

PROCEDURE DE SIGNALEMENT ET D'ENQUETE INTERNE ETUDIANTE

SIGNALEMENTS DE
HARCELEMENT / DISCRIMINATIONS / VIOLENCES

Mise à jour : 14 septembre 2026

Sommaire

I - Objet de la procédure de signalement et d'enquête interne apprenante de NEOMA (Harcèlement / Discriminations / Violences)	3
II - Champ d'application	4
Dans quels cas s'applique ce dispositif ?	4
Pour quels types de situations ?	4
Articulation entre procédure d'enquête, procédure disciplinaire et procédure judiciaire	5
Dispositions particulières applicables aux apprenants en alternance	5
III - Principes fondamentaux	6
Principe de tolérance zéro	6
Droits de la personne mise en cause	6
Confidentialité et obligation de discrétion	6
Prévention des abus	7
IV - Signalement	7
Enregistrement et Accusé de réception du signalement	8
V – Suite du signalement	10
Durée de processus	10
Pré-analyse du dossier par le Directeur de la Vie Etudiante et le Directeur Juridique	10
Cas n°1 : absence d'enquête	10
Cas n°2 : ouverture d'une enquête	10
Constitution de la cellule d'instruction interne préalable	11
Notification d'ouverture d'enquête	11
Recueil des pièces	11
Recueil des témoignages	11
Déroulement des auditions	11
Transcription des échanges	12
Analyse des éléments recueillis	12
Préconisations de la commission d'enquête interne préalable	12
Décision finale	12

Clôture de l'enquête	13
Traitement et conservation des données personnelles.....	13
VI – Suivi et mesures d'accompagnement.....	13
Mesures de protection.....	13
Prise en charge psychologique et orientation	14
ANNEXE 1 – LOGIGRAMME DE LA PROCEDURE D'ENQUETE INTERNE.....	15
ANNEXE 2 - RAPPEL DES DEFINITIONS LEGALES ET DES SANCTIONS ENCOURUES	16
ANNEXE 3 – ORIENTATION VERS LES STRUCTURES D'AIDE AUX VICTIMES.....	20
En avant toute(s)	20
Le tchat d'écoute gratuit, anonyme, sécurisé et bienveillant	20

I - Objet de la procédure de signalement et d'enquête interne apprenante de NEOMA (Harcèlement / Discriminations / Violences)

Cette procédure a pour objectif de formaliser le traitement des signalements effectués par les apprenants de NEOMA, afin de :

1. **Garantir un environnement d'apprentissage sain et respectueux**
Assurer que chaque apprenant évolue dans un cadre exempt de violences, de harcèlement (moral ou sexuel) et de discriminations (fondées sur l'âge, le genre, l'origine, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, etc.).
2. **Mettre à disposition un dispositif de signalement structuré et accessible**
Permettre aux apprenants de signaler rapidement et facilement tout comportement ou situation problématique grâce à un processus clair, confidentiel et sécurisé.
3. **Protéger les parties concernées**
Veiller à ce que les droits des parties impliquées dans le signalement soient respectés, en garantissant la confidentialité des échanges et en prévenant toute forme de représailles.
4. **Mener des enquêtes impartiales et rigoureuses**
Organiser si nécessaire une enquête interne équitable pour évaluer les faits rapportés, recueillir les éléments nécessaires et garantir une prise de décision éclairée.
5. **Prendre des mesures correctives ou préventives adaptées**
Appliquer des sanctions, le cas échéant, ou mettre en place des actions de sensibilisation et de prévention pour éviter la récurrence de comportements inappropriés.

6. Renforcer les valeurs fondamentales de NEOMA

Promouvoir une culture de respect, d'équité et d'inclusion en sensibilisant les apprenants et les équipes à l'importance de ces sujets.

Cette procédure inclut donc nos engagements et dispositifs pour prévenir et identifier ces comportements inacceptables mais aussi écouter, orienter, suivre et accompagner les victimes et témoins tout au long de la procédure (disciplinaire et/ou pénale).

Dans cette optique, la présente procédure pose un cadre clair et structuré pour que les signalements de harcèlement, de discriminations et de violences impliquant ses apprenants puissent être traités avec un degré élevé de confidentialité et d'application du principe de présomption d'innocence.

En adoptant cette procédure, NEOMA réaffirme son engagement à lutter contre toutes formes d'harcèlement, de discriminations et de violences, et à promouvoir un climat de bien-être et de sécurité pour l'ensemble de sa communauté apprenante.

II - Champ d'application

Dans quels cas s'applique ce dispositif ?

La Direction de NEOMA prévoit de recourir à la présente procédure dans le cas où elle serait destinataire d'un signalement portant sur des agissements commis par un apprenant de NEOMA à l'encontre d'un autre apprenant de NEOMA.

