



Engagement conjoint UITA–IndustriAll–Unilever pour prévenir le harcèlement sexuel

Unilever, l'UITA et IndustriALL affirment leur engagement conjoint à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein des employés/es non cadres d'Unilever. Prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une condition indispensable à la promotion d'une culture d'inclusion et de diversité. Notre engagement conjoint s'appuie sur les efforts précédemment déployés par Unilever, l'UITA, IndustriALL et leurs organisations régionales respectives, leurs affiliées et les membres européens dans le cadre de leur travail au sein des comités d'entreprise européens.

Cette déclaration conjointe énonce les normes, principes et pratiques auxquels s'engagent Unilever, l'UITA et IndustriALL dans leur travail conjoint visant à réaliser cet objectif.

Déclaration d'intention

Le harcèlement est un grave délit et il est illégal dans plusieurs pays dans le monde. Il est considéré comme une forme de discrimination au titre de l'une des conventions fondamentales de l'OIT, la convention 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le harcèlement sexuel peut engendrer une profonde détresse et une altération de la santé et peut inciter ceux et celles qui en sont victimes à quitter leur emploi. Le harcèlement sexuel est un problème universel. Les travailleuses, en particulier employées dans les plantations, les zones franches industrielles d'exportation, en externe, temporaires et/ou migrantes sont particulièrement vulnérables.

La majorité des actes de harcèlement sexuel sont commis par des hommes contre des femmes. Le harcèlement sexuel peut également être fondé sur l'orientation sexuelle et être le fait de collègues, de superviseurs, de cadres ou de clients.

Le harcèlement sexuel porte atteinte au principe d'égalité, détériore les relations de travail et nuit à la productivité. Il peut prendre plusieurs formes, notamment :

- Une insulte ou une remarque inappropriée, une plaisanterie, une insinuation ou un commentaire sur les vêtements, le physique, l'âge, la situation familiale, etc. d'une personne
- Une attitude condescendante ou paternaliste avec des implications sexuelles portant atteinte à la dignité



- Une invitation ou une demande importune, implicite ou explicite, qu'elle soit accompagnée ou non de menaces
- Un regard concupiscent ou tout autre geste associé à la sexualité
- Et tout contact physique injustifié comme les attouchements, les caresses, les pincements ou l'agression physique.

Les employés/es sont particulièrement vulnérables au harcèlement sexuel s'il se produit dans une situation où le harcèlement est perçu comme une condition préalable à l'embauche, comme une condition pour garder un emploi et comme un facteur influant sur les conditions d'emploi et/ou d'évolution de carrière.

Unilever, l'UITA et IndustriALL souhaitent s'assurer que tous/tes les employés/es, y compris ceux et celles fournis/es par des prestataires tiers, soient conscients des actes qui constituent un harcèlement sexuel et qu'ils/elles comprennent pleinement ce qui est attendu d'eux/elles, savent comment signaler un problème éventuel et puissent rendre compte en toute confiance des abus présumés.

Nous avons conjointement identifié les actions et meilleures pratiques devant être communiquées aux entreprises du groupe Unilever et aux organisations affiliées pour permettre une action concrète et des mesures de suivi.

Principes, procédures et processus pour mettre fin au harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Les procédures convenues entre l'UITA, IndustriALL et Unilever sont basées sur les principes suivants :

- Le harcèlement sexuel est une infraction donnant lieu à une sanction disciplinaire
- Les cas de harcèlement sexuel feront l'objet d'une enquête confidentielle, dans des délais précis, et seront traités de manière à garantir l'anonymat des personnes impliquées
- En cas de harcèlement sexuel, ce sera l'auteur et non le/la plaignant/e qui sera, si nécessaire, transféré
- La société assurera une formation de tous/tes les employés/es et cadres relative à cette politique et aux responsabilités qui leur incombent
- La société suivra les cas de harcèlement sexuel pour définir si des mesures supplémentaires sont nécessaires.



L'UITA et IndustriALL ont élaboré des directives fondées sur les normes internationales concernant le harcèlement sexuel et travailleront avec leurs affiliées pour les promouvoir et les appliquer par le biais de programmes de sensibilisation et de formation et de la négociation collective.

