

· A B B A Y E ·  
D E S V A U X - D E -  
· C E R N A Y ·  
*s'engage*

CHARTRE RSE

## QUELLES SANCTIONS AU NON-RESPECT DE CETTE CHARTE ?

Le non-respect de la Charte Éthique et RSE est susceptible d'entraîner de lourdes sanctions pour le Groupe mais aussi, à titre individuel, pour tout dirigeant ou collaborateur concerné par un manquement à ces principes.

Des agissements contraires aux principes de la Charte Éthique et RSE peuvent aussi entraîner des préjudices économiques, d'image, et de réputation pour le Groupe.

Ils peuvent également conduire :

- à ce que des sanctions disciplinaires (par exemple, un licenciement pour faute grave), civiles (par exemple, des dommages-intérêts) et pénales (par exemple, des amendes et/ou peines de prison) soient mises en œuvre contre un collaborateur du Groupe à l'origine de ces agissements ;
- à la résiliation de toute relation d'affaires avec un partenaire commercial qui n'agirait pas en adéquation avec les valeurs et principes de la Charte Éthique et RSE.

# RESPECT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le dialogue social est au cœur de l'harmonie entre les personnes. Il vise la recherche permanente du consensus et constitue ainsi le rouage essentiel de la réduction des conflits sociaux.

Encourager le dialogue permet de se rapprocher au plus près de l'ensemble des collaborateurs du Groupe et de donner ainsi l'opportunité à chacun de faire entendre sa voix.

Les managers sont les acteurs de notre politique et encouragent les échanges avec les collaborateurs grâce notamment à la mise en place de points individuels le plus souvent possible et dès que le salarié en ressent le besoin.

En complément du management de proximité, L'Abbaye des Vaux de Cernay mettra à disposition des outils et des mesures objectives à forte valeur ajoutée (enquêtes d'engagement dès le 2nd semestre 2025 pour évaluer le climat social et prendre des mesures correctives en cas d'insatisfaction).

L'Abbaye des Vaux de Cernay s'engage à assurer la transparence de sa communication auprès des collaborateurs en :

- réalisant de manière systématique un entretien annuel d'évaluation avec chacun des collaborateurs via notre app « rock your career »
- permettant à chacun d'accéder à une information claire sur ses droits, ses devoirs, et sur les avantages dont il/elle dispose auprès du service des Ressources humaines ;
- prenant en compte l'impact du changement sur les hommes et les femmes lors de la mise en œuvre des projets de réorganisation ou de restructuration.

# LIBERTE D'ASSOCIATION ET DROIT DE REPRESENTATION COLLECTIVE

La liberté d'association et le droit de représentation collective ont pour but de permettre aux employés de constituer ou non des organisations de leur choix et de s'y affilier ou non afin de défendre leurs intérêts au sein de l'entreprise.

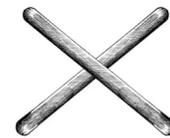
L'Abbaye des Vaux de Cernay s'engage à :

- assurer le respect des textes de loi, relatifs à la liberté d'association de ses collaborateurs, applicables localement ;
- encourager toutes formes d'expressions collectives des collaborateurs au sein de notre entreprise ;
- ne pas empêcher ou obstruer la procédure de constitution d'un organe de représentation interne du personnel ;
- respecter les délais de consultation des parties prenantes et représentants du personnel, notamment dans les cas de réorganisations ou de procédures disciplinaires ;
- s'assurer que les collaborateurs ont la possibilité de s'exprimer librement au sein de l'entreprise sur les questions relatives aux conditions d'exercice de leurs



## VOUS DEVEZ TOUJOURS

- *Veiller strictement au respect des délais de consultation des parties prenantes et représentants du personnel ;*
- *Vous assurer que vos collaborateurs peuvent s'exprimer librement au sein de l'entreprise sur les questions relatives aux conditions d'exercice de leurs activités.*



## VOUS DEVEZ JAMAIS

- *Empêcher ou obstruer la procédure de constitution d'un organe de représentation interne du personnel.*

# LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE HARCELEMENT

Le harcèlement moral se manifeste par des comportements, des paroles, des actes répétés et hostiles portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié. Tout comportement ou action allant à l'encontre du droit au respect et à la dignité humaine est inacceptable.

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, quel que soit son sexe, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Il en est de même de toute forme de pression, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle au profit du harceleur ou d'un tiers.

Ces comportements peuvent notamment consister en des contacts physiques indésirables ou inappropriés, des emails, des regards ou des gestes, commentaires, invitations ou sollicitations de nature sexuelle exprimés sous quelque forme que ce soit, ou encore en l'envoi ou à l'exposition d'éléments de nature sexuelle (documents, images, objets, etc.). Ces comportements peuvent également viser à soumettre l'obtention d'une promotion ou d'un autre avantage à la condition de satisfaire à un acte sexuel.

