

# NEOMA

BUSINESS SCHOOL

REIMS • ROUEN • PARIS



## PLAN DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES, LE HARCELEMENT ET LES DISCRIMINATIONS

Rentrée 2021

# Politique de lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations

L'école s'engage à former des managers éthiques et responsables, conscients et convaincus que le respect, l'égalité, la diversité et l'inclusion sont des enjeux centraux faisant progresser notre société.

NEOMA Business School est engagée depuis de nombreuses années sur les questions de diversité et de respect d'autrui.

Une tolérance zéro vis-à-vis de tout manquement à ces valeurs est clairement affichée au sein de l'établissement.

## **I. UN CADRE CLAIR ET STRUCTURE POUR REpondre A TOUTES LES FORMES DE VIOLENCE ET DE DISCRIMINATION**

### **1. Un socle de mesures structurantes dès 2019**

Notre école a fait de la lutte contre les actes et violences sexuelles une de ses priorités, à travers une série de mesures pérennes déployées dès 2019 :

- La mise en place d'un Centre Wellness, véritable acteur de la santé estudiantine et de la prévention des risques sur nos campus.
- La création d'une commission diversité au sein du comité RSE co-animée par les étudiants et les services concernés de l'école.
- La mise en place d'une cellule de veille et de lutte contre les violences, les discriminations et le harcèlement (cf. détails ci-dessous en point 4.)
- Des actions santé co-brandées avec la mutuelle étudiante MGEL
- Des événements de sensibilisation sur les stéréotypes de genre portés par les Alumni, le Talent et Carrières ainsi que les associations (cf. détails ci-dessous en point 2.)

### **2. Une refonte du règlement intérieur et le déploiement d'une charte de la vie associative**

NEOMA a travaillé à la refonte de son règlement intérieur et également formalisé une charte de la vie associative ainsi qu'un guide des bonnes pratiques ayant pour vocation de combattre toutes formes de violences, qu'elles soient basées sur le sexe, le genre, la religion, l'origine ou l'ethnie.

Les valeurs décrites dans la Charte s'appliquent ainsi à l'ensemble des événements organisés par les associations. Au-delà, elles ont vocation à impacter le fonctionnement

même de la vie associative, notamment au moment du recrutement de nouveaux membres ou encore lors de la nomination des responsables. Les élèves y sont donc tous sensibilisés chaque année à l'occasion des journées d'accueil.

L'ensemble des présidents d'associations étudiantes s'engagent à diffuser et respecter cette charte. Ils sont informés du fait que leur responsabilité juridique est engagée en cas d'incident ayant lieu dans le cadre de leurs activités associatives.

A ce titre, une formation orchestrée par un organisme spécialisé leur est dispensée chaque année. Dans une approche à la fois théorique et pratique (mises en situation / jeux de rôles) cette formation leur apportera les outils pour prévenir et répondre par une posture et un discours adaptés aux éventuelles situations litigieuses.

### **3. Des échanges nombreux et fréquents avec d'autres écoles et le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche**

NEOMA participe avec d'autres Écoles à l'Observatoire des Violences Sexuelles et Sexistes dans l'Enseignement Supérieur.

NEOMA travaille également en collaboration étroite avec le Ministère de l'Enseignement et de la Recherche sur ces sujets, et a mis en place un retour d'expériences chiffré et détaillé de tous les cas de violence et de harcèlement constatés et traités sur ces campus qui est systématiquement transmis au Ministère.

### **4. La mise en place d'une cellule dédiée**

Lorsqu'un comportement contraire à nos valeurs et règlements survient, les étudiants peuvent se tourner vers une cellule dédiée. Celle-ci s'inscrit dans le périmètre global de son Centre Wellness : un accompagnement spécifique et personnalisé, ainsi que des initiatives pour favoriser le bien-être et le soutien aux étudiants orchestrés par des psychologues, des infirmières ainsi que du personnel administratif qualifié.

Cette dernière est composée de 7 membres issus à la fois du corps professoral et des membres de l'administration en lien direct avec les étudiants.

#### **CAMPUS DE ROUEN**



**Laura DECONIHOUT**  
Chargée de mission Vie associative  
Bureau : A019  
Téléphone : 02 32 82 57 52



**Vicky MILLAR**  
Consultante Carrière  
Bureau : E109  
Téléphone : 02 32 82 17 10



**Karine TRIBOULT**

Coordinatrice Wellness & référente handicap

Bureau : G030

Téléphone : 02 32 82 17 64

**CAMPUS DE REIMS**



**Adeline LEBOUVIER**

Coordinatrice Wellness & référente handicap

Bureau : 2A111

Téléphone : 03 26 77 47 55



**Sylvie THUILLIER**

Chargée de mission Vie associative

Bureau : 1A107

Téléphone : 03 26 77 47 36



**Helen VALLERAND-MASTRI**

Conseillère Carrière

Bureau : 2B016

Téléphone : 03 26 77 46 43

**CAMPUS DE PARIS**



**Fatiha DAOUDI**

Responsable HUB

Bureau : 502

Téléphone : 01 73 06 98 07

La durée de l'engagement des membres de la cellule d'écoute est d'une année et est renouvelable.

