

Directive sur le processus de lancement d'alerte à l'EPFL

du 14 août 2017, état au 1^{er} janvier 2025

LEX 1.8.1

La Direction de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne,

vu l'article 22a de la [Loi sur le personnel de la Confédération \(RS LPers 172.220.1\)](#),
vu l'article 4 alinéa 2 des [Directives du Conseil des EPF sur le traitement des signalements faits par des personnes relevant du Domaine des EPF et concernant des comportements juridiquement ou éthiquement incorrects](#),

arrête :

Section 1 Dispositions générales

Article 1 Objectifs

¹ La présente directive a pour but de mettre en place un dispositif et une procédure de lancement d'alerte (« whistleblowing ») pour le signalement de dysfonctionnements graves au sein ou en relation avec l'EPFL.

² Le signalement d'un dysfonctionnement est dans l'intérêt de l'EPFL et est conforme aux bonnes pratiques de gouvernance d'entreprise.

³ L'objectif de la présente directive est également de protéger la personne qui effectue le signalement et de préserver l'EPFL d'éventuels signalements effectués de mauvaise foi qui détérioreraient le climat de travail.

⁴ La procédure en place tend à préserver la personnalité et les droits des parties en cause et à fournir une analyse et des réponses claires et circonstanciées à la Direction de l'EPFL, voire au Conseil des EPF.

Article 2 Objet

L'objet de la présente directive est de désigner les instances susceptibles d'être saisies pour effectuer un signalement concernant un comportement présumé juridiquement ou éthiquement incorrect, et de régler la procédure interne à l'EPFL relative au traitement de tels signalements.

Article 3 « Compliance Guide » et champ d'application de la Directive

¹ L'EPFL a édité un « Compliance Guide¹ » permettant d'orienter sur les règles, usages et bonnes pratiques en vigueur au sein de l'EPFL et qu'il faut respecter en vue de garantir les valeurs de l'EPFL et l'accomplissement de ses missions.

² Quiconque peut signaler un comportement présumé juridiquement ou éthiquement incorrect dont il a eu connaissance dans le cadre de son activité au sein de l'EPFL. Si la personne entend par contre dénoncer un agissement dont elle est elle-même victime et qui l'affecte dans sa santé physique et mentale ou sa personnalité, elle est priée de se référer à la Directive sur les risques psychosociaux (LEX 1.8.3) applicable en l'espèce.

¹ https://www.epfl.ch/about/overview/wp-content/uploads/2019/12/ComplianceGuideEPFL_FR.pdf

Article 4 Organes compétents

¹La personne qui effectue le signalement peut notamment s'adresser à l'une des instances suivantes :

- si elle ou il est collaboratrice ou collaborateur :
 - Supérieure ou supérieur hiérarchique ;
 - Responsable RH ;
 - Ombudsperson de l'EPFL ;
 - Service d'ombudsman du Conseil des EPF (<https://ethrat.ch/fr/conseil-des-epf/service-dombudsman/>) ;
 - Cellule de Whistleblowing du Contrôle fédéral des finances (CDF) (<http://www.whistleblowing.admin.ch>).
- si elle ou il est doctorante ou doctorant:
 - Directrice ou directeur de thèse
 - Mentor ;
 - Directrice ou directeur de programme ;
 - Vice-présidente ou Vice-président associé DLE ;
 - Service des affaires étudiantes ;
 - Responsable RH ;
 - Ombudsperson de l'EPFL ;
 - Service d'ombudsman du Conseil des EPF (<https://ethrat.ch/fr/conseil-des-epf/service-dombudsman/>) ;
 - Cellule de Whistleblowing du CDF (<http://www.whistleblowing.admin.ch>).
- si elle ou il est étudiante ou étudiant:
 - Service des affaires étudiantes ;
 - Ombudsperson de l'EPFL ;
 - Cellule de Whistleblowing du CDF (<http://www.whistleblowing.admin.ch>).
- si elle ou il est Professeure ou Professeur :
 - Doyenne ou Doyen ;
 - Vice-présidente ou Vice-président académique ;
 - Ombudsperson de l'EPFL ;
 - Service d'ombudsman du Conseil des EPF (<https://ethrat.ch/fr/conseil-des-epf/service-dombudsman/>) ;
 - Cellule de Whistleblowing du CDF (<https://www.bkms-system.ch/bkwebanon/report/clientInfo?cin=5efk11&c=-1&language=fr>).

La personne peut obtenir de l'aide au sujet de l'opportunité et de la forme de sa plainte auprès du Réseau soutien et confiance (TSN).

²Par ailleurs, toute collaboratrice ou collaborateur de l'EPFL, qui constate dans l'exercice de ses fonctions un comportement constitutif d'un crime ou d'un délit poursuivi d'office, a le devoir de les dénoncer conformément à l'[art. 22a de la Loi sur le personnel de la Confédération \(LPers\)](#). Les dispositions légales instituant un droit de refuser de témoigner sont réservées ([Art. 22a LPers](#)).

