

Respect Compliance Office - Rapport Annuel 2025

Soumis à : Direction de l'EPFL

Source : Respect Compliance Office (RCO)

Version : Mai 2026

Ce rapport présente les activités du Respect Compliance Office (RCO) au cours de l'année 2025, conformément au cadre défini par la directive LEX 1.8.3 relative à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux à l'EPFL. Il passe en revue les principales évolutions institutionnelles de l'année, les tendances observées dans les cas traités et les enseignements tirés du fonctionnement du système. Il contribue également à la mémoire institutionnelle du système et à la compréhension de son évolution.

L'année 2025 s'inscrit dans un contexte plus large de transition institutionnelle et de réflexion sur le cadre de gestion des risques psychosociaux à l'EPFL.

RESPECT COMPLIANCE OFFICE - RAPPORT ANNUEL 2025**TABLE DES MATIÈRES**

Glossaire

- Gouvernance et structure du RCO
- Processus de traitement des cas
- Statistiques des cas 2025
- Évaluation des plaintes et résultats
- Promouvoir une culture de respect
- Enseignements tirés en 2025
- Conclusion et perspectives

Annexe I – Dates clés

Glossaire :

Alerte : Une alerte est un contact enregistré par le RCO concernant une situation spécifique, un incident unique ou plusieurs incidents connexes qui suscitent des préoccupations ou peuvent impliquer des risques psychosociaux ou des questions d'intégrité personnelle. Une alerte peut, ou non, donner lieu ultérieurement à une plainte formelle.

Cas : Toute situation formellement enregistrée par le RCO, y compris les plaintes formelles, les alertes et les demandes.

Classification : La première catégorisation d'une plainte formelle ou d'une alerte sur la base des premières informations reçues par le RCO.

Clôture du dossier : Clôture formelle d'un cas après évaluation.

Demande : Une demande est un contact enregistré par le RCO afin d'obtenir des informations, des éclaircissements ou des conseils sur le cadre applicable, les options de soutien disponibles ou les acteurs institutionnels concernés. Elle peut concerner une situation générale ou hypothétique, mais ne signale ni un incident particulier ni une situation préoccupante.

Enquête externe : Une enquête indépendante menée par un enquêteur ou un organisme externe, généralement dans le cadre d'une plainte formelle, lorsque les allégations exigent un examen impartial et approfondi des faits, outre le processus d'évaluation interne du RCO.

Entretien préliminaire : Un échange confidentiel avec le RCO avant toute démarche formelle.

Évaluation : L'évaluation structurée menée par le RCO pour comprendre une situation, examiner les informations disponibles, clarifier les faits et le contexte pertinents et déterminer les prochaines étapes appropriées dans le cadre applicable.

Impact : La portée de la situation : individuelle, collective ou institutionnelle.

LEX 1.8.3 : Directive sur les risques psychosociaux à l'EPFL

Mesures conservatoires : Mesures temporaires mises en œuvre ou recommandées au cours du traitement d'une plainte formelle, afin de préserver l'intégrité du processus de traitement des plaintes, le cas échéant.

Mesures de protection : Mesures provisoires mises en œuvre ou recommandées dans le cadre du traitement d'une plainte formelle ou d'une alerte, le cas échéant, afin de soutenir et de protéger les personnes concernées tout au long de la procédure.

Personne mise en cause : La personne visée par une plainte formelle.

Plaignante ou plaignant : La personne qui dépose une plainte formelle.

Plainte formelle : Plainte structurée déposée par une personne directement touchée selon la LEX 1.8.3.

Plainte non étayée : Une plainte formelle relevant du mandat du RCO, évaluée sur la base des informations recueillies, mais dont les faits ne peuvent être qualifiés de manquement, en vertu du cadre applicable.

Plainte non retenue : Une plainte formelle qui ne peut être admise ou poursuivie parce qu'elle ne relève pas du mandat du RCO, ne concerne pas une atteinte potentielle à l'intégrité de la personne au sens de la LEX 1.8.3 ou ne fournit pas suffisamment d'informations pour permettre au RCO d'évaluer l'affaire ou de la renvoyer à l'autorité compétente.

Qualification : L'évaluation finale d'une plainte formelle par le RCO, fondée sur les faits, le contexte et les informations disponibles. La qualification s'applique aux plaintes formelles, et non aux demandes ou aux alertes, à moins qu'une alerte ne devienne ultérieurement une plainte formelle.

TSN : Réseau Soutien et Confiance (Trust and Support Network).

Sommaire

En 2025, le Respect Compliance Office (RCO) a poursuivi ses activités en vertu de la LEX 1.8.3, à savoir le traitement des plaintes formelles, l'évaluation des alertes et la prise en charge d'autres cas sensibles liés à des risques psychosociaux ou à d'éventuelles atteintes à l'intégrité de la personne. Avec 99 nouveaux cas enregistrés en 2025, contre 84 en 2024, l'activité de RCO a continué de prendre de l'ampleur.

L'évolution la plus notable a été l'augmentation du nombre d'alertes, qui est passé de 41 en 2024 à 74 en 2025, tandis que le nombre de plaintes formelles a diminué de 38 à 21. Cette évolution peut indiquer que le RCO est de plus en plus utilisé non seulement pour déposer des plaintes formelles, mais aussi comme point de contact accessible et fiable pour soulever des préoccupations, demander des conseils ou discuter d'une situation avant de décider s'il convient de déposer une plainte formelle. Elle souligne également la nécessité d'une plus grande clarté du cadre conceptuel et d'une capacité suffisante du système à s'adapter à l'évolution de la nature et du volume des affaires portées devant le RCO.

Les données de 2025 indiquent également une nette amélioration du suivi des cas et de la réactivité globale. Un indicateur notable est la diminution du nombre de dossiers classés sans suite en raison de l'absence de réponse ou du désengagement de la plaignante ou du plaignant. Alors que cela représentait 17,9 % des plaintes formelles en 2024, aucune clôture de ce type n'a été enregistrée en 2025. Cela témoigne de l'adoption d'une stratégie de suivi plus proactive pour les plaignantes et plaignants qui n'ont pas répondu au départ, ainsi que d'une surveillance plus régulière et d'une communication plus claire tout au long du processus.

En outre, les mesures mises en œuvre ont également augmenté, passant de 53,6 % des plaintes formelles en 2024 à 61,9 % en 2025. À cela s'ajoute le fait que 87 % des cas enregistrés ont été clos dans un délai de trois mois (comme en 2024). Il s'agit là d'indicateurs qui suggèrent que le processus du RCO est devenu plus souple et plus efficace pour maintenir le contact avec les parties impliquées et apporter des réponses appropriées aux difficultés personnelles, professionnelles ou universitaires importantes.

L'année a également été marquée par d'importants développements institutionnels, notamment l'évaluation externe du système, le transfert du RCO au VPH et le renouvellement du Comité.

Les activités du Respect Compliance Office se fondent sur la LEX 1.8.3, qui définit le cadre de l'EPFL pour la prévention et la gestion des risques psychosociaux, y compris le harcèlement, les discriminations et les atteintes à l'intégrité personnelle. Dans ce cadre, le RCO agit comme un organe indépendant et confidentiel chargé d'évaluer les plaintes formelles et de conseiller l'EPFL sur les mesures appropriées. La directive assure également la coordination entre le RCO et le Réseau Soutien et Confiance (Trust and Support Network, TSN), permettant à la fois la mise en place de mécanismes d'accompagnement précoce et le lancement de procédures de plaintes formelles lorsque cela s'avère nécessaire.

Gouvernance : Comité RCO et unité RCO

Conformément à la LEX 1.8.3, le Comité RCO assure la surveillance et l'orientation stratégiques. Son organe opérationnel est l'unité RCO, qui gère le traitement des réclamations et soutient la mise en œuvre.

