

1. OBJET

Les inconduites sexuelles et morales sont des violations des droits, de la dignité et de l'intégrité d'une personne. Ces actes sont contraires à la mission et aux valeurs de The American University of Paris (AUP). AUP interdit ces violations, et s'emploie à encourager un climat exempt d'inconduite, en mettant en œuvre des programmes d'éducation et de prévention coordonnés, des politiques clairement formulées et une procédure de traitement des plaintes rapide et accessible. La présente politique fournit à la communauté d'AUP des normes, définitions et descriptions claires des comportements interdits. Elle indique également les ressources et le soutien qu'AUP met à la disposition de sa communauté, et décrit le mécanisme de traitement des plaintes.

2. PERSONNES CONCERNÉES PAR LA PRÉSENTE POLITIQUE

La présente politique concerne tous les membres de la communauté AUP, y compris les étudiants, le corps enseignant et les autres membres du personnel. Les fournisseurs, prestataires indépendants, visiteurs et autres personnes qui sont en relation avec AUP ou qui exercent leurs activités dans ses locaux ont l'obligation de se conformer à la présente politique. Tous les membres de la communauté AUP sont responsables de leurs actes et de leur comportement, aussi bien sur le campus que partout ailleurs. Les membres de la communauté AUP se doivent de respecter les politiques d'AUP et le droit français.

3. CONTEXTE JURIDIQUE OU TEXTES RÉGLEMENTAIRES

Les salariés et étudiants d'AUP sont soumis au [Code civil](#) et au [Code pénal](#). Les salariés sont également soumis au [Code du travail](#) français et au [Règlement intérieur](#) d'AUP.

4. DÉCLARATION DE PRINCIPE

AUP prend les questions de violence et d'inconduite sexuelle très au sérieux, et est déterminée à les prendre en charge avec transparence, respect, équité et empathie. Avant tout, AUP, université américaine basée en France, avec un campus urbain et une communauté d'une diversité exceptionnelle, est résolue à créer un environnement sûr pour ses étudiants et ses salariés.

AUP observe le droit français, qui interdit purement et simplement les inconduites sexuelles et morales. Les articles pertinents du Code pénal et du Code du travail français sont inclus dans les pages 5 à 9 de la présente politique. AUP s'engage également à s'assurer que tous les membres de la communauté AUP se sentent à l'aise avec le processus de signalement des incidents, à traiter toutes les personnes concernées avec dignité et respect et à apporter un soutien psychologique à celles et ceux qui en ont besoin.

AUP interdit les inconduites sexuelles et morales. Sont inclus, sans pour autant s'y limiter, le harcèlement sexuel, la violence sexuelle, l'exploitation sexuelle, le harcèlement moral (y compris le harcèlement, le harcèlement en ligne, l'intimidation et l'intimidation en ligne), le fait de faciliter ou de se rendre complice de telles violations et les représailles. En accord avec ses valeurs visant à promouvoir un environnement éducatif et professionnel exempt de harcèlement fondé sur le sexe, AUP interdit également le harcèlement fondé sur les préférences sexuelles ou sur le genre, pouvant inclure les actes d'agression verbale, non verbale ou physique et les actes d'intimidation ou d'hostilité qui ne supposent pas une conduite de nature sexuelle.

Définitions

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 offensante¹.

Le harcèlement sexuel est également le fait d'imposer à autrui, même de façon non répétée, des pressions graves pour obtenir de lui un acte de nature sexuelle¹.

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont **subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel** ou **témoigné de tels faits**, y compris, dans le cas mentionné au premier paragraphe ci-dessus, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés².

L'injure publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée est punie d'un an d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende³. Les mêmes faits, commis dans un cadre privé, sont punis de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe⁴.

L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende⁵.

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. **Le viol et les autres agressions sexuelles** sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances listées précédemment, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime⁶.

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un **viol**. Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle⁷. **Les agressions sexuelles autres que le viol** sont punies de 5 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende⁸.

Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de **porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui** : (1) en captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ; (2) en fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé⁹.

Lorsque les actes mentionnés au présent article ont été accomplis au vu et au su des intéressés sans qu'ils s'y soient opposés, alors qu'ils étaient en mesure de le faire, le consentement de ceux-ci est présumé.⁹

Les menaces écrites ou réitérées de commettre un crime ou un délit à l'encontre d'une autre personne sont punies par 6 mois d'emprisonnement et 7 500 euros d'amende.¹⁰

Les appels téléphoniques malveillants réitérés, les envois réitérés de messages malveillants émis par la voie des communications électroniques ou les agressions sonores en vue de troubler la tranquillité d'autrui sont punis d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.¹¹

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende¹².

Respect de la vie privée et confidentialité

AUP est résolue à protéger la vie privée de toutes les personnes qui signalent une inconduite sexuelle ou morale. Les informations liées au signalement d'une inconduite ne seront communiquées qu'aux salariés d'AUP qui doivent absolument les connaître pour contribuer aux vérifications et/ou enquêtes et à la résolution de la plainte.

Il est important de remarquer que, dans certaines situations et dès lors que les faits à l'origine de la plainte sont confirmés, la loi peut imposer à AUP de signaler l'infraction aux autorités françaises^{13, 14}. Dans ce cas, AUP en expliquera les raisons à l'auteur(e) de la plainte, et lui apportera un soutien tout au long du processus. AUP n'obligera en aucune circonstance l'auteur(e) d'une plainte à prendre part à une enquête.

Signalement

Les plaintes pour inconduite sexuelle et morale sont à déposer auprès du Directeur des ressources humaines ou du Doyen du développement des étudiants, qui ouvrira immédiatement une enquête. Toute plainte concernant un(e) salarié(e) d'AUP est à adresser au Directeur des ressources humaines. Toute plainte concernant un(e) étudiant(e) ou toute personne autre qu'un(e) salarié(e) d'AUP est à adresser au Doyen du développement des étudiants.

AUP reconnaît que la décision de signaler ou non une inconduite sexuelle ou morale est une démarche personnelle, que de nombreux obstacles, tant individuels que sociaux, peuvent rendre difficile. Tout le monde ne sera pas préparé à faire un signalement à AUP ou aux autorités, et AUP n'attend ni n'exige d'aucune personne qu'elle adopte une conduite particulière. AUP reconnaît que choisir de faire un signalement, et décider de la façon de procéder après avoir fait ce signalement, est un

processus qui peut évoluer au fil du temps. Dans toute la mesure du possible, AUP respectera l'autonomie de chaque personne concernant ces décisions importantes, et lui apportera le soutien qui l'aidera à faire ce choix.

Comme décrit à la rubrique Ressources ci-dessous, les personnes concernées qui ne désirent pas faire un signalement à AUP peuvent recevoir une aide en dehors du campus et dans la communauté.

Il importe de souligner que toute personne à l'origine d'un faux signalement peut être tenue pénalement responsable pour dénonciation de faits imaginaires¹⁵.

Enquêtes

AUP examinera et répondra avec rapidité et rigueur à tous les signalements d'inconduite sexuelle et morale. AUP répondra à tous les signalements d'une manière cohérente et coordonnée, en traitant chaque personne avec dignité et respect. AUP examinera chaque signalement en s'attachant à comprendre le point de vue de chaque personne concernée et ce qu'elle a éprouvé, pour une évaluation et une résolution justes et impartiales. Dans l'hypothèse où les allégations d'inconduite sexuelle sont avérées, des mesures disciplinaires seront mises en œuvre.

Ressources

AUP est résolue à traiter toutes les personnes avec dignité, compassion et respect. Toute personne victime d'inconduite sexuelle ou morale aura accès aux services d'accompagnement et de conseil dispensés par AUP. Toute personne peut avoir des questions, et nous encourageons les membres de la communauté AUP à rechercher un soutien auprès des ressources à leur disposition sur le campus et dans la communauté.

