

**Note à destination  
des personnels et usagers de l'ENSAI**

Dossier suivi par : **M. Todd DONAHUE**  
**Mme. Carole ESSIRARD**  
**Mme. Flore ITHORE TILLY**

Chargés de mission « Égalité-Diversité »

**Objet : Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement  
et d'agissements sexistes au sein de l'ENSAI**

Au titre de l'exemplarité, les établissements publics ont un rôle déterminant à jouer pour faire évoluer les mentalités et garantir à leurs agents et leurs usagers la mise en œuvre de toute mesure nécessaire à la prévention, au traitement et à la condamnation des actes de violences sexuelles et sexistes ou de discrimination<sup>1</sup>.

Soucieuse du respect des droits fondamentaux des personnes, en particulier du respect de la dignité humaine, l'ENSAI s'est toujours inscrite dans cette démarche d'exemplarité en proscrivant tout traitement dégradant et humiliant, tant physique que moral, à l'égard des personnes. L'ENSAI a pour objectif d'assurer des conditions d'enseignement et de travail sereines pour toutes et tous. Ainsi, le règlement intérieur de l'école prévoit que tout comportement contraire aux règles de bonne conduite nuisant au bien-être individuel et collectif peut donner lieu à des sanctions disciplinaires sans préjudice de poursuites pénales (discrimination, harcèlement, menaces, bizutage, etc.). Le présent dispositif vise à améliorer la prévention des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, ainsi que le traitement de tels faits.

Depuis le 29 mai 2019, l'ENSAI s'est dotée d'une cellule « égalité-diversité ». Aujourd'hui, elle est composée de 3 chargés de mission, nommés par le Directeur pour œuvrer en faveur de l'égalité et contre la discrimination. Cette cellule a pour mission d'impulser des réflexions et des actions pour favoriser la diversité et la tolérance, de proposer des formations et des campagnes de sensibilisation et de travailler étroitement avec la direction de l'école pour répondre aux besoins et aux obligations légales de l'établissement concernant l'égalité et la diversité.

Parmi les rôles qu'assurent ces chargés de mission « égalité-diversité » est celui de l'accompagnement des personnels et des élèves en cas de violences sexistes et sexuelles ou de

---

<sup>1</sup> Cf. circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique.

discrimination. Pour cette raison, la cellule « égalité-diversité » est formée et participe aux colloques et aux réseaux dédiés à cette thématique afin de lui permettre d'assurer ses missions en prenant en compte les évolutions législatives et les bonnes pratiques.

En plus de la formation des chargés de mission « égalité-diversité », l'ENSAI met en place une formation obligatoire pour les membres du comité de direction pour s'assurer que tout membre de la direction comprenne au mieux les enjeux associés à l'égalité femmes-hommes et la lutte contre la discrimination. Des formations spécifiques pour les autres personnels de l'école sont prévues dans le cadre du plan d'action sur l'égalité du groupe GENES.

Une des obligations légales qui incombe aux établissements publics, y compris les universités et les grandes écoles, est la mise en place d'une procédure de signalement permettant de signaler les violences sexuelles et sexistes, le harcèlement (moral ou sexuel), le bizutage et toutes les formes de discrimination<sup>2</sup>.

L'ENSAI s'engage, via la procédure détaillée ci-après, à lutter contre ces violences et à tout mettre en œuvre pour garantir :

- Le respect des personnes, tant victimes présumées qu'auteurs présumés (et donc le respect du principe de la présomption d'innocence)
- La confidentialité des témoignages recueillis
- L'indépendance et l'impartialité du dispositif de signalement et d'enquête interne
- Le respect des obligations légales, dont celles prévues par le RGPD.