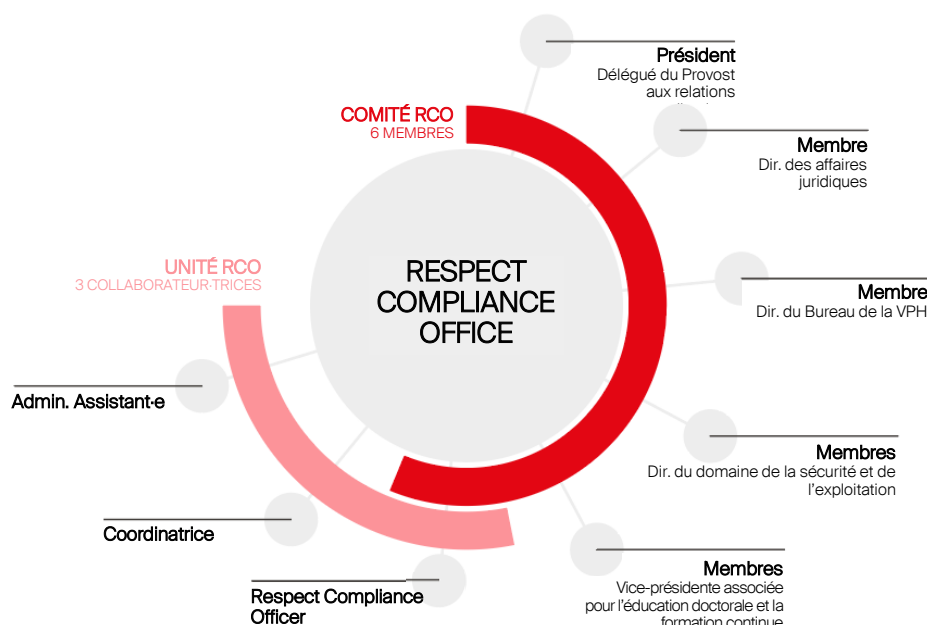
Tout au long de l'année 2025, le Comité composé de représentants des différents services de l'EPFL s'est réuni chaque semaine pour examiner les cas et émettre des recommandations. Tous les cas sont présentés par le Respect Compliance Officer au Comité, qui est collectivement responsable des suivantes :

- Évaluer la recevabilité des plaintes et des alertes : déterminer si un cas relève des risques psychosociaux tels que définis à l'article 4 de la directive LEX 1.8.3.
- Définir des actions appropriées : proposer des mesures appropriées telles que la médiation, la participation du domaine Expérience Employé-es ou les supérieur-es hiérarchiques, ou d'autres mécanismes d'appui adaptés au cas.
- Évaluer la nécessité de mesures provisoires : décider si des mesures de protection temporaires doivent être mises en place durant le traitement du cas (par exemple, régime de non-contact, aménagement temporaire de la supervision ou régime de travail alternatif).

Une attention particulière a été accordée au perfectionnement des procédures internes, à l'amélioration des pratiques de communication et à la clarification des rôles et des responsabilités respectifs dans le cadre de la gestion des plaintes.

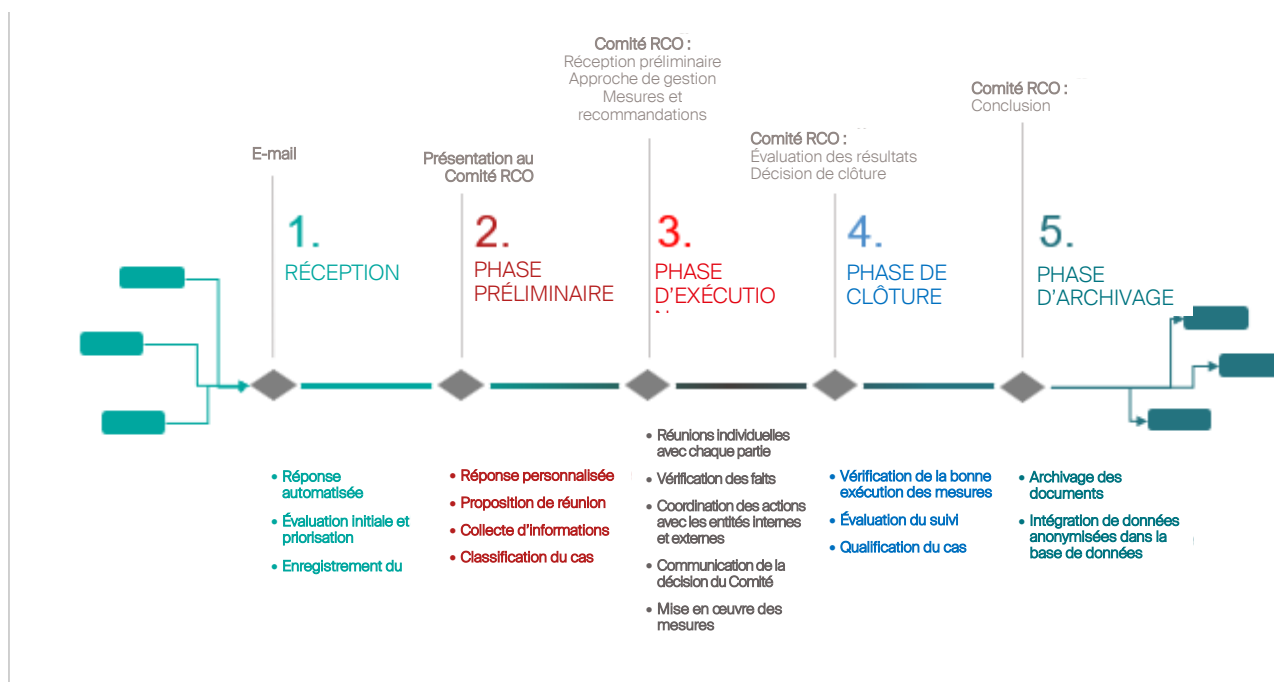
Composition du RCO

Les noms des membres du Comité sont publiés sur le [site internet de l'EPFL](#), ce qui garantit la transparence et l'accessibilité pour la communauté. L'année a été marquée par l'arrivée de trois nouveaux membres au sein du Comité, qui ont été progressivement intégrés à l'équipe.



Respect Compliance Officer	Emmanuel Noyer, depuis mai 2023
Président	Andreas Osterwalder, depuis 2025, Délégué du Provost aux relations estudiantines
Membre	Simon Brunschwig, depuis 2025, Directeur des affaires juridiques
Membre	Jessica Pallie, depuis 2025, Directrice du Bureau de la VPH
Membre	Eric du Pasquier, depuis 2018, Directeur du domaine de la sécurité et de l'exploitation
Membre	Anne-Marie Kermarrec depuis 2025, Vice-présidente associée pour l'éducation doctorale et la formation continue
Coordinatrice	Ofelia Tursi, depuis 2022

Traitement du cas



Chaque cas est traité avec un soin particulier, en tenant compte de son contexte spécifique et de son degré de sensibilité. Selon la situation, le RCO :

- informe et soutient les personnes concernées ;
- enregistre le cas et le classe comme plainte, alerte ou demande ;
- procède à une première évaluation et, le cas échéant, classe les questions soulevées ;
- assure, le cas échéant, la coordination avec les acteurs institutionnels concernés, tels que le domaine Expérience Employé-es, l'EDOC, les doyen-nés de faculté ou de collège ;
- met en œuvre ou recommande, le cas échéant, des mesures de protection ou conservatoires ;
- soutient un processus structuré de gestion des cas, y compris la qualification finale, le cas échéant.

La participation du Comité RCO aux principaux points de décision contribue à assurer la cohérence, le partage des responsabilités et la validation formelle du processus.

L'archivage des cas contribue également à l'apprentissage institutionnel grâce à la collecte de données et à l'établissement de rapports annuels, ce qui favorise l'amélioration continue du cadre de gestion des risques psychosociaux de l'EPFL.

STATISTIQUES DES CAS 2025

Vue d'ensemble

En 2025, le RCO a ouvert 99 nouveaux cas, dont 74 alertes, 21 plaintes formelles et 4 demandes. En outre, 14 cas ouverts fin 2024 sont restés actifs au cours de l'année 2025. D'après le tableau de suivi actuel, 5 cas restaient ouverts au 31 décembre 2025, dont 4 plaintes formelles et 1 alerte. La classification des cas a été affinée et formalisée en 2025 pour mieux refléter la diversité des situations portées à la connaissance du RCO. Cela comprenait la création d'une troisième catégorie : les demandes.

Classification

Le RCO classe les cas-portés à sa connaissance en trois grandes catégories, reflétant les différentes manières dont les membres de la communauté EPFL peuvent solliciter un soutien ou exprimer leurs préoccupations.

