



Engagement commun UITA-LIPTON Teas and Infusions sur la prévention du harcèlement sexuel

LIPTON Teas and Infusions et l'UITA expriment leur engagement commun en matière de prévention du harcèlement sexuel, pilier essentiel pour arriver à l'égalité et à la non-discrimination.

Le présent engagement commun souligne les normes, principes et actions sur lesquels LIPTON Teas and Infusions et l'UITA s'engagent à travailler de concert pour prévenir le harcèlement sexuel chez LIPTON Teas and Infusions.

Le harcèlement sexuel et les raisons pour lesquelles nous devons œuvrer à son élimination

Le harcèlement sexuel constitue un délit sérieux, illégal dans de nombreux pays dans le monde. Le harcèlement sexuel est considéré comme une forme de discrimination au titre de l'une des Conventions fondamentales de l'OIT, la C111, concernant la discrimination (emploi et profession).

La Convention 190 de l'Organisation internationale du travail relative à la violence et au harcèlement affirme le droit de chacun-e à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le sexe. Cette Convention définit les principes du présent accord, et est en lien avec les droits à l'égalité et à la non-discrimination.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT stipule que la définition du harcèlement sexuel comporte : « 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 utilisé 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 personne¹. »

Il peut prendre de nombreuses formes, et peut inclure :

- toute insulte ou remarque, blague, insinuation et/ou tout commentaire inapproprié concernant la tenue, le physique, l'âge, la situation familiale, etc. d'une personne,
- toute attitude condescendante avec des implications sexuelles sapant la dignité,
- toute invitation ou requête importune et/ou inappropriée, implicite ou explicite, accompagnée ou non de menaces,
- tout geste à connotation sexuelle,

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

- tout contact physique non nécessaire comme des attouchements, des caresses, des pincements ou des agressions,
- partager des images ou vidéos sexuelles inappropriées, comme de la pornographie ou des affiches.

Le harcèlement sexuel peut entraîner une détresse et des problèmes de santé grave, et pousser la victime à quitter son emploi. Le harcèlement sexuel peut être perpétré par des collègues, des superviseurs, des responsables ou des fournisseurs. Le harcèlement sexuel abîme les relations professionnelles et détériore la productivité.

Le harcèlement sexuel est un problème universel, et les travailleuses, et tout particulièrement les travailleuses occasionnelles, temporaires et/ou migrantes, comme celles au sein des chaînes d'approvisionnement agricoles peuvent être plus vulnérables. Le harcèlement sexuel peut également toucher les hommes, ou se baser sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, et ces cas devront être traités au sein du même cadre.

Le harcèlement sexuel peut se produire au travail. L'[OIT](#) définit les lieux de travail *comme tout local ou partie de local qui est mis à la disposition d'une personne en tant que lieu de travail* ; ils peuvent englober les parties communes de bâtiments collectifs, des routes et des chemins publics ou privés, des zones d'activité industrielle et des parcs d'affaires. Le harcèlement sexuel peut également se produire en dehors du lieu de travail dans le monde du travail, par exemple dans les endroits où les travailleurs-euses sont payé-e-s, se reposent, s'alimentent ou sont logé-e-s par l'employeur (ex. logements/lieux pour dormir) ; il peut également se produire dans des installations sanitaires ou des toilettes, ainsi que dans des vestiaires, pendant les trajets pour se rendre au travail, lors de déplacements, d'activités sociales ou de formation, dans les communications professionnelles et notamment dans les communications via les technologies de l'information (ex. e-mails), ou dans le cadre d'autres interactions liées au travail.

Les employé-e-s sont particulièrement vulnérables face au harcèlement sexuel quand celui-ci se produit dans un contexte où l'exposition au harcèlement est perçue comme une condition d'emploi (quid pro quo), quand il est une précondition à l'embauche ou quand il peut influencer les conditions d'emploi et/ou l'évolution professionnelle.

Déclaration d'intention

Les parties s'engagent faire en sorte que l'ensemble des personnes employées par LIPTON Teas and Infusions aient pleinement accès aux droits humains reconnus au niveau international, et qu'elles puissent les exercer efficacement, en particulier ceux décrits dans la Charte internationale des droits de l'homme de l'ONU et dans les Conventions fondamentales de l'OIT. LIPTON Teas and Infusions et l'UITA reconnaissent le rôle essentiel que les syndicats et la négociation collective jouent dans la protection et l'activation des droits fondamentaux des travailleurs-euses, au sein du cadre de devoir de diligence en matière de droits humains fixé par les principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'Organisation pour la coopération et le développement économique (OCDE).

