

CHARTRE DES VALEURS

DU CENTRE NATIONAL DU LIVRE

Dans l'exercice de ses missions, le Centre national du livre (CNL) est guidé par un certain nombre de valeurs qu'il entend faire partager par l'ensemble de ses partenaires.

Elaborée en synergie avec le ministère de la Culture et les professionnels grâce à la mise en place de groupes de travail thématiques composés de représentants et représentantes de tous les pans du secteur (maisons d'édition, auteurs, traducteurs, librairies, organisateurs de manifestations littéraires et bibliothèques), la présente Charte des valeurs est ainsi l'expression d'un consensus global et transversal de tous les professionnels du livre autour de trois axes :

- **la lutte contre les violences et les harcèlements sexistes et sexuels ;**
- **la lutte contre les discriminations ;**
- **les actions en faveur de la transition écologique.**

La Charte des valeurs, approuvée au conseil d'administration du 10 mai 2022, engage collectivement et individuellement les professionnels du secteur. Le CNL les accompagnera dans les projets visant à atteindre les actions qu'elle contient et chaque demandeur devra s'engager à la respecter pour tout nouveau dépôt de dossier à compter du 11 juin 2022.

*

Le CNL remercie l'ensemble des partenaires ayant participé aux groupes de travail qui ont permis de rédiger cette Charte des valeurs : le ministère de la Culture ; le cabinet Altidem ; l'Association Internationale des libraires francophones ; l'Association des traducteurs littéraires de France ; la Charte des auteurs et illustrateurs jeunesse ; les Écrivains associés du théâtre ; la Ligue des auteurs professionnels ; la Société des gens de lettres ; le Syndicat de la librairie française ; le Syndicat national des auteurs et des compositeurs ; le Syndicat national de l'édition ; The Shift Project ; l'Union nationale des peintres illustrateurs, les représentants des associations de bibliothèques et les représentants des organisateurs de manifestations littéraires.

Axe I : Lutte contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes

Les violences et les harcèlements sexuels et sexistes concernent l'ensemble de la société française. Réprimés par la loi, ils produisent des effets délétères pour les victimes.

A l'écoute des situations de violences et de harcèlements sexuels et sexistes, le CNL sera particulièrement vigilant dans l'octroi de ses aides et se réservera la possibilité de réaliser des contrôles aléatoires du respect des engagements pris par les demandeurs. Il se réserve également la possibilité, en fonction de la gravité des faits établis et des manquements constatés, de suspendre l'accès à ses aides dans les conditions déterminées par son conseil d'administration.

➤ **Respect des obligations et des interdictions définies par la loi**

Un cadre juridique important prévient et sanctionne les situations de violences et les harcèlements sexuels et sexistes (Cf. annexes).

Les structures employeuses (maisons d'édition, librairies, bibliothèques et organisateurs de manifestations littéraires) s'engagent à respecter les prescriptions légales en matière de santé, de sécurité et de harcèlement sexuel pour protéger leurs salariés mais aussi leurs collaborateurs, partenaires et prestataires.

Toute personne physique concernée par la Charte s'engage également à n'adopter aucun comportement de harcèlement sexuel ou de violence sexuelle et sexiste dans le cadre de ses activités liées au livre. Elle est invitée à porter une attention particulière au côté des victimes réelles ou supposées et à témoigner en cas de besoin.

➤ **Information et sensibilisation**

L'information et la sensibilisation de tous et à tous les niveaux sont la clé pour prévenir les risques. Elles peuvent revêtir différentes formes.

Les structures employeuses s'engagent ainsi à informer par un affichage large auprès de l'ensemble de leurs salariés permanents ou temporaires mais aussi de leurs autres collaborateurs (auteurs et autrices, prestataires, partenaires, etc.) des droits en la matière pour les victimes et les témoins mais aussi des risques encourus pour les auteurs d'infractions. Les branches professionnelles peuvent mettre à disposition des éléments d'information à communiquer, notamment pour les TPE/PME et leurs salariés.