1. Plaintes

Une plainte est une procédure formelle initiée par une personne qui s'estime directement touchée par une situation susceptible de constituer une atteinte à l'intégrité personnelle au sens de la directive LEX 1.8.3.

Un cas n'est traité comme une plainte formelle que lorsque certaines conditions sont remplies, à savoir l'identification des parties en cause, l'expression des attentes de la plaignante ou du plaignant ainsi que son consentement éclairé à divulguer son identité et les faits rapportés à la personne mise en cause, ce qui permet au RCO d'évaluer la plainte formelle.

À titre d'exemple, on peut citer :

- Harcèlement psychologique signalé par un-e employé-e à l'encontre de sa ou de son supérieur hiérarchique
- Discrimination liée à l'exclusion des opportunités professionnelles
- Violence verbale ou menaces entre collègues

2. Alertes

Une alerte désigne toute information portée à l'attention du RCO sans qu'une plainte formelle soit déposée.

Dans la pratique, les alertes sont variées et impliquent souvent des situations complexes ou délicates. Bien qu'elles ne déclenchent pas automatiquement la procédure de plainte formelle, elles exigent une évaluation, des éclaircissements et une réponse appropriée. Selon les circonstances, le RCO peut fournir des conseils, aider à identifier le cadre institutionnel pertinent ou les autorités ou les services d'aide les plus appropriés. Dans certains cas, l'alerte peut également constituer une première étape avant le dépôt d'une plainte formelle.

À titre d'exemple, on peut citer :

- Un membre du personnel fait part de ses préoccupations de manière anonyme ou confidentielle concernant d'éventuelles pratiques de gestion inappropriées au sein d'une unité, tout en demandant d'abord si la situation relève du mandat du RCO.
- Une professeure ou un professeur sollicite l'avis du RCO sur la manière de gérer les tensions marquées ou les comportements inappropriés signalés au sein de son groupe de recherche.
- Un membre de la communauté EPFL qui souhaite dénoncer des comportements discriminatoires récurrents touchant un groupe.

3. Demandes

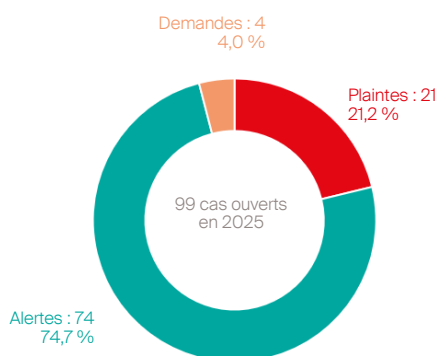
Une demande fait référence à une demande de renseignements, de précisions ou de conseils. Contrairement aux plaintes et aux alertes, les demandes ne se rapportent pas principalement à un événement signalé, mais à la nécessité d'une réponse ou d'une clarification de la part de l'institution.

Bien qu'ils ne déclenchent pas un traitement de cas au sens strict, le RCO peut, selon la situation, fournir des conseils directs, expliquer le cadre pertinent ou rediriger la personne vers l'acteur institutionnel ou le service d'accompagnement le plus approprié.

À titre d'exemple, on peut citer :

- Une étudiante ou un étudiant en logement EPFL-UNIL qui est en conflit avec son colocataire et demande à quitter l'appartement avant la fin de son bail.
- Une doctorante ou un doctorant demande les coordonnées de l'Ombudsperson scientifique, indiquant les difficultés à joindre celle-ci.
- Une personne cherchant à savoir si une situation est susceptible de faire l'objet d'une discrimination.

Cas ouverts en 2025



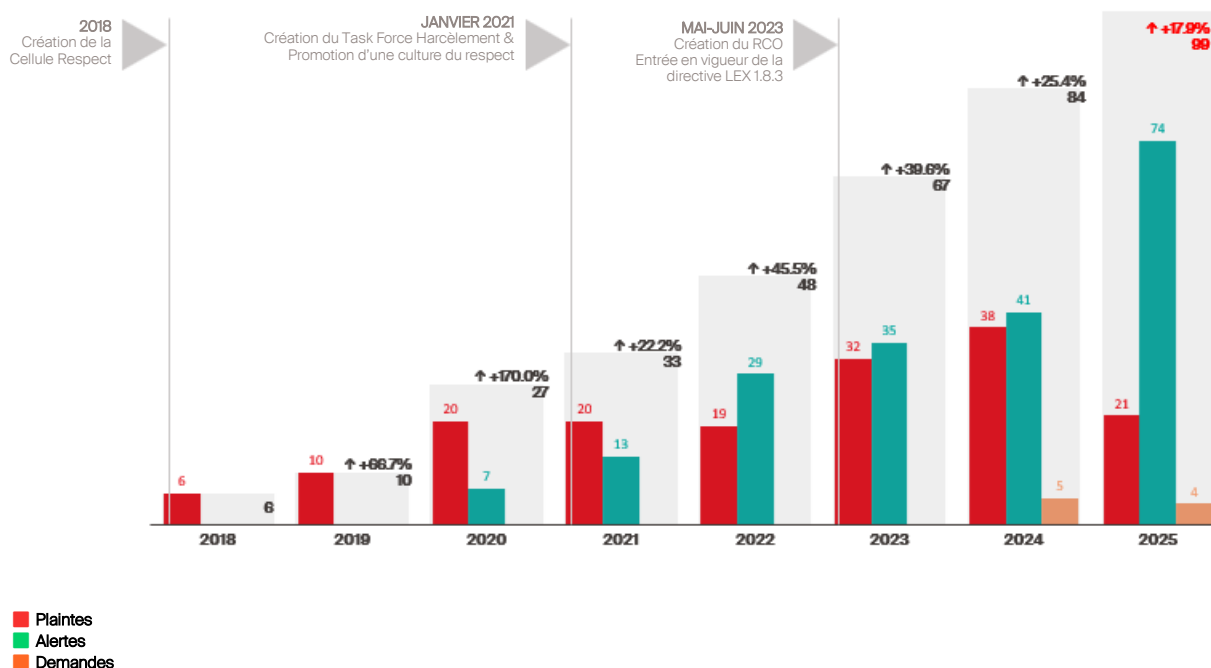
Alertes : représentaient la majorité des cas traités par le RCO, soit 74,7 % de l'ensemble des situations enregistrées (74 cas). 11 alertes ont conduit à des plaintes formelles. Cela souligne la nécessité, au niveau institutionnel, de disposer d'un espace permettant d'exprimer ses préoccupations en toute confidentialité. Ce constat montre également que les membres de la communauté préfèrent demander des conseils ou faire part de leurs préoccupations par le biais d'un canal confidentiel, facilement accessible avant d'envisager une procédure formelle.

Plaintes formelles : correspondaient à 21,2 % des cas (21 cas), ce qui indique que seule une partie des cas nécessitait l'activation de la procédure de plainte formelle conformément à la directive LEX 1.8.3.

Demandes : constituaient 4 % des cas (4 cas).

Évolution des cas (2018-2025)

Évolution des cas 2018-2025



Le nombre total de cas enregistrés par le RCO a augmenté de manière significative ces dernières années, passant de 6 cas en 2018 à 84 en 2024 et 99 en 2025. Les comparaisons avec 2018 doivent être interprétées avec prudence, car le système n'a fonctionné que pendant six mois.

Depuis 2022, le nombre d'alertes dépasse systématiquement le nombre de plaintes formelles. En 2025, le nombre d'alertes a atteint 74 cas, soit une augmentation significative par rapport aux années précédentes (35 cas en 2023 et 41 en 2024).

Dans le même temps, le nombre de plaintes est tombé à 21 en 2025, contre 32 en 2023 et 38 en 2024. Une explication possible est que certaines situations sont traitées plus tôt, au moyen de discussions, d'éclaircissements ou d'orientations, sans qu'il soit nécessaire de déclencher une procédure de plainte formelle.