Les membres de la cellule auront suivi une formation spécifique afin d'être en mesure d'identifier les situations préoccupantes, recueillir les informations nécessaires, puis de rédiger un signalement interne en cas de besoin.

Notre politique d'écoute renforcée permet donc d'une part de traiter et instruire rapidement tout signalement interne, et d'autre part d'accompagner adéquatement les personnes concernées. Nous pouvons ainsi agir et réagir en conséquence. Nous veillons tout d'abord à accompagner les victimes et à leur apporter tout le soutien psychologique et juridique nécessaire. Lorsque la situation l'impose, une procédure disciplinaire est ouverte.

L'ampleur de ces dispositifs s'inscrit en cohérence avec la vision de NEOMA Business School sur ces sujets : aucun acte violent, a fortiori sexiste, discriminatoire, sexuel, lié à une religion ou moral, ne saurait être toléré dans notre école.

C'est de même cette détermination sans failles qui inspire le plan d'action 2021-2022.

## **II. PLAN D'ACTION 2021-2022**

Afin de matérialiser et de formaliser notre réflexion articulée autour de 3 grands axes (une tolérance zéro, une politique active de prévention et un accompagnement des victimes par une cellule dédiée), l'école déploie sur l'année académique 2021-2022 un plan d'action autour de ces 3 grands piliers : « Prévenir », « Accompagner », « Agir »

### **PREVENIR**

Depuis la rentrée, NEOMA déploie des campagnes de sensibilisation et des supports d'information co-construits avec les associations, plus particulièrement avec les étudiants du parcours entrepreneuriat et associatif. (PEA)

Sur la base du volontariat, des étudiants relais sont recrutés et formés afin de renforcer le maillage 'sur le terrain' et d'optimiser le déploiement du dispositif.

Des sessions d'information et des ateliers de prévention animés par les professionnels de santé du Centre Wellness (infirmières et psychologues) sont déployés prioritairement auprès des responsables associatifs puis à l'ensemble des cohortes étudiantes dès leurs intégrations.

Les risques de violences liés à la consommation d'alcool, la question du consentement ou encore les notions de respect et de discrimination y sont notamment abordées.

Des modules de formation de type MOOC viennent compléter ces actions autour de la lutte contre les violences.

Au-delà des efforts qu'elle mène déjà pour développer les compétences relationnelles et interculturelles de ses étudiants, NEOMA intègre de plus en plus les thématiques d'égalité, d'inclusion, de lutte contre les discriminations au cœur de ses programmes avec un focus donné aux biais cognitifs, aux stéréotypes de genre et leurs conséquences.

A titre d'exemple académique, la capsule 1 s'adresse aux étudiants de Prémaster dès leur premier semestre. Elle regroupe un ensemble de cours au choix consacrés aux problématiques de l'éthique du monde contemporain et notamment un cours intitulé Genre et société : Comment réduire les inégalités homme/femme dans l'entreprise?

Des travaux sont également menés autour de la sensibilisation à la thématique en milieu professionnel et une conférence a été mise en place durant les International Days pour aborder le sujet en lien avec le parcours à l'international de nos étudiants.

## **ACCOMPAGNER**

La cellule de veille et de lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations est au cœur du dispositif d'accompagnement sur chacun des 3 campus de NEOMA.

Chacun de ces acteurs bénéficie comme chaque année d'une formation actualisée pour accueillir, écouter et informer les élèves sur les ressources disponibles, les procédures et leurs droits sur nos campus, parallèlement aux campagnes d'information et de prévention menées à l'attention des étudiants.

Afin que l'ensemble du personnel de l'école puisse s'imprégner du sujet, en comprendre et en appréhender toutes les dimensions, il est aussi proposé à tous ses membres de se former dans le cadre de la formation continue.

Pour contacter l'un des membres de la cellule, plusieurs options complémentaires sont possibles :

- S'adresser directement aux infirmières ou aux psychologues, dans un cadre où le secret médical s'appliquera donc pleinement et où aucun signalement ne sera effectué (sauf demande expresse de la victime)
- S'adresser aux référents administratifs et enseignants, ce qui pourra permettre le déclenchement d'un signalement et la mise en place, le cas échéant, de poursuites et de sanctions des auteurs des faits répréhensibles

En page d'accueil de l'intranet de l'école, les étudiants trouveront une communication sur l'ensemble du dispositif et les deux modalités décrites plus haut. En un clic, ils accéderont à ses acteurs et aux différents moyens de les contacter – adresse mail générique, un numéro de téléphone dédié et les coordonnées individuelles.

Ainsi si une victime choisit de s'adresser directement aux infirmières ou aux psychologues tenues au secret médical, aucun signalement ne sera fait à la cellule et sa situation pourra rester confidentielle.