Le signalement peut émaner soit d'une personne s'estimant directement victime d'harcèlement, de discriminations ou de violences, soit d'une personne directement témoin de tels faits.

Pour quels types de situations ?

Les situations analysées dans le cadre des signalements sont souvent très spécifiques, avec des circonstances chaque fois différentes.

Néanmoins, à titre d'exemples non exhaustifs, la présente procédure de signalement et d'enquête interne apprenante vise à encadrer les suites à donner après un signalement :

- D'une situation de harcèlement moral,
- D'une situation d'outrage sexiste,
- D'actes ou de propos discriminatoires (voir Annexe 2 – partie consacrée aux 25 critères de discrimination),
- De toute autre forme de violence perpétrée sur et en dehors de nos campus, qu'elle soit verbale, physique ([Article R811-11 - Code de l'éducation - Légifrance](#)) ou psychologique (incluant ainsi tout le continuum des violences sexistes et sexuelles, notamment).

Articulation entre procédure d'enquête, procédure disciplinaire et procédure judiciaire

Qu'il s'agisse en particulier du harcèlement, des discriminations, des violences sexistes et sexuelles, et des violences volontaires, ces différents agissements sont interdits par la loi et, lorsqu'ils sont avérés, passibles de sanctions civiles ou pénales.

Au niveau de l'établissement d'enseignement supérieur NEOMA, l'enquête peut déboucher sur l'ouverture d'une procédure disciplinaire ; elle n'a en revanche pas vocation à se substituer à une éventuelle action en justice.

L'absence d'action en justice de la part de la personne s'estimant victime ne fait nullement obstacle à la réalisation de l'enquête ni à la mise en œuvre ultérieure d'une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur de faits avérés (les deux procédures, judiciaire et disciplinaire, étant indépendantes l'une de l'autre).

Dispositions particulières applicables aux apprenants en alternance

La présente procédure s'applique à l'ensemble des apprenants de l'établissement, quel que soit leur statut, y compris les apprenants inscrits dans un cursus en alternance.

Lorsque les faits de violences sexuelles et sexistes concernent un apprenant en alternance, il est tenu compte de la spécificité de son statut, notamment de son rattachement au centre de formation d'apprentis (CFA).

Dans ce cadre, les compétences habituellement dévolues au directeur de campus en matière disciplinaire sont exercées par le directeur du CFA. En conséquence, lorsque la situation nécessite la saisine d'une instance disciplinaire, le directeur du CFA ou son représentant convoque en entretien disciplinaire ou exerce les prérogatives qui lui sont reconnues par les textes applicables et les règlements internes de l'établissement.

La procédure disciplinaire applicable aux apprenants en alternance est mise en œuvre sans préjudice, le cas échéant, des obligations d'information ou de coopération avec l'entreprise d'accueil, dans le respect des règles de confidentialité et de protection des personnes concernées.

III - Principes fondamentaux

Principe de tolérance zéro

Ce dispositif est mis en place dans le cadre du Plan National 2021-2025 de lutte contre les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche ainsi que dans la Circulaire n°2015-193 du 25 novembre 2015. Les établissements d'enseignement supérieur sont chargés d'évaluer les risques, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité, protéger les droits et la santé physique et mentale des apprenants.

NEOMA applique le principe de tolérance zéro vis-à-vis de toute forme avérée de harcèlement, de discriminations et de violences.

Outre le strict respect de ses obligations légales en tant qu'institution, cet engagement ferme découle de la mission que s'est fixée NEOMA de sensibiliser les managers de demain au respect de la diversité et à l'inclusion.

NEOMA aspire à être une institution exemplaire en matière de respect des droits humains, d'égalité des chances et de promotion de la diversité. NEOMA est résolue à créer un environnement d'études où chaque individu est traité avec dignité et respect, exempt de toute forme de harcèlement, de discriminations et de violences.

Droits de la personne mise en cause

Par analogie avec le principe de présomption d'innocence applicable en droit pénal français, il est rappelé que le signalement ne suffit pas à établir les faits.

Une enquête objective et impartiale peut être nécessaire pour permettre d'établir autant que possible la matérialité des faits rapportés et d'en apprécier la nature et la gravité au regard du cadre légal applicable et du Référentiel de valeurs de NEOMA.

Dans l'attente des conclusions de l'enquête, l'apprenant mis en cause ne doit pas être considéré comme *en infraction*. Ses droits sont respectés, quels que soient les faits qui lui sont reprochés. Le contexte de l'enquête étant nécessairement perturbant pour lui, il est traité avec courtoisie et neutralité, et il lui est donné la possibilité de faire valoir ses observations.

Par ailleurs, selon les circonstances, la cellule d'instruction interne préalable pourra être amenée à conclure, que les éléments portés à sa connaissance lors du signalement et dans le cadre de l'enquête ne permettent pas d'établir la matérialité des faits signalés, allant ainsi à l'encontre des imputations du signalement.