Focus sur les alertes

Entre 2024 et 2025, le canal d'alerte s'est considérablement développé tant en volume qu'en fonction. Le nombre d'alertes est passé de 41 en 2024 à 74 en 2025, tandis que le nombre de plaintes formelles est passé de 38 à 21. Il en est résulté une part nettement plus importante de cas enregistrés en 2025. Ces chiffres donnent à penser que le canal est de plus en plus utilisé comme point d'entrée pour l'orientation, la clarification et l'orientation institutionnelle avant le lancement de toute procédure formelle.

Cette augmentation concerne un large éventail d'utilisateurs et s'accompagne d'une augmentation marquée des alertes relatives à des problèmes de gestion, de non-respect des règles, de conflits, de discriminations et de préoccupations relatives à l'intégrité personnelle. Les données suggèrent également que de nombreuses alertes reflètent l'incertitude, le besoin de conseils ou l'hésitation à s'engager immédiatement dans une plainte formelle, parfois en rapport avec des préoccupations concernant la confidentialité, la sécurité ou les représailles. Dans le même temps, les alertes ne sont pas laissées sans traitement : elles débouchent généralement sur une évaluation, une orientation, une coordination ou une réorientation au sein du cadre institutionnel concerné. Le nombre limité d'alertes qui se sont ensuite transformées en plaintes formelles donne à penser que, dans de nombreux cas, le stade de l'alerte lui-même a permis d'apporter une réponse initiale appropriée ou de préciser l'étape suivante la plus appropriée.

Créer un espace de dialogue sûr

La directive LEX 1.8.3 permet aux membres de la communauté EPFL de s'entretenir de manière confidentielle et informelle avec le Respect Compliance Office lorsque des situations complexes ou sensibles se présentent. Ces discussions préliminaires offrent un espace sûr pour clarifier la situation, expliquer la procédure de plainte, identifier les rôles et les responsabilités des différents acteurs impliqués et donner des orientations sur les prochaines étapes possibles. En 2025, des entrevues préliminaires ont été menées dans 19 cas sur 21 des plaintes formelles, soit dans 90,5 % de toutes les plaintes. Selon la situation, le RCO peut prodiguer des conseils sur la manière dont la réclamation peut être traitée, expliquer les résultats possibles, proposer du soutien ou rediriger la personne vers d'autres acteurs pertinents, notamment le Réseau Soutien et Confiance (TSN), les supérieur·es hiérarchiques ou le domaine Expérience Employé·es.

Contexte politique international

En 2025, le contexte politique international plus large a généré plusieurs contacts avec le RCO, reflétant des tensions et des préoccupations au sein de la vie universitaire, sociale et associative sur le campus. À des fins statistiques, ces situations n'ont été comptabilisées que lorsqu'elles correspondaient à des cas distincts. Lorsque plusieurs alertes concernaient le même incident ainsi que la même personne ou le même groupe (Vivapoly 2025), elles étaient enregistrées comme un seul cas afin de ne pas fausser les statistiques. Dans les données de 2025, ces situations correspondaient à deux plaintes formelles et à deux alertes.

Points d'entrée pour contacter le RCO

L'adresse e-mail dédiée du RCO (respect@epfl.ch) est restée le principal point d'entrée en 2025 (80 %), contre 84 % en 2024.

D'autres cas parviennent au RCO par le biais d'un contact direct avec le Respect Compliance Officer (15 %) ou par l'entremise d'intervenants internes tels que la personne de confiance, le domaine Expérience Employé·es ou le leadership académique (5 %).

Ces différents points d'entrée illustrent l'intégration du RCO au sein du réseau de soutien de l'EPFL et le rôle des acteurs institutionnels dans l'orientation des membres de la communauté vers la voie de signalement appropriée.

Critères d'évaluation : urgence et impact

En 2024, dans le cadre des efforts continus visant à renforcer la gestion des cas, le RCO a introduit deux critères d'évaluation supplémentaires, soit l'urgence et l'impact, qui ont continué d'être appliqués en 2025 pour appuyer l'évaluation et la priorisation des plaintes formelles.

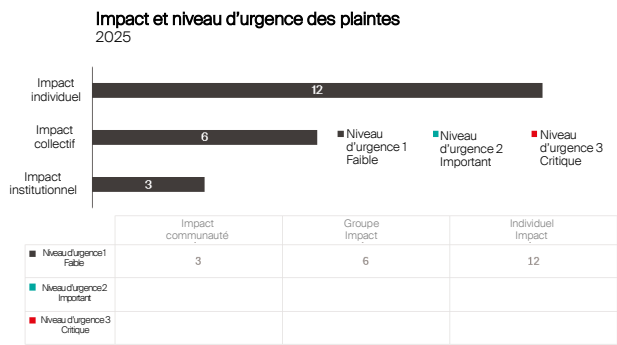
L'urgence appuie la priorisation des cas qui exigent une attention rapide, tandis que l'impact indique si une situation touche une personne, un groupe ou l'institution dans son ensemble. Ces critères permettent d'évaluer à la fois la rapidité et l'ampleur d'une situation, en veillant à ce que les interventions soient opportunes, proportionnées et adaptées aux besoins des personnes concernées.

Niveau d'urgence : le critère d'urgence indique le délai de réponse requis et le niveau de priorité attribué à chaque cas :

Niveau 1 – Non prioritaire : suivi standard ; aucune mesure immédiate n'est requise.

Niveau 2 – Important : nécessite une intervention rapide, dans les 36 heures.

Niveau 3 – Critique : nécessite une action immédiate, à traiter dans les 24 heures, avec la participation fréquente du Service Intervention et Sécurité (SIS) de l'EPFL.



- Le critère d'impact se rapporte à la portée de la situation signalée :
- **Individuel** : la situation concerne une seule personne.
 - **Collectif** : la situation touche un groupe de personnes, comme une équipe ou une unité de recherche.
 - **Institutionnel** : la situation a des implications plus larges pour l'institution. Dans de tels cas, Mediacom peut intervenir pour soutenir la communication et la coordination institutionnelles.

Ces critères constituent certes un cadre utile pour évaluer à la fois la portée et l'urgence des cas. Par rapport à 2024, les données de 2025 montrent une nette diminution du degré d'urgence des plaintes traitées. Aucun cas n'a été classé au niveau d'urgence 2 ou 3 en 2025, alors qu'en 2024, on comptait douze cas de niveau 2 et un cas de niveau 3. Parallèlement, la répartition de l'impact a également évolué, avec des plaintes touchant principalement des particuliers en 2025, tandis que les situations à impact collectif ou institutionnel ont été moins fréquentes qu'en 2024.

Mesures provisoires en réponse aux plaintes

Au cours de la gestion des plaintes formelles, des mesures temporaires peuvent être introduites au besoin pour veiller à ce que le processus se déroule de façon sûre et structurée. Ces mesures peuvent avoir des objectifs différents selon la situation.

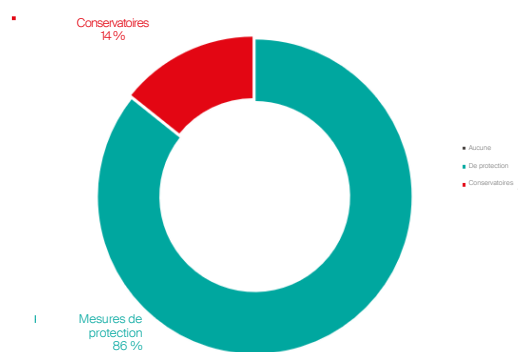
Les **mesures de protection** visent principalement à soutenir et à protéger les personnes impliquées dans le processus de plainte. Elles peuvent comprendre des dispositions pratiques destinées à réduire les tensions ou à éviter de nouvelles difficultés pendant l'examen du cas.

Par exemple : l'offre de soutien thérapeutique à une personne ayant besoin d'un soutien psychologique.

Les **mesures conservatoires**, en revanche, visent à préserver l'intégrité du processus lui-même, par exemple par la conservation des preuves ou des documents pertinents.

Par exemple : Les mesures conservatoires peuvent comprendre la conservation de documents, de preuves ou de dossiers pertinents nécessaires à la protection de l'intégrité du processus.

