

# Charte pour l'égalité au sein de Pro Natura Vaud

## Préambule

Cette charte porte sur le *principe d'égalité* et de respect de la *dignité humaine*. Elle traduit la volonté de Pro Natura Vaud (PNVD) de lutter contre les stéréotypes et préjugés, d'aider celles et ceux qui pourraient en souffrir, de prévenir les comportements, les actes, les paroles et les écrits dévalorisants, déplacés, voire dangereux. Elle vise aussi à favoriser l'égalité des chances. Ce document ne remplace en aucun cas le règlement du personnel de Pro Natura, mais doit être considéré comme un complément spécifique au fonctionnement de la section vaudoise. Il est également un complément aux statuts de l'association. Cette charte est le résultat de discussions qui ont rassemblé un groupe de travail associant des membres bénévoles ainsi que des employé·e·s de PNVD et s'adresse à l'ensemble de ces personnes.

## Principes

### Inclusivité

Chaque individu doit être considéré avec ce qu'il a de singulier ou de différent, comme une valeur ajoutée pour la performance de l'association. Dans l'ensemble de ses activités et communications, PNVD doit veiller à une représentation non stéréotypée et équilibrée des genres et porter une attention spécifique à leur diversité.

### Coopération

Le travail collaboratif entre genres et générations doit être facilité. Les connaissances et les savoir-faire doivent être partagés et diffusés au mieux.

### Transparence

Les informations doivent être accessibles pour tout·e·s, tout en respectant la confidentialité quand elle est nécessaire. La rétention d'informations n'est pas tolérée, particulièrement lorsqu'elles doivent être transmises à des organes décisionnels.

### Soutien

PNVD possède un *groupe égalité*, auquel à tout moment, une personne se sentant discriminée en raison de son genre, de son orientation sexuelle, de son origine, de son âge, de ses croyances religieuses, de ses origines, ..., peut faire appel pour obtenir du soutien (voir annexe).

### Egalité des chances

Chaque individu doit disposer des mêmes chances et opportunités de développement, indépendamment de ses origines ethniques, de son statut social, de son genre, de ses convictions religieuses ou d'un éventuel handicap. La parité, la représentativité et l'égalité doivent guider toute décision.

### Egalité salariale

Le principe constitutionnel de salaire égal pour un travail égal ainsi qu'une équité de traitement entre les genres doit être rendu effectif.

## Respect mutuel et écoute

Pour assurer le bon fonctionnement des comités, chacun.e adopte un comportement respectueux des autres afin que les séances se déroulent dans le meilleure sérénité possible. Chacun s'abstient de procéder à des attaques personnelles quelles qu'en soient les motifs.

## Mesures

Ces mesures constituent une liste non-exhaustive. De nouvelles mesures peuvent être mise en place après discussion entre employé-e-s et membres des comités.

PNVD s'engage à :

- Se donner les moyens nécessaires à l'application de cette charte.
- Faire la promotion de cette charte à tous les niveaux de PNVD: auprès des nouveaux et nouvelles employé-e-s, des membres des comités cantonal et régionaux et des bénévoles.
- Encourager le personnel et les membres des comités à participer à des actions de sensibilisation ou de formation à l'égalité des genres.
- Veiller au respect mutuel et à lutter contre les stéréotypes et toutes les discriminations.
- Communiquer de manière claire qui sont les personnes à contacter dans et hors établissement en cas de propos ou actes discriminatoires et/ou violents.
- Dénoncer les actes et propos discriminatoires auprès des instances compétentes, accompagner et soutenir les victimes et prendre toutes mesures et sanctions nécessaires auprès des auteur-e-s.
- Intégrer à tous les projets de PNVD la dimension de l'égalité de genres et promouvoir une représentation équitable des genres dans les divers groupes de travail et commissions.
- Veiller à ce que chacun.e puisse s'exprimer librement dans un contexte respectueux lors des réunions. Chaque personne est responsable de respecter un temps de parole équitable et de laisser les autres personnes s'exprimer.
- Annoncer et organiser les réunions en y incluant à chaque fois l'ensemble des personnes concernées, dans le respect de statuts de l'association.
- Orienter le recrutement de nouvelles personnes dans les comités régionaux et cantonal ainsi que dans les structures décisionnelles dans une optique de parité, de représentativité et d'égalité. A moyen terme, la parité dans les structures décisionnelles est aussi un objectif, mais ne doit pas être atteinte au prix d'une surcharge de travail pour les personnes en situation de minorité.
- Faire un état des lieux statistique en matière d'égalité des genres sur tous les aspects de la vie de PNVD (notamment dans les RH, les instances décisionnelles, etc) et en informer les membres via le rapport annuel. Une discussion de ces données devra être organisée annuellement.
- Nommer un groupe "égalité" (4 personnes), constitué d'employé-e-s et bénévoles de PNVD, chargé de la mise en œuvre de la charte. Définir sa mission et lui donner les moyens de mettre en œuvre la politique définie, notamment au moyen de formations.
- Favoriser la mixité à tous les niveaux d'emplois au sein des membres salariés de PNVD.
- Favoriser la représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans toutes les instances, à tous les niveaux, pour toutes les catégories et promouvoir la parité notamment dans les candidatures présentées au comité cantonal ainsi que dans les comités régionaux.
- Viser à ce qu'il ait en 2020 *ad minimum* une représentation d'un tiers de personnes de genre féminin dans les comités, et la parité en 2021, au moyen d'une campagne active de recrutement de nouveaux membres.
- Viser à respecter un principe d'alternance femmes-hommes dans la désignation des président-e-s de comités de recrutement et des comités cantonal, régionaux, ou spécifiques.

- Ne pas poser de questions concernant la vie privée lors d'entretien d'embauches.
- Assurer une égalité de traitement en tout temps et particulièrement lors des promotions, pour les employé·e·s à temps partiel et à temps plein.
- Être vigilant·e au respect de l'égalité salariale. En cas de manquements, l'association élabore une stratégie d'actions visant à réduire les écarts constatés.
- Informer le personnel concerné des droits et devoirs de chacun·e en matière de congés de maternité ou de paternité, de congé parental et des droits de travail à temps partiel.
- Faciliter le retour de congé maternité/paternité et l'accueil des enfants, sans distinction de genre du parent employé.

PNVD saisit l'opportunité de défendre l'un des enjeux les plus fondamentaux de notre époque et adopte cette charte en date du 16 décembre 2019.