



# LE HARCÈLEMENT SEXUEL N'A PAS SA PLACE CHEZ UNILEVER



Un lieu de travail *exempt* de  
**HARCÈLEMENT SEXUEL**

Des copies de notre Engagement conjoint pour prévenir le harcèlement sexuel sont disponibles sur votre lieu de travail



« [De par sa nature, le harcèlement sexuel] touche essentiellement les femmes. Il est comparable à la violence contre les femmes et il ressort plus d'un rapport de force que d'un intérêt sexuel. Cette forme d'humiliation n'existe pas entre individus égaux. C'est pourquoi l'égalité professionnelle est, à long terme, une protection contre ces pratiques ; mais dans l'immédiat, il convient de prendre des mesures pour éliminer le problème. »

**Mémorandum sur l'égalité pour les affiliées de l'UITA, adopté par le comité exécutif, avril 1987**



Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes

8 Rampe du Pont Rouge, Petit Lancy, CH-1213  
Genève, Suisse

**[www.iuf.org](http://www.iuf.org)**

Email: [iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)

L'UITA remercie vivement Celia Mather (Royaume-Uni, texte), Masha Kurzina (UITA, illustrations) et Michele Karamanof des m&m Studios (Afrique du Sud, conception et mise en page) pour leur assistance dans la production de cette brochure.



**Le HARCÈLEMENT SEXUEL** est un problème universel, à la fois sur le lieu de travail et en dehors. Il peut ruiner des vies, empoisonner l'environnement de travail et se traduire par des traumatismes psychologiques et sociaux durables. Il peut également saper la solidarité qui est la base de l'organisation et de l'action syndicales.

Le harcèlement sexuel est un délit passible de sanctions pénales prévues par les différentes législations de plusieurs pays dans le monde. Mais les procédures de droit civil ou pénal sont souvent mal adaptées à l'environnement de travail et au caractère sensible de la question. Il arrive que les victimes soient intimidées par des policiers et des juges qui n'ont pas la formation requise pour traiter les cas de harcèlement sexuel. Des recherches montrent que la majorité des victimes s'abstiennent d'engager des poursuites, qui se traduisent en général par un processus humiliant, long et onéreux. Si les mécanismes juridiques sont indispensables, les syndicats estiment que des procédures sur les lieux de travail, élaborées par le biais de négociations entre syndicats et employeurs sont également nécessaires – des procédures dont le but est de mettre avant tout l'accent sur la prévention.

C'est la raison pour laquelle Unilever d'une part, et de l'autre l'UITA et IndustriAll, les fédérations syndicales internationales représentant la grande majorité de la main d'œuvre syndiquée d'Unilever, ont convenu de développer et d'appliquer conjointement des directives politiques et des procédures relatives au harcèlement sexuel sur les lieux de travail. Cette décision a débouché sur l'Engagement conjoint pour prévenir le harcèlement sexuel, signé le 26 janvier 2016 (disponible en ligne à [http://www.iuf.org/w/sites/default/files/Jointstatement-f\\_0.pdf](http://www.iuf.org/w/sites/default/files/Jointstatement-f_0.pdf) et en annexe de cette brochure). Ces politiques et procédures sont fondées sur des instruments internationalement reconnus, dont :

- **LA CONVENTION 111 DE L'OIT CONCERNANT LA DISCRIMINATION (EMPLOI ET PROFESSION).** L'OIT considère que le harcèlement sexuel est une forme grave de discrimination et distingue deux formes de harcèlement sexuel qui doivent être prévenues et interdites :
  - 1 tout comportement de nature sexuelle qui est perçu comme inopportun et offensant par la personne visée et qui peut servir de base à une décision affectant l'emploi ou la situation professionnelle de cette personne
  - 2 un comportement qui crée un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour ladite personne.

● **LES PRINCIPES DIRECTEURS DE L'OCDE A L'INTENTION DES ENTREPRISES MULTINATIONALES.** The Les Principes directeurs enjoignent les sociétés à mener constamment une diligence raisonnable en matière de droits humains pour prévenir et éliminer toutes incidences négatives, réelles ou potentielles résultant de leurs actions, ou omissions, sur les droits humains des travailleurs/euses. Les Principes directeurs définissent les droits humains en se référant, entre autres, aux instruments suivants:

- Les Conventions fondamentales de l'OIT
- La Déclaration universelle des droits de l'homme
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, CEDAW.

La diligence raisonnable doit s'appliquer dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, ce qui signifie que les travailleurs/euses employés/es chez Unilever par le biais d'un prestataire tiers (agences d'intérim) sont également concernés/es.

