

N/réf : SW/AR

## Procès-Verbal de la 347<sup>ème</sup> séance de l'Assemblée d'Ecole du vendredi 1<sup>er</sup> mars 2024

---

**Présences** Adrian Woyke, E  
Aleksandra Radenovic, Ens  
Baptiste Lecoeur, E  
Consuelo Antille, CAT  
Emad Oveisi, CI  
Frédéric Dreyer, CAT  
Lena Vogel, E  
Marcia Gouffon, CAT  
Marco Picasso, Ens  
Maria Sivers, CI  
Marta Divall, CAT  
Nicola Spoletini, E  
Pamina Winkler, CI  
Sandrine Gerber, Ens

Kristin Becker, Déléguée des 2 AE au CEPF  
Sabrina Wuilleret, Assistante administrative AE

**Excusé** Antoine Hoffmann, CI  
Franz-Josef Haug, Ens

**Absent** Frédéric Rauss, Mediacom

---

### Ordre du jour

#### **Membres AE; la séance débute à 12h00**

- Accueil
- Adoption de l'ordre du jour
- Adoption du PV de la 346<sup>ème</sup> séance
- Vote de l'AE concernant un 3<sup>ème</sup> mandat de Kristin Becker van Slooten – Déléguée au CEPF
- Discussion avec notre Déléguée au CEPF
- Communications du Bureau de l'AE
- Consultations
- Divers et propositions du jour

#### **Membres AE et Invité.es (13.15 - 14.15)**

- 13:15 - 14:15 – Echange avec Emmanuel Noyer, Respect and Compliance Officer / Ines Ariceta Ayestaran, responsable du Trust and Support Network / Ofelia Tursi, chargée de projet pour TSN et coordinatrice du Respect Compliance Office
-

## 1. Accueil

Séance en hybride ouverte à 12h15 par Aleksandra Radenovic, Présidente de l'AE.

## 2. Adoption de l'ordre du jour

L'ordre du jour est adopté.

## 3. Validation du PV de la séance 346

Le PV est adopté par l'ensemble des membres présents.

## 4. Vote de l'Assemblée d'école

L'ensemble des membres présents ont voté à l'unanimité (13 voix) et confirmé la candidature de Kristin Becker van Slooten pour un troisième mandat en tant que déléguée au CEPF. L'homologue de l'AE – la Hochschulversammlung à l'EPFZ – procédera au vote prochainement. Si leur vote est favorable, une lettre commune des deux Assemblées sera envoyée pour confirmation au Conseil des EPF.

## 5. Discussion avec notre Déléguée au CEPF

### Domain meeting February 7, 2024

#### *Increase of fee for students with foreign baccalaureates*

Michael Hengartner proposes to triple the fees for foreign students. At the domain meeting Martin Vetterli and Joël Mesot were very critical, difficult to foresee how the external ETH Board members will react. An increase would imply a modification of the ordinance on fees, so there would be consultation. AGEPoly and VSETH are strongly opposed, they contacted the ETH Board members and will prepare position papers, which will be distributed by KB to the ETH board next week. AE will co-sign the position paper of AGEPoly.

### ETH Board meeting March 6 and 7, 2024

The ETH Board will allocate the budget for 2025. If the announced budget cut of 100 MCHF is confirmed by parliament, the 2025 budget will be lower than the 2024 budget.

## 6. Communication du Bureau AE

- RESCO – Bruno Rossignol : mise à jour : le Bureau AE a reçu le 21.02 les documents présentés en séance en direction le 23.01, à la direction générale. Retour de la part de la direction générale attendu en mai, afin de pouvoir aller de l'avant avec une des stratégies 20/40 proposés // future tender of the shop/food point replacing "The Negoce" at CM building. AE doit se préparer et être présent lors de la conception du futur appel d'offres du magasin/point de restauration qui remplacera "le Negoce" dans le bâtiment CM.
- Michael Hengartner – Président du Conseil des EPF – souhaite avoir un échange avec les Bureaux des Assemblées d'écoles (HV et AE) au sujet du projet de réorganisation du domaine des EPF « Organisation et structure du domaine des EPF ». Le rdv aura lieu avant fin mars 2024.
- AE-HV : rencontre annuelle des 2 assemblées d'écoles confirmée le 5 novembre 2024 sur le site de l'EPFL. Les thèmes du jour seront discutés une première fois le 4 mars entre les 2 Bureaux (HV/AE) pour préparer une ébauche de programme. Les membres actuels de l'AE sont invités à exprimer leurs suggestions dès à présent.
- Elections aux Conseils de facultés/collèges et à l'AE 2024 : discussion des divers canaux de communication – annonce du calendrier.
- Projet de création d'une Commission du personnel à l'EPFL: mise à jour : Aleksandra avait reçu l'information des RH (M. Wannier & V. Demeuse) que le service travaillait sur le sujet. Rien de nouveau.