Implementation of measures 2025

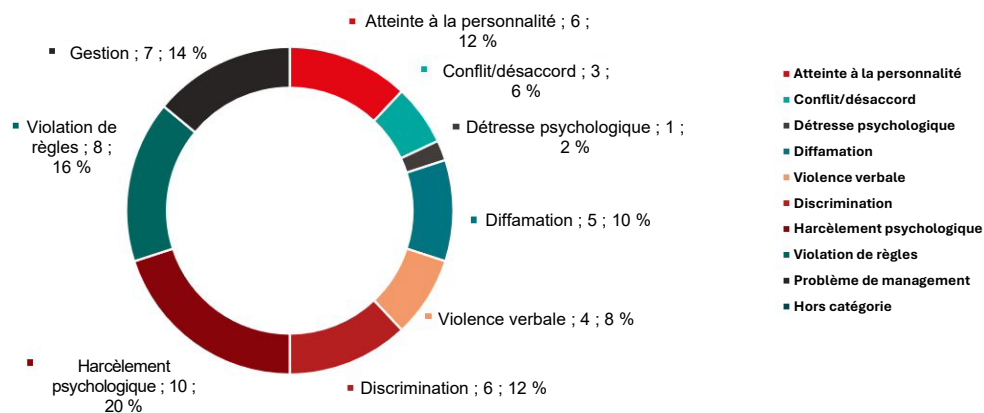


Classification initiale ou qualification finale

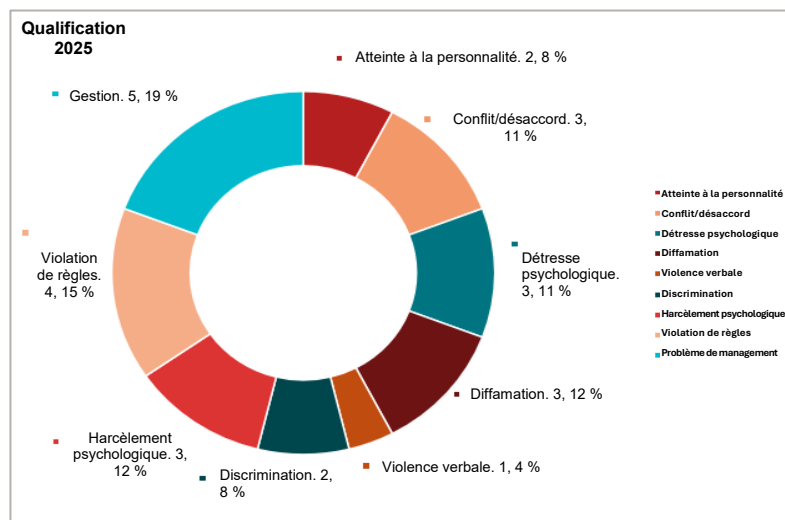
Dans le cadre de ses efforts d'amélioration continue, le RCO a continué d'appliquer l'approche méthodologique introduite en 2024 pour l'évaluation des réclamations formelles. Cette approche établit une distinction entre la classification initiale d'une plainte, fondée sur la description de la situation par la plaignante ou le plaignant, et la qualification finale des faits, fondée sur l'appréciation du cas par le RCO.

Cette distinction reste importante en pratique, car elle permet au RCO de prendre en compte à la fois l'expérience subjective rapportée au départ et le résultat d'une analyse structurée des faits, du contexte et des preuves disponibles. Cela ne diminue pas l'expérience rapportée par les personnes mais souligne l'importance d'un processus d'évaluation structuré.

Classification 2
025



Versus



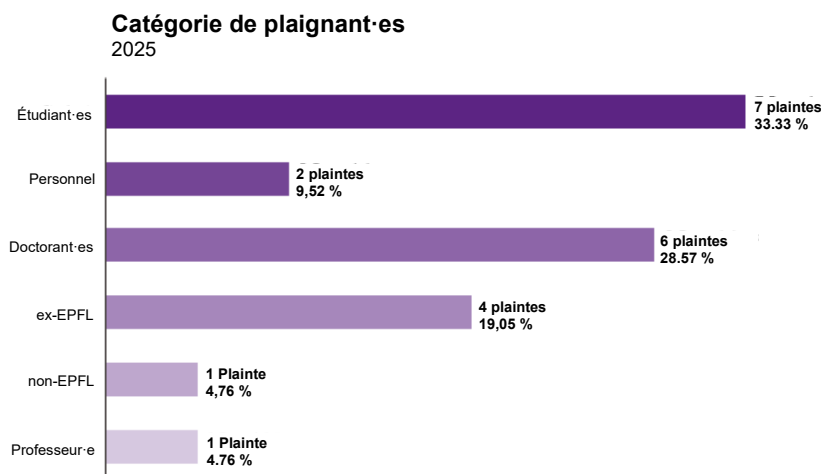
Il convient de noter que la classification et la qualification peuvent faire intervenir plusieurs critères dans une seule plainte formelle. Plusieurs problèmes allégués peuvent être signalés et plusieurs éléments peuvent être confirmés ou identifiés au cours du processus de qualification. Par conséquent, le nombre total de classifications et de qualifications peut dépasser le nombre total de plaintes formelles.

Dans certains cas, il n'a pas été possible de procéder à la qualification de la question en raison de l'absence de suivi de la part de la personne qui a fait le signalement. Lorsque des renseignements essentiels n'ont pas été fournis ou que la communication a été interrompue, le RCO n'a pas été en mesure d'effectuer une évaluation complète (sans objet).

Dans d'autres cas, la qualification finale différait de la classification initiale, soit parce que la situation relevait d'une catégorie différente après évaluation, soit parce que la plainte n'a pas été retenue. En 2025, aucun cas n'a été qualifié de harcèlement sexuel. Cela doit être interprété avec prudence et ne pas y voir une preuve que de telles situations ne se produisent pas. Les recherches existantes, y compris l'enquête UniSAFE, montrent que le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le sexe dans les milieux universitaires sont souvent sous-déclarés en raison de l'incertitude entourant les définitions, de l'hésitation à signaler, de la crainte des conséquences ou de la difficulté à identifier les comportements comme inappropriés.

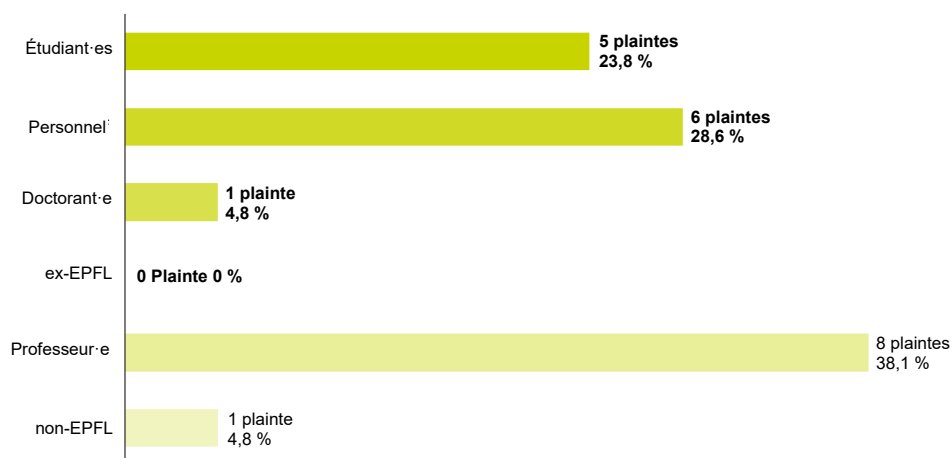
Dans l'ensemble, ces constatations soulignent l'importance de poursuivre les efforts visant à clarifier les définitions, à renforcer la communication et à maintenir l'accessibilité des voies de signalement, afin d'appuyer à la fois l'exactitude des signalements et le traitement approprié des cas.