Les ressources citées ci-dessous sont à la disposition de tous les membres de la communauté. Pour autant, le coût qui y est associé peut varier selon que la personne est un(e) étudiant(e), un(e) salarié(e) ou un(e) visiteur(euse).

Directeur des ressources humaines
01 40 62 06 63

Doyen du développement des étudiants
01 40 62 06 31

Conseil d'orientation des étudiants
01 40 62 06 43

Coordinateur santé
01 40 62 05 77

SOS Viol / Agression sexuelle : 08 00 05 95 95

Urgences médico-judiciaires (UMJ)
Hôpital Hôtel-Dieu (1 place du Parvis Notre-Dame, 75001 Paris)
Accueil des victimes tous les jours 24h/24, sans rendez-vous : 01 42 34 87 00

Violences faites aux femmes : 39 19

Thérapeutes hors campus
Voir le site [AUP Health & Wellness Office](#) pour en savoir plus.

Psychologue clinicienne, spécialiste des traumatismes
Rosemarie Bourgault (7 rue Saint-Senoche, 75017 Paris)
01 47 20 40 11 / 06 13 50 82 60
rosemarie.bourgault@wanadoo.fr

5. RESPONSABILITÉS

Département des ressources humaines

Chargé de mener les enquêtes appropriées à propos de toutes les préoccupations ou plaintes concernant le comportement inapproprié ou interdit d'un(e) salarié(e). Chargé de prendre les

mesures disciplinaires appropriées si un(e) salarié(e) s'est rendu(e) coupable d'une inconduite sexuelle ou morale, et dans certains cas de faire un signalement aux autorités françaises.

Doyen du développement des étudiants

Chargé de mener les enquêtes appropriées à propos de toutes les préoccupations ou plaintes concernant le comportement inapproprié ou interdit d'un(e) étudiant(e). Chargé de prendre les mesures disciplinaires appropriées si un(e) étudiant(e) s'est rendu(e) coupable d'une inconduite sexuelle ou morale, et dans certains cas de faire un signalement aux autorités françaises.

6. DÉFINITIONS

AUP

The American University of Paris.

Auteur(e) de la plainte

Personne qui s'estime victime d'une inconduite sexuelle ou morale.

Défendeur / Défenderesse

Personne accusée d'inconduite sexuelle ou morale.

Tiers

Toute autre personne participant au processus, y compris un témoin de l'incident ou une personne qui fait un signalement pour le compte d'une autre personne.

Salarié(e)

Toute personne liée à The American University of Paris par un contrat de travail.

7. VALIDATIONS & HISTORIQUE

2 aout 2018

Validation par l'équipe de direction.

1^{er} novembre 2021

Prochain réexamen.

8. BUREAU RESPONSABLE DE LA PUBLICATION ET CONTACT

Bureau des ressources humaines
5 boulevard de La Tour Maubourg
75007 Paris
+33 01 40 62 07 10

1. Code Pénal, article 222-33

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

- I. 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.
- II. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros 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.

2. Code Pénal, article 225-1-1

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.

3. Loi du 29 juillet 1881, article 33, alinéas 2 et 3

Sera punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende l'injure commise [*par des discours, cris ou menaces proférés dans des lieux ou réunions publics, soit par des écrits, imprimés, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou tout autre support de l'écrit, de la parole ou de l'image vendus ou distribués, mis en vente ou exposés dans des lieux ou réunions publics, soit par des placards ou des affiches exposés au regard du public, soit par tout moyen de communication au public par voie électronique*] envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Sera punie des peines prévues à l'alinéa précédent l'injure commise dans les mêmes conditions envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre ou de leur handicap.

4. Code Pénal, article R.625-8-1

L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe [1 500 euros].

Est punie de la même peine l'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou identité de genre, ou de leur handicap.

