



ACCORINVEST-UITA

Accord pour la lutte contre le harcèlement sexuel

Préambule

- « AccorInvest » désigne la société AccorInvest Group SA et ses filiales, quels que soient les pays dans lesquels elles sont présentes ;
- « L'UITA » désigne l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes et l'ensemble de ses organisations syndicales affiliées, dans les secteurs d'activité d'AccorInvest.

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination au titre de la convention 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, l'une des conventions fondamentales de cette organisation. Cette convention affirme que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

La définition du harcèlement sexuel telle qu'avancée par la Commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et recommandations comprend « les éléments essentiels suivants : 1) (*quid pro quo*) tout comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité de femmes et d'hommes, qui n'est pas bienvenu, déraisonnable et offense la personne ; et le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite est utilisée de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail ; 2) (*environnement*

de travail hostile) une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne. »¹

A titre d'illustration, constituent notamment des comportements caractéristiques d'un harcèlement sexuel au sens du présent accord :

- toute insulte, remarque ou insinuation inappropriée à connotation sexuelle ;
- une attitude condescendante ayant des implications sexuelles compromettant la dignité ;
- toute invitation ou demande sexuelle inopportune, implicite ou explicite, accompagnée ou non de menaces ;
- tout geste pouvant avoir une connotation sexuelle ;
- et tout contact physique inutile, tel que toucher, caresses ou agression.

Il est communément admis que le harcèlement sexuel peut engendrer une profonde détresse et avoir des répercussions négatives sur la santé. Il peut entraîner une perturbation de l'environnement et des conditions de travail de celles et ceux qui en sont victimes et les inciter à quitter leur emploi, si le harcèlement trouve sa source dans l'activité professionnelle.

Les femmes sont affectées de manière disproportionnée par le harcèlement sexuel dans le cadre de leur activité professionnelle. Cependant le harcèlement sexuel peut aussi concerner les hommes ou être motivé par l'orientation sexuelle, ces cas devant alors être traités de la même façon.

Si les salariés et les salariées d'AccorInvest, quelle que soit leur position hiérarchique, peuvent être à l'origine de harcèlement sexuel, celui-ci peut aussi provenir des clients ou clientes, ou d'autres parties tierces prestataires de biens ou de services des sites d'AccorInvest.

Déclaration d'intention

Les parties affirment leur engagement à faire en sorte que toutes les personnes employées par le Groupe ou opérant pour le compte d'AccorInvest puissent pleinement avoir accès à leurs droits humains internationalement reconnus et les exercer efficacement, notamment ceux énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme des Nations unies² et dans les conventions fondamentales de l'OIT. AccorInvest et l'UITA reconnaissent le rôle majeur joué par les syndicats et le dialogue social³ pour protéger et faciliter l'accès des travailleurs et

¹ OIT : *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (Partie 1A), CIT, 91^e Session, 2003, p. 497.

² La Charte internationale des droits de l'homme comprend la Déclaration universelle des droits de l'homme (adoptée par les Nations unies en 1948), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966).

³ « Pour permettre le dialogue social, les conditions suivantes doivent être réunies:

- des organisations de travailleurs et d'employeurs fortes et indépendantes dotées des compétences techniques nécessaires et pouvant accéder aux informations utiles à leur participation au dialogue

travailleuses à leurs droits fondamentaux dans le cadre du devoir de diligence en matière de droits humains stipulée par les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

AccorInvest et l'UITA estiment qu'une politique de tolérance zéro du harcèlement sexuel est nécessaire pour prévenir et remédier au harcèlement sexuel au travail. Une telle politique prend en compte l'importance de la santé et sécurité au travail et la nécessité de protéger la dignité et les droits de toutes les personnes employées par le Groupe ou opérant pour le compte d'AccorInvest.

Le harcèlement sexuel, qui est un délit et jugé illégal dans de nombreux pays, demeure un risque dans le secteur hôtelier. AccorInvest et l'UITA souhaitent donc mettre en œuvre des actions concrètes pour lutter efficacement contre le harcèlement sexuel au travail. A ces fins, AccorInvest et l'UITA identifieront conjointement les mesures et les meilleures pratiques devant être communiquées, y compris aux organisations syndicales affiliées à l'UITA, pour la réalisation de ces actions.

Principes, procédures et processus pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail

Si la prévention (1) est un facteur clé pour atteindre l'objectif de tolérance zéro, il convient aussi de sanctionner tout comportement contraire aux principes énoncés dans cet accord (2).

1. Afin de prévenir le harcèlement sexuel, AccorInvest et l'UITA s'engagent notamment à :
 - o diffuser des informations détaillées relatives à la politique de tolérance zéro et aux droits et responsabilités qui incombent à toutes les personnes employées par AccorInvest et aux prestataires de biens ou de service qui opèrent pour le compte d'AccorInvest ;
 - o s'assurer que cette politique est communiquée, que les personnes employées par AccorInvest et les prestataires de de biens ou de service qui opèrent pour le compte d'AccorInvest comprennent pleinement ce que l'on attend d'eux et qu'ils soient en mesure de rendre compte de cas de harcèlement sexuel en toute confiance ;
 - o organiser des activités de sensibilisation et de formation.