L'ENSAI s'attend à ce que tout usager ou personnel de l'école informé, victime ou témoin de violences sexuelles, de harcèlement (sexuel et/ou moral) ou d'agissements discriminatoires **au sein de l'ENSAI** ou lors d'événements liés à l'école **en dehors de l'établissement**, le signale. Les faits se déroulant dans un cadre privé sans lien avec la vie étudiante ou des élèves de l'établissement ne rentrent pas dans le champ de cette procédure de signalement. De tels faits peuvent néanmoins nuire à la réussite scolaire ou professionnelle et avoir des conséquences négatives. Entre autres, l'ENSAI a signé une convention avec un psychologue dont peuvent bénéficier les élèves ou permanents pour les accompagner dans ce cadre.

Annexe 1 : procédure de signalement

Annexe 2 : notice d'information collective et individuelle sur la protection des données personnelles collectées dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au sein de l'ENSAI

---

<sup>2</sup> Cf. décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique

## **Annexe 1 : Procédure de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au sein de l'ENSAI**

La présente procédure établit un dispositif de signalement pour les victimes ou témoins de : violences sexuelles ou sexistes, discrimination, harcèlement (sexuel et/ou moral), bizutage ou agissements discriminatoires **au sein de l'ENSAI** ou lors d'événements liés à l'école **en dehors de l'établissement**<sup>3</sup>.

Cette procédure s'applique à tous les personnels et usagers de l'ENSAI :

- Les élèves
- Les permanents
- Les stagiaires
- Les vacataires
- Les agents de prestataires externes
- Les invités extérieurs.

L'ENSAI s'assurera que tous les usagers et personnels de l'école ont connaissance de cette procédure.

### **I. Les différents canaux pour faire un signalement :**

La personne qui s'estime victime ou qui est témoin d'un acte discriminatoire ou d'une agression peut saisir l'administration de l'école par voie orale ou écrite auprès des chargés de mission « égalité-diversité », dans des conditions protégeant la confidentialité et la liberté des personnels et usagers de l'établissement :

- par la plate-forme de signalement dédiée à l'ENSAI : [ensai.signalement.net](http://ensai.signalement.net)
- par prise de contact via l'adresse fonctionnelle :
  - [egalite-diversite@ensai.fr](mailto:egalite-diversite@ensai.fr)
- par prise de contact directe :
  - Todd Donahue, chargé de missions égalité-diversité – Bureau 187 – 02.99.05.32.44
  - Carole Essirard, chargée de missions égalité-diversité – Bureau 234 – 02.99.05.32 .02
  - Flore Ithoré-Tilly, chargée de missions égalité-diversité – Bureau 178 – 02.99.05.33.20

Ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies de signalement, telles que la procédure pénale, le recours hiérarchique, la saisine des représentants du personnel ou une réclamation auprès du Défenseur des droits. Il constitue un moyen d'action supplémentaire.

---

<sup>3</sup> Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précité.

Si le signalement est fait via un autre canal interne (recours hiérarchique, saisine des représentants du personnel ou des délégués des élèves, service RH, médecine de prévention, psychologue de l'école, etc), la personne ayant recueilli le signalement doit contacter sous 48h un des chargés de missions égalité-diversité de l'ENSAI afin que le signalement soit enregistré sur la plateforme dédiée, ce qui permet d'assurer le suivi et le traitement de tout signalement.

## **II. Le recueil du signalement :**

Pour être en mesure d'assurer une prise en compte adéquate de tout signalement, la cellule « égalité-diversité » s'engage à accuser réception et prendre contact avec la personne ayant fait un signalement sous 48h maximum (jours ouvrables). En cas de signalement anonyme, la cellule « égalité-diversité » utilisera tous les moyens à sa disposition, notamment la messagerie de la plateforme de signalement, pour rentrer en contact avec la personne ayant fait le signalement afin de la diriger vers des ressources appropriées et de l'encourager à s'entretenir avec la cellule.