Elles s'engagent également à favoriser et multiplier des formations spécifiques régulières sur le thème de la lutte contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes, notamment à destination des encadrants et des équipes des ressources humaines. Toute structure employeuse relevant de l'édition peut accéder aux formations proposées par l'AFDAS *via* les organismes référencés et compétents sur le sujet. Toute personne physique du secteur (auteurs et autrices, etc.) peut quant à elle bénéficier d'un financement intégral de ces formations. Les acteurs du secteur non adhérents de l'AFDAS peuvent se mettre en lien avec les organismes en charge du financement de la formation professionnelle dont ils dépendent.

Les organisateurs de manifestations littéraires mais aussi les autres structures employeuses lors des rencontres auxquelles elles participent sont encouragés à prévoir régulièrement de l'information, de la communication et des temps d'échanges sur le sujet des violences et harcèlement sexuels et sexistes.

Ces actions d'information et de sensibilisation mises en place par les structures employeuses, les syndicats des professions concernées ou les associations de terrain seront relayées par le CNL afin de renforcer leur diffusion auprès du plus grand nombre et ainsi leur efficacité. Le CNL proposera par ailleurs de son côté un webinaire par an ouvert à l'ensemble des professionnels et mettra à disposition sur son site un document récapitulatif des obligations de chacun en matière de lutte contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes.

➤ **Mise à disposition de tous d'une procédure de signalement et de traitement ainsi que de relais d'écoute**

La mise à disposition d'une procédure de signalement et de traitement à disposition des victimes et des témoins de violences et de harcèlements sexuels et sexistes ainsi que la diffusion de son existence la plus large possible et par tout moyen sont indispensables.

Les structures employeuses s'engagent également ainsi à mettre en place un dispositif garantissant la confidentialité des échanges ainsi que la neutralité, l'impartialité et l'indépendance vis-à-vis des victimes, témoins et auteurs des actes. Il doit disposer des moyens nécessaires pour apporter une réponse à chaque situation signalée. Il est entendu que ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies à disposition (procédure pénale, recours hiérarchique, saisine des représentants du personnel, associations, etc.) mais est complémentaire. Un plan de communication doit être mené pour faire connaître son existence. Pour les TPE/PME, ce dispositif peut être proposé par les instances de la profession au niveau national et/ou de la branche.

Les structures employeuses s'engagent également, dans le cadre des textes qui leur sont applicables, à désigner et former régulièrement des référents en matière de lutte contre les violences et les harcèlements sexuels et sexistes. Ils auront pour mission d'informer et de conseiller toute personne les saisissant, qu'elle soit victime ou témoin d'actes liés aux violences et aux harcèlements sexuels et sexistes. Il convient ainsi d'informer régulièrement les salariés, les collaborateurs, les partenaires et les prestataires de leur existence. La mise en place de référents peut être organisée par la branche professionnelle pour les structures de moins de 250 salariés.

Le rattachement à une cellule d'écoute et d'alerte gratuite ou la création d'une cellule spécifique à destination des salariés du secteur du livre, est aussi indispensable. Elle apportera ainsi une assistance juridique et un soutien psychologique aux victimes et témoins de violences.

La cellule FESAC-Audiens est accessible à l'ensemble des auteurs et autrices qui peuvent se trouver en situation d'isolement et de vulnérabilité.

➤ **Réalisation régulière d'un état des lieux**

La mesure de la situation et des effets des actions mises en place constitue un des leviers de progression et d'amélioration.

Afin de vérifier l'impact et le suivi des mesures rappelées par la présente Charte des valeurs, chaque structure employeuse est invitée à réaliser régulièrement, dans la mesure du possible, un état des lieux concernant son niveau de sécurisation en matière de violences et les harcèlements sexuels et sexistes. Ce diagnostic peut notamment intégrer un questionnaire anonyme diffusé aux équipes ou collaborateurs des structures concernées.

