

1. PURPOSE

L'Université a à cœur de promouvoir ses objectifs pédagogiques et de préserver les droits de toute personne à l'université (personnel, corps professoral, étudiants), en les protégeant précisément de toute discrimination en termes de sexe, race, couleur de peau, religion, origine ethnique, âge, handicap, préférence ou identité sexuelle. Ces valeurs sont soutenues par la législation française et notamment l'article 10 qui interdit toute expression incitant à la discrimination, à la haine contre des groupes de personnes précises et invoquant la supériorité d'une race.

AUP interdit tout comportement discriminatoire et s'évertue à créer et conserver une ambiance libre de discrimination à l'aide de programmes éducatifs et préventifs, de politiques claires et de procédure de plainte accessible et rapide. Cette politique permet à la communauté d'AUP d'une part, d'avoir normes, définitions et descriptions précises de comportement prohibé ; d'autre part, d'identifier les ressources et soutiens et met en avant la procédure de griefs.

2. WHO IS AFFECTED BY THIS POLICY?

Tout membre de la communauté d'AUP, étudiants, corps professoral, employés administratifs, donateurs. Tous fournisseurs, contracteurs indépendants, visiteurs et autres parties en rapport professionnel avec AUP ou dans les locaux d'AUP doivent se conformer à cette politique. Tout membre de la communauté d'AUP est responsable de ses actions et comportement, sur et en dehors du campus et a l'obligation morale et légale d'adhérer à ces politiques et de respecter la loi française.

3. LEGAL CONTEXT OR REGULATORY BODY

Les employés et étudiants d'AUP sont soumis au Code Civil et Code Pénal français. Ils sont également soumis au Code du travail français et au règlement intérieur d'AUP – voir annexe de cette politique pour plus d'informations.

4. POLICY STATEMENT

AUP s'engage à offrir un campus fort de sa diversité et capacité d'inclusion et s'élevant contre toute discrimination. AUP reçoit et traite toute plainte à caractère discriminatoire avec sérieux, transparence, respect, impartialité et empathie. Tout membre de la communauté d'AUP sera traité avec respect et aura la possibilité d'accéder de façon équitable et égale aux ressources et opportunités de l'Université sans égard de sexe, statut marital, statut de vétéran, ascendance, grossesse, apparence physique, situation financière, nom de famille, domicile, état de santé, perte d'autonomie, invalidité, anomalies génétiques, mœurs, préférences sexuelles et d'identité, âge, opinions politiques, activités syndicales, utilisation pour communiquer d'une langue autre que le français ; sans égard d'appartenance ou non, vraie ou supposée à un groupe ethnique, une nation, une race ou une religion; sans égard d'expérience (affront, refus ou témoignage contre) de bizutage ou comportement sexuel abusif.

AUP rejette toute forme de racisme, de discrimination sur et en dehors de son campus. AUP s'engage également à s'assurer que tout membre de sa communauté se sente libre de rapporter tout incident de discrimination, à traiter tout individu concerné avec dignité et respect, à mettre à disposition les ressources humaines pour les personnes qui en auraient besoin et à mener une enquête juste et transparente pour toute plainte déposée.

AUP interdit tout comportement discriminatoire tel que, entre autre, identifier ou cibler une personne en la traitant différemment de par son sexe, sa race, sa couleur, sa religion, son origine ethnique, son âge, son invalidité, ses préférences sexuelles et d'identité; tel qu'utiliser des commentaires ou insultes à caractère racial inappropriés ; tel qu'humilier un étudiant ou employé en raison de ses préférences sexuelles et d'identité ; tel qu'utiliser des termes dérogoatoires mettant l'accent sur le handicap d'un étudiant ou la possibilité d'un handicap ; et enfin tel que faillir à proposer un logement décent et abordable pour les individus souffrant d'un handicap ou d'un état pathologique grave.