LIPTON Teas and Infusions et l'UITA pensent qu'une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel est nécessaire pour éliminer le harcèlement sexuel et proposer des solutions. Le présent engagement commun reconnaît l'importance de la santé et de la sécurité au travail, et le besoin de protéger la dignité et les droits de l'ensemble des personnes employées au sein de LIPTON Teas and Infusions.

LIPTON Teas and Infusions réagira de manière appropriée et s'efforcera de résoudre tout cas de harcèlement sexuel au sein de ses infrastructures qui pourrait survenir dans le cadre de ses relations avec des partenaires de joint-venture, des sous-traitants, des fournisseurs ainsi que dans tout autre type de relation commerciale ayant lieu au sein de ses infrastructures, conformément aux obligations qui lui incombent en vertu du principe du devoir de diligence. LIPTON Teas and Infusions reconnaît également qu'au titre du devoir de diligence, elle doit s'assurer de l'absence de harcèlement sexuel au sein de sa chaîne d'approvisionnement².

Quand les pays où LIPTON Teas and Infusions exerce ses activités ne disposent pas de syndicats affiliés à l'UITA, et quand il n'existe pas de mesures en vigueur pour traiter le harcèlement sexuel, le présent accord peut servir de référence pour mettre en place les moyens nécessaires pour faire cesser le harcèlement sexuel.

Dans le cadre du présent accord, LIPTON Teas and Infusions reconnaît qu'il est de son devoir de respecter les lois et réglementations des pays dans lesquels elle exerce ses activités. Si les dispositions contenues dans le présent accord se révélaient plus strictes que les lois et réglementations nationales, alors LIPTON Teas and Infusions s'efforcera de promouvoir les principes les plus stricts.

Principes et procédures pour stopper le harcèlement sexuel au travail

LIPTON Teas and Infusions et l'UITA souhaitent s'assurer que tous les employé-e-s, y compris les employé-e-s mis à disposition par des entreprises tierces, sachent ce qui constitue le harcèlement sexuel, qu'ils-elles comprennent parfaitement ce qui est attendu d'eux-elles, qu'ils-elles sachent comment signaler un problème potentiel, et se sentent suffisamment en confiance pour signaler tout abus suspecté.

La procédure approuvée par l'UITA et LIPTON Teas and Infusions se base sur les principes suivants :

- le harcèlement sexuel est une infraction disciplinaire,
- les cas de harcèlement sexuel seront étudiés en toute confidentialité et traités de manière à garantir la confidentialité des personnes impliquées, au sein de calendriers stricts,
- dans les cas de harcèlement sexuel, c'est l'auteur des faits et non la personne qui porte plainte qui sera réaffecté, le cas échéant,
- LIPTON Teas and Infusions ne tolérera pas de représailles ou de victimisation à l'encontre des employé-e-s qui ont identifié et signalé des problèmes de harcèlement sexuel, ou qui ont porté plainte et/ou ont participé à toute procédure concernant une allégation de harcèlement sexuel, soit directement avec la direction, soit par le biais des procédures de réclamation individuelles ou collectives en place dans l'entreprise,
- LIPTON Teas and Infusions travaillera avec des syndicats légitimes, indépendants et démocratiques pour s'assurer de la pleine utilisation des processus existants et faire en sorte que des canaux supplémentaires puissent également être ouverts si les processus existants se révélaient inadaptés.

² Les obligations en matière de devoir de diligence sont inscrites dans les lignes directrices de l'OCDE pour les entreprises multinationales, la directive de l'UE concernant la publication d'informations en matière de durabilité des entreprises (CSRD), la directive de l'UE relative au devoir de vigilance des entreprises (CSDDD) et les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme.

Prochaines étapes

Les actions communes suivantes seront communiquées aux directions locales et régionales de LIPTON Teas and Infusions ainsi qu'aux syndicats affiliés, pour permettre des actions concrètes et un suivi supplémentaire.

LIPTON Teas and Infusions et l'UITA s'engagent à prévenir le harcèlement sexuel au sein des infrastructures appartenant à LIPTON Teas and Infusions, et LIPTON Teas and Infusions apprécie la contribution de l'UITA pour identifier les domaines où les risques sont plus élevés, améliorer la sensibilisation et suivre la progression.