Axe II : La lutte contre les discriminations

Le CNL encourage le secteur à renforcer la prise de conscience et la lutte contre toute forme de discrimination ainsi qu'en faveur de la promotion de l'égalité et de la diversité. Il se réserve la possibilité de réaliser des contrôles aléatoires du respect des engagements pris par les demandeurs. Il se réserve également la possibilité, en fonction de la gravité des faits établis et des manquements constatés, de suspendre l'accès à ses aides dans les conditions déterminées par son conseil d'administration.

➤ **Respect des obligations et des interdictions définies par la loi**

Principe supérieur de l'ordre juridique européen, la non-discrimination fait l'objet d'un cadre juridique important dans l'ensemble des textes de loi (cf. annexes).

L'article 225-1 du code pénal liste 25 motifs de discrimination prohibés : l'apparence physique, les opinions politiques, l'âge, les opinions philosophiques, l'état de santé, l'appartenance ou non à une prétendue race, la situation de famille, l'appartenance ou non à une Nation, les caractéristiques génétiques, les mœurs, le sexe, l'identité de genre, le patronyme, les activités syndicales, l'orientation sexuelle, la grossesse, le lieu de résidence, le handicap, l'appartenance ou non à une ethnie, l'origine, la perte d'autonomie, la religion, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, la domiciliation bancaire, la vulnérabilité résultant de sa situation économique.

Ainsi, au sein des structures employeuses (maisons d'édition, librairies, bibliothèques et organisateurs de manifestations littéraires), aucun salarié ou agent public ne doit subir de discrimination, étant rappelé que celles-ci sont prohibées à chaque étape (embauche, licenciement d'un salarié, mutation ou promotion à un autre poste en interne, détermination du salaire et des autres modes de rémunération, formation, etc.), notamment depuis la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Les structures employeuses s'engagent ainsi à mettre en œuvre des procédures luttant contre toute forme de discrimination en garantissant la transparence des recrutements, l'égal accès aux promotions mais aussi de faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel lorsqu'ils existent dans la structure.

Toute personne physique concernée par la Charte s'engage également à ne pratiquer aucune discrimination prohibée dans ses activités liées au livre. Elle est invitée à porter une attention particulière aux victimes réelles ou supposées et à témoigner en cas de besoin.

➤ **Lutte constante contre toute forme de stéréotypes**

Il est primordial que chacun s'interroge sur les choix, guidés parfois par des stéréotypes, qui peuvent mener à des discriminations.

Ainsi, la classification des ouvrages, des auteurs et autrices (en librairie, en bibliothèque, en université) ou les invitations à des rencontres doivent uniquement se baser sur des critères objectifs, dans le respect des dispositions légales, et non sur les stéréotypes évoqués à l'alinéa précédent. Les auteurs et autrices ne seront ainsi l'objet d'aucune assignation identitaire ou d'injonction de contenus, liées aux motifs cités dans l'article 225-1 du code pénal mentionné.

➤ **Information et sensibilisation**

Afin de lutter efficacement contre les discriminations et d'assurer la prise en compte par tous des principes et des enjeux qui en découlent, l'information et la sensibilisation doivent être garanties à tous les niveaux.

Les structures employeuses s'engagent ainsi à informer l'ensemble des salariés permanents ou temporaires mais aussi les autres collaborateurs (auteurs et autrices, prestataires, partenaires, etc.) des droits en la matière pour les victimes et les témoins mais aussi des risques encourus pour les auteurs d'infractions : affichage, remise de documentations, échanges, etc. Il convient également d'informer les personnels de la présence des référents Egalité le cas échéant et de l'existence d'une cellule d'écoute et d'alerte à leur disposition. Les branches professionnelles peuvent mettre à disposition des éléments d'information à communiquer, notamment pour les TPE/PME et leurs salariés.

La mise en place de formations régulières, notamment des encadrants et des équipes des ressources humaines, est encouragée. Sur ce point, les structures sont invitées à se mettre en lien avec les organismes en charge du financement de la formation professionnelle dont elles dépendent.

Les organisateurs de manifestations littéraires mais aussi les autres structures employeuses sont, lors des rencontres auxquelles elles participent, encouragés à prévoir régulièrement une diffusion de l'information.