Les procédures de déclaration de plaintes discriminatoires à caractère sexuel – harcèlement et agression – sont détaillées dans la politique [HR014EN – Inconduite sexuelle et morale](#)

Définitions

Discrimination : comportement envers un individu précis ou un groupe d'individus identifiés qui soumet l'individu ou le groupe à un traitement qui affecte de façon négative son/leur éducation ou son/leur emploi en raison de son/leur sexe, race, couleur, religion, origine ethnique, préférence sexuelle ou d'identité.

Harcèlement : comportement verbal ou physique dirigé à l'encontre d'un individu ou d'un groupe d'individus en raison de sexe, race, couleur, religion, origine ethnique, âge, invalidité, préférences sexuelles ou d'identité, notamment lorsque le comportement est perçu comme grave ou envahissant avec pour conséquence de perturber études, performance professionnelle ou professorale d'un individu ou d'un groupe d'individus, ou lorsque le comportement est à l'origine d'un climat hostile pour étudier, travailler ou socialiser.

D'autre part, le Code Pénal français stipule que :

- Toute insulte publique à l'encontre de personne ou groupe de personnes en raison de leur origine ou affiliation ou non-affiliation prouvée ou supposée à un groupe ethnique défini, une nation, une race ou religion, est passible d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 45.000 euros. Tout acte du même ordre commis dans un cadre privé est punissable par la loi en vertu de la sanction pour délit de 5^e catégorie.
- Toute menace offensive écrite ou récurrente ou méfait envers une autre personne est passible de six mois d'emprisonnement et d'une amende de 7.500 euros.
- Appels téléphoniques, messages électroniques multiples à caractère malveillant, ou toute perturbation auditive à la tranquillité d'autrui est passible d'un an de prison et d'une amende de 15.000 euros.
- Est considéré comme harcèlement passible de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30.000 euros toutes remarques multiples et récurrentes ou tout comportement destiné à ou résultant en des conditions de travail détériorées susceptibles d'affaiblir les droits et la dignité, d'altérer la condition physique ou santé mentale ou de compromettre l'avenir professionnel d'autrui.

Se référer à l'annexe en dernière page pour toute information détaillée sur le droit du travail et le droit pénal français.

Vie privée & confidentialité

AUP s'engage à protéger la vie privée de tout individu impliqué dans une plainte pour discrimination. Les informations relatives à une plainte concernant une méconduite seront uniquement divulguées aux employés d'AUP qui doivent être tenus informés afin d'assister/témoigner dans le cadre d'un entretien et/ou d'une enquête et résolution de plainte.

Signalement

Comme exposé dans la partie consacrée aux Ressources Humaines dans cette politique, les ressources sont mises à disposition sur et hors campus aux personnes préférant ne pas signaler de comportement suspect directement à AUP ou pour s'informer des options disponibles de manière confidentielle. Si toute bonne volonté et démarche raisonnable ne permet de mettre fin favorablement de manière informelle à un comportement discriminatoire, la plainte deviendra officielle.

AUP a conscience qu'établir un rapport et décider de la meilleure marche à suivre en conséquence peut évoluer au fur et à mesure de l'avancement de la situation. Dans la mesure du possible, AUP s'engage à respecter les décisions libres et propres à chaque individu et les soutiendra dans leur démarche. Il est primordial de noter que toute personne déposant une fausse plainte s'expose à des poursuites pénales.

- **Plainte déposée par un étudiant contre un autre étudiant**

Les étudiants ont la possibilité de déposer une plainte officielle contre un étudiant auprès du Doyen de l'Université. Le Doyen se chargera de réunir le Comité de Conduite afin d'examiner la plainte (voir le paragraphe consacré à Investigation ci-dessous)

- **Plainte déposée par un étudiant contre un employé**

Les étudiants ont la possibilité de déposer une plainte officielle contre un employé auprès du Vice-Président dont dépend l'employé concerné (voir le paragraphe consacré à Investigation ci-dessous)

- **Plainte déposée par un employé contre un étudiant**

Les employés ont la possibilité de déposer une plainte officielle contre un étudiant auprès du Doyen de l'Université. Le Doyen se chargera de réunir le Comité de Conduite pour examiner la plainte (voir le paragraphe consacré à Investigation ci-dessous). Toute inquiétude en rapport avec l'intégrité universitaire sera soumise au Comité d'Honneur (voir [AUP Policy AA014EN – Academic Integrity](#))

- **Plainte déposée par un employé contre un autre employé**

Les employés ont la possibilité de déposer une plainte officielle contre un employé auprès du/de la Directeur/rice des Ressources Humaines (voir le paragraphe consacré à Investigation ci-dessous). Les plaintes à l'encontre du/de la Directeur/rice des Ressources Humaines doivent être déposées auprès du Chef de Personnel du Président.