Un entretien formel (en personne, par téléphone ou par visioconférence) est organisé par les membres de la cellule « égalité-diversité » avec l'auteur du signalement dans les 5 jours maximum (jours ouvrables) suivant celui-ci. Ce rendez-vous a pour objet d'assurer la collecte des éléments factuels et circonstanciés (chronologie des faits, conséquences des faits (sur la santé, les études, la vie sociale...), notamment :

- les faits reprochés
- le lieu et la date de l'évènement
- les acteurs et actrices (agresseur(s), victime(s), témoin(s) éventuel(s)...)
- la nature des faits (violences, harcèlement, discrimination...) telle que perçue par la personne qui fait le signalement
- en cas de signalement de discrimination, le ou les critères de discrimination concernés (sexe, sexualité, genre, handicap, nationalité, origines, religion, opinions politiques, activités syndicales...)
- le nombre de fois que la situation s'est produite
- les besoins de la victime (protection, soutien psychologique ...)
- la dangerosité et l'urgence de la situation (risque suicidaire...), le risque d'intimidation ou de représailles pour la victime et/ou d'autres usagers de l'école

La cellule informe la personne qui fait le signalement des suites qui peuvent être données à ce signalement (possibilités d'accompagnement, mesures de protection, enquête administrative, signalement au procureur, procédure disciplinaire...).

L'entretien fait l'objet d'un compte-rendu, validé par l'auteur du signalement et mis en ligne sur la plateforme sous la forme d'une fiche de signalement. Si la personne souhaite maintenir l'anonymat, ce souhait est indiqué sur le compte rendu de l'entretien, de même si la personne souhaite lever l'anonymat.

Les chargés de mission sont tenus de porter tout signalement (anonyme<sup>4</sup> si souhaité) à la connaissance de la direction<sup>5</sup> de l'établissement (ENSAI et GENES) en leur transmettant les informations recensées dans la fiche de signalement via la plateforme de signalement<sup>6</sup> au plus tard 24h suivant l'entretien formel.

### **III. L'accompagnement des victimes, des témoins et des mis en cause :**

Le directeur de l'ENSAI s'assure que les victimes, les témoins et/ou les mis en cause soient orientées vers un ou plusieurs des acteurs listés ci-dessous, selon leur statut et leurs besoins :

- les autorités judiciaires le cas échéant
- le Service des Ressources Humaines (GENES)
- la médecine de prévention du travail/ Service santé des étudiants
- la.le psychologue de l'école
- les services sociaux
- les associations d'aide aux victimes
- les représentants du personnel ou les délégués des élèves le cas échéant
- le défenseur des droits ou son réseau de délégués

Autant que possible, victimes et mis en cause ne seront pas accompagnés par les mêmes professionnels.

### **IV. Le traitement du signalement**

Le directeur<sup>7</sup> de l'ENSAI, en s'appuyant sur l'avis motivé de la cellule « égalité-diversité », détermine en lien avec la direction générale du GENES si la nature des faits signalés nécessite une enquête administrative interne et/ou un signalement au titre de l'article 40 du Code de procédure pénale auprès du Procureur de la République. Le directeur peut demander à la cellule « égalité-diversité » de recueillir des informations complémentaires.

Dans les délais les plus brefs, l'ENSAI s'engage, en fonction de la nature des faits signalés, à :

- Tout mettre en œuvre pour faire cesser les violences en prenant toute mesure conservatoire, comme l'éloignement, l'obligation de l'enseignement à distance ou encore le prononcé d'une exclusion temporaire le temps de l'enquête et de la procédure disciplinaire.
- Diligenter une enquête administrative interne en lien avec la direction générale du GENES

---

<sup>4</sup> L'anonymat de la victime ou du témoin direct peut être garanti par la cellule tant qu'une enquête interne n'est pas ouverte. A noter que même dans ce dernier cas, l'anonymat peut être maintenu si la victime ou le témoin direct est en situation de danger grave et imminent.

<sup>5</sup> Si une des personnes de la direction (Directeur, Directeur adjoint ou Secrétaire général) fait l'objet du signalement, les chargés de mission informeront uniquement la Direction générale du GENES. Si un des référents de la cellule égalité-diversité fait l'objet d'un signalement, le dossier sera instruit directement par la Direction Générale du GENES.

