

Directive sur le processus de whistleblowing à l'EPFL

LEX 1.8.1

14 août 2017, état au 28 août 2019

La Direction de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne,

vu les articles [22a et 34c alinéa 1^{er} lettre a de la Loi fédérale sur le personnel de la Confédération \(LPers – RS 172.220.1\)](#),

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 « whistleblowing » (« to blow the whistle » qui signifie littéralement « siffler » comme l'arbitre de football siffle une faute sur le terrain ») 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 gouvernement d'entreprise.

³ L'objectif de la présente directive est également de protéger la personne qui effectue le signalement¹ et de préserver l'EPFL de la délation qui détériorerait 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 des signalements.

Article 3 Définitions et « Compliance Guide »

¹ L'EPFL a édité un « Compliance Guide² » permettant d'orienter les collaborateurs et les étudiants de l'EPFL 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 le comportement en cause constitue un crime ou un délit poursuivi d'office, tout collaborateur de l'EPFL qui le constate a le devoir de les dénoncer conformément à [l'art. 22a](#)

¹ Tous les termes représentant des fonctions désignent des personnes des deux sexes.

² <https://direction.epfl.ch/complianceguide/fr>

Directive sur le processus de whistleblowing à l'EPFL

LEX 1.8.1

14 août 2017, état au 28 août 2019

[de la Loi sur le personnel de la Confédération \(LPers\)](#). Les dispositions légales instituant un droit de refuser de témoigner sont réservées³.

Article 4 Organes compétents

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

S'il est collaborateur:

- Supérieur hiérarchique ;
- Responsable RH ;
- Ombudsperson de l'EPFL ;
- Service d'ombudsman du Conseil des EPF (<https://www.ethrat.ch/fr/conseil-des-epf/recours-et-annonces/service-ombudsman>) ;
- Cellule de Whistleblowing du CDF (<http://www.whistleblowing.admin.ch>).

S'il est doctorant:

- Directeur de thèse/mentor ;
- Directeur de programme ;
- Adjoint du VP Education pour l'Ecole Doctorale ;
- Responsable RH ;
- Ombudsperson de l'EPFL ;
- Service d'ombudsman du Conseil des EPF (<https://www.ethrat.ch/fr/conseil-des-epf/recours-et-annonces/service-ombudsman>) ;
- Cellule de Whistleblowing du CDF (<http://www.whistleblowing.admin.ch>).

S'il est étudiant:

- Service des affaires estudiantines ;
- Ombudsperson de l'EPFL ;
- Cellule de Whistleblowing du CDF (<http://www.whistleblowing.admin.ch>).

Toutefois, en vertu de l'art. 22a de la Loi sur le personnel de la Confédération (LPers), les employés sont tenus de dénoncer aux autorités de poursuite pénale, à leurs supérieurs ou au Contrôle fédéral des finances (www.whistleblowing.admin.ch) tous les crimes et délits poursuivis d'office dont ils ont eu connaissance ou qui leur ont été signalés dans l'exercice de leur fonction.

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. Les procédures utilisées par les instances externes⁴ à l'EPFL figurent sur leur site Internet respectif.

³ Voir les dispositions relatives aux enquêtes administratives et disciplinaires et de l'Ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (art. 27a à 27j - RS 172.010.1) et de l'Ordonnance sur le personnel du domaine des EPF (art. 58 et art 58a - RS 172.220.113)

⁴ Cellule de Whistleblowing du CDF : <http://www.whistleblowing.admin.ch>. Service d'ombudsman du Conseil des EPF : <https://www.ethrat.ch/fr/conseil-des-epf/recours-et-annonces/service-ombudsman>

Directive sur le processus de whistleblowing à l'EPFL

LEX 1.8.1

14 août 2017, état au 28 août 2019

Article 6 Forme du signalement

La personne qui effectue le signalement est encouragée à rédiger son rapport par écrit (par exemple via le formulaire établi à cet effet, tel que présenté à l'Annexe 1 et 2 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 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. L'identité de la personne qui effectue le signalement est également dévoilée aux personnes en charge de la procédure.