---

## QUE DEVRAIT FAIRE VOTRE SYNDICAT?



*« Le harcèlement sexuel n'est pas une question 'personnelle', ni une question qui touche uniquement les femmes ; il s'agit d'une violence qui ne peut être tolérée, quel qu'en soit l'auteur ; le combattre s'inscrit dans le droit des travailleurs/euses à ne pas subir de harcèlement au travail, ce qui fait du harcèlement sexuel une question syndicale. »*

**Tous/tes pour un/e = Un/e pour tous/tes, UITA, 2007:**

<http://www.iufdocuments.org/women/2008/Toutes%20pour%20une.pdf>

Les syndicats doivent prendre des mesures efficaces pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ceci vaut pour tous/tes les syndicalistes : les membres, les représentants/es et responsables syndicaux, femmes et hommes. Quiconque fait partie d'un syndicat doit comprendre le caractère et la gravité du harcèlement sexuel et agir pour l'éradiquer. Il sera peut-être nécessaire à cette fin de changer la culture organisationnelle des syndicats, mais c'est une évolution nécessaire.

## LES MESURES ET ACTIONS PRÉVENTIVES PEUVENT ÊTRE LES SUIVANTES :



- S'assurer que chacun/e – tant les cadres que les travailleurs/euses – soit conscient/e du fait que le harcèlement sexuel n'est pas toléré en placardant des directives et des affiches à ce sujet sur les panneaux d'affichage dans l'ensemble du lieu de travail.
- Mener des sessions de sensibilisation et de formation – des ateliers d'usines aux salles de réunions des directions.
- Lancer officiellement une politique de tolérance zéro du harcèlement sexuel et fournir des rappels et des mises à jour régulières lors des réunions du personnel.
- Distribuer des copies de l'Engagement conjoint à tous/tes les travailleurs/euses dans des langues qu'ils/elles comprennent, ou incluant des schémas et des images faciles à comprendre.
- Présenter et discuter de cette politique avec tous/tes les nouveaux/elles travailleurs/euses et cadres lors des programmes d'intégration.
- Demander à tous/tes les employés/es, y compris les travailleurs/euses et cadres externalisés/es, de signer une copie du document sur le harcèlement sexuel en s'assurant qu'ils/elles l'ont lu et compris.
- Garantir, au moyen de mesures appropriées, que les prestataires tiers de main d'œuvre respectent et appliquent la politique sur le harcèlement sexuel.
- S'assurer qu'aucun matériel offensant, sexuellement explicite, ne circule sur le lieu de travail, y compris par voie informatique ou par le biais des médias sociaux.

---

« L'UITA appelle tous/tes les participants/es des réunions et activités à :

- *traiter chacun et chacune avec respect et dignité*
- *s'assurer que son comportement n'est pas offensant ou cause de malentendus. »*

**Politique de l'UITA sur le harcèlement sexuel, [2008]**

## **NOUS DEMANDONS AUX SYNDICATS PRÉSENTS SUR LES LIEUX DE TRAVAIL D'UNILEVER DE :**

- Prendre attentivement connaissance de l'Engagement conjoint.
- Mener une enquête auprès des membres pour déterminer l'étendue du problème sur le lieu de travail.
- Coopérer avec la direction locale pour passer en revue les politiques et procédures existantes, et si nécessaire les améliorer.
- S'assurer que les politiques et procédures relatives au harcèlement sexuel sont correctement appliquées, et pas seulement approuvées sans discussion et oubliées ; cela signifie notamment que les plaintes sont prises au sérieux et traitées équitablement et qu'aucunes représailles ne seront exercées contre celui ou celle qui se sera plaint/e de harcèlement sexuel.
- Mener de manière régulière des sessions de sensibilisation et de formation des travailleurs/euses sur le harcèlement sexuel.
- Améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux des structures syndicales, étant donné que l'égalité des genres est essentielle pour combattre le harcèlement sexuel.

## **D'AUTRES MESURES QUE LES SYNDICATS PEUVENT ET DOIVENT PRENDRE :**

- Que les responsables syndicaux aient des prises de position fermes au sujet du harcèlement sexuel et s'assurer que celles-ci soient largement connues.
- Former des représentants/es syndicaux/ales spécialisés/es sur le harcèlement sexuel qui soient capables et qui aient confiance dans leurs compétences à éduquer, conseiller et fournir des orientations dans les cas de harcèlement sexuel et à représenter les victimes.
- Mener des sessions de sensibilisation et de formation des travailleurs/euses, des membres et responsables syndicaux. Les activités peuvent comprendre :
  - Des programmes de formation à l'intention exclusive des femmes, offrant un espace protégé où les femmes peuvent échanger des informations sensibles et prendre confiance en elles-mêmes et s'exprimer.
  - L'intégration de la prévention du harcèlement sexuel dans la formation des délégués/es syndicaux/ales, en spécifiant qu'il s'agit d'un risque du lieu de travail.
- Réaliser et admettre que les responsables et membres syndicaux et les collègues de travail peuvent également être les auteurs de harcèlement sexuel, y compris lors de réunions syndicales.