<sup>6</sup> Tout signalement sera archivé à l'issue de son instruction sur la plateforme de signalement

<sup>7</sup> Si le Directeur est visé par le signalement, la Directrice générale du GENES le remplace.

- Accompagner les personnes concernées dans leur démarche de protection (protection des élèves, protection fonctionnelle des agents publics)
- Lorsque les faits sont susceptibles de qualification pénale, inciter les personnes concernées à s'adresser aux autorités judiciaires et leur procurer un accompagnement parmi les ressources mentionnées au point III ;
- S'assurer que la ou les victimes ne subissent pas de la part de quiconque des actes de représailles ou de pressions
- S'assurer que la personne mise en cause soit informée qu'un signalement a été déposé à son égard tout en assurant l'anonymat de la victime supposée tout en respectant le principe de la présomption d'innocence.

Pour rappel, les personnes habilitées à prendre des mesures conservatoires et/ou disciplinaires sont :

- Le directeur général de l'INSEE pour les élèves fonctionnaires et les agents de statuts INSEE affectés à l'ENSAI
- Le directeur général du GENES pour les agents du GENES
- Le directeur d'école pour les élèves (fonctionnaire et ingénieurs).

**La procédure pénale et les procédures administratives sont des procédures distinctes et indépendantes l'une de l'autre. Une sanction disciplinaire peut être prononcée sans préjudice d'une éventuelle condamnation pénale.**

Une enquête administrative interne peut être diligentée par la Direction Générale du GENES en lien avec le Directeur de l'ENSAI, selon la nature des faits et de leur gravité, en particulier lorsque sont mis en cause les agissements d'un agent de l'établissement. Elle a pour objectif d'établir l'exactitude des faits rapportés à l'établissement, et le cas échéant, de compléter le dossier par des éléments recueillis lors de son déroulement. Une enquête administrative n'est pas systématique. L'enquête administrative interne est menée par un comité d'au moins deux personnes extérieures à l'ENSAI avec une garantie d'impartialité et formées aux VSS et aux préconisations de l'IGESR (Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche) concernant « les enquêtes administratives susceptibles de suites disciplinaires ou enquêtes internes ». La cellule « égalité-diversité » peut être interrogée dans le cadre de l'enquête mais n'y participe pas. A l'issue de l'enquête, le comité rédige un rapport circonstancié, et l'adresse au directeur général du GENES accompagné de préconisations.

## **V. Prises de décisions et sanctions**

Le directeur de l'école, selon les situations :

- Décide de mesures conservatoires préalables à d'éventuelles sanctions disciplinaires
- Sollicite le prononcé d'une sanction disciplinaire
- Informe le cas échéant le Procureur de la République au titre de l'article 40 du Code de procédure pénale
- Propose une solution de nature non-disciplinaire (actions de formation pour la personne mise en cause ou sanctionnée notamment).
- Classe le signalement sans suite.

Les victimes présumées et personnes mises en cause seront informées par courrier des mesures ou des suites de l'enquête les concernant et des décisions prises par l'établissement. Les sanctions doivent être clairement expliquées aux parties prenantes. Ces explications sont encore plus nécessaires en cas de classement sans suite du signalement, en particulier faute d'éléments corroborés et de preuves suffisantes.

## **VI. Reporting**

Dans le cadre de sa mission « égalité-diversité », la cellule fait un reporting annuel, auprès de la Direction de l'ENSAI et de la formation spécialisée du CSA<sup>8</sup> du GENES, des signalements effectués pendant l'année écoulée. Ce reporting annuel comprend les données suivantes :

- nombre et typologie des signalements
- canaux utilisés pour effectuer des signalements
- suites données aux signalements

Les données mises à disposition dans le cadre du reporting sont anonymes.

## **VII. Protection des données à caractère personnel**

Le recueil, le traitement et l'analyse des données se font dans le respect des textes en vigueur en matière d'utilisation et de communication des données à caractère personnel, et notamment le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

Une notice d'information collective et individuelle sur la protection des données personnelles collectées dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au sein de l'ENSAI est annexée à la présente note (annexe 2).