Confidentialité et obligation de discrétion

La procédure est régie par la plus stricte confidentialité, notamment pour ce qui a trait au signalement, à l'identité de son auteur et des témoins, à la tenue éventuelle de l'enquête, ainsi qu'à la teneur des échanges.

Cette obligation de confidentialité vise à préserver les droits des parties impliquées, notamment dans le cas où l'enquête ne confirmerait pas les imputations du signalement.

Cette obligation de confidentialité s'applique au-delà de la période d'enquête, pour une durée indéterminée. Elle peut néanmoins être levée sur demande d'un magistrat ou des officiers de police judiciaire.

Chaque partie à l'enquête est également rappelée à son obligation de réserve, applicable dès le signalement et au-delà de la clôture de celle-ci : cela implique de faire preuve de retenue dans l'expression, qu'elle soit écrite ou orale, de ses opinions personnelles.

Prévention des abus

L'apprenant signalant doit utiliser le dispositif de bonne foi et fournir des informations aussi précises que possible et fidèles à la réalité des faits. Toute dénonciation ou tout témoignage mensonger(e) expose son auteur à une sanction disciplinaire par NEOMA.

Inversement, un signalement de bonne foi n'exposera son auteur à aucune sanction disciplinaire, même si les faits signalés s'avèrent par la suite inexacts ou que le signalement demeure sans suite.

IV - Signalement

La victime / le témoin de harcèlement, de discriminations ou de violences a le choix de se confier à des professionnels en dehors de NEOMA ou au sein des campus de NEOMA. Dans les deux cas, l'écoute sera confidentielle et l'administration de NEOMA ne sera mise au courant que si la victime ou le témoin décide de réaliser un signalement (cela signifie accepter de communiquer son nom, celui de la ou des personnes mises en cause, ainsi que les faits reprochés).

Pour une écoute confidentielle et anonyme externe à NEOMA, les victimes / témoins peuvent joindre gratuitement le service externe d'écoute et d'accompagnement géré par France Victimes :

- Soit en appelant la ligne téléphonique dédiée, ouverte tous les jours de 9h à 21h : (service et appel gratuits) ou hors métropole : 116 006
- Soit en envoyant un courriel à victimes@116006.fr

Un premier entretien téléphonique permettra à la victime / témoin de bénéficier d'une écoute professionnelle, en français ou en anglais. La victime / témoin pourra alors rencontrer des professionnels à proximité de son campus (juristes, psychologues et travailleurs sociaux) qui l'aideront à qualifier ce qui lui est arrivé et l'accompagneront en fonction de ses besoins.

Pour une écoute confidentielle au sein de son campus, la victime / témoin pourra contacter les infirmières.

France Victimes et les infirmières proposent aux victimes / témoins de lever la confidentialité, et d'effectuer un signalement auprès de la cellule Angela.

La cellule Angela est composée de 8 salariés NEOMA Référents harcèlement-discriminations-violences.

Cette cellule est le point de contact principal pour :

- Effectuer l'enregistrement du signalement de harcèlement-discriminations-violences qui sera complété de preuves substantielles (durée de 10 jours ouvrés).
- Informer et orienter par ailleurs sur les dispositifs d'accompagnement mis en place par NEOMA et par les structures externes.
- Proposer la mise en place de mesures conservatoires.

Dans le cas où le signalement serait effectué par un témoin, la transmission du signalement par le Référent harcèlement-discriminations-violences pour préanalyse, implique un accord préalable de la victime.

Selon les faits rapportés, la Cellule Angela rappelle à la victime qu'elle peut porter plainte auprès de la police ou de la gendarmerie. Le service d'écoute et d'accompagnement géré par France Victimes est à sa disposition pour la conseiller dans cette démarche.

Il est important de comprendre que la procédure pénale engagée par le dépôt de plainte est complètement indépendante de la procédure disciplinaire mise en place par les établissements d'enseignement supérieur :

- La procédure pénale permet une qualification et une reconnaissance des faits. Elle ouvre la voie à des condamnations pour l'auteur et à des réparations pour la victime.
- La procédure disciplinaire détermine la vraisemblance des faits et prononce des sanctions administratives en cas de contradiction avec le règlement intérieur.

Porter en justice des faits graves permet de les faire reconnaître, de se protéger et de protéger d'autres victimes éventuelles.

Enregistrement et Accusé de réception du signalement

Le Référent harcèlement-discriminations-violences recueille durant un entretien les faits remontés et formule une première hypothèse sur la nature de la situation vécue (cet entretien est systématiquement réalisé en présence d'un deuxième Référents harcèlement-discriminations-violences. Il enregistre le signalement et en accuse réception par écrit à son auteur. Le délai indicatif de cet accusé de réception est de 2 jours ouvrés. (voir logigramme page 13).

