



Principes pour l'égalité, la diversité et l'inclusion chez Pro Infirmis

Introduction

Les présents principes définissent l'approche de Pro Infirmis en matière de diversité, d'égalité et d'inclusion. Ils spécifient l'attitude éthique adoptée au sein de l'organisation vis-à-vis de ces questions.

Par ailleurs, ils visent à concrétiser les objectifs de Pro Infirmis, fixés notamment dans le règlement d'organisation, les principes de direction et les principes directeurs. Les conditions de travail inclusives sont décrites dans le règlement du personnel et le règlement de la rémunération, ainsi que dans la Directive relative à l'application des principes de diversité et d'inclusion des personnes en situation de handicap dans le domaine des RH.

Les présents principes sont assortis d'un plan d'action visant à promouvoir l'inclusion des collaboratrices et collaborateurs en situation de handicap. Ce plan d'action fixe des objectifs précis, prévoit les mesures à appliquer sur une période donnée et précise les responsabilités. La gestion de la diversité et de l'inclusion doit constamment évoluer et savoir s'adapter aux changements sociétaux.

Les priorités et les objectifs des présents principes et du plan d'action ne sont donc pas exhaustifs.

Ces principes pour l'égalité, la diversité et l'inclusion ont été approuvés par la direction le 19.12.2024.

Position de l'organisation

Pro Infirmis, en tant qu'organisation tournée vers l'avenir, reconnaît l'importance de la diversité de son personnel à tous les niveaux et d'un environnement de travail inclusif en accord avec la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées (CDPH).

Pro Infirmis offre un environnement de travail moderne et attrayant, qui renforce la cohésion et le sentiment d'appartenance. Elle permet à ses collaboratrices et collaborateurs d'être authentiques et de développer leur potentiel.

Pro Infirmis encourage l'égalité des chances, condition préalable à la diversité de son personnel. Elle élimine les barrières d'ordre culturel et structurel, ne tolère aucune discrimination consciente, et veille à prévenir les discriminations inconscientes.

Crédibilité de l'organisation

Pro Infirmis s'engage pour une société inclusive et déplore la mise en œuvre lente et insuffisante de la CDPH en Suisse. En plus de ses objectifs stratégiques sociaux et politiques, elle a, en tant qu'employeuse, la responsabilité de contribuer à la mise en œuvre de la CDPH.

La crédibilité de Pro Infirmis se mesure aussi aux actions qu'elle mène pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap en son sein. Il est essentiel qu'elle emploie un nombre significatif de personnes en situation de handicap, afin de montrer l'exemple.

La cohérence entre les valeurs de l'organisation et ses actions est non seulement cruciale pour renforcer sa légitimité, mais elle fait aussi de Pro Infirmis une employeuse plus attractive.

La diversité, une opportunité

La diversité des perspectives permet de développer une culture d'entreprise ouverte, créative et productive. Elle a un effet avéré sur le bien-être du personnel, la performance et la capacité d'innovation de l'organisation. Pro Infirmis valorise le potentiel de chaque collaboratrice ou collaborateur et reconnaît l'importance de promouvoir consciemment la diversité, en l'intégrant dans ses processus décisionnels.

Pour Pro Infirmis, qui s'engage pour les droits des personnes en situation de handicap, il est particulièrement important d'inclure ces personnes dans son personnel. Prendre en compte leur perspective à tous les niveaux et dans tous les processus permet de mieux comprendre les préoccupations de la clientèle, d'optimiser l'offre et d'améliorer les prestations.

Définitions

Pro Infirmis s'engage pour l'**égalité** de tous ses collaborateurs et collaboratrices. Elle entend par là l'égalité des droits et l'égalité des chances, indépendamment du sexe, de l'âge, de la religion, de l'origine sociale ou des capacités physiques, cognitives et psychiques.

Par **diversité**, Pro Infirmis entend l'hétérogénéité de son personnel – avec des origines, des personnalités et des capacités variées, sans attributions stéréotypées. Les collaboratrices et collaborateurs de Pro Infirmis ont différentes expériences et préoccupations.

Pro Infirmis adopte une approche globale pour promouvoir la diversité dans toutes ses facettes : capacités psychiques, cognitives et physiques, âge, sexe, genre, origine, langue, orientation sexuelle, religion, opinions politiques, éducation, parentalité, et situation et mode de vie.

L'**inclusion**, c'est vivre cette diversité. Cela veut dire que toutes les personnes employées par Pro Infirmis – quelles qu'elles soient – peuvent pleinement s'investir et s'épanouir dans leur travail, et participer aux activités de l'organisation sur un pied d'égalité et de manière autodéterminée. Pour ce faire, l'organisation met en place les conditions structurelles et sociales adéquates.

La diversité, c'est tout ce qui rend les personnes différentes les unes des autres. L'inclusion consiste à adopter et maintenir une attitude positive face à ces différences.

Priorités pour promouvoir l'inclusion

Travail sans obstacles

Pro Infirmis agit de manière proactive pour créer un environnement de travail sans obstacles. Elle définit des normes pour rendre les processus accessibles et établit des bonnes pratiques. Cela comprend notamment l'accessibilité des postes de travail, l'élimination des barrières dans les communications internes et externes et dans les processus de recrutement, et l'accessibilité numérique. Pro Infirmis crée les conditions nécessaires pour que tous les participants et participantes aux réunions et aux séances des différents organes puissent y prendre une part active.

Participation et inclusion comme principes de travail

Tous les concepts, projets et mesures élaborés par Pro Infirmis – qu'ils soient à usage interne ou externe – doivent se conformer aux principes d'égalité et d'inclusion pour les personnes en situation de handicap. Ils doivent avoir à la fois une société inclusive comme objectif général et, dans la mesure du possible, suivre une démarche participative dans la pratique.

Protection de l'intégrité personnelle

Pro Infirmis favorise une culture d'entreprise empreinte de respect, qui protège l'intégrité personnelle des collaboratrices et collaborateurs. Cela repose sur la mise en place de processus et la désignation de personnes à contacter en cas de discrimination ou de harcèlement sexuel ou moral.

Des formations et d'autres mesures de sensibilisation et de prévention sont mises en place pour développer une culture d'entreprise inclusive et empreinte de respect. Si des violations de l'intégrité se produisent malgré les mesures de prévention, des actions appropriées sont entreprises en concertation avec les personnes concernées.

La procédure à suivre en cas de discrimination ou de harcèlement sexuel ou moral est expliquée dans la Directive pour la protection de l'intégrité personnelle.

Culture d'entreprise inclusive

Pour développer une culture d'entreprise valorisante et inclusive, il faut comprendre les différentes réalités vécues par les collaboratrices et collaborateurs de Pro Infirmis. C'est cette compréhension qui permet d'établir un dialogue sur un pied d'égalité, favorisant des interactions respectueuses et ouvertes.

La culture d'entreprise inclusive de Pro Infirmis favorise l'égalité des chances, la diversité des perspectives et le sentiment d'appartenance. Elle encourage l'authenticité et veille à ce que chacun-e puisse trouver sa place. Différentes offres visent à cultiver des relations ouvertes et une collaboration non discriminatoire, et à renforcer l'estime de soi et les compétences du personnel face à la diversité des réalités de vie.

Suivi

Pro Infirmis évalue les effets des mesures de promotion de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, au moyen de chiffres-clés et de sondages auprès du personnel. Il est essentiel d'établir l'efficacité d'une mesure pour déterminer s'il faut continuer à l'appliquer et à la renforcer à long terme.