Répartition des plaignant-es et des personnes mises en cause



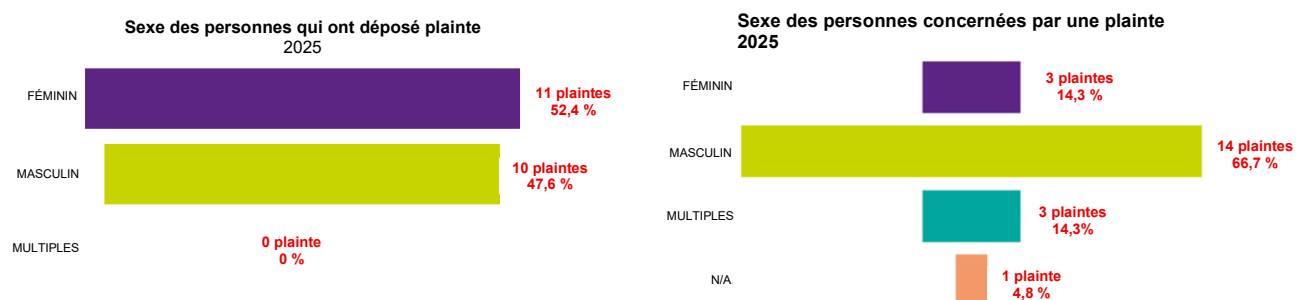
Les catégories de réclamations en 2025 montrent que les réclamations formelles ont été déposées par des personnes exerçant des fonctions très diverses au sein de la communauté EPFL, voire au-delà. Le nombre de plaignantes et plaignants ne correspond pas nécessairement au nombre total de plaintes formelles, car certaines affaires peuvent impliquer plus d'une plaignante ou d'un plaignant. Les membres du corps étudiant ainsi que les doctorant-es représentaient une proportion significative des plaignants, tandis que le personnel administratif et technique était moins représenté. Ceci doit être interprété avec prudence, car certaines réclamations déposées par d'anciens membres de l'EPFL concernaient des situations professionnelles impliquant des collaborateur-trices administratif-tes ou techniques récemment sortis de l'institution.

Catégorie de personnes concernées par une plainte 2025



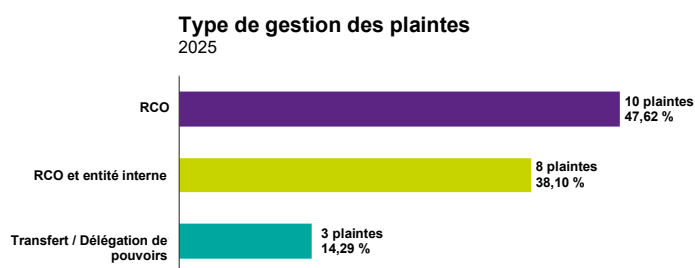
Les catégories de personnes mises en cause en 2025 reflètent également la diversité des rôles au sein de la communauté EPFL. Les personnes exerçant des fonctions de direction ou d'encadrement, y compris les professeur-es et les collaborateur-trices, sont représentées, ce qui peut s'expliquer par leurs responsabilités au sein des équipes et leur implication dans les processus décisionnels. Parallèlement, un certain nombre de cas impliquent des interactions au niveau des pairs, y compris entre étudiants ou entre membres du personnel. Ces chiffres suggèrent que les situations amenées au RCO se situent à travers différents types de relations professionnelles et académiques, sans se limiter à une catégorie ou un niveau hiérarchique spécifique.

Répartition par sexe des personnes ayant déposé plainte et des personnes mises en cause



La répartition par sexe des personnes ayant déposé plainte en 2025 était relativement équilibrée, avec 11 femmes et 10 hommes. En revanche, la répartition par sexe des personnes mises en cause était plus inégale, avec une nette majorité d'hommes. Une tendance similaire a été observée en 2024. Cela peut refléter en partie la répartition des rôles en matière de supervision, d'autorité ou de prise de décision dans certaines parties de l'institution. À ce stade, ces chiffres devraient être considérés comme un indicateur nécessitant une observation continue au fil du temps, plutôt que comme une conclusion isolée.

Traitement des plaintes et répartition des responsabilités



Les plaintes peuvent être traitées de différentes manières en fonction de la nature des préoccupations soulevées, des attentes de la personne à l'origine du signalement et du cadre institutionnel applicable. L'intervention du RCO peut aller de conseils personnels, d'une orientation vers les services de soutien concernés, à une évaluation plus structurée, à des recommandations ou à une remontée hiérarchique vers les organes compétents.

Dans toutes les plaintes soumises au RCO, une attention particulière a été accordée à la confidentialité, à la transparence à l'égard des plaignantes et plaignants et à la protection des droits de toutes les personnes concernées. Au cours des entrevues préliminaires, les plaignantes et plaignants ont souvent posé des questions sur la façon dont leur plainte serait traitée, les informations qui devraient être recueillies et les conditions dans lesquelles ces informations pourraient être communiquées. Ces points ont été clarifiés à un stade précoce, notamment le rôle du RCO, la participation éventuelle d'autres acteurs internes ou externes et l'objectif d'une telle participation. Tout échange d'informations se limitait à ce qui était nécessaire pour évaluer la situation, assurer un suivi approprié, respecter les droits des personnes concernées et préserver l'intégrité du processus. Lorsque l'affaire relevait d'une autre autorité compétente, les plaignantes et plaignants étaient informés de l'autorité interne ou externe à contacter.

L'échange d'informations se limitait à ce qui était nécessaire pour évaluer la situation, assurer un suivi approprié, respecter les droits des personnes concernées et préserver l'intégrité du processus.

Suivi des plaintes : types d'actions ou de recommandations

Le Comité RCO formule des recommandations adaptées à la nature de chaque cas et accorde une attention particulière à leur suivi et à leur mise en œuvre. En 2025, le Respect Compliance Officer a contrôlé la mise en œuvre des recommandations, en coordination avec les acteurs institutionnels concernés.

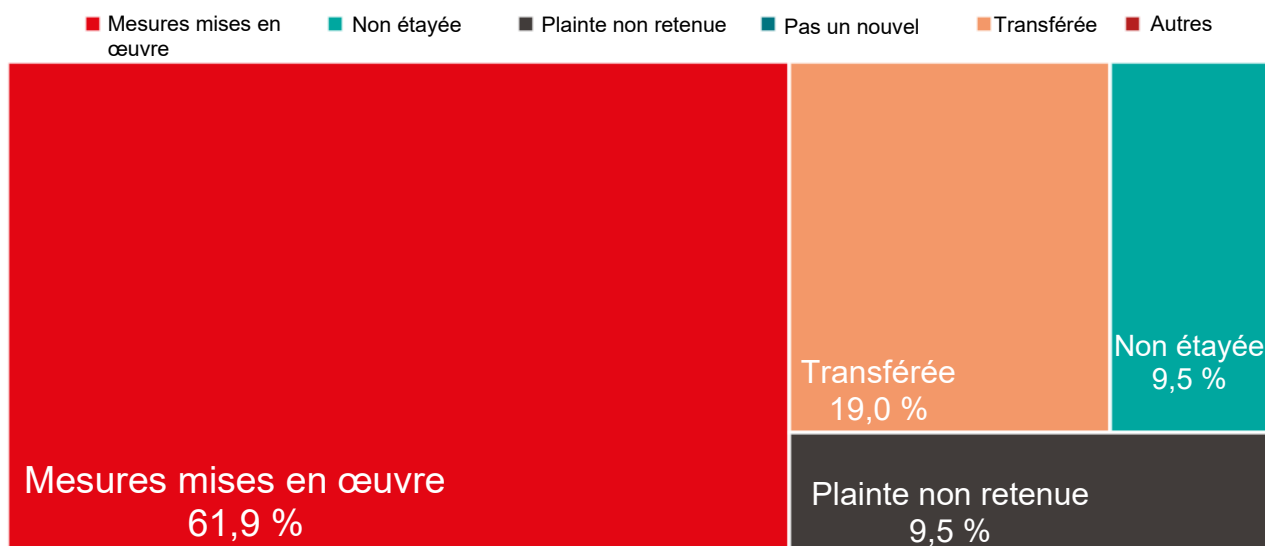
Selon le cas, les mesures de suivi peuvent consister en des rappels de règles institutionnelles, des entretiens formels avec la direction, un suivi écrit, une formation, un encadrement ou le renvoi à des procédures disciplinaires gérées par l'autorité compétente. Ces mesures peuvent être mises en œuvre par les supérieur-es hiérarchiques, le domaine Expérience Employé-es, le leadership académique ou d'autres acteurs institutionnels compétents, selon la nature des recommandations.

Cette approche garantit que les résultats du processus de traitement des plaintes se traduisent par des mesures concrètes, tout en maintenant la cohérence avec les cadres institutionnels et les responsabilités. Aucune enquête externe n'a été recommandée à la Présidence de l'EPFL en 2025.

