

MIGROS

Charte contre le harcèlement et toute forme d'atteinte à l'intégrité personnelle

Engagement commun

Chacun a le droit de travailler dans un environnement respectueux, exempt de toute forme d'atteinte à l'intégrité personnelle, qu'il s'agisse de harcèlement sexuel, discriminations, de persécutions morales ou de violences. Pour créer un climat de travail sain, chacun doit adopter un comportement courtois, dans le respect de la dignité et de l'intégrité d'autrui. Face à des situations importunes, nous nous devons d'agir en intervenant auprès de l'auteur des faits ou en signalant l'événement à une instance de signalement. NE RIEN DIRE, C'EST ETRE COMPLICE.

Engagement de la direction

La Direction s'engage à prendre des mesures pour mettre fin aux situations d'atteintes à l'intégrité personnelle et pour prévenir la survenance de ce genre d'événement, en appliquant une TOLERANCE ZERO. Elle veut que chacun se sente respecté et estimé au sein de Migros Genève. Elle encourage la parole et l'action et soutient toute démarche interne en sens. Elle garantit la protection de toute personne de bonne foi, victime ou témoin avéré, contre toutes représailles ou tous préjudices au sein de l'entreprise.

Atteinte à l'intégrité personnelle sous toutes ses formes

Le ressenti de la personne concernée prime sur l'intention de l'auteur des faits

DISCRIMINATIONS

On entend par discrimination tout propos ou agissement visant à discriminer une personne, à la traiter différemment ou à la déprécier du fait de son opinion, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, des convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique

PERSÉCUTIONS MORALES (mobbing)

On entend par persécution morale (ou mobbing) un comportement abusif répété à l'encontre d'un travailleur (ou d'un groupe de travailleurs) visant à traiter injustement, humilier, fragiliser ou menacer une personne. Cette persécution prend la forme suivante :

- Propagation de fausses rumeurs, diffamation d'une personne, médisances ou moqueries répétées à l'encontre d'une personne ou de son travail, exclusion lors d'activités d'équipe se déroulant pendant ou hors cadre professionnel, attributions de tâches absurdes ou sous-qualifiées pour son niveau, intimidations, insultes ou menaces répétées.

HARCÈLEMENT SEXUEL

On entend par harcèlement sexuel un comportement inadapté visant à imposer à une personne des propos ou des gestes à connotation sexuelle ou sexiste. Il s'agit d'une forme grave de discrimination fondée sur l'appartenance de genre. Ces agissements se manifestent de la manière suivante :

- Allusions sexuelles ou désobligeantes sur le physique d'une personne, brimades ou plaisanteries sur l'orientation sexuelle, invitations insistantes ou promesses d'avantages en contrepartie de faveurs sexuelles, attouchements, contraintes, viols, diffusion d'images pornographiques.

VIOLENCE

Comprend toutes les violences d'ordre physique ou verbale. Ces agissements sont les suivants :

- Impolitesse, manque de respect, gestes ou propos violents dans l'intention de faire du mal ou de blesser quelqu'un, actes hostiles dans l'intention de faire du tort à autrui

Instances de signalement

Si vous êtes la cible ou témoin d'une atteinte à l'intégrité personnelle, vous pouvez contacter

- Votre responsable hiérarchique ou plus haut
- Votre HRBP (resp. RH)
- La responsable Compliance
+41 58 574 53 50
- L'infirmière d'entreprise
+41 58 574 51 44
- Plateforme de signalement M-Concern (Groupe Migros)
- La personne de confiance du cabinet Esprit d'entente
- MOVIS

Principes appliqués pour chaque cas de signalement

- Offrir un espace de parole ouvert et dénué de tout jugement, à l'égard de tous les protagonistes, dans le respect du principe de confidentialité.
- Respecter strictement le droit d'être entendu avant toute décision.
- Faire preuve de proportionnalité, de célérité, de transparence et documenter systématiquement les faits et les entretiens.
- Limiter au strict nécessaire le cercle de personnes à informer.
- S'abstenir de toutes représailles à l'encontre de la personne concernée, du témoin ou de la personne qui signale de bonne foi.

Pour plus d'informations, consultez l'annexe 2 du règlement du personnel de Migros Genève.

Pour toutes questions, vous pouvez vous adresser à la personne de confiance de l'entreprise, la responsable Compliance.

Cette personne est liée par la confidentialité.

L. Krattiger
Directrice Humain & Culture

