



## UITA-RIU Hotels & Resorts

### Accord visant à éliminer le harcèlement sexuel

#### Préambule

- « RIU » désigne RIU Hotels & Resorts et ses filiales, indépendamment des pays dans lesquels ils exercent leurs activités.

- « UITA » désigne l'Union internationale des travailleurs-euses de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du catering, du tabac et des branches connexes, ainsi que ses affiliées dans les secteurs commerciaux de RIU.

La Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la violence et le harcèlement affirme le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Ce droit est lié aux droits à l'égalité et à la non-discrimination. La Convention n° 190 de l'OIT est en cours de ratification par les États membres de l'OIT et ses principes définissent le cadre du présent accord.

D'après l'OIT, le harcèlement sexuel est une forme de discrimination au titre de l'une des conventions fondamentales de l'OIT, la Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession).

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT indique que la définition du harcèlement sexuel contient « 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<sup>1</sup>. »

À titre d'exemple, dans le cadre du présent accord, les types de comportements suivants sont caractéristiques de harcèlement sexuel :

- toute insulte, tout commentaire ou toute insinuation inappropriée comportant une connotation sexuelle ;
- une attitude condescendante impliquant une atteinte à la dignité d'une personne ;
- toute invitation ou demande sexuelle inappropriée, qu'elle soit explicite ou implicite, assortie ou non de menaces ;

---

<sup>1</sup> OIT, *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des Conventions et recommandations*, Rapport III (partie 1A), CIT, 91<sup>e</sup> session, 2003, p. 497.

- tout geste pouvant comporter une connotation sexuelle ;
- et tout contact physique non nécessaire, qu'il s'agisse d'attouchements, de caresses ou d'agressions.

Le harcèlement sexuel peut se produire sur le lieu de travail, mais aussi en dehors, par exemple dans des locaux où le travailleur-euse reçoit sa rémunération, dans des salles de repos ou de restauration, ou encore dans des installations sanitaires, des toilettes et des vestiaires, pendant des déplacements, des voyages, des événements, des activités sociales ou des formations en lien avec le travail, dans le cadre des communications liées au travail, ou sur les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

De manière générale, il est reconnu que le harcèlement sexuel peut engendrer un profond mal-être et avoir des répercussions négatives sur la santé. Il peut perturber l'environnement professionnel et les conditions de travail des personnes qui en sont victimes et les conduire à abandonner leur emploi, si l'auteur du harcèlement se trouve sur le lieu de travail.

Le harcèlement sexuel au travail touche de manière disproportionnée les femmes. Toutefois, il peut également viser des hommes ou être fondé sur l'orientation sexuelle, auquel cas l'affaire doit être traitée dans le même cadre.

Les employé-e-s de RIU, quelles que soient leurs fonctions au sein de l'entreprise, peuvent être responsables de harcèlement sexuel, mais de tels actes peuvent également être commis par des client-e-s ou des fournisseurs de biens ou services aux établissements de RIU.

### **Déclaration d'intention**

Les parties s'engagent à garantir pleinement à toutes les personnes employées par RIU ou agissant pour le compte du Groupe l'accès et l'exercice de leurs droits humains internationalement reconnus, en particulier ceux énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme des Nations Unies<sup>2</sup> et les Conventions fondamentales de l'OIT. RIU et l'UITA sont conscients du rôle indispensable des syndicats et du dialogue social<sup>3</sup> pour protéger les droits fondamentaux des travailleurs-euses et permettre leur exercice dans le cadre du devoir de diligence en matière de droits humains des principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.

---

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> « 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 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>

RIU s'engage à mettre un terme au harcèlement sexuel au travail. Le Groupe doit pour cela empêcher les comportements qui favorisent un environnement de travail hostile et traiter le problème.

RIU et l'UITA considèrent qu'il est nécessaire de mettre en œuvre une politique de tolérance zéro face au harcèlement sexuel afin de prévenir de tels agissements au travail et d'apporter des solutions. Cette politique tient compte de l'importance de la santé et de la sécurité au travail et de la nécessité de protéger la dignité et les droits de toutes les personnes employées par le Groupe ou agissant pour son compte.

Le harcèlement sexuel, qui est un délit et considéré à ce titre comme illégal dans de nombreux pays, continue de faire peser un risque sur le secteur hôtelier. RIU et l'UITA souhaitent mener des actions concrètes pour combattre efficacement le harcèlement sexuel au travail. À cet effet, RIU et l'UITA définiront conjointement les mesures et les bonnes pratiques, qui seront transmises aux affiliées de l'UITA afin que ces actions puissent être mises en œuvre.

### **Principes et procédures pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail**

Si la prévention (1) est un facteur clé pour parvenir à l'objectif de tolérance zéro, il est également nécessaire de réprimer tout comportement contraire aux principes établis dans le présent accord (2).

