

Charte de la diversité et de l'inclusion



1. Objectif

La charte sert de guide et de déclaration d'engagement à œuvrer activement en faveur de la diversité et d'une culture d'entreprise inclusive. Elle définit des principes et des valeurs fondamentaux pour créer un environnement inclusif qui est équitable pour tous les collaborateurs et collaboratrices et exploite les avantages d'un personnel divers. La charte de la diversité et de l'inclusion se base sur notre règlement du personnel.

2. Principe

PROMEA étant une organisation à but non lucratif, c'est la personne qui est au centre de notre activité et non pas le profit. Nous considérons la diversité et l'inclusion comme des facteurs clés de succès. C'est pourquoi nous promovons activement la diversité et créons des conditions qui lui sont favorables. Nous rejetons et sanctionnons la discrimination sous toutes ses formes.

3. Définition des notions de diversité et d'inclusion

Diversité est synonyme de « variété » : il y a entre les personnes de nombreuses différences visibles et invisibles, dont le sexe, l'origine, l'âge, la santé physique et mentale, l'orientation sexuelle, la religion, etc.

L'inclusion est « l'action d'inclure la diversité » : nous créons, par des mesures ciblées, des conditions qui incluent toutes les personnes. Nos rapports avec autrui sont équitables et respectueux ; tous les collaborateurs et collaboratrices ont les mêmes possibilités d'être eux-mêmes et de contribuer au succès de l'entreprise. Prenons l'exemple de la « fête de Noël PROMEA » pour illustrer la différence entre la diversité et l'inclusion :

Diversité : tous les collaborateurs et collaboratrices sont invités à la fête de Noël, indépendamment de leur fonction, de leur taux d'occupation, de leur religion, de leur sexe, de leur nationalité, de leur santé mentale et physique, de leur orientation sexuelle, etc.

Inclusion : la fête de Noël est conçue de manière à être aussi accessible aux personnes en situation de handicap ; le menu tient compte des intolérances et des allergies, tout comme des prescriptions alimentaires.

4. La diversité et l'inclusion comme piliers de notre culture

Pour nous, la diversité et l'inclusion sont une partie naturelle de notre culture. Le respect, l'appréciation et l'ouverture envers toutes les personnes sont une évidence pour nous, indépendamment de handicaps physiques et mentaux, du sexe, de l'origine, de l'orientation sexuelle et de la religion.

4.1 Égalité des chances indépendamment du sexe

PROMEA vit l'égalité des chances lors du recrutement, au quotidien, en ce qui concerne les promotions et la rémunération.

Mesures :

- Comparaison régulière des salaires par des auditeurs externes
- Langage épiciène dans la communication, même dans les offres d'emplois
- La préférence est donnée à l'identité sexuelle moins représentée en cas de candidatures équivalentes pour des fonctions dirigeantes

4.2 Âge

Nous employons des collaborateurs et collaboratrices à partir de l'âge de 15 ans jusqu'à parfois au-delà de l'âge de référence. Nous tenons compte de leurs situations et phases de vie différentes.

Mesures :

- Offres de stages pendant l'école ou les études
- Étant une entreprise formatrice, nous formons des jeunes au métier d'employée de commerce / d'employé de commerce
- Soutien de jeunes collaborateurs et collaboratrices qui ont un double cursus par des temps partiels
- Soutien dans le cadre de formations continues indépendamment de l'âge
- L'âge n'est pas un obstacle lors des recrutements ; nous engageons aussi des personnes âgées de plus de 60 ans si elles conviennent
- Personne n'est congédié en raison de son âge

4.3 Nationalités

Nos collaborateurs et collaboratrices sont originaires de différents pays et la Suisse a différentes langues nationales. Cette diversité contribue à notre enrichissement et favorise notre ouverture à d'autres cultures.

Mesures :

- Une communication claire fait partie intégrante de nos valeurs d'entreprise
- Soutien financier et aménagement du temps de travail pour des cours de français et d'italien

4.4 Personnes atteintes dans leur santé

La santé est primordiale et nous sommes ouverts aux personnes atteintes ou non dans leur santé. L'essentiel est que les exigences posées soient remplies et que la personne convienne à PROMEA.

Mesures :

- Nous allouons des ressources financières si un engagement est possible en adaptant le poste de travail ou le modèle de travail et nous tenons délibérément compte des handicaps
- Soutien proactif en cas de retour après une maladie ou un accident
- Nous tenons compte des handicaps lorsque nous planifions les événements

4.5 Statut social

Le statut social ne joue aucun rôle au travail.

Mesures :

- Tutoiement à tous les niveaux hiérarchiques, même envers les membres du comité de direction
- Le respect des lois, directives et processus est contraignant pour tous les collaborateurs et collaboratrices, indépendamment de l'échelon de fonction

4.6 Religion

Nous ne tolérons aucune discrimination envers les collaborateurs et collaboratrices sur base de leur appartenance à une religion déterminée. Nous attendons simultanément le respect des droits de l'homme et des lois. Nous encourageons un climat d'ouverture et interdisons la publicité religieuse.

Mesures :

- Prise en compte des jours fériés religieux lors de la planification des congés et des événements
- Prise en compte des préférences alimentaires lors des événements

4.7 Orientation sexuelle

Nous traitons tous les collaborateurs et collaboratrices de la même façon, indépendamment de leur orientation sexuelle, et garantissons un environnement où tout le monde peut travailler sans crainte.

Mesures :

- L'orientation sexuelle ne joue aucun rôle au niveau du recrutement, des promotions et des décisions salariales
- Toute discrimination fait l'objet d'une sanction systématique

5. Mise en œuvre

Cette charte a été adoptée par la direction et est contraignante pour les collaborateurs et collaboratrices de toutes les institutions PROMEA. Les cadres et les ressources humaines sont responsables de sa mise en œuvre. Toute violation peut être signalée au cadre responsable, aux RH ou de manière anonyme sur MOVIS (www.movis.ch).