelles raisonnablement et avec précaution.

Nous prenons nos décisions en fonction de l'impact sur les coûts et l'environnement et sommes conscients de notre responsabilité sociale.

Nous nous préoccupons du bien-être de nos collaborateurs, nous les accompagnons au quotidien et essayons d'identifier suffisamment tôt les signes préoccupants.

Nous évitons de gaspiller inutilement les ressources.

AUTRES RÉFÉRENCES :

Art. 2 et art. 73 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse (Cst., RS 101)

Directives sur les frais, les événements et l'octroi de cadeaux au DDPS

17 objectifs de développement durable

Stratégie pour le développement durable 2030.

En savoir plus sur le sponsoring

Règlements de gestion
(Section 5 : Compétences financières)



3. Transparence des rapports

NE PAS INDUIRE EN ERREUR

Transparence des rapports sur les finances et les projets

Documentation des principaux processus d'affaires

Saisie de toutes les informations comptables importantes pour l'ensemble des activités

Respect des délais de conservation des dossiers

Appréciation des prestations des collaborateurs correcte et axée sur les objectifs, pas de « qualifications de complaisance »

Etre conscient de sa propre responsabilité signifie que :

Nous consacrons l'attention nécessaire à notre gestion des documents.

Nous veillons à ce que toutes les informations que nous établissons soient pertinentes, qu'elles soient financières ou non.

Nous ne faisons jamais figurer des faits erronés ou trompeurs dans les rapports, publications ou autres documents du Groupement Défense.

Nous ne détruisons jamais des documents qui se rapportent à des procédures en cours ou à venir.

Nous fixons des objectifs mesurables et, une fois que ceux-ci ont été atteints, nous évaluons et communiquons de manière objective les résultats.

AUTRES RÉFÉRENCES :

Loi sur les finances de la Confédération (LFC, RS 611)

Ordonnance sur les finances de la Confédération (OFC, RS 611.01)

Outil d'évaluation et de développement Allegra

Loi fédérale sur le principe de la transparence dans l'administration (LTrans, SR 152.3)

Directives du CdA concernant l'application du principe de transparence au sein du domaine de la Défense (Directives 90.062 f)



4. Cadre de travail équitable et respectueux

INTERDICTION DE TOUTE DISCRIMINATION

Personne ne doit être traité indûment, désavantagé, favorisé, incommodé ou exclu du fait

- de sa race ou de son origine ethnique,
- de sa couleur de peau ou de sa nationalité,
- de son idéologie ou de ses croyances,
- de son sexe ou de son âge,
- de sa constitution physique ou de son apparence,
- ou de son identité de genre.

Etre conscient de sa propre responsabilité signifie que :

Nous reconnaissons et utilisons la diversité comme une force et une chance.

Nous ne discriminons personne.

Nous ne pratiquons et ne tolérons en aucun cas le harcèlement, sous quelle que forme que ce soit.

Nous réagissons lorsque nous constatons des discriminations ou des harcèlements sur le lieu de travail ou au sein de la troupe.

AUTRES RÉFÉRENCES :

Art. 8 de la Constitution fédérale de la Confédération suisse (Cst., RS 101)

Harcèlement moral (mobbing) – InfoPers

Harcèlement sexuel – InfoPers

Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale

Gestion de la diversité



5. Séparation entre les intérêts de l'entreprise et les intérêts privés

PAS DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Des conflits d'intérêts peuvent surgir dans les cas de figure suivants :

- décisions relatives au personnel,
- relations d'affaires avec des tiers,
- occupations accessoires,
- engagements de collaborateurs ou utilisation de moyens d'exploitation à des fins privées,
- apparitions en public en qualité de personnes privées.

Il est obligatoire de mettre à nu les conflits d'intérêts et de se récuser le cas échéant.

Etre conscient de sa propre responsabilité signifie que :

Nous évitons les situations dans lesquelles nos intérêts personnels pourraient aller à l'encontre de ceux du Groupement Défense et de l'Armée suisse.

Nous ne tirons pas profit de notre position au sein du Groupement Défense de manière injustifiée à notre avantage personnel ou à celui de parents ou de personnes qui nous sont proches.

Nous informons immédiatement notre supérieur direct en cas de conflit d'intérêts effectif ou potentiel, afin qu'une solution appropriée puisse être trouvée.