Section 2 Procédure de traitement des signalements

Article 5 Champ d'application

Les présentes règles de procédure s'appliquent à l'Ombudsperson de l'EPFL et aux autres instances internes. Les procédures utilisées par les instances externes² à l'EPFL figurent sur leur site internet respectif.

Article 6 Forme du signalement

La personne qui entend effectuer le signalement rédige son rapport par écrit (par exemple via le formulaire établi à cet effet, tel que présenté à l'Annexe 1 de la présente directive), l'objectif étant que les signalements soient effectués de manière aussi concrète et précise que possible. En règle générale, le rapport est signé du nom de son auteure ou auteur.

Article 7 Confidentialité

La confidentialité de la démarche et des informations de la personne qui effectue le signalement est autant que possible sauvegardée. Néanmoins, la confidentialité est exclue dans les cas où la divulgation de l'information est obligatoire en vertu de dispositions juridiques ou de régulation, de procédures judiciaires ou encore lorsqu'il s'agit de préserver les intérêts prépondérants de l'EPFL ou du public (notamment en cas d'infraction pénale ou de dommage causé à l'EPFL ou à des tiers). L'identité de la personne qui effectue le signalement est également dévoilée aux personnes en charge de la procédure.

Article 8 Récusation

Toute personne appelée à traiter un signalement et qui, pour des motifs personnels, pourrait être influencée dans son indépendance ou son impartialité à l'égard de la personne mise en cause, doit spontanément se récuser (Art. 10 PA).

Article 9 Garantie – Bonne foi – Soutien psychologique

¹ Si le signalement répond aux règles de la bonne foi, l'EPFL met tout en œuvre pour que la personne qui l'effectue ne subisse aucun préjudice professionnel du fait de sa démarche et puisse le faire sans crainte d'intimidation, de représailles ou de discrimination. En cas de stress important ou de difficultés psychologiques, la personne qui a procédé au signalement peut requérir auprès du Respect Compliance Officer³ une aide sous la forme de 5 séances de suivi psychologique auprès d'une ou d'un thérapeute agréé (par le corps professionnel concerné). Il est par ailleurs interdit de licencier une employée ou un employé en raison du signalement formulé.

² Si le signalement est formulé de mauvaise foi ou dans le dessein de nuire, l'EPFL se réserve toutefois le droit de prendre des sanctions.

³ La personne mise en cause peut requérir auprès du Respect Compliance Office une aide sous la forme de 5 séances de suivi psychologique auprès d'une ou d'un thérapeute agréé (par le corps professionnel concerné). En cas de besoin justifié, ce nombre de séances peut être porté à dix. La prise en charge financière d'un tel soutien par l'EPFL ne sera cependant pas offerte si la personne mise en cause est, à l'issue de la procédure, jugée responsable d'une atteinte à la personnalité ou à la santé.

² Cellule de Whistleblowing du CDF et Service d'ombudsman du Conseil des EPF.

³ <https://www.epfl.ch/about/respect/fr/respect-compliance-office/>

Article 10 Recevabilité

A la réception d'un signalement, l'instance saisie en examine la recevabilité. L'éventuel anonymat de la personne qui effectue le signalement ne constitue pas *per se* un motif d'irrecevabilité. Si le signalement est jugé irrecevable, l'organe saisi en informe l'auteure ou l'auteur. Si le signalement est considéré comme une plainte au sens de la Directive 1.8.3 sur les risques psycho-sociaux, l'instance saisie la transfère au Respect Compliance Office.

Article 11 Information de la Présidente ou du Président de l'EPFL

Si le signalement est jugé recevable, l'organe saisi établit un rapport à l'attention de la Présidente ou du Président de l'EPFL au plus tard dans les 60 jours à compter de la réception du signalement, contenant notamment les éléments suivants :

- bref exposé des faits ;
- cas échéant, propositions en vue d'investigations complémentaires, soit via un audit, soit via une enquête administrative⁴ ou disciplinaire⁵ ;
- en cas de propositions d'investigations complémentaires, propositions concernant l'organe à qui les confier, soit interne (Direction des Affaires juridiques), soit externe (Ombudsperson de l'EPFL, mandataire tiers, audit interne du Conseil des EPF, CDF)
- propositions sur les moyens à mettre en œuvre dans le cadre des investigations précitées (par exemple levée du secret de fonction de collaboratrices ou collaborateurs) ;
- si la situation l'exige, propositions relatives à la saisine immédiate d'autorités tierces (autorités d'instruction pénale notamment) ou à des mesures immédiates.

En toute hypothèse, les investigations ordonnées par la Présidente ou le Président de l'EPFL sont supervisées par la Direction des Affaires juridiques et gérées de façon indépendante par l'organe mandaté.

