

DEMANDES GLOBALES VIS-À-VIS DE MARRIOTT CONCERNANT LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Avec l'acquisition de Starwood, Marriott est devenu le premier groupe hôtelier mondial, avec plus de 6400 hôtels dans 126 pays, plus de 220.000 employé-e-s et des bénéfices globaux de près d'un milliard de dollars. Sa croissance se poursuit avec l'ouverture d'au moins un hôtel par jour.

Mettre fin au harcèlement sexuel et à la violence sexiste au travail est aujourd'hui une priorité dans le monde. En tant qu'affiliées de l'UITA, la fédération syndicale internationale représentant plus de 10 millions de travailleurs-euses de plusieurs secteurs, dont l'hôtellerie-restauration et les services de restauration collective, nous appelons Marriott à s'engager à nos côtés pour atteindre cet objectif.

Les employé-e-s de Marriott, sondé-e-s par les affiliées de l'UITA dans le monde, ont clairement indiqué que le harcèlement sexuel est endémique dans l'industrie hôtelière et que les mesures existantes pour prévenir ou remédier à ce fléau sont largement insuffisantes. Leur expériences sont confirmées par des rapports de médias (dont The Guardian et The New York Times) ; par des études universitaires présentées dans des publications telles que la Harvard Business Review ; par des organisations à but non lucratif, telle que l'Union américaine pour les libertés civiles (ACLU), et des organismes gouvernementaux.

Définition du harcèlement sexuel:

- Un comportement verbal offensant, tel que des remarques, plaisanteries ou insultes à connotation sexuelle;
- Des remarques sexuelles offensantes, des avances sexuelles ou la sollicitation de faveurs sexuelles, quel que soit le genre de la personne visée;
- La présentation de contenus visuels offensant, que ce soit des images, des dessins, des photos, des vidéos, des emails, des programmes internet ou des sites web;
- Un comportement physique offensant, dont des attouchements, des regards insistants ou bloquer le passage d'une personne, quel que soit le genre de la personne visée;
- Menacer les employé-e-s qui refusent de donner suite à une demande de faveurs sexuelles, ou celles et ceux qui veulent dénoncer de tels comportements.

L'UITA souhaite identifier des pistes de réflexion pour un engagement plus global avec Marriott et pour l'encourager à montrer la voie sur ces importantes questions de droits humains et syndicaux. Nous voudrions en particulier que Marriott se fasse le champion de l'élimination du harcèlement sexuel dans l'industrie hôtelière mondiale, en créant un environnement de travail sûr dans tous ses hôtels autour du monde. Nos demandes comprennent : la négociation de mesures destinées à prévenir ou à décourager le harcèlement sexuel, des mesures permettant de réagir immédiatement à des situations de harcèlement sexuel et des mesures permettant de s'assurer que les travailleurs-euses victimes de harcèlement sexuel rendent compte de tels cas, et que leurs plaintes sont traitées promptement et équitablement.

1. Les mesures destinées à prévenir ou à décourager le harcèlement sexuel

La politique concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dont les collègues de travail (cadres y compris), les client-e-s et les fournisseurs ont été informés, et dont le texte est affiché dans des endroits visibles et diffusé au sein de l'hôtel par tout autre moyens d'information : enregistrement à la réception, etc.

Des consultations au niveau du lieu de travail entre la direction locale et les représentant-e-s syndicaux-ales au sujet des charges et des conditions de travail et des mesures destinées à prévenir ou décourager le harcèlement sexuel.

Des formations régulières pour tous-tes les employé-e-s de l'hôtel sur le harcèlement sexuel, avec quelques formations destinées uniquement aux femmes ;

Les emplois précaires et indirects accroissent la vulnérabilité des travailleurs-euses, et ont un impact négatif sur leur détermination à porter plainte pour des raisons telles que l'incertitude quant à qui est responsable de la violation, dans le cas de l'emploi indirect, ou encore la peur des licenciements exécutés en représailles, ce qui est particulièrement courant lorsque les relations de travail sont informelles, temporaires ou qu'il s'agit d'un emploi à temps partiel. Les emplois réguliers directs contribuent par contre à un environnement dans lequel les travailleurs-euses peuvent résister et réagir de manière appropriée à des incidents de harcèlement sexuel.

L'emploi de mineur-e-s (de moins de 18 ans) doit être limité aux départements et tâches où il n'existe aucun risque de harcèlement sexuel et dans tous les cas, les mineur-e-s ne doivent pas occuper d'emplois ou effectuer des tâches impliquant un contact avec la clientèle, sauf en présence d'un-e collègue adulte.

