

## **Synthèse rapport Annuel-Activité de Personne de Confiance de l'EPFL 1<sup>er</sup> janvier 2023-31 décembre 2023**

### Rapport annuel

Le présent rapport annuel d'activité (le « Rapport ») a pour objet de rendre compte de l'activité de Personne de Confiance/Médiatrice auprès du personnel et du corps étudiant de l'EPFL (ensemble, la « Communauté EPFL ») et ce, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023 (l'« Année »). Les données sont analysées sur la base des cas traités durant l'Année, celle-ci, incluant les nouveaux cas de l'Année ainsi que ceux ouverts durant les années précédentes et qui étaient encore en cours (les « Cas »). Les cas sont catégorisés sur la base des informations recueillies auprès des personnes m'ayant consultée (le/les « Consultant.es ») et sur mon analyse de celles-ci.

### Tendances & Recommandations

De façon générale, cette Année a fait apparaître une confiance accrue de la Communauté EPFL envers le service de Personne de Confiance, résultant certainement de la communication accrue développée en lien avec le déploiement du Trust & Support Network (TSN).

### Augmentation notable du nombre de nouveaux cas en 2023

En 2023, 143 nouveaux cas ont été ouverts. On note donc une nette augmentation du nombre de nouveaux cas cette Année par rapport à l'année dernière où 93 nouveaux cas avaient été ouverts.

Le volume d'activité cette Année a beaucoup augmenté puisque 154 Cas ont été traités, dont 10 Cas initiés en 2022 et 1 Cas initié en 2021.

98 Cas ont été résolus cette Année, alors que 10 Cas ont quitté l'EPFL et 13 n'ont pas donné suite après 6 mois (pas de clôture formelle avec le/la Consultant.e) et ne sont donc plus actifs. 33 Cas étaient encore en cours à la fin de l'Année.

Il est fort probable que cette augmentation du nombre de nouveau cas soit une conséquence positive de la mise en place du TSN. Cela démontre une confiance renforcée dans les ressources mise à disposition de la Communauté.

Plusieurs situations ont mis en lumière un besoin d'endosser un réel rôle managérial ainsi que de prendre des décisions qui s'imposent et de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour remédier à certaines situations. Ces situations laissent apparaître des problèmes de comportement et lacunes managériales qui pourraient s'avérer néfastes pour le bien-être de certaines équipes.

Cette difficulté se répercute généralement sur les Ressources Humaines qui se retrouvent en charge de ces situations et ont peu de marge de manœuvre pour les résoudre.

### Collaboration renforcée avec les membres du TSN

La mise en place du TSN Council a sans nul doute permis d'améliorer encore l'accompagnement proposé en tirant profit des ressources et synergies existantes.

La mise en lien et le partage régulier avec les autres instances du TSN ont permis d'acquérir une meilleure compréhension réciproque des missions et rôles de chacune et chacun et d'accompagner au mieux les étudiant.es, doctorant.es et le personnel concerné.

### Formations

Les formations proposées dans le cadre du TSN ont permis une compréhension de notions clés telles que les bases légales (obligations de l'employeur, des managers en lien avec les risques psychosociaux etc.) et les risques psychosociaux en général. Ce travail d'information devra être poursuivi pour s'assurer d'une bonne compréhension de notions clés par la Communauté.

### Une confiance renforcée dans les Ressources Humaines

Cette Année encore et de façon générale, le lien de confiance entre les collaboratrices et collaborateurs et leurs RRH est bien établi.

Les managers expriment souvent se sentir soutenus par leurs RRH dans la gestion de situations sensibles.

Néanmoins, certains membres du personnel ont encore le sentiment que leurs RRH ne sont pas neutres et sont plutôt « *du côté du management* ».

Les pratiques RH face à certaines problématiques mériteraient d'être pleinement alignées, ce qui ne pourrait que renforcer la confiance du personnel.

### Coopération avec le Respect Compliance Officer (RCO)

L'entrée en fonction du RCO semble avoir été perçue très favorablement par les Consultant.es qui ont généralement évoqué un accueil sécurisant et professionnel.

S'agissant de la Personne de Confiance, la collaboration avec le RCO a été positive et a permis un traitement concerté (avec l'accord des Consultant.es), rapide et adapté de situations sensibles qui nécessitaient une prise en charge rapide.

Le fait qu'il soit offert aux plaignant.es de rencontrer le RCO de façon confidentielle avant leur éventuel dépôt de plainte est très apprécié. Cela permet de les informer et de les rassurer quant à la suite car ils éprouvent souvent beaucoup de craintes en lien avec de telles procédures.

Certains aspects de la procédure dite « *formelle* » mise en œuvre par le RCO mériteraient d'être clarifiés afin d'éviter toute confusion dans l'esprit de la Communauté à ce stade de la procédure.

### Légère baisse des Cas juridiques, réglementaires, financiers et de conformité

Le nombre de nouveaux cas dans cette catégorie de Cas juridiques, réglementaires, financiers et de conformité est en légère baisse avec 16 nouveaux cas cette Année.

Ces Cas proviennent en majorité du Personnel administratif et des Doctorant.es comme l'année dernière.

On trouve ici une majorité d'allégations de Harcèlement moral et 4 allégations de Harcèlement sexuel qui ont été traités avec la plus grande diligence.

#### Enquête de satisfaction

Une enquête de satisfaction anonyme a été adressée aux Consultant.es. 51 d'entre ces personnes ont répondu cette Année.

Cette enquête s'est avérée très positive, 47 répondant.es se déclarant très satisfait.es ou satisfait.es du service et 4 se déclarant insatisfait.es.

Les personnes insatisfaites n'ont pas expliqué la raison de leur insatisfaction.

Le Service de Personne de Confiance permet de solutionner des conflits et problématiques en amont, et ce, avant que la situation ne devienne risquée tant du point de vue de l'organisation que du point de vue de ses collaboratrices et collaborateurs.