Lors de l'entretien de la victime / du témoin, le Référent harcèlement-discriminations-violences peut l'orienter vers des structures permettant un accompagnement personnalisé et proposer des mesures conservatoires (voir Article VI).

Campus de Rouen		Campus de Reims		Campus de Paris	
	Sophie MALHAIRE Event Communication Manager Office: A249 Phone : 02 32 82 58 90		Adeline LEBOUVIER Wellness Coordinator & Disability Referent Office: 2B033 Phone : 03 26 77 47 55		Kevin RAZAFINDRATSIMBA TEMA Program Coordinator Office: 210 Phone : 01 73 06 98 01
	Ophélie SERVAIS Promotion and Recruitment Manager Office: A018 Phone : 02 32 82 58 28		Sylvie THUILLIER Project Manager for Associative Life Office: 1C034 Phone : 03 26 77 47 36		Alexandra CHERIF Head of Student Relations Office: 212 Phone : 01 73 06 98 18
	Karine TRIBOULT Wellness Coordinator & Disability Referent Office: A022 Phone : 02 32 82 17 64		Christelle KRAJEWSKI Talent & Career Project Manager Office: 2B010 Phone : 03 26 77 47 29		

V – Suite du signalement

Durée de processus

Il est préconisé à titre indicatif, une durée totale n'excédant pas 45 jours ouvrés entre la date d'émission du signalement et la date de clôture.

Cette durée indicative pourra être étendue, notamment lorsque la situation analysée revêt une complexité particulière.

Pré-analyse du dossier par le Directeur de la Vie Etudiante et le Directeur Juridique

A réception du signalement, les documents et informations existants nécessaires à la pré-analyse du dossier sont réunis et l'ensemble des documents sont communiqués au Directeur de la Vie Etudiante et au Directeur Juridique. Sur cette base, le Directeur de la Vie Etudiante accompagné du Directeur Juridique formulent des observations et un avis quant à la nécessité d'ouvrir une enquête ou d'engager une action de sensibilisation voire disciplinaire. Un délai de 3 jours ouvrés (voir logigramme page 13) sera requis pour la pré-analyse du dossier par le Directeur de la Vie Etudiante et le Directeur Juridique. Le Directeur de la Vie Etudiante informe les Référents harcèlement-discriminations-violences, les Directeurs de programme et de campus concernés de la décision prise.

Lorsque les faits le permettent et sous réserve de l'accord conjoint du Directeur Juridique et du Directeur de la Vie Etudiante, une réponse proportionnée et alternative à l'ouverture d'une enquête formelle peut être mise en œuvre.

Cette réponse peut prendre la forme :

- d'un rendez-vous avec le directeur de campus concerné,
- ou d'un entretien avec le directeur de programme concerné,

en fonction de la nature des faits, de leur gravité et de l'opportunité de la mesure retenue.

Ces mesures ont pour objectif de rappeler le cadre légal et réglementaire applicable, de prévenir la réitération des comportements et de sensibiliser l'apprenant aux enjeux liés aux violences sexuelles et sexistes. Elles ne font pas obstacle, en cas d'éléments nouveaux ou de manquement ultérieur, à la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire devant le conseil de discipline.

Cas n°1 : absence d'enquête

Si, après analyse, la situation ne nécessite pas d'enquête, l'apprenant signalant est informé par les Référents harcèlement-discriminations-violences que son signalement est transféré au Secrétaire Général et au Directeur de campus/du CFA suivi d'un e-mail de confirmation.

L'apprenant mis en cause est informé de l'existence et de la teneur du signalement n'ayant pas conduit à l'ouverture d'une enquête par le Directeur de campus/du CFA.

Il est de la responsabilité du Directeur de campus/du CFA de décider de la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire. Dans ce cas, le Directeur de campus/du CFA informe l'apprenant, le Directeur de programme ainsi que le Référent harcèlement-discriminations-violences qui a recueilli le signalement.

Cas n°2 : ouverture d'une enquête

Si, après analyse, la situation nécessite une enquête, l'apprenant signalant est informé par le Référent harcèlement-discriminations-violences que son signalement est transféré au Secrétaire Général et au Directeur de campus/du CFA qui saisit la cellule d'instruction préalable.

Cette information orale est suivie d'un e-mail de confirmation du Référent harcèlement-discriminations-violences.

Constitution de la cellule d'instruction interne préalable

Cette cellule est composée : du Secrétaire Général, un Juriste de la Direction Juridique et un Manager de la Direction de la Vie Etudiante.

Notification d'ouverture d'enquête

Le signalement et tout élément utile à l'appréciation des faits sont transmis sans délai à chacun des membres de la cellule d'instruction interne préalable.

La cellule d'instruction interne préalable contacte l'auteur du signalement ainsi que la personne mise en cause et les informe de l'ouverture d'une enquête interne préalable.