Investigation

AUP examine de manière approfondie et immédiate toute dénonciation de discrimination et y répond avec équité et cohérence dans le respect et la dignité de chaque individu. AUP considère toute dénonciation avec attention et intégrité pour cerner le point de vue et les expériences personnelles de l'individu concerné en vue de rendre évaluation et solution justes et impartiales.

Plainte déposée par un étudiant contre un autre étudiant. Il incombe au Comité de Conduite de se réunir afin d'évaluer les plaintes estudiantines. Il se compose de deux membres du personnel nommés par le Doyen de l'Université, d'un membre du corps professoral nommé par le Faculty Senate et de deux étudiants nommés par l'Association Etudiante. A l'énoncé des preuves et après avoir rencontré toutes les parties concernées, le Comité de Conduite doit soumettre une proposition au Doyen de l'Université dans les trois semaines suivant le dépôt de plainte. Le Doyen transmet à son tour la décision par écrit au plaignant et au répondant. Les étudiants concernés peuvent contester cette décision dans la limite de cinq jours de cours ainsi qu'énoncé dans la section VI de [AUP Policy SS008EN - Student Responsibilities](#).

Plainte déposée par un étudiant contre un employé. Toute plainte officielle déposée contre un employé est examinée conjointement par le Vice-Président du service dont dépend l'employé et le/a Directeur/rice des Ressources Humaines d'AUP. Ces personnes déterminent ensuite quelle mesure disciplinaire prendre, si nécessaire.

Plainte déposée par un employé contre un étudiant. Il incombe au Comité de Conduite de se réunir afin d'évaluer les plaintes estudiantines. Il se compose de deux membres du personnel nommés par le Doyen de l'Université, d'un membre du corps professoral nommé par le Faculty Senate et de deux étudiants nommés par l'Association Etudiante. A l'énoncé des preuves et après avoir rencontré toutes les parties concernées, le Comité de Conduite doit soumettre une proposition au Doyen de l'Université dans les trois semaines suivant le dépôt de plainte. Le Doyen transmet à son tour la décision par écrit au plaignant et au répondant. Les étudiants concernés peuvent contester cette décision dans la limite de cinq jours de cours ainsi qu'énoncé dans la section VI de [AUP Policy SS008EN - Student Responsibilities](#).

Plainte déposée par un employé contre un autre employé. Le/a Directeur/rice des Ressources Humaines examine la plainte et détermine si une action disciplinaire est à prendre à l'encontre de l'employé. Dans l'éventualité d'une plainte officielle déposée à l'encontre du/de la Directeur/rice des Ressources Humaines, le Chef du Personnel du Président doit réunir l'Equipe de Direction afin d'examiner la plainte et de prendre les mesures disciplinaires appropriées, si nécessaire.

Toute allégation de discrimination confirmée entraîne des mesures disciplinaires immédiates. Les informations complémentaires sur les sanctions existantes à l'encontre des étudiants en cas de violation de la politique de discrimination d'AUP se trouvent dans Policy SS008EN – Student Responsibilities. Des informations sur les procédures judiciaires et le Comité de Conduite s'y trouvent également. Le/a Directeur/rice des Ressources Humaines soumet à l'Equipe de Direction ses conclusions d'investigation et les sanctions à l'encontre des employées qu'il/elle juge appropriées.

