



Politique de non-discrimination et lutte contre le harcèlement

1. Références réglementaires et principes	1
2. Champ d'application	5
3. Droits et devoirs	6
4. Principe de tolérance zéro et sanctions	7
5. Dispositif de lancement d'alertes	7
6. Prévention	8
7. Publication et transparence	8

1. Références réglementaires et principes

Le groupe ABC arbitrage s'engage fermement à maintenir un environnement de travail respectueux, inclusif et exempt de toute forme de discrimination ou de harcèlement. L'objectif de cette politique est de prévenir, identifier, signaler et remédier à toute situation de discrimination ou de harcèlement dans le cadre de son activité, qu'il s'agisse de discrimination sexuelle, non-sexuelle, ou toute autre forme de comportement discriminatoire ou harcelant afin de faire respecter le droit de travailler à l'abri de la discrimination, de la violence et du harcèlement au travail.

Cette politique couvre toutes les formes de discrimination et de harcèlement, qu'elles soient fondées notamment sur le genre, l'origine, la couleur, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion, les opinions politiques ou toute autre caractéristique protégée.

Elle inclut également les comportements appelés « micro-agressions », définis comme des commentaires, attitudes ou comportements quotidiens, parfois implicites ou involontaires, qui transmettent des messages hostiles, dégradants ou stéréotypés à l'égard d'une personne ou d'un groupe.

La prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles contribue directement à la protection de la santé mentale des collaborateurs et collaboratrices. En effet, elles peuvent par exemple entraîner des répercussions psychologiques, telles que l'anxiété, la dépression, l'isolement ou encore le *burn-out*.

Cette politique s'inscrit dans le respect des exigences légales applicables dans les juridictions où opère le groupe ABC arbitrage, notamment celles du Code du travail français relatives à la non-discrimination, au harcèlement moral et au harcèlement sexuel. Dans son règlement intérieur, ABC arbitrage rappelle les principales dispositions réglementaires françaises à cet égard, notamment concernant :

- **les agissements sexistes** : Par application des dispositions de l'article L. 1142-1 et suivants du 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.”

- 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.”

- 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.”

- 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° À 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, prévu aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45.”

- **Harcèlement sexuel** : Par application des dispositions de l'article L. 1153-1 et suivants du 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 ou sexiste 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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.”

- 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.”

- 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.”

- **Harcèlement moral** : Par application des dispositions de l'article L. 1152-1 et suivants du Code du travail tels que modifiés de temps à autre :

- 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.”

- Article L1152-2 :

“Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.”

Cette politique s'inscrit également dans le respect des normes internationales applicables en matière de droits humains et de travail, notamment la Convention n°100 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale (1951).

Les **témoins éventuels**, c'est-à-dire toute personne présente lors d'un incident de discrimination, de violence ou de harcèlement, mais qui n'y participe pas, sont encouragés à faire preuve d'empathie envers les victimes et à concourir à la prise de conscience de la responsabilité de la communauté de travail en matière de prévention du harcèlement sexuel.

Un **témoin actif** est une personne qui observe un acte de violence, de discrimination ou tout autre comportement inacceptable ou offensant et qui agit, par exemple, en dénonçant la discrimination ou le harcèlement, en intervenant pour soutenir un collègue ciblé ou en parlant en privé à un collègue qui adopte ce comportement ou à la victime.

2. Champ d'application

Les dispositions concernant l'interdiction, la prévention et la répression du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes et de discrimination sont explicitement incluses dans le règlement intérieur. Comme le règlement intérieur, cette politique s'applique :

- à toute personne liée par un contrat de travail à l'Unité Economique et Sociale (UES) formée entre les Entreprises ABC arbitrage et ABC arbitrage Asset Management ("l'UES ABC arbitrage"),
- y compris aux intérimaires, apprentis, stagiaires présents au sein des entreprises de l'UES ABC arbitrage.

Dans une logique de bonnes pratiques de gouvernance et de responsabilité sociale, les principes de la présente politique ont vocation à être appliqués, dans toute la mesure du possible et sous réserve des législations locales applicables, à l'ensemble des filiales et entités du groupe ABC arbitrage situées hors de France.

Ces dispositions s'appliquent, de façon générale, à toute personne qui exécute une prestation de travail ou de service au sein des entreprises de l'UES ABC arbitrage. ABC arbitrage se réserve également le droit de prendre des mesures si des actions contraires à cette politique au sein de ses partenaires, sous-traitants et membres de sa chaîne d'approvisionnement étaient portées à sa connaissance.

