

# **Engagement conjoint en matière de prévention du harcèlement sexuel**

## **Annexe à l'accord-cadre international MELIÁ-UITA du 9 décembre 2013**

### **Préambule**

La prévention du harcèlement sexuel au travail est une condition indispensable au respect des droits humains fondamentaux. Elle reflète également l'importance accordée par Meliá et l'UITA à la santé et à la sécurité au travail.

Selon l'OIT, le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination au titre de la convention 111 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, dans la sécurité économique et avec des chances égales.

Pour la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, le harcèlement sexuel se rapporte à une forme particulière de discrimination fondée sur le sexe. Elle a précisé que sa définition devrait inclure à la fois le harcèlement qui s'apparente à un chantage sexuel (quid pro quo) et celui qui crée un environnement de travail hostile. Le harcèlement, dans sa dimension de « quid pro quo », se définit comme « 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 ». En outre, l'« environnement de travail hostile » correspond à « une conduite qui a pour effet de créer un environnement de travail intimidant, hostile ou humiliant pour une personne ».

Aux termes de cet engagement, Meliá reconnaît l'obligation de respecter les lois et les réglementations des pays dans lesquels elle opère. Des dispositions contenues dans les engagements convenus entre Meliá et l'UITA peuvent être plus favorables que celles de la législation propre à certains pays. En pareil cas, Meliá s'efforcera, par le dialogue, de faire de son mieux pour promouvoir les principes les plus avantageux consacrés dans cet engagement, afin de lutter contre le harcèlement sexuel au travail, tant dans ses sièges et bureaux que dans les établissements où elle opère sous ses marques.

### **Déclaration d'intention**

Cet engagement s'appuie sur les efforts de Meliá et de l'UITA en matière de diversité et d'inclusion, qui visent à promouvoir l'épanouissement professionnel de toutes les personnes, quels que soient leur sexe, leur âge, leur appartenance ethnique, leur

handicap ou leur orientation sexuelle.

Par ailleurs, il s'inscrit dans la volonté de Meliá et de l'UITA de protéger la dignité de l'ensemble des personnes qui travaillent pour Meliá, ainsi que leurs droits à l'intégrité physique et morale et à la non-discrimination.

De ce fait et partant de l'idée que le harcèlement sexuel n'est pas acceptable, les deux parties sont d'avis qu'il est opportun d'aborder le problème sous l'angle des relations professionnelles.

Le harcèlement sexuel peut susciter une profonde angoisse et nuire à la santé. Il peut perturber le travail de celles et ceux qui en sont victimes. Il peut également les pousser à quitter leur emploi lorsque le lieu de travail est la source du harcèlement.

Le harcèlement sexuel est une forme de violence physique ou verbale qui affecte de manière disproportionnée les femmes sur leur lieu de travail. Nous devons toutefois nous assurer que le harcèlement sexuel à l'encontre des hommes ou fondé sur l'orientation sexuelle soit également pris en compte et traité de la même manière, quelle que soit la position hiérarchique des employé-e-s ou le type de relation contractuelle qui les unit à Meliá, tout en sachant que le harcèlement peut provenir de différentes sphères, dont des client-e-s ou des fournisseurs.

Des circonstances aggravantes interviennent lorsque le harcèlement sexuel au travail se produit dans un contexte où il constitue une condition implicite ou explicite à l'embauche, un prérequis à la préservation de l'emploi ou un facteur influençant les conditions de travail et/ou l'évolution professionnelle.

Meliá et l'UITA veulent s'assurer que tous-tes les travailleurs-euses puissent discerner les actes qui constituent un harcèlement sexuel et qu'ils-elles comprennent parfaitement ce que l'on attend d'eux-elles, qu'ils-elles sachent comment détecter un problème et dénoncer en toute confiance tout abus présumé. Parmi les outils de prévention, Meliá dispose d'ailleurs de son propre canal de dénonciation.

Ensemble, Meliá et l'UITA ont identifié les actions et les meilleures pratiques à signaler aux organisations membres en vue d'actions concrètes et de mesures de suivi.