## 7. Consultations

- Plan stratégique et de développement de l'EPFL 2025-2028  
GT : Marco - Antoine H. - Nicola - Frédéric (Deadline 22.04.2024)

- Révision des Conditions générales CAMIPRO - LEX 1.5.8 GT  
GT : Sandrine - **Pamina** - Baptiste - Frédéric (Deadline 14.03.2024)
- Révision sur le processus d'admission à l'EPFL  
GT : **Sandrine** – Consuelo – Emad – Nicola (Deadline 30.03.2024)
- Nouvelle Directive sur la mention de l'excellence au Master  
GT : TBD (Deadline 29.04.2024)

## 8. Divers et propositions du jour

N/a

## 9. Echange avec Emmanuel Noyer, Respect and Compliance Officer / Ines Ariceta Ayestaran, responsable du Trust and Support Network / Ofelia Tursi, chargée de projet pour TSN et coordinatrice du Respect Compliance Office

=> Pour plus de détails concernant les réponses ci-dessous, se référer au support de présentation ci-joint (slides).

### Questions envoyées à l'avance :

- Marco: During the 2017-2021 period, it seems that grievances against professors have increased, leading to administrative inquiries, which left marks. In most of the cases APEL was aware of, professors were cleared. APEL thinks these grievances escalated too quickly and should have been solved at the lowest level (doctoral school or human resources). Your impression ?  
[The new support and complaint procedure \(TSN and RCO\) aims to prevent and handle situations before external investigations are open. TSN and RCO maintain strict confidentiality regarding situations they manage.](#)
- Consuelo: What are the links, communication and follow-up about cases between HR, TSN, LEGAL Affairs and personne de confiance. Is a case reported to HR considered as important and to be followed up? Often, people go to HR (as the first entry point) to report issues in relation with another person, and there is no follow-up. This is not acceptable. Can you please clear up the whole process, and the roles of everybody. Any case, even if not a formal complaint, should be listened to and reported so it is known, and the person feel heard and supported.  
[Thanks for reviewing the slides on TSN. HR is part of TSN.](#)
- Aleksandra:
  - In my efforts to maintain the lab's operational standards (experimental lab), I often require assistance with tasks such as cleaning, safety, repairs, and equipment management. Traditionally, these tasks have been a collective responsibility, including students' participation. However, in the last 4 years I am hesitant to request their involvement for fear of being perceived as overbearing and pressuring. To avoid potential conflict with students related to these requests, to date, I have relied heavily on the support of our wonderful administrative and technical assistants to manage these responsibilities. While this arrangement has temporarily alleviated the issue, also working on those tasks myself over weekends, I feel it is not a sustainable solution, nor does it align with the values of collective responsibility and engagement that I believe are essential to our academic community. The current situation has significantly strained my mental and physical well-being. Observing the challenges faced by my colleagues in similar situations has further compounded my concerns, leading to a sense of disillusionment and moral distress.  
[Not really within TSN nor RCO's perimeter. EPFL's senior management recently discussed this topic and suggested creating discussion spaces with peers and creating best practices.](#)
  - In addition, I am NOT AN ANONYMOUS mentor as I believe in transparency and accountability, and as such, I have openly discussed my stance on these issues with doctoral programs and declared

non-anonymity- I was transparent with my mentees, ensuring that my approach to mentorship is clear and understood. Shall I be concerned and not allowed to mentor?