Nous préservons les intérêts de l'Armée suisse dans notre activité professionnelle ainsi que durant le service.

Nous veillons à ce que toutes les conditions soient réunies pour une utilisation personnelle lorsque nous souhaitons utiliser des moyens de communication électronique du Groupement Défense à des fins personnelles.

AUTRES RÉFÉRENCES :

Loi sur le personnel de la Confédération (LPers, RS 172.220.1)

Ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3)

Directives sur l'organisation de la prévention de la corruption et les obligations de comportement du personnel du DDPS

Directive concernant les activités accessoires et les charges publiques (art. 91 OPers1), le détachement et l'obligation de remettre le revenu à la Confédération (art. 92 OPers)

Directives sur les frais, les événements et la remise de cadeaux au DDPS

Directives concernant les activités commerciales au DDPS



6. Acquisitions équitables

MAXIME DE LA CONCURRENCE ÉQUITABLE ET LOYALE

Egalité de traitement pour tous les soumissionnaires

Transparence dans la procédure d'adjudication

Appels d'offres publics

Publication des importantes adjudications de gré à gré et de celles comportant un risque pour la réputation

Ne pas donner la préférence aux « fournisseurs attitrés »

Pas d'ententes sur les prix, pas d'accords sur les capacités

Accorder la priorité aux acquisitions durables

Etre conscient de sa propre responsabilité signifie que :

Nous nous en tenons aux règles d'acquisition en vigueur et n'empêchons pas la concurrence en adoptant un comportement déloyal.

Nous veillons au respect de l'intégrité, de la qualité, de l'adéquation ainsi que de la crédibilité avant d'engager une relation d'affaire ainsi que pendant toute la collaboration avec les partenaires.

Nous vérifions toujours minutieusement que l'octroi d'un avantage à un partenaire d'affaire soit conforme aux consignes du Groupement Défense.

WEITERE HINWEISE

Loi fédérale sur les marchés publics (LMP, RS 172.056.1)

Ordonnance sur les marchés publics (OMP, RS 172.056.11)

Ordonnance sur l'organisation des marchés publics de l'administration fédérale (Org-OMP, RS 172.056.15)

Directive concernant la conclusion de contrats de service



7. Coopération avec toutes les instances

INFORMER CORRECTEMENT

Communication ouverte, correcte, en temps voulu, appropriée et compréhensible à tous les échelons et à destination de tous les groupes cibles

Entretenir des relations de coopération avec toutes les instances (collaborateurs, politiques, autres autorités, médias, etc.) en préservant les intérêts dignes de protection ainsi que ses propres droits

Par principe, n'utiliser qu'à l'interne les informations classifiées et conserver les dossiers classifiés sous clef

Etre conscient de sa propre responsabilité signifie que :

Nous ne transmettons des informations confidentielles qu'à des personnes qui en ont besoin et sont autorisées à les recevoir.

Nous sommes conscients des activités d'observation de tiers qui pourraient être dommageables pour les intérêts et la sécurité de la Suisse.

Nous respectons les devoirs contractuels liés au maintien du secret également après la fin des rapports de travail.

Nous veillons à ce que les dispositions en vigueur en matière de protection des données soient respectées et ne recherchons jamais plus de données relatives aux personnes que nécessaire.

Nous communiquons et collaborons de manière ouverte, intégrée et responsable avec nos partenaires économiques, politiques, médiatiques et scientifiques ainsi qu'avec la population.

Nous transmettons toutes les demandes de médias aux experts de la communication.

AUTRES RÉFÉRENCES :

Loi fédérale sur le principe de la transparence dans l'administration (LTrans, RS 152.3)

Loi fédérale sur la protection des données (LPD, RS 235.1)

Directives concernant l'organisation de la protection des données au DDPS (Directives concernant la protection des données au DDPS)

Directives sur la sécurité de l'information au DDPS (DSI DDPS)

Les 6 valeurs

Pour le Groupement Défense, l'intégrité n'est pas qu'une valeur figurant sur une liste ; il s'agit aussi d'un engagement vécu au quotidien. Dans ce chapitre, nous énonçons clairement nos règles de comportement afin que chaque collaboratrice et chaque collaborateur comprenne comment se comporter en accord avec nos valeurs.