### **Principes, procédures et processus de prévention du harcèlement sexuel au travail**

Les meilleures pratiques et actions convenues entre Meliá et l'UITA reposent sur les principes suivants :

- Meliá, l'UITA et ses organisations membres observent une « tolérance zéro » en matière de harcèlement sexuel ;
- le harcèlement sexuel constitue un délit auquel s'appliquera, une fois prouvé, la sanction disciplinaire maximale correspondant à la législation en vigueur en la matière dans le pays ;
- en cas de harcèlement sexuel, quand l'agresseur fait partie du personnel de Meliá, c'est ce dernier qui, au besoin, sera muté sans préjudice de l'application de toute autre sanction pouvant aller jusqu'à son licenciement, conformément à la législation du pays et indépendamment de sa position

hiérarchique au sein de l'entreprise ;

- Meliá veillera à ce que tous-tes ses travailleurs-euses soient informé-e-s de cette politique et de leurs droits et responsabilités, et elle pourra également organiser des formations à ce sujet ;
- les fausses dénonciations de harcèlement sexuel auront des conséquences analogues à celles qui sont précisées ci-dessus ; et
- les syndicats affiliés à l'UITA qui représentent les travailleurs-euses de Meliá pourront mener les activités de sensibilisation et de formation de leurs propres membres.

Meliá reconnaît l'importance de la mise en œuvre d'un protocole d'action à l'échelle locale en matière de harcèlement sexuel au travail, porté à la connaissance des travailleurs-euses et propre à chaque pays et à sa législation. Il vise à permettre la dénonciation 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. Les informations recueillies dans le cadre de ces procédures seront traitées par des personnes de confiance dûment formées, le but étant de mener des examens honnêtes et impartiaux des cas rapportés.

Meliá ne tolérera aucun acte de représailles ni d'intimidation à l'encontre d'un-e employé-e qui constate et rapporte des problèmes de harcèlement sexuel sous quelque forme que ce soit, qui les dénonce et/ou qui s'associe à une procédure relative à un cas présumé de harcèlement sexuel, à condition qu'il-elle agisse de bonne foi et sur la base de faits avérés.

Pour que les informations relatives à ses engagements en matière de lutte contre le harcèlement soient bien prises en compte, Meliá collaborera avec les syndicats représentatifs affiliés à l'UITA.

Dans les pays où l'UITA ne compte pas d'affiliées, mais où Meliá est présente, l'entreprise utilisera cet accord comme référence pour mettre en œuvre ces mesures de prévention du harcèlement sexuel.

Meliá s'engage à exercer son influence pour résoudre tout cas de harcèlement sexuel pouvant survenir dans le cadre de ses relations avec les propriétaires des établissements gérés ou franchisés, les sous-traitants, les fournisseurs de biens ou de services ou de tout autre type de relation commerciale qu'elle développe pour, avec ou sous ses marques.

De même, Meliá promet de divulguer cet accord auprès de chacune de ses parties prenantes, dont ses client-e-s, par les canaux de communication les plus appropriés. Cette action sera menée indépendamment des mesures pertinentes appliquées selon la législation du pays où les faits rapportés se sont produits.

Meliá fera clairement connaître sa politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel, qui est d'ailleurs considérée comme un des socles de sa politique de RSE et qui figure parmi les principes directeurs de sa politique en matière de droits humains.

## **Prochaines étapes**

Meliá et l'UITA estiment que des actions concrètes s'imposent en matière de prévention du harcèlement sexuel au travail. Meliá se félicite de l'implication de l'UITA quant à la matérialisation des engagements et l'échange de bonnes pratiques, de la sensibilisation et du suivi.

Afin de garantir l'efficacité des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel au travail dans chaque pays et la connaissance des bases des principes précités, les parties s'accorderont sur des mécanismes de révision périodique visant à évaluer les progrès de leurs actions (réunion annuelle).

Signé à

UITA  
Sue Longley  
Secrétaire générale

Meliá Hotels International  
Gabriel Escarrer  
PDG

*La version espagnole du présent engagement fait foi.*