[The EDOC mentoring program does not fall within TSN nor RCO's perimeter. Please refer to EDOC.](#)

- Maria:
  - To the best of my knowledge, information regarding appeals to the RCO should remain confidential - what happens if the RCO breaches this rule? Who is held accountable?
  - How is the situation resolved if a complaint is lodged against one of the RCO committee members?
  - The RCO can provide paid psychological support to appellants. However, there is no information available about this. How is this process carried out?
  - Do you personally respond to letters from appellants or only to emails addressed to the official RCO email?
  - What measures do you take in the case of hard-to-prove bullying when there is no tangible evidence? What happens to the appellant who continues to work in the same place, and RCO intervention could worsen the situation? What measures do you take?
  - One of the rules of academic career progression is recommendations from a former supervisor - what happens if the supervisor refuses to provide such a letter or is willing to give a negative one with or without the RCO's intervention?
  - Where can one lodge complaints against the actions of the RCO?  
[Please see below for more specific answers regarding RCO's work.](#)
- Marta: My experience with a large international group is that everybody has different expectations and norms. It would be very important to set rules (not compressible) DOS and DON'Ts and guidelines on communication in general in order to have something to come back to in an argument at lower level. Training of both students/TA's and professors on soft skill, management and time management should be offered if not mandatory. I also feel the need to create a flowchart of actions and responsibilities with a closed loop of actions in order to give confidence to people, that if they start a long and painful process of complaint, they will get somewhere.  
[Please see all trainings proposed by TSN. It is an important focus and we will continue this work.](#)

## Questions du Conseil de faculté IC (envoyées à l'avance) :

- What are concrete steps TSN and the RCO can take when they are aware of clear misconduct from members, particularly in the case of:
  - scientific frauds [scientific ombudsperson- sexual harassment for a formal complaint contact RCO and for support contact TSN](#)
  - sexual assault [for a formal complaint contact RCO and for support contact TSN](#)
  - mobbing [for a formal complaint contact RCO and for support contact TSN](#)
  - moral harassment [for a formal complaint contact RCO and for support contact TSN](#)
  - racism [for a formal complaint contact RCO and for support contact TSN](#)
  - sexism [for a formal complaint contact RCO and for support contact TSN](#)
  - queerophobia (transphobia, homophobia, etc.) [for a formal complaint contact RCO and for support contact TSN](#)
  - ableism [for a formal complaint contact RCO and for support contact TSN](#)

And does it depend on:

- proofs collected
- status of the accused
- status of the victim

knowing that the current legal system is behind its time  
(#rapeof11minutesisshortenoughtobeconsideredlessimportant)

Yes, and several other factors play a critical role such as the context, vulnerability, severity, repetition, impact.

- Why do instances such as the Person of Trust not cover all \*participants\* in events at EPFL (from associations, EPFL itself, etc.) regardless of whether they are affiliated with campus? What if an external guest harasses an EPFL student during an EPFL event? What if an EPFL student harasses another EPFL student on an off-campus social setting?

Events involve EPFL's security and specific prevention measures. Person of Trust's perimeter involves the whole EPFL community, including students. Associations are independent entities, and it is not the Person of Trust's role to handle their internal problems.

## Questions-remarques complémentaires lors de la rencontre du 1<sup>er</sup> mars :

**Mobbing** : Le mobbing est l'un des challenges les plus délicats à appréhender, en particulier à cause de la complexité de la en raison de la complexité de la vérification des preuves. En notre qualité de RCO, nous assumons une obligation de moyens et non de résultats, en nous engageant à agir pour instaurer les mesures protection nécessaires.

Il est fondamental de reconnaître que chaque plainte soumise est le symptôme d'une problématique au sein de notre communauté, ce qui nous confère le devoir d'intervenir avec diligence. Face à l'absence de preuves tangibles de harcèlement, nous disposons néanmoins d'un éventail de mesures pour apporter notre soutien et accompagnement aux individus affectés comme l'organisation de sessions de formation ou de coaching personnalisés, ou si faisable, une réaffectation dans un nouveau cadre de travail.

En outre, nous soulignons l'importance du bien-être mental de notre communauté. À ce titre, le RCO offre la prise en charge financière d'un soutien psychologique pour assurer que les personnes touchées puissent recevoir l'aide professionnelle nécessaire. Cette initiative reflète notre engagement à promouvoir un environnement de travail sain, respectueux et soutenant pour tous.