Ce harcèlement sexuel peut se produire dans ou en dehors des locaux de l'Abbaye des Vaux de Cernay et émaner notamment d'un collaborateur du Groupe ou d'un client, d'un fournisseur ou d'un partenaire.

*L'Abbaye des Vaux de Cernay ne tolère aucune forme de harcèlement moral ou sexuel. Le Groupe demande à chaque collaborateur d'alerter la Direction Talent & Culture qui mettra en œuvre les moyens nécessaires pour faire cesser toute situation de harcèlement moral ou sexuel.*



## VOUS DEVEZ TOUJOURS

- *Être respectueux de vos collègues ;*
- *Vous abstenir de toute forme de harcèlement tant en interne qu'envers notamment les clients, fournisseurs et partenaires du Groupe ;*
- *Signaler immédiatement à votre manager, votre Direction Juridique et Compliance ou votre HR toute situation de harcèlement sexuel ou moral dont vous pourriez avoir connaissance.*



## VOUS NE DEVEZ JAMAIS

- *Adopter une attitude blessante, vexante ou susceptible de constituer une situation de harcèlement moral envers l'un de vos collègues ou fournisseurs ou partenaires commerciaux ;*
- *Poursuivre une attitude ou un comportement dont il vous a été indiqué qu'il était indésirable ou inapproprié ;*
- *Passer sous silence une situation de harcèlement dont vous avez connaissance, peu importe de qui elle émane.*

# ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Concilier vie professionnelle et vie privée permet aux collaborateurs de mieux vivre et de mieux travailler. Levier essentiel de lutte contre les risques psychosociaux, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée améliore le bien-être, la qualité de vie au travail des collaborateurs et donc la qualité du travail.

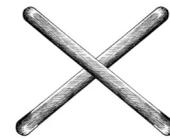
L'abbaye des Vaux de Cernay s'engage à :

- Respecter les grandes étapes de la vie (naissance, mariage, congés, décès de proches,...) ;
- Minimiser les situations d'inconnue sur l'emploi du temps à court terme, pour réduire les contraintes liées aux horaires atypiques dans les hôtels (plannings distribués en avance, horaires fixes et tournants pour libérer des temps libres de manière équitable,...) ;
- Apporter, lorsque les contraintes du poste le permettent, une réponse concrète aux collaborateurs qui rencontrent des difficultés de transport.



## VOUS DEVEZ TOUJOURS

- *Veiller à préserver le bien-être et la qualité de vie au travail de vos collaborateurs, gage de la qualité du travail.*



## VOUS NE DEVEZ JAMAIS

- *Considérer que les difficultés rencontrées dans le travail, sources potentielles de risques psychosociaux ou de dégradation du bien-être au travail, sont négligeables.*

## RELATIONS AVEC LES PRESTATAIRES DE SERVICE OU LES SOUS-TRAITANTS

L'Abbaye des Vaux de Cernay s'engage à :

- Respecter les droits des travailleurs de manière générale et veille à ce que ses prestataires et fournisseurs ne contreviennent pas à ces droits ;
- Et, plus particulièrement, ne pas recourir à la fourniture de main-d'œuvre par des entreprises tierces en dehors des cas autorisés par la loi.



## VOUS DEVEZ TOUJOURS

- *Veiller au respect des droits de vos collaborateurs et vous assurer que les prestataires et fournisseurs de l'Abbaye des Vaux de Cernay agissent de même dans le cadre de leurs rapports contractuels avec le Groupe.*
- *Instaurer une relation privilégiée avec les prestataires de service ou sous-traitants, ce qui implique que ces derniers s'engagent à appliquer l'ensemble des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux droits humains de notre Groupe à leurs propres collaborateurs. Ainsi, aucune différence ne doit être admise entre les collaborateurs au sein des marques Accor en ce qui concerne la santé au travail et droits humains.*



## VOUS NE DEVEZ JAMAIS

- *Passer sous silence une situation révélant que des prestataires ou fournisseurs de l'Abbaye des Vaux de Cernay contreviendraient à ces règles.*

# SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Tout collaborateur de l'Abbaye des Vaux de Cernay a droit à un environnement de travail sûr au sein duquel les managers de proximité sont les premiers acteurs de santé qui doivent prévenir les risques, les constater, le cas échéant, et mettre en œuvre un plan d'actions adaptés.

Des analyses en amont doivent être conduites afin d'anticiper et de réduire les risques à court et long terme induits par chaque poste ou activité. Les contraintes physiques, quand elles le peuvent, doivent être évitées, et des formations adaptées doivent être mises en place.