Ces actions d'information et de sensibilisation mises en place par les structures employeuses, les syndicats des professions concernées ou les associations de terrain seront relayées par le CNL afin de renforcer leur diffusion auprès du plus grand nombre et ainsi leur efficacité. Le CNL proposera par ailleurs de son côté un webinaire par an ouverts à l'ensemble des professionnels et mettra à disposition sur son site un document récapitulatif des obligations de chacun en matière de lutte contre les discriminations.

➤ **Mise à disposition de tous d'une procédure de signalement et de traitement ainsi que de relais d'écoute**

La mise en place d'une procédure de signalement et de traitement à disposition des victimes et des témoins de discriminations ainsi que la diffusion de son existence la plus large possible et par tout moyen sont indispensables afin d'y mettre un terme.

Les structures employeuses s'engagent ainsi à mettre en place un dispositif garantissant la confidentialité des échanges ainsi que la neutralité, l'impartialité et l'indépendance vis-à-vis des victimes et auteurs des actes. Il doit disposer des moyens nécessaires pour apporter une réponse à chaque situation signalée. Pour les TPE/PME, ce dispositif peut être proposé par les instances de la profession au niveau national et/ou de la branche. Il est entendu que ce dispositif ne se substitue pas aux autres voies à disposition (procédure pénale, recours hiérarchique, saisine des représentants du personnel, associations, etc.) mais est complémentaire. Un plan de communication doit être mené pour faire connaître son existence.

Les structures employeuses sont également encouragées à désigner et à former des référents Egalité qui auront pour mission d'informer et de conseiller toute personne les saisissant, qu'elle soit victime ou témoin d'actes liés à des discriminations. Les branches professionnelles peuvent prévoir des dispositifs différents, notamment pour les TPE/PME.

La création d'une cellule d'écoute et d'alerte gratuite, notamment à destination des auteurs et autrices qui peuvent se trouver en situation d'isolement et de vulnérabilité, est aussi vivement encouragée. Elle pourra apporter une assistance juridique ainsi qu'un soutien psychologique aux victimes ou témoins de discriminations.

➤ **Réalisation régulière d'un état des lieux**

Afin de vérifier l'impact et le suivi des mesures rappelées par la Charte, chaque structure employeuse est invitée à réaliser, dans la mesure du possible, un bilan annuel de son niveau de sécurisation en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité et de la diversité. Ce diagnostic peut notamment intégrer un questionnaire anonyme diffusé aux équipes ou aux collaborateurs des structures concernées.

Axe III : Actions en faveur de la transition écologique

Comme toute industrie, le secteur du livre possède une empreinte environnementale forte. Même si une partie des acteurs de la filière est depuis longtemps engagée dans certaines pratiques, des améliorations doivent encore être mises en œuvre.

Ce volet est applicable de manière hétérogène aux différents acteurs du secteur du livre car il existe des contraintes spécifiques à chaque métier. Il s'agit donc ici de mentionner dans un premier temps une obligation d'approfondir la dynamique des actions en faveur de la transition écologique. Le CNL s'engage de son côté à mettre en place une réflexion sur l'éco-conditionnalité de ses aides, en la déclinant en groupes de travail par métier d'ici à 2024.

➤ **Rappel du cadre juridique**

De nombreux textes juridiques transversaux, ne visant pas spécifiquement le secteur du livre, lui sont néanmoins applicables.

Il est possible de citer en premier lieu l'Accord de Paris de 2015 qui définit les engagements de tous les pays à réduire leurs émissions et à coopérer en vue de s'adapter aux effets des changements climatiques, tout en les appelant à renforcer leurs engagements au fil du temps.

Différentes directives et règlements européens spécifiques visent également une meilleure utilisation de certaines matières premières ou substances (bois, substances chimiques, substances dangereuses dans les équipements électriques et électroniques, etc.).