En ce qui concerne la réception de plaintes, y compris celles relevant dans les **labos expérimentaux** et impliquant des femmes, il est important de noter que nous ne disposons pas de données statistiques détaillées en la matière. Les plaintes que nous traitons embrassent une vaste gamme de contextes et de niveaux hiérarchiques, reflétant la diversité des situations auxquelles peuvent être confrontés les membres de notre communauté. Cela dit, une attention particulière est accordée à identifier et à comprendre les vulnérabilités spécifiques, y compris celles liées au genre, ainsi qu'à d'autres potentiels biais., nous restons vigilants et engagés à surveiller et à adresser toute forme de biais ou de discrimination au sein de notre institution.

**Clarification** : Le RCO intervient sur la base de plaintes formelles sur l'adresse [respect@epfl.ch](mailto:respect@epfl.ch), et non sur celle de rumeurs ou d'informations non vérifiées.

**À l'issue d'un processus** : Il est possible que l'une des parties, ou les deux, restent insatisfaites des conclusions. Le RCO peut émettre des recommandations à la hiérarchie concernée et peut également recommander l'ouverture d'une enquête disciplinaire ou administrative. Le RCO fait des recommandations et ne prend pas de mesures sans la ligne managériale. Ces recommandations sont ensuite appliquées et suivies par la ligne managériale. Les enquêtes externes suivent des règles fédérales et procédures en vigueur (LEX, CEPF, etc.), y compris pour des mesures telles que des sanctions, qui peuvent faire appel comme toute décision managériale ou disciplinaire.

**À propos de l'enregistrement des conversations et de la prise de photos** : Il convient de préciser que, conformément à notre cadre d'intervention, le RCO n'est habilité à procéder à l'enregistrement d'échanges qu'avec l'accord formel des parties impliquées. Ces enregistrements sont exclusivement destinés à la rédaction des procès-verbaux et sont systématiquement effacés une fois cette étape accomplie. Dès le premier entretien, nous assurons une approche basée sur la confidentialité Il est essentiel de souligner que, en dehors de ce cadre strictement défini, la législation interdit formellement à quiconque d'enregistrer ou de prendre des photos lors de conversations sans obtenir au préalable le consentement explicite de toutes les personnes concernées. Cette

règle vise à protéger la vie privée des individus et à garantir un environnement de confiance au sein de notre institution.

### **Droit de récusation :**

Dans le cadre de nos engagements envers l'intégrité et la transparence, il est essentiel de reconnaître et de traiter avec la plus grande attention tout potentiel conflit d'intérêt ou manquement éthique impliquant un membre de l'équipe du RCO. Nous comprenons l'importance de la confiance que vous placez en nous pour gérer des situations délicates et, en tant que tel, nous voulons assurer un processus équitable et impartial pour tous.

Si vous avez des raisons de croire qu'un conflit d'intérêt existe ou qu'une faute a été commise par un membre du RCO, nous vous encourageons à exercer votre droit de récusation. Cela signifie que vous pouvez demander formellement que la personne concernée soit écartée du processus d'examen de votre dossier. Votre demande sera examinée avec la plus grande sérieux, et des mesures appropriées seront prises pour garantir l'intégrité du processus d'évaluation et de résolution de votre cas. (LEX 1.8.3)

### **Compétence RCO :**

Le Respect Compliance Officer (RCO) joue un rôle essentiel dans la promotion et le maintien d'un environnement de travail et d'étude sécurisé et respectueux au sein de notre institution. À ce titre, le RCO est spécifiquement formé et mandaté pour intervenir dans plusieurs domaines critiques liés au respect et à l'intégrité personnelle, incluant :

- **Harcèlement sexuel** : Lutte contre toute forme de comportement non désiré de nature sexuelle, ou autre comportement fondé sur le sexe affectant la dignité de la personne.
- **Agression sexuelle** : Prise en charge des cas d'atteintes sexuelles commises avec ou sans violence, contrainte, menace ou surprise.
- **Mobbing et harcèlement morale** : Traitement des situations où une personne est harcelée de manière répétée et sur une période prolongée au travail, ce qui peut affecter gravement sa santé psychologique et son bien-être.

Le RCO possède les compétences nécessaires pour évaluer, conseiller et intervenir de manière efficace dans ces situations complexes. Cela inclut l'écoute active des plaignants ou témoins, la mise en place de mesures de protection, d'accompagnement et recommandations de sanctions si nécessaire.

Fin de séance à 14h15.