Clôture de la plainte

La clôture d'un dossier est formellement décidée lors d'une réunion du Comité et documentée sur la base de critères reflétant la nature, l'évolution et l'issue de l'affaire.

Motif de la clôture de la plainte 2025



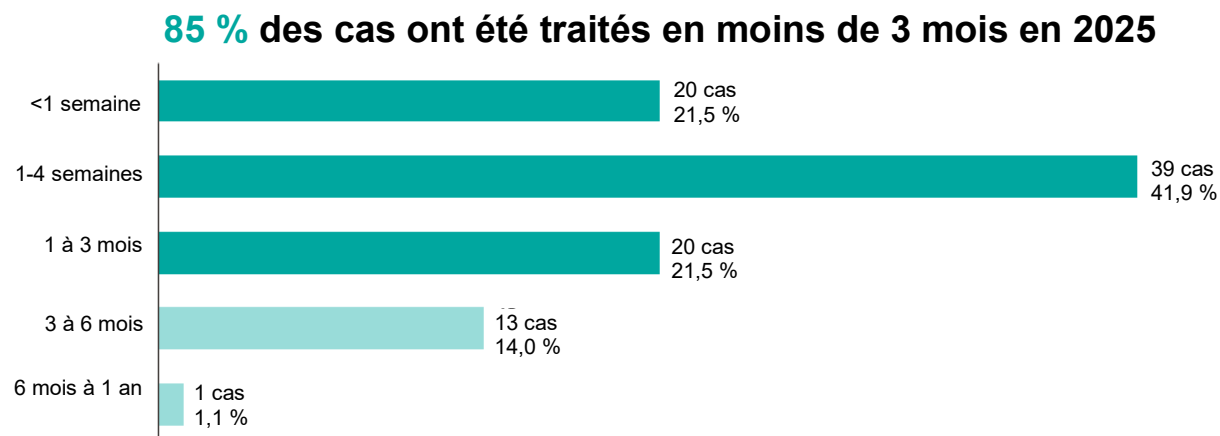
Les raisons pour lesquelles les plaintes ont été classées en 2025 indiquent une évolution positive par rapport à l'année précédente. La plupart des plaintes formelles ont été classées à la suite de la mise en œuvre d'actions ou de recommandations (61,9 %), ce qui montre que, dans la majorité des cas, le processus a débouché sur des mesures concrètes.

En 2025, les clôtures liées à l'absence de réponse ou au désengagement ont diminué, notamment en raison d'un suivi plus structuré des affaires et de l'officialisation d'un système de suivi prévoyant jusqu'à deux rappels en l'absence de réponse de la part des plaignantes et plaignants. Cela peut indiquer un engagement plus soutenu dans le processus de traitement des plaintes, même s'il conviendra de suivre cette tendance au fil du temps.

Il convient d'établir une distinction entre les plaintes classées comme « non étayées » et celles classées comme « non retenues ». Le terme « non étayées » se réfère aux plaintes qui ont été examinées, mais pour lesquelles les éléments de preuve disponibles n'établissaient pas les faits ou le dysfonctionnement allégués. En revanche, les plaintes « non retenues » sont celles qui n'ont pas pu être traitées dans le cadre applicable, par exemple parce que l'affaire ne relevait pas de la compétence du RCO, que les conditions pour entrer en matière n'étaient pas remplies ou que les informations disponibles ne permettaient pas d'aller de l'avant. Ce qui ne signifie pas que les préoccupations soulevées étaient nécessairement sans fondement.

Durée des cas enregistrés (plaintes, alertes et demandes)

La durée d'un cas est calculée en jours civils, à compter de la date à laquelle le message écrit est reçu par la voie formelle de signalement jusqu'à la date à laquelle le cas est formellement clos par le Comité du Respect Compliance Office.



En 2025, 85 % des cas enregistrés ont été clôturés dans un délai de trois mois, soit un pourcentage comparable à celui de 2024. Cela semble indiquer que la durée globale de traitement des cas est restée relativement stable. Toutefois, l'instauration d'un suivi plus régulier, y compris des réunions hebdomadaires, semble avoir contribué à un suivi plus cohérent et plus structuré des affaires, notamment en réduisant le nombre de situations de longue durée. À cet égard, le nombre de cas d'une durée comprise entre six mois et un an est passé de trois en 2024 à un en 2025.

Parallèlement, les durées plus longues sont liées à des facteurs tels que la disponibilité des parties en cause, les congés de maladie ou la complexité de la situation. Dans l'ensemble, les chiffres de 2025 indiquent un niveau d'efficacité solide, tout en soulignant que certains cas nécessitent plus de temps pour être gérés de manière appropriée.

PROMOUVOIR UNE CULTURE DU RESPECT

Sensibilisation et activités

En 2025, le Respect Compliance Office (RCO) a poursuivi les travaux initiés les années précédentes en étroite collaboration avec le Réseau Soutien et Confiance (TSN), dans le but commun de renforcer la prévention et de favoriser une culture institutionnelle respectueuse, conformément à la directive LEX 1.8.3. Dans une institution marquée par un roulement régulier et l'arrivée de nouvelles personnes, la communication et la sensibilisation sont restées des éléments importants pour que le rôle du système, les normes de comportement attendues et les mécanismes de soutien disponibles soient connus et compris par l'ensemble de la communauté EPFL.

Grâce à des activités coordonnées avec TSN, ainsi qu'à des échanges plus réguliers avec le domaine Expérience Employé-es et EDOC, le RCO a contribué à diffuser des messages clés relatifs au respect, aux comportements appropriés et aux dispositions de la directive LEX 1.8.3. Des réunions de coordination régulières avec les intervenants ont favorisé l'harmonisation entre les pratiques de gestion des cas et les initiatives de communication préventive, renforçant ainsi la cohérence entre les processus institutionnels.

En 2025, le RCO et le TSN ont également contribué de manière significative à l'évaluation externe du système existant. Cela comprenait une auto-évaluation détaillée des points forts, des points faibles et des points à améliorer, qui a été formellement communiquée dans le cadre du processus d'évaluation. En raison du temps et des ressources considérables consacrés à cet exercice d'évaluation, la participation du RCO aux activités institutionnelles et la réalisation de présentations ont été plus limitées qu'au cours des années précédentes.

Participation à des manifestations d'information, thématiques ou festives de l'EPFL :

- Présentation des Centres et Plateformes – 18 mars 2025
- Journées ENAC-PATT – 11 juin 2025
- PolySi – 29 août 2025
- Formation à la résolution de conflits – 9 octobre 2025

Présentation en direct, coaching et formations :

- Vivapoly – 22 mai 2025
- Journée des Services EPFL – 23 septembre 2025
- Jours Santé – octobre 2025
- PhD Welcome – 6 novembre 2025

Focus sur le Trust Point



- Tout au long de l'année 2025, le RCO a poursuivi la sensibilisation au Trust Point en tant qu'outil de soutien pour les membres de la communauté EPFL, notamment en soulignant l'utilité de la section Glossaire.

Entre son lancement le 15 septembre 2023 et décembre 2025, la plateforme Trust Point a enregistré 81'686 consultations de pages individuelles. L'utilisation a été répartie dans toutes les catégories de la communauté EPFL. Cela confirme que Trust Point est largement consulté dans l'ensemble de l'institution et sert de point de référence commun pour accéder aux ressources et aux conseils de l'institution.

- À l'intérieur de cet écosystème, les pages liées au RCO représentaient environ 2,7 % des consultations de service. Bien que cette proportion soit naturellement inférieure à celle des services axés sur le bien-être général ou le soutien à la santé, les données suggèrent que Trust Point oriente efficacement les personnes qui le consultent vers le RCO lorsqu'elles se posent des questions concernant les mécanismes de signalement, la conduite en milieu de travail ou les préoccupations liées à l'intégrité de l'ensemble de la collectivité.