L'Abbaye des Vaux de Cernay s'engage à :

- Identifier et évaluer les risques à court et long terme induits, liés à l'activité, au département ou au poste de travail ;
- Mettre à disposition les formations et outils adéquats à la réduction des accidents et maladies liés à l'activité professionnelle ainsi qu'à la prévention des maladies (formations sur la santé et le bien-être, ex. :maladies chroniques, nutrition, risques psychosociaux, premiers secours, etc.) ;
- Anticiper et prendre en compte l'impact humain des changements en matière de conditions de travail
- Prendre en considération les risques psychosociaux et adopter des méthodes de management adaptées.



## VOUS DEVEZ TOUJOURS

- *Respecter les consignes de sécurité et prendre toutes les précautions raisonnables et nécessaires pour maintenir un environnement de travail sûr et sain ;*
- *Vous assurer que vos actes n'entraînent aucun risque pour autrui ;*
- *Signaler à votre manager, votre Direction Juridique et Compliance ou votre HRBP toute situation de nature à compromettre la sécurité de votre environnement de travail ou de nature à compromettre la santé, la sécurité et les conditions de travail du site où vous travaillez.*



## VOUS NE DEVEZ JAMAIS

- *Ignorer les règles de l'Abbaye des Vaux de Cernay sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.*

# RESPECT DES CARRIÈRES

## Recrutement non discriminatoire et transparent

Il est indispensable que les collaborateurs en charge de ce processus managérial portent les règles déontologiques et méthodologiques du Groupe. Ces règles précèdent le recrutement et favorisent l'efficacité tout en garantissant l'équité, dans le respect des réglementations en vigueur.

Toute sélection fondée sur des motivations non professionnelles (notamment religion, âge, sexe, orientation sexuelle, handicap, opinions politiques, origine ethnique, appartenance syndicale, ...) est interdite, sous la seule réserve d'un nombre limité de pays dont la réglementation locale peut imposer certains critères spécifiques à l'embauche.

La sensibilisation est essentielle pour lutter contre les stéréotypes, leviers de la discrimination. L'environnement, nos expériences passées et nos attentes inconscientes peuvent influencer notre manière de considérer un candidat et les questions que nous allons lui poser.

# PROMOTION ET RESPECT DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

La diversité, appliquée à l'entreprise, désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc. ; cette liste n'est pas exhaustive).

Son application au management conduit à une approche inclusive de reconnaissance et de valorisation des différences individuelles comme de véritables atouts pour la performance de l'entreprise.

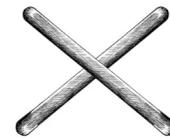
En termes d'organisation, la diversité influence l'ensemble des procédures et des processus de l'entreprise pour mettre en œuvre l'égalité de traitement et la prévention des discriminations.

Au-delà des engagements et des outils, le respect de la diversité est d'abord une affaire individuelle : il appartient à chacun de faire évoluer ses pratiques pour une meilleure performance collective.



## VOUS DEVEZ TOUJOURS

- *Mettre en œuvre les engagements de Paris Society en matière de diversité, notamment dans ses politiques Ressources Humaines, Marketing et Achats ;*
- *Vous assurer que nos clients, fournisseurs et partenaires commerciaux connaissent la politique de l'Abbaye des Vaux de Cernay en matière de diversité et d'inclusion.*



## VOUS NE DEVEZ JAMAIS

- *Pratiquer des discriminations à l'embauche et dans toutes décisions concernant les conditions de travail, ainsi que dans les rapports avec nos clients, nos fournisseurs et nos partenaires commerciaux ainsi que tout autre tiers, pour des motifs liés au sexe, au handicap, à la situation familiale, à l'orientation sexuelle, à l'âge, aux opinions politiques ou philosophiques, aux convictions religieuses, à l'activité syndicale, aux origines ethniques, sociales, culturelles ou nationales*

## FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES CARRIERES

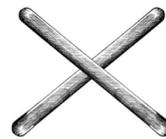
Chez Paris Society, chacun est à la recherche d'un développement tout au long de sa vie professionnelle et d'expériences significatives. Chacun se sent valorisé et libre de poursuivre ses propres objectifs. L'Abbaye des Vaux de Cernay s'engage à faire en sorte que l'expérience de développement soit centrée sur l'apprenant, accessible à tous, partout et à tout moment.

Paris Society apporte une valeur ajoutée au développement de ses collaborateurs, non seulement pour l'avenir de l'organisation, mais aussi pour qu'ils soient prêts à affronter la transformation constante du monde (Spaced, app de learning, équipe de formateurs groupe qui se rend sur place en fonction des besoins..)



## VOUS DEVEZ TOUJOURS

- *Veiller à motiver vos équipes et faire en sorte que tout collaborateur donne le meilleur de lui-même en valorisant son travail et les chances de promotion interne dont il peut bénéficier et en lui donnant accès à tous les outils de formation nécessaires à son développement.*



## VOUS NE DEVEZ JAMAIS

- *Perdre de vue que tout collaborateur doit avoir sa chance de se développer au sein de Paris Society*