5. Code Pénal, article 222-32

L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

6. Code Pénal, article 222-22

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

7. Code Pénal, article 222-23

Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.

Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.

8. Code Pénal, article 222-27

Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende.

9. Code Pénal, article 226-1

Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :

1. En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;
2. En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé.

Lorsque les actes mentionnés au présent article ont été accomplis au vu et au su des intéressés sans qu'ils s'y soient opposés, alors qu'ils étaient en mesure de le faire, le consentement de ceux-ci est présumé.

10. Code pénal, article 222-17

La menace de commettre un crime ou un délit contre les personnes dont la tentative est punissable est punie de six mois d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende lorsqu'elle est, soit réitérée, soit matérialisée par un écrit, une image ou tout autre objet.

La peine est portée à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende s'il s'agit d'une menace de mort.

11. Code Pénal, article 222-16

Les appels téléphoniques malveillants réitérés, les envois réitérés de messages malveillants émis par la voie des communications électroniques ou les agressions sonores en vue de troubler la tranquillité d'autrui sont punis d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

12. Code Pénal, article 222-33-2

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

13. Code Pénal, article 434-1

Le fait, pour quiconque ayant connaissance d'un crime dont il est encore possible de prévenir ou de limiter les effets, ou dont les auteurs sont susceptibles de commettre de nouveaux crimes qui pourraient être empêchés, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Sont exceptés des dispositions qui précèdent, sauf en ce qui concerne les crimes commis sur les mineurs :

1° Les parents en ligne directe et leurs conjoints, ainsi que les frères et sœurs et leurs conjoints, de l'auteur ou du complice du crime ;

2° Le conjoint de l'auteur ou du complice du crime, ou la personne qui vit notoirement en situation maritale avec lui.

Sont également exceptées des dispositions du premier alinéa les personnes astreintes au secret dans les conditions prévues par l'article 226-13.

14. Code Pénal, article 434-3

Le fait, pour quiconque ayant eu connaissance de privations, de mauvais traitements ou d'agressions ou atteintes sexuelles infligés à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger en raison de son âge, d'une maladie, d'une infirmité, d'une déficience physique ou psychique ou d'un état de grossesse, de ne pas en informer les autorités judiciaires ou administratives est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Sauf lorsque la loi en dispose autrement, sont exceptées des dispositions qui précèdent les personnes astreintes au secret dans les conditions prévues par l'article 226-13.

15. Code Pénal, article 226-10

La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

La fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquiescement, de relaxe ou de non-lieu, déclarant que le fait n'a pas été commis ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée.

En tout autre cas, le tribunal saisi des poursuites contre le dénonciateur apprécie la pertinence des accusations portées par celui-ci.

Code du Travail, article L1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

Code du Travail article L1153-2

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Code du Travail article L1153-3

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Code du Travail article L1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Code du Travail article L1153-5

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal.

Code du Travail article L1153-6

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Code du Travail article L1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Code du Travail article L1152-2

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Code du Travail article L1152-3

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Code du Travail article L1152-4

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Code du Travail article L1152-5

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Code du Travail article L1152-6

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Code du Travail article L1142-1

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1. Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;
2. Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
3. Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Code du Travail article L1142-2

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

Code du Travail article L1142-2-1

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Code du Travail article L1142-3

Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

1. A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;
2. A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;
3. A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;
4. A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;
5. Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;
6. Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

Code du Travail article L1142-4

Les dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-3 ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Ces mesures résultent :

1. Soit de dispositions réglementaires prises dans les domaines du recrutement, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ;
2. Soit de stipulations de conventions de branches étendues ou d'accords collectifs étendus ;
3. Soit de l'application du plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Code du Travail article L1142-5

Il incombe à l'employeur de prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures permettant de les atteindre :

1. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ;
2. Dans les entreprises non soumises à l'obligation de négocier en application des articles L. 2232-21 et L. 2232-24 ;
3. Dans les entreprises non couvertes par une convention ou un accord de branche étendu relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Code du Travail article L1142-6

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.