Ressources

AUP s'engage à traiter tout individu avec dignité, respect et attention. Les personnes ayant subi un comportement discriminatoire ont à leur disposition des possibilités de soutien dans les ressources d'AUP ci-dessous :

Soutien et plaidoyer

- Le Diversity Council d'AUP soutient et entretient une culture de diversité, d'équité et d'inclusion à AUP. Il fait office de Comité Consultatif et Référent pour le Président et le Vice-Recteur d'AUP, établit la communication entre les divers services et soutient toute personne d'AUP ayant subi ou connu toute forme de préjugé ou discrimination, comme définie par la loi. Les membres du Diversity Council peuvent être contactés à diversitycouncil@aup.edu.
- AUP Guidance Counselors sont à l'écoute et apportent conseil en toute confidentialité et réfèrent à des possibilités de soutien extérieur à AUP <https://www.aup.edu/student-life/support/health-wellness/guidance-counseling>
- Thérapeutes hors campus – visiter le site de AUP Health & Wellness Office pour plus d'information.
- Médecin psychiatre spécialisée en traumatismes : Rosemary Bourgault (7 rue Saint-Senoche, 75017 Paris) 01 47 20 40 11 / 06 13 50 82 60 rosemarie.bourgault@wanadoo.fr

Plaintes Officielles

- Directeur/rice des Ressources Humaines : 01 40 62 06 63
- Doyen de l'Université : 01 40 62 06 30
- Vice-Doyen des Affaires Universitaires : 01 40 62 08 23
- Chef du Personnel du Président : 01 40 62 06 59

Une liste exhaustive des ressources peut être demandée au Guidance Counselor ou le Diversity Council d'AUP.

5. RESPONSIBILITIES

Doyen de l'Université : a l'obligation de mettre en place enquête ou étude en cas de plaintes ou inquiétudes en rapport avec le comportement inapproprié ou prohibé d'un étudiant.

A l'obligation d'entreprendre les mesures disciplinaires requises dans l'éventualité où un étudiant a un comportement discriminatoire.

Directeur/ice des Ressources Humaines : a l'obligation de mettre en place toute étude ou enquête en cas de plaintes ou inquiétudes en rapport avec le comportement inapproprié ou prohibé d'un employé.

A l'obligation d'entreprendre les mesures disciplinaires requises dans l'éventualité où un employé a un comportement discriminatoire.

Toute personne concernée par cette politique a l'obligation morale de veiller à ce qu'elle soit appliquée comme stipulée. L'Université en tant qu'entité légale a une obligation juridique en cas de non-respect.

L'Université en tant qu'entité légale et/ou individu est responsable d'un point de vue pénal en cas de non-respect.

6. DEFINITIONS

AUP : The American University of Paris

Plaignant : personne soumise à un comportement discriminatoire

Répondant : personne interrogée dans le cadre d'une plainte de discrimination à son encontre

Partie tierce : toute autre personne impliquée dans le cadre d'une plainte, notamment témoin d'incident ou personne ayant rapportée les faits au nom du plaignant

Employé : toute personne possédant un contrat professionnel avec The American University of Paris

Entité légale : la corporation "The American University of Paris, Inc." et l'association étrangère "The American University of Paris"

7. APPROVALS & HISTORY

January 21, 2021 Approved by the Leadership Team, Diversity Council, Director of Human Resources and Dean of Student Development.

February 2021 Links to relevant French Labor and Penal Codes added to Annex. Definitions and Responsibilities from archived policy HR002EN added.

November 2024 Next review.

8. ISSUING OFFICE AND CONTACT

Office of Student Development

studentaffairs@aup.edu

+33 01 40 62 06 31

Office of Human Resources

5, bd de La Tour-Maubourg

75007 Paris

+33 01 40 62 07 10

Paragraphs 2 and 3 of Article 33 of the Law of July 29,1881

Abuse committed *[in discourse, screams or threats made in public premises or meetings, either in the form of written printed documents, drawings, engravings, paintings, emblems, images or any other written medium, words or imagery sold or distributed, placed on sale or exhibited in public places or meetings, either on placards or posters exposed to public view, or by any electronic means of communication to the public]* against a person or a group of persons due to their origin or their

affiliation or non-affiliation with an ethnic group, a nation, a race or a religion, is punishable by one year in prison and a fine of € 45,000.