Recueil des pièces

La cellule d'instruction interne préalable collecte autant d'éléments factuels que possible. La force de ses conclusions dépendra en effet principalement de la qualité des pièces rassemblées et de leur exhaustivité.

Cette phase d'investigation vise à réunir un maximum d'informations objectives et factuelles à partir des documents et registres de l'institution ; des échanges de courriers, photos, de courriers électroniques, de messages instantanés ou d'appels et messages téléphoniques que les apprenants seront en mesure de lui communiquer.

Les investigations menées dans ce cadre doivent être justifiées et proportionnées par rapport aux faits à l'origine de l'enquête. Les apprenants sollicités facilitent l'accès de la cellule d'instruction interne préalable à ces différents éléments. Si des documents de ce type lui sont remis, ce ne peut être qu'à l'initiative des personnes elles-mêmes, à qui la cellule doit demander si elle peut en faire usage. Cet accord est consigné par écrit pour éviter toute contestation ultérieure.

Recueil des témoignages

Si, après analyse des pièces collectées, il s'avère nécessaire de compléter les éléments factuels réunis, la cellule d'instruction interne préalable arrête la liste des personnes à entendre. Cette liste pourra être complétée au fur et à mesure des besoins de l'enquête.

Les personnes à entendre (auteurs du signalement, personnes mises en cause, témoins dont l'audition est proposée par la personne s'estimant victime et par la personne mise en cause) sont convoquées par e-mail avec accusé de réception. Cet e-mail précise que les personnes convoquées n'ont pas la faculté de se faire assister (sauf pour les mineurs) dans la mesure où l'audition n'est pas un entretien disciplinaire. Il rappelle enfin que la participation aux auditions s'effectue sur la base du volontariat : les personnes convoquées sont libres de refuser de participer à l'audition et, pour les témoins, libres de refuser de témoigner.

Le lieu d'audition choisi garantit la confidentialité des échanges.

Déroulement des auditions

La cellule d'instruction interne préalable a pour mission de mener l'enquête en recevant les témoignages des parties (personne s'estimant victime, personne mise en cause, témoins éventuels). Les auditions sont obligatoirement réalisées en présentiel. L'intégralité des membres de la cellule d'instruction participe aux auditions en présentiel. Elle se base sur la fiche de signalement reflétant les spécificités des faits signalés, lors de chaque audition. Les questions ont pour objectifs de permettre d'établir la matérialité des faits

signalés, ainsi que leur nature et leur gravité, le cas échéant. Les questions sont ajustées au fur et à mesure de l'enquête, en fonction des éléments et besoins d'éclaircissements mis en lumière lors de chaque audition.

Les personnes auditionnées sont averties en début d'entretien du cadre dans lequel se déroule l'enquête, de ce qui est attendu d'elles, de leurs droits et obligations. L'apprenant visé par le signalement est informé de la teneur de celui-ci. Il est rappelé qu'en cas de suites judiciaires, NEOMA pourra être tenue de communiquer les documents de l'enquête dans le cadre de la procédure.

Transcription des échanges

Les échanges de questions et réponses intervenus lors de chaque audition donnent lieu à une transcription, assurée par la cellule d'instruction interne préalable. Pour garantir une objectivité maximale, cette transcription est aussi littérale que possible. La transcription sert de base à l'élaboration de comptes rendus internes, qui n'ont pas vocation à être transmis aux personnes entendues. Les enregistrements éventuels sont quant à eux détruits, en conformité avec les dispositions du règlement général européen relatif à la protection des données personnelles (règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 / RGPD).

Lors de son audition, chaque personne entendue est invitée à transmettre à la cellule d'instruction interne préalable tout document qu'elle jugerait utile pour établir la matérialité des faits signalés.

Il est rappelé que l'intégralité des éléments de l'enquête est couverte par la confidentialité et ne peut être diffusée à l'extérieur de la cellule d'instruction interne préalable. Il est rappelé également que cette confidentialité pourra néanmoins être levée en cas de suites judiciaires.

Analyse des éléments recueillis

Les propos et éléments recueillis font l'objet d'une analyse approfondie par les membres de la cellule d'instruction interne préalable. Il est notamment recherché l'existence d'agissements de toute nature ou de faits discriminants, pouvant porter atteinte aux droits et à la dignité d'un apprenant, altérer sa santé physique ou mentale, ou compromettre son avenir.

Préconisations de la commission d'enquête interne préalable

Dans les vingt-quatre heures suivant le dernier acte d'enquête, les membres de la cellule d'instruction interne préalable ayant participé aux auditions doivent formuler des recommandations. Celles-ci porteront sur les conclusions de l'enquête, les mesures éventuelles à prendre en réponse à la situation soulevée. La cellule d'instruction informe le Référent harcèlement-discriminations-violences qui a recueilli le signalement que l'enquête est clôturée et que les recommandations sont adressées au Secrétaire Général.