A la différence de ces professionnels de santé, les référents administratifs et enseignants ne sont pas soumis au secret médical et peuvent, au regard des faits portés à leur connaissance, joindre la cellule d'écoute via l'adresse [angela@neoma-bs.fr](mailto:angela@neoma-bs.fr) (reprenant le concept "Ask for Angela" développé en Angleterre, et déployé en France via

l'association HeForShe mis en place pour lutter contre le harcèlement sexuel et sexiste et notamment le harcèlement de rue).

La cellule d'écoute suit ensuite le protocole suivant :

- Elle recueille le signalement interne et propose aux étudiants un accompagnement spécifique, répond à leurs questions et les oriente en fonction de leurs besoins.
- Le signalement interne est ensuite transmis à une **commission d'instruction** (composée du Secrétaire Général, du Directeur de programme concerné et du service juridique) qui étudie tous les cas qui lui parviennent et permet à la Direction Générale de prendre, le cas échéant, toutes les mesures appropriées.
- Lorsqu'un cas relevant d'une qualification pénale est signalé, la cellule d'écoute propose systématiquement le dépôt de plainte à la personne à l'origine du signalement interne. L'absence de procédure pénale de la part de l'étudiant n'empêche pas le traitement de l'alerte sur le plan disciplinaire par la commission d'instruction (les deux procédures, pénales et disciplinaires, étant indépendantes).

## **AGIR**

L'école applique un principe de tolérance zéro à l'égard de tout acte répréhensible dont elle a connaissance ; ainsi, lorsque la commission d'instruction est saisie (cf. protocole ci-dessus), elle évalue si la situation exige l'ouverture d'une enquête, et peut demander à être épaulée par des « membres invités ». Ces membres invités sont choisis par la commission d'instruction en fonction de leur expertise ou de leur fonction. Le choix des « membres invités » à l'enquête est discuté dans le cadre de la mise en place du dispositif de traitement des signalements internes.

Afin de veiller à la confidentialité de l'enquête, les acteurs impliqués s'assurent de définir les modalités d'échanges et de traitements des données à caractère confidentiel. Quels que soient les outils de traitements sélectionnés par NEOMA, l'ensemble des éléments évoqués sont clarifiés dans la procédure de traitement des signalements internes.

Un rappel systématique du cadre légal sera opéré ainsi qu'une présentation des sanctions encourues appliquées par notre établissement.

La présomption d'innocence doit toujours être respectée : une infraction n'est pas établie par la seule dénonciation.

- ➔ Sans preuve, la personne visée par la dénonciation ne doit pas être traitée comme coupable.
- ➔ Pas de sanction sans preuve

Il ne faut jamais oublier l'existence du délit de dénonciation calomnieuse.

Toute infraction étant pénalement punissable, il convient de proposer à la personne qui se dit victime de déposer une plainte auprès :

- du Parquet directement par une LRAR adressée au Procureur dont les bureaux se trouvent dans le tribunal judiciaire,
- ou des services de Police qui transmettront au Parquet,
- ou par le biais d'une association d'aide aux victimes qui pourra elle-même déposer une plainte :

**LE MARS :**

14 Allée des Landais  
51100 REIMS

Tél. : 03 26 89 59 30

<https://lemars.fr/>

**AVIPP :**

1 Rue Guillaume le Conquérant  
76000 ROUEN

Tél. : 02 35 70 10 20

<https://www.avipp.fr/>

**PAV75 :**

12 Rue Charles Fourier  
75013 PARIS

ou 22 Rue Jacques Kellner

75017 PARIS

01 45 88 18 00

<http://www.pav75.fr/>

Tout particulièrement en cas d'agression sexuelle ou de viol, il convient d'essayer au maximum de convaincre la victime de déposer une plainte car les faits sont particulièrement graves.

L'assistance psychologique pourra toujours être proposée à la victime ou l'auteur présumé.

Dans tous les cas, le règlement intérieur permet à l'école de prendre des mesures conservatoires. Une mesure conservatoire permet à la Direction de l'Ecole de mettre en place temporairement ou définitivement un aménagement permettant :

- d'empêcher que l'infraction puisse se reproduire ou se poursuivre,
- de séparer les présumés auteurs et victimes afin de cesser les tensions,
- de calmer les troubles à l'ordre public.

Ces mesures conservatoires peuvent consister, par exemple :

- en des changements de groupes d'étudiants,
- réaménagement des horaires,
- interdiction de rencontrer la personne ayant formulé une plainte (changement de campus, ...)
- ...

Ces mesures conservatoires sont purement académiques et ne peuvent être contestées. Elles peuvent se dérouler avant, pendant et après le déroulement de l'enquête interne.

Si les faits se sont déroulés en dehors de l'Ecole, il est recommandé d'envisager l'adoption de mesures conservatoires. Cependant, NEOMA n'a pas vocation à se substituer à la Justice et l'Ecole ne peut pas sanctionner des faits extérieurs à NEOMA, d'autant plus que la présomption d'innocence s'impose.