Abuse committed under the same conditions against a person or a group of persons due to their gender, their sexual orientation or gender identity or their handicap incurs the same sanctions as those provided for above.

Article R.625-8-1 of the Criminal Code

Non-public abuse toward a person or a group of persons due to their true or assumed origin or affiliation or non-affiliation with an ethnic group, a nation, a supposed race or religion is punishable by the fine charged for 5th class misdemeanors [€ 1,500].

The same punishment is incurred for non-public insult committed against a person or group of persons due to their gender, their sexual orientation or gender identity, or their handicap.

Article 226-1 of the Criminal Code

The deliberate interference with the privacy of others, using any means whatsoever, is punishable by one year in prison and a fine of € 45,000:

1. By recording or transmitting of words pronounced in private or confidentially without the author's permission:
2. By recording or transmitting a person's image while in a private place without their consent.

When such acts are carried out openly with no objection on the part of the persons concerned, although they have had the opportunity to object, their consent is presumed.

Article 222-17 of the Criminal Code

The threat of committing a crime or a misdemeanor against a person, which, if attempted, warrants a punishment, is punishable by six months in prison and a fine of € 7,500 when it is either reiterated or materialized in writing, in an image or in any other manner.

The punishment is raised to three years in prison and a fine of € 45,000 in the event of a death threat.

Article 222-16 of the Criminal Code

Reiterated malicious phone calls, the reiterated sending of malicious emails or the use of intrusive noise aimed at disturbing the tranquility of others are punishable by one year in prison and a fine of € 15,000.

Article 222-33-2 of the Criminal Code

The harassment of others by means of repeated remarks or conduct aimed at or resulting in a deterioration in working conditions liable to undermine their rights and dignity, to alter their physical or mental health or compromise their professional future, is punishable by two years in prison and a fine of € 30,000.

Article 434-1 of the Criminal Code

The failure on the part of anyone who is aware of a crime which can be prevented or the effects of which can be limited, or the perpetrators of which may commit new crimes which could be prevented, to inform the judicial or administrative authorities, is punishable by three years in prison and a fine of € 45,000.

The following constitute exceptions to the foregoing, except in the case of crimes committed against minors:

1° the direct relatives and their spouses, as well as the brothers and sisters and their spouses, of the perpetrator of the crime;

2° the spouse of the perpetrator or the accomplice of the crime, or the person known to live with them in a marital manner.

Article 226-10 of the Criminal Code

The accusation, by any means, of a specific person for a deed which is liable to judicial, administrative or disciplinary sanctions, which one knows to be totally or partially false, when it is addressed either to an officer of the court or of the administrative or judiciary police, or to an authority with the power to follow-up thereon or to refer to the competent authority, or to their superiors or to the employer of the accused person, is punishable by five years in prison and a fine of € 45,000.

The false nature of the deed reported is the result of the decision, which has become final, to acquit, release or dismiss the case, stating that the deed was not committed or that it was not chargeable to the accused person.

In all other cases, the court trying the case against the accuser appreciates the relevance of the accusations he has made.

Article L.1152-1 of the Labor Code

No employee shall sustain repeated acts of moral harassment aimed at or resulting in a deterioration of their working conditions likely to undermine their rights and dignity, alter their physical or mental health or compromise their professional future.

Article L1152-2 of the Labor Code

No employee, person in training or in an internship shall be sanctioned, laid-off or directly or indirectly discriminated against, in particular in terms of his remuneration, training, reclassification, assignment, qualification, classification, professional promotion, transfer, contract renewal for having sustained or refused to sustain repeated moral harassment or for having witnessed or reported such harassment.

Article L1152-3 of the Labor Code

Any breach of an employment contract occurring in disregard of the provisions of Articles L.1152-1 and L.1152-2 and any contrary provision or act is void.