Lorsqu'un fait semble concerner un crime ou un délit grave, la cellule d'instruction se réserve le droit, avec l'accord de la Direction Générale, à procéder à un signalement auprès du Parquet.

Décision finale

Après recueil des recommandations de la cellule d'instruction interne préalable, le Secrétaire Général adresse à la Direction Générale / Direction de Campus un rapport d'enquête assorti d'un avis sur les suites à donner. A la lumière de ce rapport, la Direction Générale / Direction de Campus décident des mesures à prendre.

Selon la situation, il peut être décidé de saisir le conseil de discipline ou d'organiser un entretien disciplinaire pour les apprenants.

Clôture de l'enquête

Le Référént harcèlement-discriminations-violences informe l'auteur du signalement que l'enquête est clôturée et que le conseil de discipline est saisi ou pas.

En cas de procédure disciplinaire, le Directeur de campus/CFA initie la convocation de la personne mise en cause en conseil de discipline, et informe le Directeur de programme et le Référént harcèlement-discriminations-violences qui a recueilli le signalement.

Traitement et conservation des données personnelles

La procédure d'enquête donne lieu à un traitement de données personnelles régi par le Règlement général sur la protection des données (RGPD).

Au sens du RGPD, sont considérées comme « personnes concernées » toutes les personnes dont les données à caractère personnel sont effectivement traitées dans le cadre de la procédure d'enquête (notamment : auteur du signalement, personne mise en cause, personnes entendues dans le cadre de l'enquête, etc.).

Pourront être enregistrées et conservées dans le cadre du présent dispositif les catégories de données personnelles suivantes :

- Identité et coordonnées de l'auteur du signalement
- Identité et coordonnées de la personne mise en cause
- Identité et coordonnées des témoins
- Identité et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou le traitement du signalement
- Faits signalés
- Eléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés
- Comptes rendus internes
- Suites données au signalement

NEOMA prend toutes les précautions nécessaires pour préserver la sécurité de ces données personnelles, tant à l'occasion de leur recueil, de leur communication que de leur conservation.

Ces données seront conservées pendant une durée de 6 ans maximum, correspondant au délai de prescription du délit de harcèlement.

VI – Suivi et mesures d'accompagnement

Suivi post-enquête

Une attention particulière est portée par le Directeur de campus/CFA en lien étroit avec le Wellness aux auteurs du signalement et aux personnes mises en cause au cours des mois qui suivent l'enquête.

Un plan d'accompagnement individuel (ex : médiation en cas de conflit interpersonnel ; suivi médical ; formation à la gestion des émotions ; etc.) peut être proposé aux auteurs du signalement et aux personnes mises en cause. Il est alors déployé par le service Wellness.

Pour les situations susceptibles de constituer un viol ou tout autre crime, un signalement au procureur de la République est systématiquement effectué.

Mesures de protection

Dès le début de la procédure, la personne s'estimant victime est placée sous la protection de l'institution.

Si, à l'issue de ces entretiens préliminaires, il est pressenti que les faits signalés revêtent potentiellement une particulière gravité d'un point de vue légal, ou sont susceptibles d'avoir des conséquences graves sur la santé physique et/ou mentale, la sécurité de la personne s'estimant victime, une ou plusieurs mesures conservatoires peuvent être envisagées dans l'attente de la réalisation de l'enquête.

La personne s'estimant victime ou le témoin qui craint de subir une pression ou des représailles du fait de son témoignage est quant à elle rassuré(e) sur le fait que de tels actes sont répréhensibles au plan disciplinaire. Selon les circonstances, une mesure conservatoire peut être prise à son égard afin d'assurer sa sécurité par rapport à la situation signalée.

Prise en charge psychologique et orientation

Il convient de s'assurer que la personne signalante dispose dans son entourage de soutiens qui pourront l'accompagner durant cette période.