A des fins préventives, nous appelons à :

- La fin du travail isolé, souvent la norme pour les employé-e-s d'étage ;
- Des formations régulières, développées en consultation avec les représentant-e-s des travailleurs-euses ;
- La prédominance de l'emploi régulier direct.

2. Les mesures permettant de réagir immédiatement à des situations de harcèlement sexuel

Un dispositif d'alarme que chaque travailleur-euse peut porter sur soi et qui, une fois activé, alerte immédiatement la sécurité de l'hôtel.

Le droit de quitter une situation dangereuse ou inconfortable sans encourir de pénalité de la part de l'employeur ou de la direction pour ne pas avoir fait le travail requis.

3. Les mesures permettant de s'assurer que les travailleurs-euses victimes de harcèlement sexuel rendent compte de tels cas, et que leurs plaintes sont traitées promptement et équitablement

Un organisme de surveillance indépendant, composé d'enquêteurs-trices expérimenté-e-s, de représentantes d'organisations de femmes et d'autres personnes formées à traiter les cas de harcèlement sexuel, habilité à recevoir des plaintes, à enquêter de manière rigoureuse, et à faire des recommandations contraignantes auprès de la direction. Afin de s'assurer que l'organisme bénéficie de la confiance des travailleurs-euses, les membres de cet organisme devraient être choisis par l'entremise du syndicat, s'il y en a un, ou nommé directement par les employé-e-s en l'absence d'un syndicat.

Une garantie écrite de l'employeur indiquant qu'aucune représailles ne sera exercée à l'encontre des employé-e-s qui dénoncent des cas de harcèlement sexuel, que la plainte soit faite auprès de la direction de l'hôtel ou de la police.

Un engagement de la part de l'employeur à ce que les client-e-s ayant des antécédents de harcèlement ou d'abus des travailleurs-euses ne soient pas autorisé-e-s à revenir séjourner à l'hôtel.

Ces mesures devraient toutes impliquer des engagements exécutoires, avec une vérification indépendante. Les engagements volontaires et l'autoréglementation des entreprises ne seront pas efficaces.

Cette situation n'est pas le propre de Marriott, mais ce groupe hôtelier est particulièrement bien placé pour la faire évoluer et établir de nouvelles normes pour l'industrie hôtelière mondiale. Les principes établis de la responsabilité mondiale des entreprises, ainsi qu'un soutien exprimé publiquement de Marriott aux normes universellement reconnues en matière de droits humains, impliquent que le groupe hôtelier trouve une solution mondiale à ce problème mondial. Les solutions ponctuelles ne suffisent pas.

Marriott doit agir dans le cadre des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme pour évaluer et corriger la situation dans l'ensemble de ses opérations mondiales, montrant ainsi l'exemple à suivre en :

- 1) Évaluant les risques relatifs aux droits humains et en vérifiant s'il est remédié à ces risques, tel que stipulé respectivement par les articles 18(b) et 20 des Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Une politique non spécifique ne conviendra pas - les salarié-e-s de l'hôtellerie sont tout particulièrement vulnérables et exposé-e-s au harcèlement sexuel, une situation qui ne peut être comprise qu'au moyen « **de véritables consultations avec des groupes et autres acteurs concernés susceptibles d'être touchés** ».
- 2) En suivant des « procédures légitimes » en matière de réparation, tel que prévu par l'article 22 des Principes directeurs. Ces mesures de réparation doivent à nouveau répondre aux expériences et perspectives réelles des salarié-e-s concerné-e-s.
- 3) En appliquant les mécanismes de niveau opérationnel conçus en consultation avec les organisations syndicales et autres parties prenantes, tel que prévu à l'article 31 (h) des Principes directeurs, « **en mettant l'accent sur le dialogue concernant les moyens d'examiner et de résoudre les plaintes** ».

Comme l'énoncent clairement ces Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, les procédures qui permettent de réellement remédier aux problèmes, tels que perçus par les parties prenantes, nécessitent l'implication et la confiance à tous les niveaux de ces parties prenantes.

Compte tenu de la taille et de l'envergure mondiale de Marriott, nous les affiliées de l'UITA estimons que la seule voie crédible d'un engagement entre les parties prenantes implique une coopération entre Marriott et l'UITA, la mieux placée pour s'appuyer sur et représenter la somme d'expertise et d'expérience des travailleurs-euses de l'hôtellerie dans le monde.