Nos règles de comportement sont bien plus que de simples principes à respecter : elles reflètent les valeurs du Groupement Défense, qui, en tant qu'administration publique, pose des exigences particulièrement élevées en matière d'honnêteté et d'intégrité. Ce qui est important, c'est non seulement ce que nous faisons, mais aussi la manière dont nous le faisons. Nos valeurs guident nos actions et façonnent à la fois nos activités quotidiennes et notre stratégie à long terme.

L'ensemble du personnel est invité à s'approprier ces principes et à les appliquer en tant qu'éléments de notre culture d'entreprise. En associant nos règles de comportement aux valeurs du Groupement Défense, nous voulons nous assurer que chacune et chacun comprenne et respecte les normes communes.

Nous vous remercions pour votre engagement et votre attention. Ensemble, nous pouvons assurément promouvoir une culture d'entreprise positive et responsable, fondée sur la confiance, le courage, l'entraide, la considération, l'intégrité et la conduite.



1. Confiance

RENFORCE LA COLLABORATION ET LA COHABITATION

- La confiance en soi et la confiance mutuelle sont essentielles à la culture de la compliance, car elles constituent le fondement de l'action éthique.
- Une culture qui favorise l'ouverture et la confiance nous encourage à exprimer nos préoccupations, à poser des questions et à agir de manière éthique. Cela se traduit par une sensibilité accrue à la compliance et un engagement plus fort en faveur du respect des prescriptions et des règles.
- La confiance en soi nous permet de prendre les bonnes décisions, alors que la confiance mutuelle crée une culture collaborative suscitant le respect des règles.

Confiance en soi

Les membres du personnel qui ont confiance en eux connaissent leurs propres forces et faiblesses. À travers cette réflexion sur soi ainsi que leurs aptitudes et leurs prédispositions, ils s'investissent dans le travail quotidien. Grâce à une attitude positive envers eux-mêmes, ils peuvent se fixer des objectifs personnels et ne se laissent pas décourager par les difficultés et les obstacles. Ils agissent avec assurance dans leurs prises de décision et leurs actions.

Confiance mutuelle

Les membres du personnel qui entretiennent des relations de confiance mutuelle se fient aux déclarations orales ou écrites de leurs collègues ou de leur supérieur/e. Cela signifie qu'ils accordent leur confiance aux autres et créent ainsi une relation de confiance, à laquelle chaque membre du personnel apporte sa contribution par sa droiture et la loyauté de ses actions.



2. Courage

SURMONTE LES RÉSISTANCES INTERNES ET EXTERNES

- Le courage, qui s'exprime par une attitude positive et constructive, une volonté d'apprendre, une capacité d'adaptation et une ouverture à la nouveauté, joue un rôle important dans la culture de la compliance.
- Il nous permet de relever les défis des décisions éthiques et favorise une culture de la responsabilité et de l'innovation qui renforce durablement le Groupement Défense. Le courage nous amène à assumer la responsabilité de nos actes et à exprimer nos incertitudes ou préoccupations en lien avec des questions éthiques ou juridiques. Nous ne sommes pas disposés à faire des compromis éthiques, même sous la pression d'autrui, ce qui contribue à la transparence et à l'intégrité de nos efforts en matière de compliance.

Attitude fondamentale positive et constructive

Les membres du personnel courageux poursuivent leurs objectifs et ne se laissent pas déstabiliser par les difficultés et les obstacles. Ils sont capables de s'engager de façon positive et judicieuse, même en prenant des risques. Ce faisant, ils agissent selon leur propre opinion et prennent les défis à bras-le-corps. Ils sont prêts à accepter les critiques et les opinions différentes et à les mettre à profit pour leur développement personnel.

Apprentissage et changements

Les membres du personnel avides d'apprendre se distinguent par un réel enthousiasme pour l'acquisition des aptitudes et des connaissances. Ils aiment apprendre de nouvelles choses et s'attachent à se former et à se développer en permanence. Cela se traduit par une ouverture à l'innovation et aux nouvelles technologies. Cette aptitude favorise l'apprentissage tout au long de la vie et l'employabilité personnelle. Grâce aux échanges entre collègues, ces personnes contribuent à la culture de l'apprentissage dans leur environnement de travail.

Ouverture à la nouveauté

Les membres du personnel curieux sont très intéressés aux nouvelles expériences. Ils se montrent ouverts et flexibles dans des situations qui sortent de leur quotidien au travail. Ils recherchent activement des défis et vont chercher des ressources à l'extérieur. Ils ont une attitude positive face au changement et les anciennes façons de penser (statu quo) sont remises en question et adaptées si nécessaire.