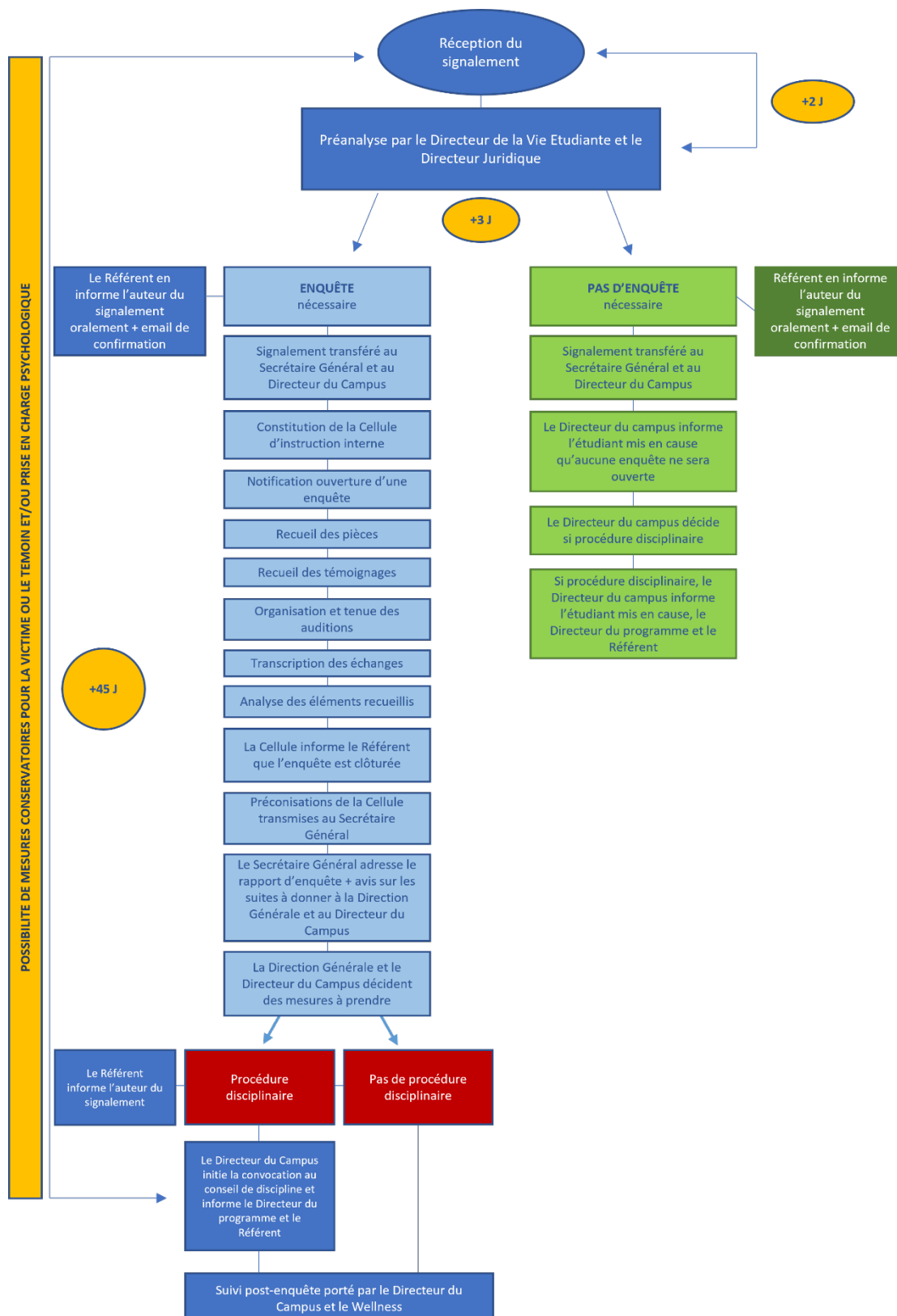
Un accompagnement adapté peut lui être proposé si elle en exprime le besoin (orientation vers la cellule d'écoute psychologique possible via wellness@neoma-bs.fr et/ou une association d'aide aux victimes, notamment). Un rappel des interlocuteurs dédiés est proposé en Annexe 3.

Ces mêmes mesures de prise en charge psychologique et d'orientation peuvent être proposées à la personne mise en cause.

Il est par ailleurs proposé aux victimes d'agissements les plus graves de porter plainte contre l'auteur des faits, en s'adressant :

- Directement au Procureur de la République, par courrier recommandé à l'adresse du tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou du lieu de domicile de son auteur,
- À un commissariat de police ou à une brigade de gendarmerie,
- À une association d'aide aux victimes, qui pourra déposer la plainte,
- Au défenseur des droits.

ANNEXE 1 – LOGIGRAMME DE LA PROCEDURE D'ENQUETE INTERNE



ANNEXE 2 - RAPPEL DES DEFINITIONS LEGALES ET DES SANCTIONS ENCOURUES

HARCELEMENT MORAL

Article 222-33-2-2 du code pénal :

« Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

L'infraction est également constituée :

a) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30000 € d'amende :

1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;

2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur ;

3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

4° bis Lorsqu'ils ont été commis sur le titulaire d'un mandat électif ;

5° Lorsqu'un mineur était présent et y a assisté.