1. Afin de prévenir le harcèlement sexuel, RIU et l'UITA conviennent de prendre les mesures suivantes :

- diffuser des informations détaillées sur la politique de tolérance zéro, ainsi que sur les droits et les responsabilités de toutes les personnes employées par RIU et des fournisseurs de biens et services qui agissent pour le compte de RIU ;
- faire en sorte que cette politique soit diffusée, que les personnes employées par RIU et les fournisseurs de biens et services qui agissent pour le compte de RIU comprennent pleinement ce qui est attendu d'eux et qu'ils puissent dénoncer les cas de harcèlement sexuel de manière strictement confidentielle ;
- organiser des activités de formation et de sensibilisation ;
- reconnaître qu'il est important d'inclure le harcèlement sexuel, ainsi que les risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail ; de déceler les dangers et d'évaluer les risques de harcèlement sexuel, par exemple en déterminant quels sont les postes et les modalités de travail dans lesquels les travailleurs-euses sont le plus exposé-e-s au harcèlement sexuel ; et d'adopter les mesures qui permettent de prévenir et de contrôler ces risques.

2. Les cas avérés de harcèlement sexuel feront l'objet de sanctions disciplinaires conformément aux conventions collectives concernées et/ou aux réglementations locales, en particulier la législation interne. Si une personne employée par RIU est coupable de harcèlement sexuel, celle-ci fera l'objet de sanctions, pouvant éventuellement prendre la forme d'un licenciement, quelles que soient ses fonctions au sein de l'entreprise. Elle pourra également être dirigée vers des services de thérapie le cas échéant. RIU transmettra chaque année à l'UITA le nombre de sanctions disciplinaires infligées pour harcèlement sexuel ou commentaires sexistes, et indiquera en particulier celles qui ont donné lieu à la résiliation du contrat de travail.

RIU définira l'application locale du présent accord avec les syndicats, plus particulièrement avec les affiliées de l'UITA dans chaque pays le cas échéant, au moyen d'un processus de négociation. Dans ce cadre local, les syndicats seront impliqués dans la conception, l'exécution et le suivi de cette application locale et dans l'intégration du harcèlement sexuel dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail.

L'application locale s'inspirera des principes énoncés dans le présent accord international et une procédure locale sera prévue à cet effet. Celle-ci devra prendre en compte la dimension de genre, être diffusée à tout-e-s les employé-e-s, pouvoir s'adapter à chaque pays en particulier et permettre de dénoncer les faits de harcèlement sexuel conformément aux principes de confidentialité et de neutralité, et de traiter le problème. Les informations recensées dans le cadre de cette procédure seront examinées par des personnes de confiance ayant reçu une formation spécifique leur permettant de mener à bien une enquête fiable et juste sur les cas dénoncés.

RIU s'efforcera d'obtenir la collaboration des entreprises qui gèrent ses établissements afin de veiller à ce que la clientèle soit informée, par tous les moyens nécessaires, de la politique de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel et du fait que les membres de la clientèle pourront faire l'objet de mesures allant plus loin que celles prévues par la loi, y compris une expulsion, à la suite d'une plainte de harcèlement sexuel déposée par un-e employé-e ou par un-e client-e.

RIU ne saurait tolérer aucunes représailles ni aucune intimidation contre un-e employé-e qui observe ou dénonce des problèmes ou incidents liés à toute forme de harcèlement sexuel, qui dépose une plainte ou qui participe aux procédures liées à un cas de harcèlement sexuel présumé, à condition que le signalement soit de bonne foi et se fonde sur des faits réels. Dans de telles situations et dans toute affaire de harcèlement sexuel survenant dans le contexte de ses relations avec ses fournisseurs de biens ou services, RIU le notifiera et cherchera une solution, conformément aux obligations qui lui incombent au regard du principe du devoir de diligence, tel qu'énoncé dans les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

S'il n'existe aucun syndicat affilié à l'UITA ni aucune mesure en vigueur pour lutter contre le harcèlement sexuel dans un pays où RIU exerce ses activités, le présent accord peut être utilisé comme texte de référence pour établir les moyens nécessaires à la lutte contre le harcèlement sexuel, conformément à la politique générale de tolérance zéro du Groupe.

RIU et l'UITA reconnaissent qu'il est nécessaire que la direction et les personnes qui représentent les syndicats affiliés à l'UITA soient spécifiquement formées sur cette question afin qu'elles puissent apporter leur appui aux victimes de harcèlement sexuel.

Dans le cadre du présent accord, RIU reconnaît l'obligation qui lui est faite de respecter les lois et règlements des pays où l'entreprise exerce ses activités. Si certaines dispositions du présent accord sont plus favorables que les lois et réglementations nationales, RIU s'efforcera de promouvoir les principes les plus favorables reconnus dans le présent accord pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

### **Prochaines étapes**

Afin de veiller à ce que le texte du présent accord soit diffusé aux directions locales et à la représentation syndicale dans le cadre de toutes les activités de l'entreprise, et que des procédures efficaces soient mises en œuvre pour prévenir le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, RIU et l'UITA conviendront d'évaluer l'avancée des actions menées lors de réunions annuelles.

La version espagnole du présent accord fera foi et prévaudra sur toute autre version dans d'autres langues.

Fait à Palma de Majorque, Espagne, le 4 novembre 2021

*RIU Hotels & Resorts*  
*Carmen Riu*  
*Conseillère déléguée*

UITA  
*Sue Longley*  
*Secrétaire générale*