3. Entraide

AIDE LES AUTRES COLLABORATEURS DE MANIÈRE DÉSINTÉRESSÉE

- L'entraide est une valeur importante de la culture de la compliance, car elle nous encourage à aider les autres à réussir, tout en favorisant la collaboration, le développement de réseaux et le travail interdisciplinaire.
- Grâce à une orientation claire vers les objectifs et les résultats, l'entraide garantit que nous poursuivons et atteignons réellement les objectifs de compliance, ce qui aboutit à un respect systématique des règles et des prescriptions.

Aide offerte aux autres pour l'atteinte des objectifs

Les membres du personnel s'engagent de façon désintéressée pour les autres. Cela implique qu'ils ne pensent pas avant tout à leur propre avantage. Le comportement d'aide est spontané, informel et dépasse la fonction, avec pour seul but de soutenir les autres membres du personnel.

Collaboration, mise en réseau et travail interdisciplinaire

La collaboration est caractérisée par le soutien mutuel, la culture de l'apprentissage et l'échange des connaissances. Les membres du personnel sont innovateurs et ouverts à de nouvelles formes de travail et d'équipement technique (numérisation). Ayant l'esprit d'équipe, ils sont conscients de leur responsabilité sociale, donnent un feedback honnête et se distinguent par leur capacité à travailler en équipe et leur loyauté. Ils respectent les décisions prises en commun.

Démarche orientée vers les objectifs et les résultats

Les membres du personnel orientés vers les objectifs et les résultats considèrent les circonstances de tous les jours et les défis sous différents angles. Ils développent des arguments à l'appui de décisions importantes et appréhendent les informations de façon systématique et critique. Cela leur permet de fixer et de poursuivre leurs objectifs de manière responsable tout en communiquant régulièrement sur les étapes de travail et en tenant compte de leurs propres ressources et possibilités.



4. Considération

MONTRE DU RESPECT ET DE LA RECONNAISSANCE ENVERS LES AUTRES

- La considération s'exprime par le respect et la reconnaissance. Elle joue un rôle considérable dans la culture de la compliance, car elle favorise une culture qui encourage et récompense les comportements intègres ainsi que le respect des règles et des prescriptions.
- Le respect mutuel et la reconnaissance des prestations fournies favorisent un climat de confiance et de collaboration.

Respect

Les membres du personnel montrent une réelle considération envers les autres. Ils respectent la diversité sur le lieu de travail et la valorisent de manière constructive. Les relations entre les collaborateurs et collaboratrices sont empreintes de tolérance et d'équité.

Reconnaissance

Les membres du personnel adoptent une attitude positive et constructive envers autrui. Ils reconnaissent et apprécient les actions et les prestations des autres personnes, en leur expriment un intérêt réel.



5. Intégrité

MET EN ACCORD LES PAROLES ET LES ACTES

- L'intégrité constitue la base d'une véritable culture de la compliance et revêt donc une importance capitale.
- Être intègre, c'est agir avec honnêteté et sincérité, d'autant plus s'il n'y a pas de contrôle. Une culture d'entreprise qui favorise l'intégrité nous incite à respecter les prescriptions et les règles.
- Les collaboratrices et les collaborateurs qui se distinguent par leur fiabilité et leur fort engagement en faveur d'un comportement éthique sont essentiels au respect des normes et au renforcement de la confiance.

Fiabilité

Par comportement fiable, on entend le fidèle respect des règles de la part du Groupement D et des membres de son personnel. L'objectif est de promouvoir une attitude et des actions respectueuses des lois et des règles. Les membres du personnel agissent en conformité avec les règles, car ils sont convaincus de leur justesse. Ils pèsent le pour et le contre de leurs actions et sont visiblement soucieux de préserver et de renforcer la bonne réputation, la crédibilité et l'image de la Confédération.

Implication

L'implication décrit le lien émotionnel du personnel pour le Groupement D. Plus l'implication est élevée, plus la volonté de s'engager pleinement dans le Groupement D est grande. Cet engagement se manifeste par un comportement moralement responsable et une responsabilité acceptée.