2. Les cas de harcèlement sexuel avérés feront l'objet des sanctions disciplinaires conformément aux conventions collectives et/ou aux réglementations locales, y compris internes, pertinentes. Dans le cas où

social ;

- la volonté politique affirmée d'engager le dialogue social de la part de toutes les parties ;
- le respect des droits fondamentaux que sont la liberté syndicale et la négociation collective ;
- et un soutien institutionnel approprié. » <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--fr/index.htm>

un salarié ou une salariée d'AccorInvest est reconnu coupable de harcèlement sexuel, l'auteur du harcèlement fera l'objet d'une sanction pouvant aller jusqu'à son licenciement, et ce, quelle que soit sa position hiérarchique dans la société. AccorInvest communiquera chaque année à l'UITA le nombre de sanctions disciplinaires liées à des cas de harcèlement sexuel ou de remarques sexistes en particulier celles ayant conduit à la rupture du contrat de travail de la personne salariée. A cet égard, la ligne d'alerte mise en place au sein d'AccorInvest permet le signalement du harcèlement sexuel et des remarques sexistes.

AccorInvest reconnaît l'importance de l'existence d'une procédure locale concernant le harcèlement sexuel au travail, prenant en compte les considérations de genre, qui soit connue des salariés et des salariées, pouvant être adaptée à chaque pays et qui permette de signaler et résoudre des faits de harcèlement sexuel dans le respect des principes de confidentialité et neutralité. Dans tous les cas, les informations recueillies dans le cadre de cette procédure seront examinées par des personnes de confiance ayant bénéficié d'une formation spécifique qui leur permette d'effectuer une enquête fiable et équitable sur les cas signalés.

AccorInvest ne tolérera pas de représailles ou de brimades envers un salarié ou une salariée qui constate et rend compte de problèmes ou d'incidents liés à une forme ou une autre de harcèlement sexuel, qui porte plainte et/ou qui participe aux procédures concernant un cas présumé de harcèlement sexuel, à condition que cela soit fait de bonne foi et sur la base de faits réels. Pour de telles situations et pour tout cas de harcèlement sexuel survenant dans le cadre de ses relations avec les parties tierces prestataires de biens ou de service AccorInvest rendra compte et sollicitera leur résolution, en conformité avec ses obligations découlant du devoir de diligence telle que spécifiées par les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'OCDE.

AccorInvest définira la mise en œuvre locale de cet accord avec les organisations syndicales, notamment celles affiliées à l'UITA dans chaque pays, le cas échéant, par le biais d'un processus de négociation. Dans les pays où opère AccorInvest et où il n'existe pas d'organisations syndicales affiliées à l'UITA, et dans lesquels il n'y a pas de mesures de traitement du harcèlement sexuel déjà en vigueur, cet accord pourra être utilisé comme texte de référence afin de mettre en œuvre des moyens de lutte contre le harcèlement sexuel conformément à la politique globale de tolérance zéro du Groupe.

AccorInvest et l'UITA reconnaissent la nécessité d'une formation spécifique du management et des représentants ou des représentantes des syndicats affiliés de l'UITA sur cette question afin, notamment, qu'ils et elles puissent offrir une assistance adéquate aux victimes de harcèlement sexuel.

Dans le cadre de cet accord, AccorInvest reconnaît l'obligation à respecter les lois et les réglementations des pays dans lesquels le groupe intervient. Si certaines dispositions du présent accord sont plus favorables que les législations et réglementations nationales, AccorInvest cherchera les moyens de promouvoir les

principes les plus avantageux reconnus dans cet accord pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail.

AccorInvest s'assurera auprès des entreprises gérant ses établissements que ses clients et clientes sont informés, par tous moyens, de la politique de tolérance zéro du harcèlement sexuel et que des mesures pourront être prises à leur rencontre, au-delà de celles prévues par la loi, dont l'expulsion, à la suite d'une plainte de harcèlement sexuel portée par un travailleur, une travailleuse, un client ou une cliente.

Prochaines étapes

Afin de s'assurer que les directions locales et les représentants ou représentantes syndicaux de l'ensemble des opérations du Groupe aient pris connaissance du contenu de cet accord et que des mesures efficaces aient été mises en œuvre pour prévenir le harcèlement sexuel au travail, l'UITA et AccorInvest s'engagent à évaluer les progrès de leurs différentes actions par le biais de réunions annuelles.

La version anglaise fait foi et prévaudra toute version dans une autre langue.

Signé à Paris, France, le 15 juillet 2019 par :

ACCORINVEST

John Ozinga

PDG

UITA

Sue Longley

Secrétaire générale