Les dispositions du règlement intérieur sont applicables non seulement sur les lieux de travail proprement dits mais également dans les dépendances (locaux ou espaces extérieurs à l'établissement).

Les dispositions couvrent l'usage des communications électroniques, ainsi que également rappelé dans le règlement intérieur et la charte informatique. Les échanges électroniques (courriers, forums de discussion, etc.) doivent respecter la correction normalement attendue dans tout type d'échange tant écrit qu'oral. Lorsqu'un utilisateur utilise le système d'information, il lui est notamment formellement interdit :

- de consulter, charger, stocker, diffuser, faire suivre des informations, images ou fichiers dont le contenu est susceptible de porter atteinte à la dignité d'autrui, notamment de consulter des sites racistes, à caractère pornographique ou pédophile, injurieux, portant atteinte à la dignité humaine, révisionnistes, prônant la discrimination sur la base du sexe, de l'orientation sexuelle, du handicap, de la religion ou des convictions politiques d'une personne ou d'un groupe de personnes ;
- de diffuser des données à caractère personnelle ou informations sensibles sans autorisation préalable et écrite de son Manager ;
- d'utiliser des services web non spécifiquement autorisés permettant la diffusion d'informations.

3. Droits et devoirs

Les collaborateurs ont le droit de travailler à l'abri de la discrimination, de violence et du harcèlement au travail.

Il est de la responsabilité des collaborateurs d'échanger de manière professionnelle et de résoudre les problèmes de façon non violente.

Les personnes visées, victimes ou affectées peuvent discuter de leur situation avec une ressource confidentielle et informelle, telle que le référent harcèlement (membre du CSE), qui pourra les aider en leur expliquant le cadre juridique applicable et les options disponibles en vertu des politiques et pratiques de l'entreprise, et en leur indiquant les ressources de soutien disponibles.

Les collaborateurs qui observent ou prennent connaissance d'un comportement inapproprié devraient prendre les mesures adéquates telles que décrites dans cette politique.

Les collaborateurs doivent coopérer à toute enquête éventuelle relative à tout incident de discrimination ou de harcèlement. Toute personne fournissant des preuves ou des informations dans le cadre d'une enquête ou y participant doit en garder la confidentialité, sauf si cela est nécessaire pour traiter efficacement le problème. Des mesures appropriées seront prises pour assurer la sécurité du collaborateur. Les collaborateurs doivent avoir connaissance des dispositions existantes en la matière et suivre toutes les formations sur la discrimination et le harcèlement au travail obligatoires dispensées par l'entreprise afin, le cas échéant, d'être en mesure d'apporter un soutien impartial à la personne affectée, de l'informer et de l'orienter vers les ressources appropriées ou de signaler tout incident au service des ressources humaines, et prendre toute autre mesure susceptible d'atténuer l'hostilité au sein de l'environnement de travail ou de prévenir tout préjudice envers les personnes.

Aucune représaille à l'encontre d'un collaborateur qui signale de bonne foi des actes de discrimination ou de harcèlement conformément à la présente politique, ni à l'encontre de toute personne fournissant des informations de bonne foi, même si l'enquête ne révèle aucun acte de discrimination, de violence ou de harcèlement ne sera tolérée. De même, toute accusation manifestement fausse ou prouvée de discrimination ou de harcèlement sera sanctionnée et toute personne formulant une fausse accusation pourra faire l'objet de mesures disciplinaires.

La présente politique n'affecte pas le droit des collaborateurs de porter plainte en vertu des lois de la juridiction compétente.

4. Principe de tolérance zéro et sanctions

ABC arbitrage adopte une politique de tolérance zéro vis-à-vis de la discrimination et du harcèlement afin de garantir un environnement de travail dans lequel tous les employés peuvent évoluer sans crainte de discrimination, de harcèlement ou de comportements abusifs.

La discrimination ou le harcèlement de toute nature sont formellement interdits dans les interactions internes ainsi que dans toutes les interactions professionnelles avec nos partenaires et fournisseurs :

- aucune forme de discrimination fondée sur l'origine, le sexe, la couleur, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge ou toute autre caractéristique personnelle ne sera tolérée
- le harcèlement sous toutes ses formes, qu'il soit sexuel ou non, y compris les comportements physiques, verbaux, non verbaux et émotionnels qui peuvent créer un environnement hostile ou intimidant est explicitement interdit
- les micro-agressions répétées ou tout comportement contribuant à créer un environnement hostile, humiliant ou intimidant.

