

Engagement conjoint SODEXO UITA pour la prévention du harcèlement sexuel **Annexe à l'accord cadre international SODEXO-UITA du 12 décembre 2011**

Préambule

- « Sodexo » désigne la société Sodexo SA et l'ensemble des sociétés filiales contrôlées par elle-même ;
- « l'UITA » désigne l'Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes et l'ensemble des organisations syndicales affiliées, dans les secteurs d'activité de « Sodexo ».

Conformément à l'accord cadre international entre « Sodexo » et « l'UITA », l'ensemble des parties affirment leur attachement au respect des droits fondamentaux de la personne humaine, notamment :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
- les Principes directeurs pour les entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) concernant les droits humains (chapitre 4).

Selon l'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 – une des conventions fondamentales de cette institution. Elle 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.

Prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une condition indispensable au respect de ces différents engagements mais également de l'importance accordée par « Sodexo » et « l'UITA » à la santé et la sécurité au travail.

Dans cet engagement, « Sodexo » reconnaît l'obligation de respecter les lois et les réglementations des pays dans lesquels « Sodexo » opère. Certaines dispositions contenues dans les engagements entre « Sodexo » et « l'UITA » peuvent être plus favorables que certaines lois d'un pays. Dans ce cas Sodexo cherchera, par le dialogue, les moyens de promouvoir les principes les plus avantageux reconnus dans cet engagement pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail sans que rien dans cet accord ne puisse obliger « Sodexo » à ne pas respecter les lois d'aucun de ces pays.

Cet engagement s'appuie sur les efforts déployés par « Sodexo » et « l'UITA » sur la diversité et l'inclusion qui favorisent la promotion des personnes, quels que soient le sexe, l'âge, l'origine ethnique, le handicap ou l'orientation sexuelle.

Déclaration d'intention

Le harcèlement sexuel dans le monde du travail est un délit et il est illégal dans plusieurs pays. Le harcèlement sexuel peut engendrer une profonde détresse et une altération de la santé. Le harcèlement sexuel peut entraîner la perturbation du travail de celles et ceux qui en sont victimes. Il peut également conduire ces derniers/ères à quitter leur emploi, si le lieu de travail est la source de ce harcèlement.

Le harcèlement sexuel est une forme de violence qui touche de manière disproportionnée les femmes sur leur lieu de travail, néanmoins nous devons veiller également à ce que le harcèlement sexuel contre les hommes ou fondé sur l'orientation sexuelle, et ce quels que soient la position hiérarchique des salariés/ées ou leur type de relation contractuelle avec « Sodexo », soit également pris en compte et traité de la même façon. De plus, les clients/es, consommateurs/trices et sous-traitants qui sont en contact quotidien avec les salariés/ées de « Sodexo » peuvent également être auteurs de harcèlement sexuel à l'encontre des salariés/ées de « Sodexo ».

Le harcèlement sexuel porte atteinte au principe d'égalité et détériore les relations de travail. Il peut prendre plusieurs formes :

- une insulte ou une remarque ou une insinuation inappropriées portant sur des éléments tels que les vêtements, le physique, l'âge, etc. ;
- une attitude condescendante avec des implications sexuelles portant atteinte à la dignité ;
- une invitation sexuelle ou une demande inopportune, implicite ou explicite, qu'elle soit accompagnée ou non de menaces ;
- tout geste pouvant donner lieu à une interprétation sexuelle ;
- et tout contact physique injustifié comme les attouchements, les caresses, les pincements ou l'agression physique.

Le harcèlement sexuel au travail peut avoir des circonstances aggravantes lorsqu'il se produit dans une situation où cela est une condition préalable à l'embauche, ou comme une condition pour garder un emploi et comme un facteur influant sur les conditions d'emploi et/ou d'évolution de carrière.

« Sodexo » et « l'UITA » souhaitent s'assurer que tous/tes les salariés/ées soient conscients/es des actes qui constituent un harcèlement sexuel et qu'elles/ils comprennent pleinement ce qui est attendu d'elles et d'eux, et savent comment signaler un problème éventuel et puissent rendre compte en toute confiance des abus présumés.

« Sodexo » et « l'UITA » ont conjointement identifié les actions et meilleures pratiques devant être communiquées 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 « Sodexo » et « l'UITA » sont basées sur les principes suivants :

- le harcèlement sexuel fait l'objet d'une « tolérance zéro » de la part de « Sodexo », de « l'UITA » et de ses organisations affiliées ;
- le harcèlement sexuel est une infraction pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire ;
- en cas de harcèlement sexuel, ce sera l'auteur du harcèlement qui sera, si nécessaire muté ou qui subira toute autre sanction pouvant aller jusqu'à son exclusion de la société, en conformité avec la législation du pays, et ce quelle que soit sa position hiérarchique dans la société ;
- « Sodexo » assurera une information de tous ses salariés/ées relative à cette politique et aux responsabilités qui leur incombent et pourra même organiser des formations sur ce sujet ;
- les syndicats affiliés à « l'UITA » qui représentent les salariés/ées de « Sodexo » pourront assurer des activités de sensibilisation et de formation de leurs propres membres.

« Sodexo » reconnaît l'importance de la mise en place d'une procédure locale concernant le harcèlement sexuel au travail, connue des salariés/ées et spécifique à chaque pays, qui permette de faire remonter des faits sur le harcèlement afin que ceux-ci soient pris en compte et analysés et traités en toute confidentialité et neutralité. L'information recueillie dans le cadre de ces procédures sera traitée par des personnes de confiance bénéficiant de formation spécifique afin de pouvoir effectuer une enquête fiable et équitable sur les cas signalés.

« Sodexo » ne tolérera pas de représailles ou de brimades à l'encontre d'un/e salarié/ée 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, à condition que cela soit fait de bonne foi et basé sur des faits réels.

« Sodexo » travaillera avec les syndicats représentatifs affiliés à « l'UITA » pour s'assurer que l'information sur nos engagements à lutter contre le harcèlement soit bien prise en compte.

Lorsque dans certains pays il n'y a pas d'affiliées de « l'UITA », « Sodexo » pourra utiliser cet engagement comme texte de référence afin de mettre en œuvre, dans l'ensemble des pays où « Sodexo » intervient, des moyens de prévention contre le harcèlement sexuel.

« Sodexo » s'engage à inclure une clause contre le harcèlement sexuel dans le code de conduite, à la communiquer à ses sous-traitants et fournisseurs et usera de son influence pour résoudre tout cas de harcèlement sexuel qui interviendrait dans le cadre de sa relation prestataires / fournisseurs.

Prochaines étapes

« Sodexo » et « l'UITA » estiment que des actions concrètes sont nécessaires pour prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. « Sodexo » se félicite de la participation de « l'UITA » dans la constitution de ses engagements et d'un échange sur les meilleures pratiques, à la sensibilisation et au suivi.

Pour garantir l'efficacité des mesures destinées à lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans chaque pays et s'assurer que les bases des principes énoncés ci-dessus soient connues, les parties conviendront de procédures d'examen régulières pour évaluer les progrès de leurs différentes actions (réunion annuelle).

La version française de cet accord fera foi et prévaudra toute version dans une autre langue.

Fait à Paris
Le 21 juin 2017
En 2 exemplaires



UITA
Ron OSWALD
Secrétaire Général



SODEXO
Michel LANDEL
Directeur Général