

# EN SITUATION de:

- Agression ou contrainte sexuelle
- Bore out
- Burnout
- Charge de travail inadéquate
- Conditions de travail inadéquates
- Conflits
- Difficulté avec l'environnement social
- Discrimination
- Exclusion
- Harcèlement sexuel ou sexiste
- Idées suicidaires
- Isolement
- Manque de clarté dans les rôles et responsabilités
- Malaise
- Mobbing
- Problème d'organisation du travail ou des études
- Problème de communication
- Stress négatif
- Violence physique
- Violence verbale

 **ÉTUDIANTE / ÉTUDIANT**

 **DOCTORANTE / DOCTORANT**

 **MEMBRE DU PERSONNEL ACADÉMIQUE / SCIENTIFIQUE / CORPS PROFESSORAL**

 **MEMBRE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF OU TECHNIQUE**

## Confidentialité :

La confidentialité est préservée, dans le respect des obligations légales et professionnelles

## Sources :

Directive sur les risques psychosociaux (LEX 1.8.3)  
Directive sur le processus de lancement d'alerte à l'EPFL (LEX 1.8.1)

**URGENCE & SECOURS**  
7j/7 - 24h/24

**115**  
Depuis une ligne fixe EPFL

**021 693 30 00**  
Depuis un téléphone privé

**SOS**  
Depuis l'app EPFL Campus

## POUR OBTENIR de l'aide

### Réseau Soutien & Confiance (Trust & Support Network - TSN)

SOUTIEN PROFESSIONNEL

#### Conseil et orientation



Consultation sociale / Consultation psycho-thérapeutique\* (CHUV)



Personne de Confiance\* / Bureau de l'égalité / Aumônerie / Consultation infirmière\*



Ressources humaines / Médecine du travail

\*Instance externe

SOUTIEN INSTITUTIONNEL

#### Dialogue et action managériale



Professeur-e / Direction de section

Directeur-trice de thèse (PI) /  
Direction du programme doctoral /  
Vice-présidence associée pour  
l'éducation doctorale / Responsable RH



Responsable hiérarchique /  
Professeur-e / Direction d'institut /  
Décanat / Responsable RH



Responsable hiérarchique /  
Professeur-e / Vice-président-e  
ou adjoint-e / Responsable RH


SOUTIEN DE RÉFÉRENCE

#### Ecoute et relais

- Associations
- Partenaires sociaux
- Mentors
- Coachs
- Délégué-es de classe
- Assistant-es administratif-ves
- Assistant-es étudiant-es
- Peer2Peer Counselling
- Safe Space
- Etc.



## POUR SIGNALER UN CAS

Personne directement concernée (LEX 1.8.3) 

INSTANCE INTERNE

### Respect Compliance Office (RCO) [respect@epfl.ch](mailto:respect@epfl.ch)

#### 1. Le Respect Compliance Officer est disponible pour un entretien préliminaire :

- Entretien informel et confidentiel pour clarifier la procédure (optionnel)
- Possible activation des instances du TSN pour rechercher une solution consensuelle

#### 2. Si décision de porter plainte :


- Détermination sur la recevabilité de la plainte et information à la personne plaignante
- Plainte analysée et traitée de manière confidentielle, neutre et indépendante par le Comité du RCO
- Possible prise en charge financière de 5 à 10 séances de soutien psychologique
- Si besoin, mesures conservatoires et de protection

#### 3. Recommandations possibles :

- Accompagnement RH / médiation / rappel des règles aux parties / activation d'une procédure disciplinaire (pour les étudiant-es, via la Commission disciplinaire) ou administrative
- Ouverture d'une enquête externe si besoin d'approfondir et de vérifier les faits allégués

#### 4. Si aucune enquête externe n'est requise :

- Clôture du cas et information aux parties

Personne témoin (LEX 1.8.1) 

INSTANCE EXTERNE

### Ombudsperson [contact@salomepreille.ch](mailto:contact@salomepreille.ch)

- Examine tout signalement de dysfonctionnement grave de la part de membre(s) de l'EPFL
- En fonction des faits allégués, l'Ombudsperson peut recommander à la Présidence de l'EPFL l'ouverture d'une enquête externe

## ENQUÊTE EXTERNE

### Si recommandation par le RCO ou l'Ombudsperson

INSTANCE EXTERNE

#### 1. Le RCO / l'Ombudsperson établit un rapport pour la Présidence de L'EPFL :

- Contient le résumé des faits, les mesures prises, recommandation d'enquête

#### 2. Enquêtes ordonnées par la Présidence de L'EPFL :

- Diligentées conformément aux dispositions légales fédérales
- Menées par des expert-es externes indépendant-es
- Suivies par les Affaires juridiques
- Durée : objectif 3 mois maximum, avec possible extension selon la nature du cas
- Communication aux personnes impliquées concernant l'ouverture de l'enquête, son déroulement puis son résultat

#### 3. Rapport de fin d'enquête et recommandations à la Présidence

## ACTIONS ET SUIVI

### Selon le rapport de fin d'enquête

La Présidence de l'EPFL prend toutes les dispositions ou décisions justifiées par les faits établis. Exemples :



Blâme, suspension, exmatriculation



Avertissement, action(s) managériale(s), résiliation des rapports de travail