En cas de violation de cette politique, des mesures disciplinaires seront prises conformément au règlement intérieur. Ces mesures peuvent aller de l'avertissement à la résiliation du contrat de travail, en fonction de la gravité de l'infraction. De plus, tout partenaire ou fournisseur violant cette politique pourra faire l'objet de mesures contractuelles et de résiliation de partenariat.

5. Dispositif de lancement d'alertes

Une procédure de lanceur d'alerte permet à un collaborateur ou une personne externe de signaler, de manière confidentielle et en toute sécurité (boîte aux lettres spécifique) toute violation de la loi, des règlements ou de cette politique dont il a connaissance. Les signalements ne sont soumis à aucun délai.

Le système d'alerte anonyme du groupe peut être utilisé pour permettre aux employés et aux tiers de signaler toute suspicion de discrimination ou de harcèlement sans risque de représailles. Toute personne qui le juge nécessaire (cible / victime / personne affectée ou personnes ayant une connaissance directe de discrimination et de harcèlement possible) peut ainsi lancer une alerte via l'adresse mail lanceurdalerteabc@gmail.com ou par courrier, à l'adresse 18 Rue du 4 septembre, 75002 Paris. Une information de la bonne réception du signalement ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire quant à l'examen de sa recevabilité et des modalités pour les suites données au signalement lui sera apportée dans les meilleurs délais. Dans le cas d'un courrier anonyme, aucune confirmation de réception ou information sur les suites données ne pourra être transmise à l'émetteur. Les signalements font l'objet d'un traitement selon une procédure formalisée, garantissant leur analyse, leur suivi, ainsi que la mise en œuvre de mesures correctives ou disciplinaires appropriées en cas de manquement avéré. Tous les détails sont disponibles dans la procédure publique dédiée.

6. Prévention

La prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles dans l'entreprise est incluse dans le règlement intérieur qui est parcouru avec chaque nouvel arrivant, avec un rappel de ce qu'il est et quelle serait la sanction. Un point avec le déontologue est systématiquement organisé dans les 6 mois suivant la prise de fonction des collaborateurs pour garantir la bonne compréhension du règlement intérieur et des procédures.

Des actions de sensibilisation et de formation sur la prévention du harcèlement et de la discrimination ou sur les biais cognitifs peuvent être effectuées.

Une référente handicap est également chargée d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

7. Publication et transparence

La prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles dans l'entreprise est également incluse dans le règlement intérieur. Pour assurer une large diffusion et une bonne compréhension de cette politique, les principes suivants sont appliqués :

- **Accessibilité** : La présente politique est disponible sur l'Intranet de l'UES ABC arbitrage
- **Rappels et communications** : Des rappels périodiques peuvent être faits par le biais de notes de service ou d'affichages sur les panneaux réservés à cet usage. De plus, les articles du code du travail français sur le harcèlement sont affichés dans le bureau et un membre du Comité social et économique (CSE) est référent interne pour ces questions et peut être contacté pour toute demande en la matière.
- **RSE** : ABC arbitrage s'engage de longue date en faveur de l'égalité professionnelle. Au-delà du respect de la loi, une *task force* dédiée aux sujets de diversité et d'inclusion peut formuler des recommandations.
- **Suivi** : Le groupe collecte et analyse régulièrement des indicateurs relatifs à la diversité, à l'égalité de traitement et au climat de travail, notamment des données ventilées par sexe (ex : nombre moyen d'années d'ancienneté, recrutements, jours de télétravail, congés familiaux, etc.) et, lorsque pertinent et conforme aux exigences réglementaires, par d'autres critères de diversité. Ces informations permettent de suivre les écarts éventuels, d'orienter les actions correctives et d'évaluer l'efficacité des politiques et dispositifs visant à prévenir la discrimination et le harcèlement et à promouvoir un environnement de travail inclusif et respectueux.
- **Publication** : La politique est également accessible publiquement sur le site internet du groupe afin de garantir la transparence et de favoriser la confiance des parties prenantes. ABC arbitrage s'engage à publier chaque année, dans son rapport d'informations en matière de durabilité fournies volontairement, un bilan des infractions à son code de conduite éthique, y compris les violations liées à la discrimination et au harcèlement.