6. Conduite

DONNE LE BON EXEMPLE

- La conduite est l'un des fondements de la culture de la compliance.
- Les cadres qui se montrent exemplaires et qui motivent leurs collaboratrices et leurs collaborateurs favorisent une culture de l'intégrité et de la compliance. Par leurs exigences mais aussi par leurs encouragements, ils valorisent les prestations fournies et créent un environnement dans lequel les comportements éthiques sont renforcés et récompensés.

Identification

Les supérieurs hiérarchiques sont un modèle pour leurs collaborateurs et collaboratrices. C'est avant tout grâce à leur crédibilité professionnelle et personnelle qu'ils gagnent la confiance et le respect du personnel. Les attentes et les exigences élevées des supérieurs ainsi que le fait qu'ils y répondent eux-mêmes augmentent leur crédibilité et créent l'émulation.

Inspiration

Les supérieurs inspirent et motivent le personnel. En utilisant des termes faciles à comprendre, ils transmettent de manière convaincante des idées novatrices (visions) et des objectifs communs attrayants, qu'ils replacent dans un contexte plus large. Les supérieurs soutiennent le personnel en lui faisant confiance et en lui donnant de l'assurance dans la réalisation de ces visions et objectifs.

Impulsion

Les supérieurs exigent et promeuvent la créativité, l'innovation et l'autonomie de leur personnel. Ce dernier est encouragé à analyser de manière critique les convictions, les suppositions, les affirmations et les méthodes des supérieurs et du Groupement D.

Individualisation

Les supérieurs sont des coaches pour le personnel. Ils assument la responsabilité d'une conduite axée aussi bien sur les tâches que sur les individus. Ils reconnaissent les capacités, les besoins et les motivations de leur personnel, lui témoignent de la considération, le soutiennent et l'encouragent.

Celui qui demande des conseils et de l'aide agit toujours correctement

Dans le quotidien professionnel, nous nous retrouvons tôt ou tard dans des situations qui ne sont pas explicitement définies dans la loi ou dans les règles de comportement. Si vous êtes confronté à une décision difficile et que vous n'êtes pas sûr du comportement à adopter, vous devez vous poser les questions suivantes :

- Le comportement constitue-t-il une violation du droit ou des règles de comportement ?
- Ce comportement semblera-t-il contraire à l'éthique pour des parties prenantes extérieures au Groupement Défense ?
- Le comportement en question pourrait-il nuire à ma réputation ou à la réputation du Groupement Défense ?

Si vous avez répondu OUI à l'une de ces questions, vous devez demander conseil à votre supérieur direct.

Les supérieurs hiérarchiques doivent veiller à ce que tous leurs subordonnés reçoivent les conseils et l'aide dont ils ont besoin pour observer les règles de comportement.

Etre conscient de sa propre responsabilité signifie que :

Nous nous adressons à notre supérieur direct lorsque nous avons besoin de conseils et d'aide ou que nous souhaitons discuter d'une question concernant nos règles de comportement.

Nous offrons conseils et aide à nos subordonnés.

Nous prenons au sérieux toute préoccupation soulevée par nos subordonnés en ce qui concerne une violation de nos règles de comportement.

Nous informons qui de droit lorsque nous remarquons qu'une personne est exposée à des mesures de rétorsion parce qu'elle a fait part de ses inquiétudes concernant une violation de nos règles de comportement.

Agir dans le respect des règles, des intentions et des objectifs

La base formelle sur laquelle s'appuie le service Compliance du Groupement Défense se trouve dans les directives du CdA sur la Compliance au sein du Groupement Défense. Conformément à l'article 1, alinéa 2, « la Compliance vise la sensibilisation du personnel dans le but de garantir au sein du Groupement Défense un comportement et des activités conformes aux dispositions, règlements, intentions et objectifs valables pour le Groupement Défense, pour le DDPS ainsi que pour l'administration fédérale ».

D'un point de vue opérationnel, il est directement subordonné au CdA, vis-à-vis duquel il dépend de ses activités.

Le service Compliance Défense assume les tâches suivantes :

- appui du CdA et du personnel du Groupement Défense pour assurer le respect des réglementations en vigueur (comportement conforme au droit) ainsi que des intentions et objectifs formulés comportant une dimension juridique par la détection, l'évaluation, la neutralisation et la surveillance des risques en la matière ;
- sensibilisation, information et formation du personnel du Groupement Défense quant à la signification et à l'utilité des principes de Compliance ;
- établissement d'un rapport sur la Compliance, au moins une fois par an, en fonction du plan d'activité approuvé par le CdA pour le service Compliance Défense.