LIPTON Teas and Infusions et l'UITA s'accordent sur les actions suivantes :

- prendre les mesures adéquates pour s'assurer que la direction locale et les membres et représentant-e-s des syndicats connaissent parfaitement les normes internationales pertinentes et les réglementations nationales et locales applicables en matière de harcèlement sexuel et qu'ils-elles connaissent également les procédures exposées dans le Code de conduite des affaires de Lipton Teas and Infusions,
- organiser des formations et activités de sensibilisation, y compris dans le cas de LIPTON Teas and Infusions de former l'ensemble du personnel et du personnel encadrant à la politique de zéro tolérance et à leurs responsabilités dans le cadre de celle-ci, pour s'assurer qu'un soutien entier puisse être apporté aux victimes de harcèlement sexuel,
- reconnaître l'importance d'inclure le harcèlement sexuel, ainsi que ses risques psychologiques associés, dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail ; identifier les dangers et évaluer les risques de harcèlement sexuel, notamment par des évaluations des risques approfondies organisées par LIPTON Teas and Infusions avec la participation active de la main d'œuvre, comme l'analyse des postes et formes de travail exposant le plus les travailleurs-euses au harcèlement sexuel ; et adopter des mesures de prévention et de contrôle,
- dans les domaines où les risques sont plus élevés, quand il existe des niveaux importants de travail temporaire et/ou saisonnier et quand un nombre important de femmes est supervisé par une majorité d'hommes, la direction et le syndicat doivent décider de mesures de sensibilisation et de formation spécifiques et les déployer.

Au niveau de l'entreprise, LIPTON Teas and Infusions suivra les cas de harcèlement sexuel afin d'identifier les contextes où des actions supplémentaires pourraient être nécessaires. L'UITA et LIPTON Teas and Infusions accepteront des procédures de révision régulières pour suivre l'évolution et la façon dont les affaires sont traitées.

Rôle essentiel des directions locales/régionales de LIPTON Teas and Infusions et des syndicats affiliés à l'UITA

Les représentant-e-s syndicaux-ales jouent un rôle essentiel :

- pour informer leurs membres sur ce qui constitue du harcèlement sexuel,
- pour sensibiliser et former,
- pour aider les employé-e-s/membres à faire remonter une plainte ou des problèmes, soit en suivant le processus du Code de conduite de LIPTON Teas and Infusions, soit par le biais des procédures de réclamations individuelles ou collectives en place et/ou de la législation nationale.

Afin de garantir la mise en œuvre du présent engagement commun à prévenir le

harcèlement sexuel au sein de LIPTON Teas and Infusions, les directions locales et la direction doivent, quand il n'existe pas déjà de document avec des normes et procédures comparables, convenir d'une politique locale claire et précise en matière de harcèlement sexuel, de procédures de plainte et de mécanismes de résolution des litiges/de traitement des plaintes fondées sur les normes internationales et sur la législation et les pratiques nationales en matière de négociation collective. Les politiques et les procédures et mécanismes de plaintes devront être sensibles au genre et tenir compte des contextes locaux.

La procédure devra s'assurer des points suivants :

- les cas de harcèlement sexuel seront gérés par des personnes de confiance formées spécifiquement dans ce domaine,
- toutes les plaintes concernant le harcèlement sexuel devront faire l'objet d'une enquête sûre, rapide et confidentielle – avec la possibilité d'un processus de traitement des plaintes informel et/ou formel,
- les enquêtes sur les plaintes seront mises en œuvre dans le cadre d'arrangements convenus d'un commun accord, comme un comité de lutte contre le harcèlement ou des personnes/structures indépendantes,
- les plaignant-e-s devront systématiquement être informé-e-s de leurs droits légaux, et être informé-e-s sur le processus, le calendrier, les attentes, les raisons des actions menées et le type de soutien disponible,
- dans le cas d'une plainte officielle, le résultat de l'enquête sur la plainte est enregistré de manière formelle et communiqué au/à la plaignant-e et examiné par elle-lui,
- les sanctions à l'encontre des personnes qui se sont rendues coupables de harcèlement sexuel sont clairement énoncées,
- une entière protection et un soutien total sont apportés aux victimes, témoins et lanceurs-euses d'alerte tout au long du processus et de son issue.

Une fois le présent accord commun signé, la direction/le syndicat local continueront à discuter et à travailler ensemble à la mise en œuvre des procédures susmentionnées.

Signé le 6 septembre 2024 au nom de :

LIPTON Teas and Infusions

UITA

Matt Stripe
Directeur Ressources humaines

Sue Longley
General Secretary

La version originale en anglais de ce document est celle qui fait foi.