

THEMATIC COMPILATION OF RELEVANT INFORMATION SUBMITTED BY SWITZERLAND

ARTICLE 7, PARAGRAPH 4 UNCAC

CONFLICT OF INTEREST

SWITZERLAND (NINTH MEETING)

1. Veuillez décrire (citer et résumer) les mesures que votre pays a éventuellement prises (ou envisage de prendre, ainsi que le calendrier correspondant) pour assurer le respect intégral de ces dispositions de la Convention, en particulier pour adopter, maintenir et renforcer des systèmes qui favorisent la transparence et préviennent les conflits d'intérêts.

Le droit fédéral suisse relatif à la gestion des conflits d'intérêts évolue de façon dynamique. Ces dernières années, la Suisse a étendu continuellement les réglementations sur la question, les a concrétisées et ponctuellement renforcées. Il n'y a pas que les règles applicables à l'administration fédérale qui aient été revues. Les établissements et organisations qui n'entrent pas dans le champ d'application de la loi sur le personnel de la Confédération ni de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération ont adapté en profondeur, étendu et précisé leurs règlements internes, directives et codes de conduite (par ex. l'Institut suisse des produits thérapeutiques, l'Inspection fédérale de la sécurité nucléaire, l'Autorité fédérale de surveillance des marchés financiers ou la Banque nationale suisse).

De plus amples informations se trouvent dans le rapport du gouvernement (Conseil fédéral) sur les possibilités de légiférer au niveau fédéral dans le domaine des conflits d'intérêts du 28 novembre 2014 (<https://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2015/1193.pdf>).

Fin 2015, le Conseil fédéral a créé les bases légales qui permettront de prévoir, au besoin, un délai de carence pour certains collaborateurs de l'administration fédérale centrale et décentralisée. Le but est d'éviter les conflits d'intérêts qui peuvent surgir lorsque des collaborateurs qui exercent de hautes fonctions quittent l'administration fédérale pour l'économie privée
(<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques/communiques-conseil-federal.msg-id-59641.html>).

La dernière mesure concernait les membres des organes de direction des établissements de la Confédération ainsi que les représentants de la Confédération au sein d'organismes de droit public et de droit privé : Par décision du 9 décembre 2016, le Conseil fédéral leur a imposé la publication de leurs liens d'intérêts
(<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques/communiques-conseil-federal.msg-id-64896.html>)

2. Veuillez exposer les actions requises pour assurer ou améliorer l'application des mesures décrites ci-dessus et décrire les difficultés particulières que vous pourriez rencontrer à cet égard.

L'administration fédérale centralisée et décentralisée dit -avoir besoin d'une certaine latitude pour recruter du personnel qualifié, surtout concernant les fonctions de cadres et de spécialistes hautement qualifiés dans les unités administratives et les organisations qui assument des tâches de surveillance et de contrôle du secteur privé. Le réservoir de candidats ayant les qualifications requises est - dans ces cas restreints et doit souvent être partagé avec

le secteur privé. La sélection peut alors être sensiblement compliquée par des règles strictes d'incompatibilité, des dispositions restrictives sur les activités accessoires ou des réglementations rigides sur la rémunération.

Un autre défi concerne les délais de carence pour le changement de magistrats et de cadres supérieurs dans le secteur privé. Avec l'ordonnance sur le délai de carence, qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2016, le Conseil fédéral a créé les bases légales qui permettront de prévoir, au besoin, un délai de carence de six à douze mois pour certains collaborateurs de l'administration fédérale centrale et décentralisée. Il appartient désormais aux différents départements et offices d'intégrer effectivement des clauses en ce sens dans le contrat des collaborateurs concernés. Une indemnité peut être convenue pour le délai de carence. À cet égard, on craint que des périodes d'attentes obligatoires pour les hauts fonctionnaires fédéraux ne compromettent davantage la compétitivité de la Confédération par rapport au secteur privé et rendent la recherche de personnel de direction qualifié beaucoup plus difficile. Les coûts résultant des délais d'attente peuvent aussi être problématiques.

**THEMATIC COMPILATION OF RELEVANT INFORMATION SUBMITTED
BY SWITZERLAND**

ARTICLE 7, PARAGRAPH 4 UNCAC

CONFLICT OF INTEREST

SWITZERLAND (SECOND MEETING)

Conflits d'intérêts

Conformément aux articles 7 à 9 de la Convention des Nations Unies contre la corruption, la Suisse prend de nombreuses mesures dans le but d'assurer la transparence et l'intégrité dans le secteur public, notamment en ce qui concerne la prévention de conflits d'intérêts. A titre d'exemple, la Loi fédérale sur le personnel de la Confédération (LPers) oblige les employés de la Confédération d'annoncer à leur supérieur toutes les charges publiques et les activités rétribuées qu'ils exercent en dehors de leurs rapports de travail. Parmi ces charges et activités, certaines peuvent requérir une autorisation ; en cas de conflit d'intérêt, l'autorisation est refusée¹. La loi fédérale sur la procédure administrative exige également de tout fonctionnaire fédéral appelé à rendre ou à préparer une décision qu'il se récuse lorsqu'il a un intérêt personnel dans l'affaire en cause².

1 Art. 23 LPers ; art. 91 de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération OPers (voir annexe).

2 Art. 10 al. 1 lit. a PA ; cf. aussi les autres motifs de récusation aux lit. b-d du même article (voir annexe).