---

<sup>8</sup> Comité social d'administration.

### **Textes de référence :**

- Article L.135-6 du code de la fonction publique : [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000044427582/2022-03-01](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000044427582/2022-03-01)
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000041722970>
- Arrêté du 12 octobre 2022 relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation au sein du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000047316975/2024-11-14/>
- Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique : <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/43173>
- Circulaire 2015-193 du 25 novembre 2015 relative à la prévention et traitement du harcèlement sexuel dans les établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche relevant du MENESR : [https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/Circulaire\\_harcelement\\_sexuel\\_MENESR\\_25\\_11\\_15.pdf](https://www.galaxie.enseignementsup-recherche.gouv.fr/ensup/pdf/Circulaire_harcelement_sexuel_MENESR_25_11_15.pdf)
- Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes – Edition 2019 – DGAFP : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Carri%C3%A8res%20et%20parcours%20professionnel/Egalite%20pro/charte\\_fonctionnement\\_dispositif\\_signalement-2019.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Carri%C3%A8res%20et%20parcours%20professionnel/Egalite%20pro/charte_fonctionnement_dispositif_signalement-2019.pdf)
- Règlement intérieur de l'ENSAI

## **Annexe 2. Notice d'information collective et individuelle sur la protection des données personnelles collectées dans le cadre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes au sein de l'ENSAI**

L'ENSAI est soucieux de préserver la confidentialité et la sécurité de vos données personnelles et attache une grande importance à la protection de votre vie privée.

La présente information a pour objet de vous présenter les conditions de traitement de vos données personnelles collectées et traitées par l'ENSAI, dans le cadre du dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles, d'agissements sexuels, de harcèlement sexuel ou moral et de discrimination.

Ce dispositif concerne les victimes, témoins et auteurs présumés des actes ou agissements, qu'ils soient agents employés, hébergés ou prestataires au sein de l'ENSAI ou étudiants.

### **Qu'est-ce qu'une donnée à caractère personnel ?**

Une donnée à caractère personnel est une donnée se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable. Est réputée être une « personne physique identifiable » un individu qui peut être identifié, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification ou des données de localisation (ex: adresse de messagerie, numéro de téléphone, photographie, date de naissance, commune de naissance, empreinte digitale, voix).

### **Qu'est-ce qu'une donnée sensible ?**

Selon la CNIL et la réglementation en vigueur, les données sensibles forment une catégorie particulière des données personnelles. Ce sont des informations qui révèlent la prétendue origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique.

Pourquoi vos données sont-elles susceptibles d'être collectées et traitées par l'ENSAI dans le cadre de la mise en œuvre du présent dispositif ?

L'ENSAI a mis en œuvre ce dispositif de signalement, conformément aux exigences du code général de la fonction publique et du décret n°2020-256 du 13 mars 2020 qui a pour objectifs de :

- Recueillir des signalements effectués par les personnes s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
- Orienter les personnes s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien ;
- Orienter les personnes s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

## **Quelles sont les données collectées ?**

Le signalement est obligatoirement effectué par une personne physique, qui signale les faits relatifs à des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes au sein de l'ENSAI.

La personne à l'origine du signalement peut être victime ou témoin des faits.

Les données collectées seront différentes en fonction des différents stades du signalement et elles requièrent votre consentement libre, éclairé et écrit :