Le service Compliance Défense peut effectuer les contrôles ci-après pour établir les risques encourus par le Groupement Défense en matière de réputation et de respect du droit :

- contrôles de déroulement : ces contrôles relèvent les écarts par rapport aux objectifs fixés à un moment où de légères corrections sont encore possibles (contrôles de processus) ;
- contrôles des résultats : comparaison des résultats avec les objectifs fixés ; ils sont utilisés lorsque des corrections immédiates ne sont pas nécessaires ou pas possibles (contrôles de produit) ;
- contrôles de comportement : cet outil permet d'examiner le comportement des unités organisationnelles ; il est notamment utilisé en présence de résultats non quantifiables (contrôles contextuels).

Les activités du service Compliance Défense interviennent dans un cycle de prévention, d'identification précoce ainsi que de réaction. La communication et la formation constituent deux autres points forts. Le service Compliance axe toutefois son travail principalement sur la prévention. C'est pourquoi un accent important est mis sur les cours de formation pour le personnel, les séances d'information et la communication dans le domaine de la Compliance et des règles de comportement. Se comporter et agir de manière conforme doit être une évidence dans le quotidien professionnel pour l'ensemble du personnel.

Champ d'activités du service Compliance Défense

Service Compliance Défense		
Prévention	Identification précoce	Réaction
Règles de comportement	Analyse des risques de Compliance	Suivi des cas de non-Compliance
Module de formation frontal	Whistleblowing CDF	Recommandations
Module de formation E-learning	Audits de Compliance	Surveillance des sanctions
Conseils au CdA / cdmt A	Mandats spécifiques du CdA	Établissement de rapports
Communication		
Gestion des risques (rapport sur les risques Défense)		
Rapport annuel d'activités au CdA / cdmt A		

Le service Compliance Défense veille à ce que les règles de comportement soient respectées de manière conséquente et sert d'interlocuteur pour tous les groupes cibles s'agissant de leur mise en pratique.

Le service Compliance Défense aide de plus les supérieurs hiérarchiques concernés à identifier et apprécier les risques pour la réputation et à les gérer de manière appropriée.

AUTRES RÉFÉRENCES :

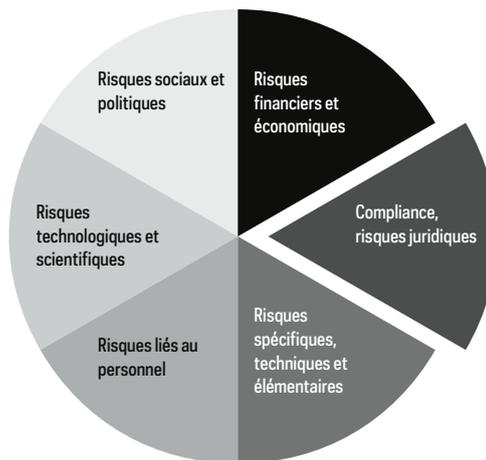
Directives du CdA sur la Compliance au sein du Groupement Défense (Directives 90.120 f)

Transparence sur la situation actuelle en matière de risques

La gestion des risques appuie la planification de l'accomplissement des tâches ainsi que l'atteinte des objectifs du Groupement Défense et permet de prendre des décisions en fonction des événements et développements possibles. Elle améliore ainsi la prise de décision, contribue au bon fonctionnement du commandement de l'armée et de l'administration et accroît la transparence. Elle permet une affectation efficace et économique des ressources et contribue à renforcer la confiance de l'Assemblée fédérale ainsi que de la population vis-à-vis du Conseil fédéral et de l'Armée suisse.

Afin de permettre une subdivision des risques et leur identification systématique, les risques sont répartis en six catégories au sein de l'administration fédérale. Les risques relatifs à la Compliance font partie intégrante du processus de gestion des risques du Groupement Défense et, partant, de la Confédération.