Ensuite, la feuille de route pour l'économie circulaire, présentée en avril 2018, décline quant à elle de manière opérationnelle la transition à opérer pour passer d'un modèle économique linéaire « fabriquer, consommer, jeter » à un modèle circulaire qui intègre l'ensemble du cycle de vie des produits, de leur écoconception à la gestion des déchets, en passant par leur consommation en limitant les gaspillages. La feuille de route de la France pour l'Agenda 2030, dévoilée en septembre 2019, fixe quant à elle le cap pour une France entreprenante, solidaire et écologique autour de six enjeux prioritaires.

Enfin, de nombreux textes légaux nationaux récents viennent encadrer certaines pratiques applicables au secteur du livre, parmi lesquels la loi d'août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets et le décret de juillet 2019 relatif aux obligations d'actions de réduction de la consommation d'énergie finale dans des bâtiments à usage tertiaire.

➤ **Mise en œuvre d'une réflexion stratégique, à tous les niveaux, permettant d'identifier les enjeux et de repenser les pratiques**

L'impact écologique du livre est l'affaire de tous. Les acteurs du secteur étant variés, chacun peut à son niveau impulser une nouvelle dynamique en questionnant ses pratiques afin de les rendre plus éco-responsables et réduire leur impact environnemental. Dans sa démarche d'éco-responsabilité ainsi que de collecte des données et des indicateurs stratégiques, chaque acteur de la filière est invité à se rapprocher de ses représentants institutionnels et des acteurs publics.

Il s'agit ainsi de miser fortement sur l'éco-conception, dont le levier principal est le choix du papier mais aussi une meilleure optimisation de la gestion des matières premières, des processus de fabrication, des formats et des tirages. L'éco-conception doit être travaillée à l'aune de la durée de vie du livre et de son usage.

Il est par ailleurs attendu des acteurs de la filière une meilleure coopération afin d'éviter les effets nocifs de la surpublication (inflation du nombre de titres) et de la surproduction (nombre d'exemplaires d'un même titre) ainsi qu'un lissage de la programmation, ce qui de surcroît constitue des facteurs d'amélioration de l'économie de toute la filière et donc de la rémunération de chacun de ses acteurs. Une traçabilité des ventes quotidiennes de chaque point de distribution permettrait également de mieux gérer les stocks et d'optimiser les nouveaux tirages.

La sobriété énergétique des bâtiments (réduire le chauffage, limiter l'utilisation de la climatisation, mettre en place des lampes à basse consommation, éteindre les vitrines la nuit, etc.) est aussi à développer.

Enfin, la mobilité est à questionner constamment. Que ce soit pour l'acheminement des matières premières ou la distribution, il convient de privilégier le fret ferroviaire ou le fret fluvial en lieu et place du fret routier, maritime et surtout aérien. Il est primordial de réduire les distances parcourues en insistant sur la relocalisation lorsqu'elle est possible.

➤ **Réalisation d'un état des lieux partagé**

Les acteurs du secteur sont encouragés à réaliser un état des lieux afin d'identifier clairement leurs pratiques ayant la plus grande empreinte environnementale et donc d'en faire des priorités.

Afin de permettre au secteur d'agir collectivement, chaque acteur est invité, quel que soit son métier, à faire part des données environnementales qu'il possède dans un souci de transparence.

Ainsi, la réalisation d'un bilan carbone par les structures à même de le produire et la publication des résultats sont vivement encouragées. Les données recueillies pourraient ainsi être utilement mutualisées. Les organisations professionnelles et les acteurs publics sont en mesure de les accompagner.

Parmi les autres données collectées, les certifications et labellisations des matériaux de fabrication, les kilométrages, les taux de retour et taux de pilon devraient également être publiés.

Chaque acteur est encouragé à interroger ses prestataires techniques (papetiers, imprimeurs, distributeurs, transporteurs, etc.) et interlocuteurs lorsque l'information n'est pas disponible.

➤ **Information et sensibilisation**

Il est nécessaire que les structures traduisent cette réflexion autour des enjeux de la transition écologique dans leurs projets, leur management et leur façon de rendre compte, en impliquant les salariés mais aussi tous leurs partenaires. La mise en place de formations régulières à destination des salariés, notamment des encadrants et des équipes de ressources humaines, est ainsi encouragée. Les personnes physiques sont de leur côté invitées à s'informer et à se former.