Article 12 Procédure

¹ Les enquêtes administratives et disciplinaires sont diligentées conformément aux dispositions de l'[Ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration \(art. 27a à 27j - RS 172.010.1\)](#), de l'[Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF \(art. 58 et art 58a - RS 172.220.113\)](#), ainsi qu'aux articles 11 à 17 de la présente directive. Les enquêtes pour allégation de *scientific misconduct* sont diligentées conformément à l'[Ordonnance sur la procédure à suivre en cas de manquements à la probité scientifique \(LEX 3.3.3\)](#).

² Pour les signalements visant des étudiantes et étudiants, les organes désignés dans l'[Ordonnance de l'EPFL sur les mesures disciplinaires](#) sont exclusivement compétents.

Article 13 Droit d'être entendu

¹ Au cours de l'enquête, la (les) partie(s) mise(s) en cause peuvent se faire assister et représenter par une personne de leur choix. Le droit d'être entendu leur est garanti.

² La (les) personne (s) mise (s) en cause est /sont régulièrement informée (s) sur l'état de la procédure par la Direction des Affaires juridiques.

⁴ Voir art. 27a à 27j de l'[Ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration \(OLOGA\) RS 172.010.1](#)

⁵ Voir art. 58a de l'[Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF \(Oper-EPF\) RS 172.220.113](#)

Article 14 Obligation de témoigner

Toute collaboratrice ou tout collaborateur susceptible de détenir des informations utiles à l'enquête est tenue de témoigner ; elle ou il ne doit subir aucun préjudice du fait de sa déposition. Cas échéant, elle ou il est libéré du secret de fonction, conformément à l'article 11 ci-dessus.

Article 15 Procès-verbal

Les auditions sont verbalisées et signées par les personnes entendues.

Article 16 Rapport de fin d'enquête et recommandations

L'enquête fait l'objet d'un rapport qui contient un exposé des faits recueillis durant l'instruction, ainsi que leur appréciation. Avant la rédaction de ce rapport de fin d'enquête, l'organe en charge de l'investigation permet à la (aux) personne (s) mise (s) en cause de consulter le dossier contenant les pièces et témoignages réunis et lui (leur) impartit un délai pour se déterminer et, cas échéant, faire valoir ses (leurs) propres moyens de preuves. Une fois le rapport d'enquête établi, l'organe saisi le transmet à la Présidente ou au Président de l'EPFL avec un préavis sur les mesures à prendre, le cas échéant.

Article 17 Décisions et sanctions

¹ La Présidente ou le Président de l'EPFL prend toutes les dispositions ou décisions justifiées par les faits établis.

² Les sanctions sont notamment prévues par l'[Ordonnance sur le personnel du domaine des Ecole polytechniques fédérales](#) ou l'[Ordonnance de l'EPFL sur les mesures disciplinaires](#); celles-ci vont de l'avertissement à la résiliation des rapports de service et, pour les étudiantes et étudiants, du blâme à l'exmatriculation pour les doctorantes et doctorants ou à l'exclusion pour les étudiantes et étudiants Bachelor et Master.

³ La voie de recours est régie par l'art. 37 de la [Loi fédérale du 4 octobre 1991 sur les écoles polytechniques fédérales](#).

Article 18 Droit applicable à titre supplétif

La présente Directive se fonde à titre de droit supplétif sur l'[Ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration \(OLOGA\)](#) et la [Loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative \(PA\)](#).

Article 19 Péremption

Il n'est pas entré en matière sur des dénonciations qui se réfèrent à des événements datant de plus de 5 ans, sous réserve de délais de péremption plus longs prévus par la loi.

Section 3 Entrée en vigueur

Article 20 Entrée en vigueur

La présente Directive, entrée en vigueur le 14 août 2017 a été révisée le 18 août 2019 (version 1.1) et le 1^{er} juin 2023 (version 1.2), ainsi que le 1^{er} janvier 2025 (version 1.3)

Au nom de la Direction de l'EPFL:

La Présidente :
Anna Fontcuberta i Morral

Directrice des Affaires juridiques :
Françoise Chardonnens

ANNEXE 1

FORMULAIRE DE SIGNALLEMENT

I. Vos coordonnées

Prénom :

Nom :

Adresse :

No de téléphone :

Email :

Statut (collaboratrice ou collaborateur / doctorante ou doctorant/ étudiante ou étudiant/ Professeur ou Professeure) :

II. Qui ?

Mise ou mis en cause :

III. Quoi ?

Genre d'événement(s):

IV. Où ?

Lieu où s'est produit l'événement constaté :

V. Quand ?

Date :

Heure (si applicable) :

VI. Autres particularités

Avez-vous des précisions à apporter ? Disposez-vous d'éléments fondant vos soupçons (documents, photos, etc) ?

Date :

Signature :