Article 8 Garantie

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. Il est ainsi interdit de licencier un employé pour cette raison.

Article 9 Recevabilité

A la réception d'un signalement, l'organe saisi 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'auteur.

Article 10 Information du Président de l'EPFL

Si le signalement est jugé recevable, l'organe saisi du signalement établit un rapport à l'attention du Président de l'EPFL, 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 administrative⁵ ou disciplinaire ;
- en cas de propositions d'investigations complémentaires, propositions concernant l'organe à qui les confier, soit interne (General Counsel, ci-après GeC), 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 collaborateurs) ;
- si la situation l'exige, propositions relatives à la saisine immédiate d'autorités tierces (autorités d'instruction pénale notamment).

En toute hypothèse, les investigations ordonnées par le Président de l'EPFL sont supervisées par le GeC.

⁵ [Voir art. 27a à 27j de l'Ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration \(OLOGA\) RS 172.010.1](#)

Directive sur le processus de whistleblowing à l'EPFL

LEX 1.8.1

14 août 2017, état au 28 août 2019

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 14 de la présente directive. Les enquêtes pour allégation de *scientific misconduct* sont diligentées conformément à la procédure interne en cas de manquements à la probité scientifique (LEX 3.3.3).

Article 11 Droit d'être entendu

Au cours de l'instruction, les parties peuvent se faire assister et représenter par une personne de leur choix. Le droit d'être entendu leur est garanti.

Article 12 Obligation de témoigner

Toute personne susceptible de détenir des informations utiles à l'enquête est tenue de témoigner; elle ne doit subir aucun préjudice du fait de sa déposition. Cas échéant, elle est libérée du secret de fonction, conformément à l'article 10 ci-dessus.

Article 13 Procès-verbal

Un procès-verbal des opérations est établi. Les auditions sont également verbalisées et signées par la personne entendue.

Article 14 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 des investigations complémentaires permet aux parties de consulter le dossier contenant les pièces et témoignages réunis et impartit un délai à la personne mise en cause pour se déterminer et, cas échéant, faire valoir ses propres moyens de preuves. Une fois le rapport d'enquête établi, l'organe saisi le transmet au Président de l'EPFL avec un préavis sur les mesures à prendre, cas échéant.

Article 15 Décisions et sanctions

¹ 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 Ecoles polytechniques fédérales](#) ou le [Règlement disciplinaire concernant les étudiants de l'EPFL](#); celles-ci vont de l'avertissement à la résiliation des rapports de service et, pour les étudiants, du blâme à l'exmatriculation.

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 16 Droit applicable à titre supplétif

La présente Directive se fonde à titre de droit supplétif sur la [Loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative](#) (PA).

Directive sur le processus de whistleblowing à l'EPFL

LEX 1.8.1

14 août 2017, état au 28 août 2019

Article 17 Coûts

Les coûts liés à l'élaboration du rapport à l'attention du Président puis aux éventuelles investigations complémentaires sont à la charge de l'unité concernée par le signalement (Vice-Présidence, Faculté, Collège, Antenne, Centre ou Projet).

Section 3 *Entrée en vigueur*

Article 18 Entrée en vigueur

La présente Directive entre en vigueur le 14 août 2017 et remplace les versions précédentes du 12 avril 2017, 7 juillet 2007, 1^{er} septembre 2008 et 10 mars 2014. Etat au 18 août 2019, version 1.1.

Au nom de la Direction de l'EPFL:

Le Président :
Martin Vetterli

La General Counsel a.i.:
Françoise Chardonnens

Directive sur le processus de whistleblowing à l'EPFL

LEX 1.8.1

14 août 2017, état au 28 août 2019

ANNEXE 1

FORMULAIRE DE SIGNALEMENT

I. Vos coordonnées

Prénom :

Nom :

Adresse :

No de téléphone :

Email :

II. Qui ?

Suspect :

Victime (si applicable) :

III. Quoi ?

Genre d'événement(s) constaté(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) ?