Unilever ne tolérera pas de représailles ou de brimades à l'encontre d'un/e employé/e qui constate et rend compte de problèmes 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, que ce soit directement avec la direction ou par le biais du processus individuel ou collectif existant de règlement des plaintes. Unilever coopérera avec les syndicats représentatifs pour s'assurer que les processus en place soient pleinement utilisés et que des voies de communication supplémentaires soient ouvertes si les processus existants se révélaient insuffisants.

Les représentants/es syndicaux/ales jouent un rôle clé :

- Avec la direction, en expliquant aux membres ce qu'est le harcèlement sexuel sur le lieu de travail
- En menant des activités de sensibilisation et de formation
- En assistant les employés/es-membres à formuler des plaintes et questions, que ce soit par le biais du processus du Code de conduite d'Unilever ou au moyen des procédures individuelles ou collectives existantes de règlement des conflits et/ou par les moyens prévus par la législation nationale.

Prochaines étapes

Unilever, l'UITA et IndustriALL estiment que des actions concrètes sont nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Unilever perçoit ces étapes comme essentielles pour parvenir aux objectifs que sont l'inclusion et la diversité. Unilever se félicite de la participation de l'UITA et d'IndustriALL à la définition des secteurs à haut risque et des meilleures pratiques, à la sensibilisation et au suivi des progrès.

Pour garantir l'efficacité des mesures destinées à lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et sur la base des principes énoncés ci-dessus, les directions et les syndicats agiront comme suit au niveau local :

- Lorsqu'il n'existe pas de document stipulant des normes et procédures comparables, la direction et le syndicat conviendront et documenteront localement d'une ligne politique claire et précise sur le harcèlement sexuel, la procédure de traitement des plaintes et les mécanismes de règlement des



litiges et d'examen des plaintes, basée sur les normes internationales et les lois et pratiques nationales régissant le cadre juridique des négociations collectives. Cette procédure garantira que :

- A. Les cas de harcèlement sexuel soient traités par des personnes de confiance bénéficiant d'une formation spécifique sur cette question
 - B. Que toutes les plaintes relatives au harcèlement sexuel fassent l'objet d'une enquête sûre, rapide et confidentielle
 - C. Que l'examen des plaintes soit effectué par des personnes/structures indépendantes comme défini par les principes du Code de conduite des affaires et/ou autres accords convenus mutuellement
 - D. Que les plaignants/es soient dans tous les cas informés/es de leurs droits légaux
 - E. Que le résultat de l'examen d'une plainte soit formellement consigné, et communiqué au/à et vérifié par le/la plaignant/e
 - F. Que les sanctions à l'encontre d'une personne jugée coupable de harcèlement sexuel soient clairement stipulées
 - G. Qu'une protection et un soutien plein et entier soient accordés aux victimes de harcèlement sexuel, jusqu'à la conclusion du processus.
- Des mesures adéquates seront prises pour garantir que la direction locale et les membres et représentants/es syndicaux/ales soient pleinement informés des normes internationales relatives au harcèlement sexuel et des procédures définies par le Code de conduite des affaires d'Unilever.
 - Dans les secteurs à risque élevé, par exemple les plantations, qui emploient une proportion importante de main d'œuvre temporaire et où un nombre élevé de femmes sont généralement supervisées par des hommes, la direction et le syndicat doivent convenir de et mettre en œuvre des mesures spécifiques de sensibilisation et de formation. Le groupe de travail commun Unilever-UITA-IndustriALL assistera si nécessaire ce processus et suivra et partagera les expériences et les meilleures pratiques.
 - Les parties conviendront de procédures d'examen régulières pour évaluer les progrès.



Les discussions entre direction et syndicat menées localement sur la mise en œuvre des procédures définies ci-avant débiteront dès la signature de cet engagement conjoint et prendront fin courant 2016.

Le groupe de travail commun pourra également définir des domaines où les risques sont plus importants et proposer et prendre les mesures de suivi qui conviennent.

Londres, Genève, 26 janvier 2016

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'P. Polman'.

Paul Polman
Président directeur
général

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. Oswald'.

Ron Oswald
Secrétaire général de
l'UITA

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Raina'.

Jyrki Raina,
Secrétaire général
IndustriALL Global Union