



Accord conjoint ARLA-UITA pour lutter contre le harcèlement sexuel

Préambule

- « Arla » désigne les activités de la société Arla Foods amba et l'ensemble des sociétés du groupe Arla détenues et/ou contrôlées par Arla Foods.
- « l'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 et l'ensemble de ses organisations syndicales affiliées, dans les secteurs d'activité d'Arla Foods.

L'ensemble des parties s'engagent à faire en sorte que toutes les personnes employées sur les lieux de travail d'Arla puissent exercer pleinement et effectivement leurs droits humains internationalement reconnus, notamment ceux énoncés dans la Charte internationale des droits de l'homme des Nations unies¹ et les Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT).

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 stipule 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, la sécurité économique et avec des chances égales.

Le harcèlement sexuel peut être défini comme des comportements inacceptables à connotation sexuelle qui sont offensants pour la personne visée par un tel comportement. Le rejet d'une telle conduite par une personne, ou sa soumission à cette conduite, peut être utilisé de manière explicite ou implicite comme base d'une décision qui affecte son travail. Le harcèlement sexuel peut créer un environnement de travail intimidant, hostile et humiliant.

Le harcèlement sexuel est une forme de violence qui touche de manière disproportionnée les femmes sur leur lieu de travail, mais il peut également être dirigé contre les hommes ou être fondé sur l'orientation sexuelle, et ces cas doivent être également pris en compte et traités de la même façon.

Le harcèlement sexuel peut être perpétré par des collègues, des superviseurs et des cadres, mais aussi par des sous-traitants, des fournisseurs ou des tiers fournissant des biens ou des services aux installations d'Arla.

Déclaration d'intention

Arla et l'UITA estiment qu'une politique de tolérance zéro du harcèlement sexuel est nécessaire pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail. Une telle politique reflète par ailleurs l'importance accordée par les parties à la santé et sécurité au travail et à la nécessité

¹ La Charte internationale des droits de l'homme des Nations unies est constituée de la Déclaration universelle des droits de l'homme (adoptée par les Nations unies en 1948), du Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) et du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1966).

de protéger la dignité et les droits de l'ensemble des personnes qui travaillent pour Arla et qui sont présentes dans les sites d'Arla. Cet accord s'appuie sur les efforts déployés par Arla et l'UITA en matière d'égalité et de diversité.

Arla et l'UITA estiment également qu'il est nécessaire de prendre des mesures concrètes pour prévenir le harcèlement sexuel au travail. Les parties identifieront conjointement les actions et les meilleures pratiques devant être communiquées à toutes les personnes concernées, y compris aux organisations affiliées de l'UITA, pour faciliter des actions concrètes et des procédures de suivi.

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

Afin de prévenir le harcèlement sexuel, Arla et l'UITA s'engagent à :

- diffuser les informations concernant le présent accord et les droits et responsabilités de l'ensemble des personnes qui travaillent pour Arla et qui sont présentes dans les sites d'Arla ;
- s'assurer que la politique de tolérance zéro du harcèlement sexuel soit adéquatement communiquée et que l'ensemble des personnes qui travaillent pour Arla et qui sont présentes dans les sites d'Arla comprennent pleinement ce qui est attendu d'elles, qu'elles savent signaler un problème éventuel et puissent rendre compte en toute confiance des abus présumés ;
- organiser des activités de formation et de sensibilisation.

Arla reconnaît l'importance de la mise en place d'une procédure à l'échelle nationale en matière de harcèlement sexuel au travail, intégrant la dimension des genres, de façon à permettre la dénonciation et le traitement des incidents de harcèlement sexuel et à garantir qu'ils fassent l'objet d'une enquête et qu'ils soient traités en toute confidentialité et neutralité.

Arla et l'UITA s'engagent à soutenir toute victime d'un cas avéré de harcèlement sexuel, et assureront à cette fin une formation spécifique des représentant-e-s de la direction d'Arla et des organisations affiliées à l'UITA.

Les employé-e-s d'Arla dont il est prouvé que les actes ou comportements constituent du harcèlement ou de la discrimination feront l'objet de mesures disciplinaires, allant d'un avertissement à un licenciement, conformément à la convention collective et/ou à la législation du pays, indépendamment de leur position hiérarchique au sein de l'entreprise. C'est l'auteur du harcèlement qui sera, si nécessaire, muté. Les personnes qui font des allégations fausses ou malveillantes feront également l'objet de procédures disciplinaires.

Arla veillera à la mise en œuvre locale de cet accord par un processus de négociation avec les organisations affiliées à l'UITA dans chaque pays, le cas échéant.

Arla ne tolérera pas de représailles ou de menaces à l'encontre de ceux et celles qui signalent des incidents liés au harcèlement sexuel et prendra des mesures appropriées à cet égard.

Dans les pays où l'UITA ne compte pas d'affiliées, mais où Arla est présente, l'entreprise pourra utiliser cet accord comme texte de référence afin de mettre en œuvre ces mesures de prévention du harcèlement sexuel, conformément à son engagement mondial en faveur d'une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel.

Arla réagira de manière appropriée et cherchera à résoudre tout cas de harcèlement sexuel pouvant survenir dans le cadre de ses relations avec des partenaires de coentreprises, des sous-traitants, des fournisseurs ou de tout autre type de relation d'affaires qui s'exerce au sein de ses installations ou sous ses marques, conformément à ses obligations de diligence raisonnable telles que stipulées par les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.

Prochaines étapes

Pour garantir l'efficacité des mesures destinées à lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et s'assurer que les principes énoncés ci-dessus soient connus par les représentant-e-s locaux-ales de l'entreprise et des syndicats dans l'ensemble des activités d'Arla, les parties conviendront de procédures d'examen régulières pour évaluer les progrès de leurs différentes actions, en organisant des réunions UITA-Arla régulières.

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

Signé le 27 septembre 2019

UITA

Sue Longley
Secrétaire générale

Arla

Ola Arvidsson
DRH