ENSEIGNEMENTS TIRÉS EN 2025 : ÉVOLUTION DES PRATIQUES INSTITUTIONNELLES

L'expérience de 2025 confirme que la gestion des risques psychosociaux ne peut reposer sur un seul mécanisme ou acteur. Le traitement efficace des cas dépend d'un écosystème institutionnel plus vaste dans lequel la prévention, le soutien, la déclaration, l'évaluation et le suivi sont clairement coordonnés. Le RCO joue un rôle spécifique dans ce cadre, mais son efficacité dépend également de sa capacité à travailler avec d'autres acteurs pertinents, notamment les services de soutien, les supérieur-es hiérarchiques, le domaine Expérience Employé-es, le leadership académique et d'autres organes compétents.

Un premier enseignement à tirer de 2025 est donc l'importance de la coordination. Les situations complexes exigent souvent plusieurs formes d'intervention simultanées : écoute et soutien des personnes concernées, clarification du cadre applicable, appréciation des faits dénoncés et, le cas échéant, mise en œuvre de mesures ou renvoi à l'autorité compétente. Une coordination structurée permet de veiller à ce que ces interventions demeurent cohérentes, proportionnées et respectueuses de la confidentialité.

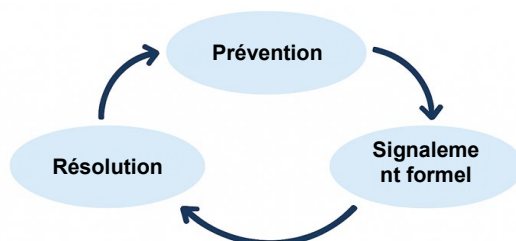


Un deuxième enseignement est l'importance de disposer d'un espace confidentiel et accessible dédié aux alertes. L'augmentation du nombre d'alertes montre que les membres de la communauté EPFL ont besoin d'un lieu où ils peuvent exprimer leurs préoccupations, demander conseil et clarifier leurs options sans passer immédiatement par une procédure de réclamation formelle. Cet espace est important non seulement pour l'orientation individuelle, mais aussi pour la prévention, car il permet de cerner plus tôt les préoccupations et aide à orienter les personnes vers la réponse la plus appropriée.

L'expérience de 2025 confirme également l'intérêt d'un cycle d'amélioration continue associant prévention, signalement, traitement des cas et apprentissage institutionnel. La prévention favorise la sensibilisation et l'identification précoce des préoccupations, alors que le signalement constitue un point d'entrée structuré pour les situations nécessitant une évaluation, quant au traitement des cas, il permet de tirer des enseignements qui peuvent être réintégrés dans la prévention, l'orientation et la pratique institutionnelle. En ce sens, l'activité du RCO contribue non seulement au traitement des cas individuels, mais aussi au renforcement progressif du cadre global de gestion des risques psychosociaux.

Prévention, signalement et résolution pour gérer les risques psychosociaux

La collaboration entre le système officiel de signalement et les différents intervenants crée un cycle qui renforce la capacité de l'établissement de prévenir, de cerner et de traiter les risques psychosociaux.



Un autre enseignement important concerne la distinction entre le classement initial d'un cas et sa qualification finale. Cette distinction souligne l'importance de l'analyse experte. Les situations sont souvent complexes et la façon dont elles sont décrites au départ peut différer du résultat d'une évaluation structurée des faits, du contexte et de l'information disponible. Cela ne diminue pas l'expérience rapportée par les personnes, mais souligne la nécessité d'un processus prudent, objectif et méthodique. Ces constats confirment également l'importance de continuer à clarifier les notions clés relatives aux risques psychosociaux, y compris le harcèlement, la discrimination, les conflits et les atteintes à l'intégrité personnelle.

La confidentialité demeure une condition fondamentale de la confiance dans le mécanisme de signalement. C'est souvent le premier élément qui permet aux personnes de se manifester, de faire part de leurs préoccupations délicates et d'interagir avec le système. Le maintien d'un cadre confidentiel est donc essentiel non seulement pour protéger les personnes impliquées, mais aussi pour garantir que les situations difficiles puissent être identifiées, évaluées et traitées à temps.

Le soutien en santé mentale est également apparu comme un aspect important du traitement des cas en 2025. Les situations portées devant le RCO impliquent souvent une vulnérabilité psychique importante, que les personnes concernées bénéficient déjà ou non d'un soutien externe. Cela s'est notamment traduit par l'appui financier apporté à 35 consultations psychologiques dont ont bénéficié sept personnes. Plus largement, il souligne l'importance de continuer à renforcer les liens entre la prise en charge des cas, l'accompagnement psychosocial et le travail plus large de l'EPFL dans le domaine de la santé mentale.

Enfin, l'expérience de 2025 fournit des indications importantes pour le système futur. Le futur cadre devrait conserver un espace réservé aux alertes, en plus des procédures de plaintes formelles. Il devrait également garantir des rôles clairs, une coordination étroite entre les acteurs concernés, des garanties solides en matière de confidentialité, ainsi qu'une gestion efficace des données et des signalements. Ces éléments seront essentiels pour maintenir la confiance dans le système, appuyer les interventions appropriées dans les cas complexes et assurer la continuité entre la prévention, le signalement, le traitement des cas et l'apprentissage institutionnel.

Conclusion et perspectives

L'année 2025 confirme l'importance de disposer d'un système interne structuré pour répondre à un large éventail de questions relatives aux risques psychosociaux. Les évolutions observées montrent que le recours au RCO ne se limite pas au dépôt de plaintes formelles, mais s'inscrit dans une dynamique plus large de signalement, de traitement et d'accompagnement des situations délicates. Elles indiquent également que le système répond à un besoin réel au sein de la communauté et qu'il est de plus en plus reconnu comme un cadre de confiance pour les personnes confrontées à des difficultés qui exigent une écoute, des éclaircissements et une réponse appropriée.

L'année a également mis en évidence les progrès observés en matière de suivi et de clôture des dossiers, soulignant l'importance d'un fonctionnement régulier, de critères précis et d'une bonne coordination entre les acteurs impliqués. Elle montre également que ce type de système doit continuer à évoluer sur la base de l'expérience acquise et des enseignements tirés des situations rencontrées.

La mise en place future d'un nouveau système, comprenant des mécanismes externes de réception des plaintes et de conduite des enquêtes initiales, exigera une attention particulière quant à la clarté du cadre, à la coordination entre les différents organismes concernés, à la continuité du suivi des dossiers et à la gestion cohérente des données. L'enjeu sera de développer le système dans la continuité des travaux déjà entrepris, tout en préservant sa clarté, sa cohérence et la confiance des intéressés.

Le RCO tient à remercier les membres du Comité, ainsi que tous les partenaires et interlocuteurs qui ont contribué tout au long de l'année au fonctionnement du système et à la gestion des situations.

Unité RCO, mai 2026.

ANNEXE I - Dates clés

JUIN (6 mois) 2018	Création de la Cellule Respect La Cellule Respect a été créée comme point de contact dédié pour les membres de la communauté EPFL qui avaient été victimes ou témoins de discrimination, mobbing, harcèlement sexuel ou autres atteintes à l'intégrité personnelle.
JANVIER 2021	Création de la Task Force Harcèlement et Promotion d'une culture du respect Avancée cruciale de la Cellule Respect grâce à son implication substantielle dans la refonte du processus d'accompagnement et de gestion des plaintes formelles de l'EPFL.
MAI 2023	Création du Respect Compliance Office La Cellule Respect est devenue le Respect Compliance Office, avec la nomination du Respect Compliance Officer et la poursuite des fonctions de coordination pendant la réorganisation du système.
JUIN 2023	Entrée en vigueur de la LEX 1.8.3 – Directive sur les risques psychosociaux à l'EPFL L'activation de la LEX 1.8.3 a marqué une étape importante dans le renforcement du cadre de prévention et de gestion des risques psychosociaux de l'EPFL.
SEPTEMBRE 2023	Lancement de la plateforme Trust Point (web et mobile) Point d'accès au Trust Support Network (TSN), pour les questions relatives aux risques psychosociaux.
OCTOBRE 2024	Lancement de l'évaluation des structures TSN et RCO. L'évaluation des structures TSN et RCO a été lancée en octobre 2024. Les domaines à améliorer ont été validés par la direction en avril 2025. L'analyse s'est poursuivie en 2025 et a débouché sur des recommandations pour le développement du système de prévention et de gestion des risques psychosociaux. En décembre 2025, la direction de l'EPFL a approuvé le nouveau système et les directives y relatives.