---

## QUELLE EST LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR?

L'Engagement conjoint définit les procédures que doivent suivre l'employeur et les syndicats pour conjointement prévenir et combattre le harcèlement sexuel. Dans l'éventualité où des cas de harcèlement sexuel se produisent en dépit des mesures de prévention, l'Engagement conjoint précise :

### LES PRINCIPES ET PROCÉDURES POUR METTRE FIN AU HARCÈLEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

- *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.*

#### **Engagement conjoint UITA- IndustriALL-Unilever, 2016**

*« 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. »*

#### **Engagement conjoint UITA- IndustriALL-Unilever, 2016**

**Cet accord implique la participation continue de la direction et des syndicats. L'Engagement conjoint n'est que le point de départ d'un processus permanent qui garantisse un lieu de travail exempt de harcèlement sexuel.**



**ENGAGEMENT CONJOINT  
UITA-INDUSTRIALL-UNILEVER  
POUR PRÉVENIR LE  
HARCÈLEMENT SEXUEL**

## Engagement conjoint UITA-IndustriALL-Unilever pour prévenir le harcèlement sexuel - 1



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.

## 2 – Engagement conjoint UITA – IndustriALL – Unilever pour prévenir le harcèlement sexuel



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

## Engagement conjoint UITA-IndustriAll-Unilever pour prévenir le harcèlement sexuel – 3



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

#### 4 – Engagement conjoint UITA – IndustriALL – Unilever pour prévenir le harcèlement sexuel



- 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

Paul Polman  
Président directeur  
général

Ron Oswald  
Secrétaire général de  
l'UITA

Jyrki Raina  
Secrétaire général  
IndustriALL Global Union

## RESSOURCES SYNDICALES

- CFDT Paris, France : Guide (édition 2016) à l'attention des syndicalistes sur la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail  
[http://www.cfdtparis.com/IMG/pdf/guide\\_violences\\_faites\\_aux\\_femmes\\_bd\\_2.pdf](http://www.cfdtparis.com/IMG/pdf/guide_violences_faites_aux_femmes_bd_2.pdf)
  - UNIFOR, Canada : Procédure d'enquête et de règlement des plaintes de harcèlement en milieu de travail. Guide à l'intention des dirigeantes et dirigeants  
[http://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red\\_book\\_french\\_87620-1-harassment\\_investigation\\_guide.pdf](http://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_french_87620-1-harassment_investigation_guide.pdf)
  - UNIA, Suisse : Guide à l'attention des femmes qui se sentent harcelées  
[http://www.unia.ch/fileadmin/user\\_upload/Arbeitswelt-A-Z/Sexuelle-Belaestigung/Sexuelle-Belaestigung-Le-harcelement-sexuel-au-travail.pdf](http://www.unia.ch/fileadmin/user_upload/Arbeitswelt-A-Z/Sexuelle-Belaestigung/Sexuelle-Belaestigung-Le-harcelement-sexuel-au-travail.pdf)
- 

## DOCUMENTS DE L'OIT

- Convention 111 concernant la discrimination (Emploi et profession)  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312256](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256)
  - Recommandation 111 concernant la discrimination (Emploi et profession)  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312449:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO)
  - Manuels de différents pays et d'autres publications sur le harcèlement sexuel  
<http://www.ilo.org/Search5/search.do?searchLanguage=fr&searchWhat=harc%C3%A8lement+sexuel+-+mat%C3%A9riel+de+formation>
- 

## AUTRES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, CEDAW  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/fconvention.htm>
- Les Principes de Jogjakarta – Principes sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre  
[http://www.yogyakartaprinciples.org/wp/wp-content/uploads/2016/08/principles\\_fr.pdf](http://www.yogyakartaprinciples.org/wp/wp-content/uploads/2016/08/principles_fr.pdf)
- Guide syndical (à télécharger) sur les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales :  
[http://www.tuac.org/fr/public/e-docs/00/00/0D/3D/document\\_doc.phtml](http://www.tuac.org/fr/public/e-docs/00/00/0D/3D/document_doc.phtml)