Les actions de formation et de sensibilisation mises en place par les structures employeuses, les syndicats des professions concernées ou les associations de terrain pourront être relayées par le CNL afin de renforcer leur diffusion auprès du plus grand nombre et ainsi leur efficacité.

Les structures de la filière s'engagent également à communiquer par tout moyen à l'ensemble de leurs interlocuteurs les actions qu'elles mettent en place.

Les organisateurs de manifestations littéraires mais aussi les autres structures employeuses, lors des rencontres auxquelles elles participent, sont encouragés à prévoir régulièrement des tables rondes et des temps d'échanges sur les sujets environnementaux au sein de la filière.

ANNEXES

Le corpus juridique applicable en matière de lutte contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes regroupe essentiellement les dispositions du code pénal, du code du travail et des textes relatifs à la fonction publique :

- Article 222-22 du code pénal : 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.
- Article 222-23 du code pénal : 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.
- Article 222-27 du code pénal : Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000€ d'amende.
- Article 222-33 du code pénal : I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. (...) II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende lorsque les faits sont commis : 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; (...) ; 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 (...).
- Article L. 4121-2 du code du travail : L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : (...) 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ; (...)
- Article L. 1153-5 du code du travail : L'employeur a l'obligation de prendre 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 ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents (...).
- Article L. 1153-5 1 du code du travail : Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

- Article L. 2314-1 du code du travail : (...) Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres (...).
- Article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires : Aucun fonctionnaire 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.
- Article 6 ter de la loi n° 83-634 précitée : Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits : a) 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 ; b) 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.

Le corpus juridique applicable en matière de lutte contre les discriminations regroupe essentiellement les dispositions du code pénal, du code du travail et des textes relatifs à la fonction publique :

- L'article 225-1 du code pénal liste 25 motifs de discrimination prohibés : l'apparence physique, les opinions politiques, l'âge, les opinions philosophiques, l'état de santé, l'appartenance ou non à une prétendue race, la situation de famille, l'appartenance ou non à une Nation, les caractéristiques génétiques, les mœurs, le sexe, l'identité de genre, le patronyme, les activités syndicales, l'orientation sexuelle, la grossesse, le lieu de résidence, le handicap, l'appartenance ou non à une ethnie, l'origine, la perte d'autonomie, la religion, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, la domiciliation bancaire, la vulnérabilité résultant de sa situation économique.
- En lien avec le volet de la Charte des valeurs consacré aux violences et harcèlements sexuels et sexistes, l'article 225-1-1 précise que : 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.
- Les sanctions afférentes sont définies par l'article 225-2 du code pénal : la discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste : 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ; 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ; 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ; 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ; 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ; 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.
- L'article L1132-1 du code du travail précise quant à lui : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de

reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison [*des motifs de discrimination précités*].

- L'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires interdit, sous peine de sanction disciplinaire, toute distinction, directe ou indirecte, entre les fonctionnaires et les agents publics en raison des motifs de discriminations précités.

Le corpus juridique applicable en matière d'actions en faveur de la transition écologique regroupe plusieurs textes nationaux et internationaux. Parmi les plus emblématiques, il est possible de citer :

- L'accord de Paris du 12 décembre 2015
- La loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte
- La loi n° 2020-105 du 10 février 2020 relative à la lutte contre le gaspillage et à l'économie circulaire
- La loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience face à ses effets
- Le décret n° 2019-771 du 23 juillet 2019 relatif aux obligations d'actions de réduction de la consommation d'énergie finale dans des bâtiments à usage tertiaire
- La feuille de route de la France pour l'Agenda 2030, présentée le 20 septembre 2019 par la ministre de la transition écologique et solidaire, Élisabeth Borne
- La feuille de route pour l'économie circulaire, présentée en avril 2018 par le Premier ministre, Edouard Philippe