Gestion des risques au sein de la Confédération



WEITERE HINWEISE

Directives sur la politique de gestion des risques menée par la Confédération

Directives sur la gestion des risques menée par la Confédération, Administration fédérale des finances (AFF)

Manuel de gestion des risques de la Confédération, Administration fédérale des finances (AFF)

Partagez vos inquiétudes en cas de problème de Compliance

Les employés de la Confédération violent le secret de fonction ou leur devoir de loyauté lorsqu'ils communiquent au public ou à la presse des informations se rapportant à des comportements non conformes (p. ex. corruption). Ils agissent en revanche de façon entièrement correcte lorsqu'ils transmettent de bonne foi ces renseignements à l'organe compétent.

Selon l'art. 22a, al. 1, de la loi sur le personnel de la Confédération, les employés de la Confédération sont tenus de dénoncer aux autorités de poursuite pénale, à leurs supérieurs ou au Contrôle fédéral des finances (CDF) tous les crimes et délits poursuivis d'office dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalés dans l'exercice de leur fonction.

L'anonymat des personnes qui révèlent de tels actes est garanti. Celui qui, de bonne foi, dénonce une infraction, annonce une irrégularité ou dépose comme

témoin ne doit subir aucun désavantage sur le plan professionnel, conformément à l'art. 22a, al. 5, de la loi sur le personnel de la Confédération.

Nous attendons des cadres au sein du Groupement Défense qu'ils instaurent un climat de confiance en encourageant les collaborateurs à exprimer leur opinion et à parler ouvertement de leurs inquiétudes concernant un éventuel problème de Compliance.

Etre conscient de sa propre responsabilité signifie que :

Nous exprimons nos inquiétudes lorsque nous pouvons de toute bonne foi partir du principe qu'une personne a fait quelque chose ou est en train de faire quelque chose qui contrevient aux règles, intentions et objectifs du Groupement Défense ou aux prescriptions et ordres militaires, ou qu'elle en a l'intention.

Nous utilisons les canaux existants pour exprimer nos inquiétudes concernant un éventuel problème de Compliance lorsqu'il nous semble difficile d'en parler avec nos supérieurs.

Nous utilisons les canaux existants pour renseigner sur les incidents survenus, afin que les supérieurs et le Contrôle fédéral des finances (CDF) soient informés des violations graves des règles de comportement.

Nous créons, en tant que supérieur, un environnement dans lequel nos subordonnés savent qu'ils peuvent parler sans crainte de représailles.

AUTRES RÉFÉRENCES :

Plateforme Whistleblowing:
Tél. 058 469 20 34
www.whistleblowing.admin.ch

Agissez et comportez-vous de manière conforme
et nous resterons tous en pleine forme !

Adresses et liens

ADRESSES ET LIENS

La publication « Code de comportement de l'administration fédérale » se trouve sur la page « <https://intranet.vbs.admin.ch/fr/prevention-de-la-corruption> » sous documents. La version officielle peut être consultée sur la page « www.admin.ch » sous l'onglet Droit fédéral / Feuille fédérale en recherchant « FF 2024 2347 ».

MANUEL DE GESTION DES RISQUES AU SEIN DE LA CONFÉDÉRATION

Le manuel de gestion des risques au sein de la Confédération se trouve sur la page « www.efv.admin.ch » sous l'onglet Thèmes / Politique budgétaire, Bases / Politique de gestion des risques et de l'assurance.

LOI SUR LE PERSONNEL DE LA CONFÉDÉRATION

La loi sur le personnel de la Confédération se trouve sur la page « www.fedlex.admin.ch » sous l'onglet Droit fédéral / Recueil systématique en recherchant « LPers » ou « 172.220.1 ».

DIRECTIVES DU DDPS

Les directives en vigueur pour le personnel à l'échelon du Département se trouvent sur l'intranet du DDPS sous l'onglet Documentation / Directives du DDPS.

DIRECTIVES DU GROUPEMENT DÉFENSE

Les directives en vigueur pour le personnel à l'échelon du Groupement Défense se trouvent sur le LMS DDPS sous l'onglet Catalogue / Documentation / Dispositions / Directives.

SERVICE COMPLIANCE DÉFENSE

La base légale sur laquelle repose le service Compliance Défense, à savoir les Directives du CdA sur la Compliance au sein du Groupement Défense (Directives 90.120 f), se trouvent sur le LMS DDPS sous l'onglet Catalogue / Documentation / Dispositions / Directives. Les coordonnées du service Compliance Défense se trouvent sur l'intranet Défense sous l'onglet Ressources et Savoirs / Affaires et processus / Compliance.