Article L1152-4 of the Labor Code

The employer shall take all necessary measures with a view to preventing moral harassment. The persons mentioned in Article L.1152-2 are informed by any means of the content of Article 222-33-2 of the Criminal Code.

Article L1152-5 of the Labor Code

Any employee who has committed moral harassment is liable to disciplinary action.



Article L1152-6 of the Labor Code

A mediation procedure can be implemented by anyone in the company who considers that they have been a victim of moral harassment, or by the person at issue.

The choice of the mediator is made by agreement of the parties.

The mediator enquires as to the status of the relations between the parties. They attempt to conciliate them and submit proposals to them which they record in writing with a view to putting an end to the harassment;

When conciliation fails, the mediator informs the parties of the possible sanctions incurred and the procedural guarantees provided in favor of the victim.

Article L1142-1 of the Labor Code

Subject to the particular provisions of this Code, no one shall:

1. mention or include reference in a job offer to the gender or family status of the candidate sought. This prohibition applies for all forms of advertising to fill a position regardless of the features of the envisaged employment contract;
2. refuse to hire a person, pronounce a transfer, cancel or refuse to renew an employee's employment contract based on their gender, family status or pregnancy;
3. take into consideration gender or pregnancy [for] any measure, in particular in the domain of remuneration, training, assignment, qualification, classification, professional promotion or transfer.

Article L1142-2 of the Labor Code

When one's gender meets an essential, determinant professional requirement and inasmuch as the purpose is legitimate and the requirement proportionate, the prohibitions stipulated in Article L1142-1 do not apply.

A decree of the Council of State determines, with the approval of the national employer and employee representative organizations, the list of the jobs and professional activities for which being of a given gender constitutes a determinant condition. This list is updated periodically.

Article L1142-2-1

No one must sustain sexist actions, which are defined as any actions linked to a person's gender, aimed at or resulting in an undermining of their dignity or the creation of an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

Article L.1142-3 of the Labor Code

Any clause in a contract or a collective wage agreement or an employment contract which reserves the benefit of any measure whatsoever, for one or several employees, in consideration of their gender, is invalid.

However, these provisions do not apply when the purpose of this clause is the application of provisions pertaining to:

1. the protection of pregnancy and maternity, provided under Articles L. 1225-1 to L.1225-28;
2. the pre or post-natal employment prohibition, provided in Articles L. 1225-29;
3. nursing, provided for in Articles L.1225-30 to L. 1225-33;
4. the resignation of an employee in a state of medically established pregnancy, provided under Article L.1225-34;
5. paternal leave and the welcoming of the child, provided under Articles L. 1225-35 and L.1225-36;
6. adoption leave, provided under Articles L. 1225-37 to L. 1225-45.



Article L1142-4 of the Labor Code

The provisions of Articles L. 1142-1 and L. 1142-3 do not constitute an obstacle to the intervention of temporary measures taken in the sole favor of women, aimed at establishing equal opportunities between women and men, in particular by remedying cases of true inequality which impact women's opportunities;

These measures are the result:

1. Either of regulatory provisions made in the domains of recruitment, training, promotion, organization and working conditions;
2. Or of stipulations in extended branch agreements or extended collective wage agreements;
3. Or of the application of the plan for professional equality between women and men.

Article L1142-5 of the Labor Code

It is incumbent upon the employer to take into account the objectives in the domain of professional equality between women and men in a corporate environment and the measures permitting the attainment thereof:

1. In companies with no union representatives;
2. In companies which are not subject to the obligation to negotiate pursuant to Articles L.2232-21 and L.2232-24;
3. In companies which are not covered by an agreement or extended branch agreement concerning equal wages for women and men.

Article L.1142-6 of the Labor Code

In the workplace as well as in the premises or at the door of the premise where recruitment takes place, the persons mentioned in Article L.1132-1 are informed by any means of the contents of Articles 225-1 to 225-4 of the Criminal Code.

- [Labor code articles L3221-1 to L3221-7](#)
- [Labor code article R3221-2](#)
- [Labor code article L1142-6](#)
- [Penal code articles 225-1 to 225-4](#)