



ANNEXE A L'ACCORD UITA/COLSIBA/CHIQUITA AVIS COMMUN SUR LE HARCELEMENT SEXUEL

Dans les sites opérationnels de Chiquita, on continuera de favoriser un environnement sécuritaire pour les travailleuses afin qu'elles puissent exercer leur métier dans un espace libre de toute forme de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination en raison de leur condition ou leur sexe.

Chiquita, UITA et COLSIBA conviennent d'élaborer un avis commun sur le harcèlement sexuel en sorte que ce genre de harcèlement sur le lieu de travail ne soit pas toléré. Ce travail conjoint inclut la création d'un commun accord de stratégies de formation et de partage d'exemples de bonnes pratiques concernant les salariés/es, afin de prévenir des situations de harcèlement sexuel.

À cette fin, chaque site doit prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que les hommes et les femmes qui travaillent aient accès à l'information sur leurs droits au travail. Les mesures doivent prendre en considération les lois (et les particularités de chaque pays où opère Chiquita). Habituellement, les lois constituent des normes planchers, pas plafond. Lorsque les dispositions de la loi et le présent accord traitent du même sujet, la norme la plus favorable aux salariés/es doit être appliquée.

Un modèle de texte qui pourrait servir de guide pour les accords collectifs peut être trouvé en annexe VII du « Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture » Une copie figure en annexe.

Au nom des parties

Ron Oswald
Secrétaire général

Iris Munguia
COLSIBA

Manuel Rodriguez
Chiquita Brands
International Inc.

Appendix VII « Recueil de directives pratiques sur la sécurité et la santé dans l'agriculture », OIT 2011

(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159459.pdf)

Modèle de politique sur le harcèlement sexuel

1. L'entreprise X interdit toute forme de harcèlement sexuel exercée à l'encontre de ses employés et candidats à un emploi par tout salarié, travailleur non employé ou candidat à un emploi. Un tel comportement peut se traduire par des mesures disciplinaires, qui peuvent aller jusqu'au renvoi.
2. Cette politique s'applique à tous les employés. L'entreprise ne saurait accepter, tolérer ou autoriser aucune forme de harcèlement sexuel, qu'elle soit exercée par des collègues, des supérieurs ou d'autres travailleurs non employés qui collaborent avec l'entreprise.
3. Le harcèlement sexuel s'entend de toute avance sexuelle importune ou de tout comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, lorsque:
 - la soumission à un tel comportement ou le rejet d'un tel comportement sont utilisés comme conditions de la promotion ou de toute autre décision en matière d'emploi;
 - un tel comportement entrave indûment la qualité du travail d'une personne ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour elle.

Les employés de l'entreprise X ont le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement sexuel et qui ne soit pas hostile ou humiliant. Nous reconnaissons le harcèlement sexuel comme une discrimination illicite et un comportement qui rabaisse ou avilit toute personne sur la base de critères tels que la race, la religion, l'ascendance nationale, l'orientation sexuelle, l'âge, l'incapacité, ou toutes autres caractéristiques ou circonstances similaires.

Aucun responsable ou supérieur ne saurait laisser craindre ou insinuer que le refus d'un employé de se soumettre à des avances sexuelles peut avoir une incidence sur son emploi, sa rémunération, ses chances de promotion, les tâches qui lui sont affectées, ou sur ses conditions d'emploi ou perspectives de carrière. Les plaisanteries d'ordre sexuel, les images obscènes et tout comportement tendant à considérer les employés, quel que soit leur sexe, comme des «objets sexuels» sont proscrits.

4. Les employés qui déposent une plainte pour harcèlement sexuel devraient (et sont encouragés à porter plainte auprès de leur supérieur. Si ce dernier est à l'origine du comportement humiliant incriminé, l'employé peut faire rapport de la situation directement auprès de [préciser tels ou tels responsables] (par exemple le directeur des ressources humaines, le responsable des contacts désigné, etc.). La plainte fera l'objet d'une enquête immédiate et approfondie. La confidentialité des rapports et des enquêtes portant sur le harcèlement sexuel sera garantie dans toute la mesure possible.
5. Tout responsable, supérieur ou employé dont il est établi, après une enquête dûment menée, qu'il a exercé une forme de harcèlement sexuel à l'encontre d'un

autre employé fera l'objet de mesures disciplinaires, qui peuvent aller jusqu'au renvoi.

6. Si une partie directement impliquée dans une enquête portant sur un cas de harcèlement sexuel n'est pas satisfaite de son aboutissement ou de la résolution prise, elle a le droit de faire appel de la décision. Elle devrait soumettre ses commentaires par écrit à [préciser tels ou tels responsables] (par exemple, le directeur des ressources humaines, le responsable des contacts désigné, etc.).
7. En aucun cas l'entreprise n'exercera de mesures de représailles à l'encontre d'une personne ayant signalé un cas de harcèlement sexuel, ou n'autorisera un employé à le faire. Les mesures de représailles sont une grave violation du présent modèle de politique sur le harcèlement sexuel, et elles devraient être notifiées immédiatement. Toute personne dont il est avéré qu'elle a exercé des mesures de représailles à l'encontre d'une autre personne ayant signalé un cas de harcèlement sexuel fera l'objet de mesures disciplinaires appropriées, qui peuvent aller jusqu'au renvoi.

Sources: ces orientations ont été élaborées par l'Alliance Ethical Trading Initiative (Initiative pour le commerce éthique, ETI), en consultation avec ses mandants tripartites. Elles sont extraites d'un manuel de formation destiné aux supérieurs et aux responsables, qui vise à aider les employeurs et les syndicats à lutter contre le harcèlement sexuel dans l'agriculture

<http://www.ethicaltrade.org/in-action/projects/eti-supervisor-training-project>

Ce matériel de formation peut être consulté gratuitement sur le site suivant:

www.ethicaltrade.org/resources/key-eti-resources/supervisor-training-programmematerials#downloads