- Préalablement à l'émission : seule la personne à l'initiative du signalement est en capacité de déterminer la nature et le volume des informations. A ce stade, l'auteur du signalement doit par conséquent et dans la mesure du possible, rester factuel et veiller à ce que les informations communiquées aient un lien direct avec l'objet du signalement. Il convient de veiller à l'utilité, à la proportionnalité des données collectées vis-à-vis de la finalité du traitement. Enfin, la minimalisation des données collectées sera mise en œuvre (art.5 du RGPD).
- Si l'auteur du signalement souhaite garder l'anonymat, il doit l'indiquer lors de la saisine quel que soit le mode de saisine utilisé.
- Au stade de l'émission du signalement, seules les données considérées comme pertinentes seront collectées et traitées :
  - Identité, fonction et coordonnées de l'auteur du signalement ;
  - Identité, fonction et coordonnées des personnes faisant l'objet de l'alerte ;
  - Identité, fonction et coordonnées des personnes intervenant dans le recueil ou le traitement du signalement ;
  - Faits signalés ;
  - Éléments recueillis dans le cadre de la vérification des faits signalés et susceptibles de contenir des données à caractère personnel ;
  - Compte-rendu des opérations de vérification ;
  - Suites éventuelles données au signalement.

## **Quelle est la base légale du traitement ?**

Le traitement mis en œuvre s'inscrit dans le cadre d'une obligation légale à laquelle l'ENSAI est soumise (article 6.1.c. du RGPD).

## **Qui a accès à vos données ?**

Vos données seront rendues accessibles à différentes personnes au sein de l'ENSAI et du GENES, dans la limite de leurs fonctions et conformément aux finalités décrites ci-dessus dans le paragraphe nommé « Pourquoi vos données sont-elles susceptibles d'être collectées et traitées par l'ENSAI dans le cadre de la mise en œuvre du présent dispositif ? ».

L'accès à vos données est réservé à un nombre limité de personnes dès lors qu'elles interviennent dans le processus du recueil du signalement tels que les chargés de mission égalité-diversité de l'ENSAI. Certains personnels de l'ENSAI et du GENES, tout comme les personnels de la cellule d'écoute et de prise en charge externe et leurs équipes pluridisciplinaires sont également susceptibles d'avoir accès à vos données en

raison de leurs attributions et dans la limite de leur fonction et dans le strict cadre du traitement mis en œuvre.

Dans tous les cas, l'accès à vos données par ces destinataires est limité aux catégories de données qui leur sont strictement nécessaires pour leur mission, et ces derniers sont soumis à discrétion /au secret professionnel /au secret médical et/ou à une obligation contractuelle de confidentialité.

Les enquêtes sont menées par des personnes ayant été formées à la méthodologie d'investigation. L'ENSAI s'attache à garantir leur neutralité et leur impartialité.

Sous certaines conditions, certaines de vos données peuvent être transmises à des sous-traitants ou à des tiers autorisés (ex.: autorités de police ou judiciaires).

Les données ne sont pas transmises hors de l'Union européenne (U.E.).

L'ENSAI a mis en place des moyens de sécurité logiques, physiques et organisationnels adaptés, afin d'empêcher que vos données ne soient endommagées ou divulguées à des tiers non autorisés (ex. : gestion des accès et habilitations).

La politique de confidentialité du site hébergeant la plateforme de signalement est accessible sous <https://besignal.com/fr/bs/politique-confidentialite>

### **Quels sont vos droits ?**

Conformément aux dispositions de la loi n° 78-17 modifiée, dite « Loi Informatique et Libertés » et du Règlement général relatif à la protection des données (Règlement UE 2016-679), les personnes concernées bénéficient d'un droit d'accès, de rectification, de portabilité et d'opposition (en cas de motif légitime et impérieux) à leurs informations par courrier postal à [adresses des référents égalité] ou par email à [adresse électronique des référents égalité]. En cas de difficulté dans l'exercice de vos droits, vous pouvez saisir le délégué à la protection des données (DPO) du GENES soit par email à [Dpo@groupe-genes.fr](mailto:Dpo@groupe-genes.fr), soit en adressant un courrier postal à la GENES Délégué à la protection des données 5, rue Henry LE CHATELIER 91120 PALAISEAU. Dans ce dernier cas, il est nécessaire d'indiquer ses noms, prénoms et adresse.

Si vous estimez, après nous avoir contactés, que vos droits ne sont pas respectés, vous pouvez adresser une réclamation à la CNIL.