

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 est un complément au(x) règlement(s) du personnel de Pro Natura, il est 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 savoirs-faire doivent être partagés et diffusés au mieux.

Transparence

Les informations doivent être accessibles pour tous et toutes, 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

A tout moment, une personne se sentant discriminée en raison de son genre, de son orientation sexuelle, de son âge, de ses croyances religieuses, de ses origines, ..., peut faire appel pour obtenir du soutien auprès de la personne responsable des RH au sein du Comité cantonal ([voir le lien sur notre site internet](#)) et/ou auprès de l'entreprise conseil mandatée par Pro Natura MOVIS Lausanne.

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.

Egalité salariale

Le principe constitutionnel de salaire égal pour un travail égal est rendu effectif.

Respect mutuel et écoute

Pour assurer le bon fonctionnement des séances, chacun.e adopte un comportement respectueux des autres afin qu'elles se déroulent avec sérénité. Chacun.e s'abstient de procéder à des attaques personnelles quels qu'en soient les motifs.

Mesures

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

PNVD s'engage à :

1. Se donner les moyens nécessaires à l'application de cette charte.
2. Faire la promotion de cette charte à tous les niveaux de PNVD : auprès des employé.e.s, des membres des comités cantonal et régionaux et des bénévoles.
3. Encourager le personnel et les membres des comités à participer à des formations de sensibilisation à l'égalité des genres.
4. Communiquer de manière claire qui sont les personnes à contacter dans et hors établissement en cas de propos ou actes discriminatoires et/ou violents.
5. Accompagner et soutenir les victimes et prendre toutes mesures et sanctions nécessaires auprès des auteur·e·s.
6. Veiller au respect mutuel et à lutter contre les stéréotypes et toutes les discriminations.
7. Orienter et favoriser le recrutement de nouvelles personnes dans toutes les instances (bénévoles et salarié.e.s) dans une optique de parité, de représentativité et d'égalité.
8. Dans la mesure du possible, intégrer à tous les projets de PNVD la dimension de l'égalité de genres et en promouvoir une représentation équitable dans les divers groupes de travail et commissions. La parité ne doit pas être atteinte au prix d'une surcharge de travail pour les personnes en situation de minorité.
9. Annoncer et organiser les réunions en y incluant à chaque fois l'ensemble des personnes concernées, dans le respect des statuts de l'association.
10. Veiller à ce que chacun.e puisse s'exprimer librement dans un contexte respectueux lors des réunions. Chaque personne est attentive à respecter le besoin des autres de s'exprimer.
11. 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.

12. Nommer un groupe “égalité” constitué de deux salarié.e.s et de deux bénévoles de PNVD, avec mission d’observer l’application des mesures, d’établir un état des lieux statistique en matière d’égalité sur tous les aspects de la vie de PNVD (notamment dans les RH et les instances décisionnelles), de rédiger un rapport annuel et de promouvoir la formation continue sur la sensibilisation à l’égalité des genres. Le rapport est adressé au Comité Cantonal et aux Comités Régionaux par l’intermédiaire des vice.président.e.s, ainsi qu’aux collaboratrices et collaborateurs.
13. Être vigilante au respect de l’égalité salariale dans le principe du « travail égal = salaire égal ». En cas de manquements, l’association élabore une stratégie d’actions visant à éliminer les écarts constatés.
14. 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.
15. Ne pas poser de questions concernant la vie privée lors d’entretien d’embauches.
16. Informer le personnel concerné des droits et devoirs de chacun.e en matière de congé parental et des droits de travail à temps partiel.
17. Faciliter le retour de congé parental 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.

Elle est revue et adoptée avec adaptation par le Comité Cantonal le 3 octobre 2022