Les faits mentionnés au premier à quatrième alinéas sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 5°. »

HARCELEMENT SEXUEL

Article 222-33 du code pénal :

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

OUTRAGE SEXISTE

Article R625-8-3 du code pénal :

« Est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33, 222-33-1-1, 222-33-2-2 et 222-33-2-3, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les personnes coupables de la contravention prévue au présent article encourent également les peines complémentaires suivantes :

1° La peine de stage prévue aux 1°, 4°, 5° ou 7° de l'article 131-5-1 ;

2° Un travail d'intérêt général pour une durée de vingt à cent vingt heures. »

Article 222-33-1-1 du code pénal lors d'outrage aggravé :

« I.-Est puni de 3 750 euros d'amende le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33, 222-33-2-2 et 222-33-2-3, d'imposer à une personne tout propos ou tout comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, lorsque ce fait est commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse est apparente ou connue de son auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Dans un véhicule affecté au transport collectif de voyageurs ou au transport public particulier ou dans un lieu destiné à l'accès à un moyen de transport collectif de voyageurs ;

7° En raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, vraie ou supposée, de la victime ;

8° Par une personne déjà condamnée pour la contravention d'outrage sexiste et sexuel et qui commet la même infraction en étant en état de récidive dans les conditions prévues au second alinéa de l'article 132-11.

II.-Pour le délit prévu au I du présent article, y compris en cas de récidive, l'action publique peut être éteinte, dans les conditions prévues aux articles 495-17 à 495-25 du code de procédure pénale, par le versement d'une amende forfaitaire d'un montant de 300 euros. Le montant de l'amende forfaitaire minorée est de 250 euros et le montant de l'amende forfaitaire majorée est de 600 euros. »

DISCRIMINATION

Article 225-1 du code pénal :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la

particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales. »

Article 225-2 du code pénal :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

Article 225-3 du code pénal :

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits. »

Article 225-4 du code pénal :

« La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;

3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. »

ANNEXE 3 – ORIENTATION VERS LES STRUCTURES D'AIDE AUX VICTIMES

3919 : Violences Femmes Info

Numéro national de référence pour l'écoute et l'orientation des femmes victimes de violences : Gratuit et anonyme - Accessible 24h/24 et 7j/7 - Prise en charge par des écoutants professionnels - Prise en charge possible de l'entourage des victimes. Les appels peuvent concerner tous les types de violences sexistes (violences conjugales, violences sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles, violences au travail, ...). Le 3919 assure un premier accueil pour toutes les femmes victimes de violences sexistes. En fonction de leur situation, les femmes sont orientées vers les associations locales ou nationales partenaires les mieux à même d'apporter une réponse ou un accompagnement. Le 3919 n'est pas un numéro d'appel d'urgence.

En avant toute(s)

Le tchat d'écoute gratuit, anonyme, sécurisé et bienveillant
Le tchat d'En avant toute(s) permet d'être mis-e en relation avec des professionnelles qui écoutent, conseillent et redirigent vers les structures adaptées.
Il est ouvert du lundi au jeudi de 10h à 00h et du vendredi au samedi de 10h à 21h.
<https://enavanttoutes.fr/>

Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) : <https://www.avft.org>

Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF)

Site « arrêtons les violences.gouv.fr » pour trouver une association près de chez soi. -
<https://arreteonslesviolences.gouv.fr/associations-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-etsexuelles/associations>

Portail internet de signalement des VSS : <https://www.service-public.fr/cmi> : Gratuit et anonyme - Disponible 24h/24 et 7j/7 - Accueil personnalisé, assuré par un policier ou gendarme spécifiquement formé à la prise en charge des victimes de violences sexuelles et sexistes. Ce site permet aux victimes d'être accompagnées vers le dépôt d'une plainte ou, dans l'hypothèse où elles ne seraient pas prêtes, orientées vers des partenaires afin de faciliter leur prise en charge sociale et/ou psychologique.

Association APF France handicap : www.apf-francehandicap.org

Agir au quotidien pour la défense et la promotion des droits des personnes en situation de handicap

Santé info droits : <https://www.france-assos-sante.org/sante-info-droits>

Ligne d'informations juridiques et sociales autour de toutes les questions liées au handicap
Appel les lundis, mercredis et vendredi de 14h à 18h : 01.53.62.40.30
Mardi et jeudi de 14h à 20h ou formulaire de contact en ligne

Fédération LGBTI+ : [Accueil - Fédération LGBTI+ \(federation-lgbti.org\)](http://Accueil - Fédération LGBTI+ (federation-lgbti.org))

Elle regroupe des centres et des associations locales ou nationales LGBTI+, qui agissent en France. Formulaire de contact sur le site internet

SOS Racisme : <https://sos-racisme.org>

Pour les victimes d'actes de racisme (discriminations, agressions ...)
Permanences téléphoniques du mardi au vendredi de 10h30 à 13h00 : 01.40.35.36.55 Pour contacter le pôle juridique : servicejuridique@sos-racisme.org

Défenseur des droits

Vous pouvez vous adresser au Défenseur des droits si vous estimez avoir été victime d'une discrimination
<https://www.defenseurdesdroits.fr/demander-de-laide-au-defenseur-des-droits-146>