



CHARTRE INTERNE DE RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE



DEPARTEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Contexte

De par son mandat et ses activités à l'international et en France, le Gret soutient des processus de développement durable auprès d'une pluralité d'acteurs locaux et internationaux. Il s'inscrit dans le cadre des grands accords internationaux de référence de 2015 : l'Accord d'Addis Abeba sur le financement du développement, l'Agenda 2030 et ses Objectifs de développement durable, l'Accord de Paris sur le changement climatique, dans lesquels la communauté internationale et l'ensemble des acteurs, dans un mouvement mondial, ont pris de vastes engagements pour des objectifs ambitieux de réduction de la pauvreté et des inégalités, de lutte contre le changement climatique et de préservation de la biodiversité, et d'atteinte de prospérité pour tous. Le Gret se réfère aussi aux principaux acquis en matière de droits humains et sociétaux.

L'engagement de responsabilité sociale et environnementale est donc intrinsèque au Gret.

Néanmoins, sous l'impulsion des salariés et des membres du Gret, il nous a semblé important de nous assurer que nos pratiques internes étaient en adéquation avec nos valeurs et nos principes et de les formaliser, suite à une phase de diagnostic et de manière inclusive, sous la forme d'une charte précisant nos engagements en matière de responsabilité sociale et environnementale. Cette charte vient en complément de la [charte d'engagement du Gret](#).

Trois grands objectifs

- Établir une gouvernance participative et internationale ;
- Veiller au bien-être au travail, à l'égalité, à la diversité et à l'inclusion ;
- Participer à la transition écologique, au Nord et au Sud.

Cette charte a été validée par l'AG du Gret et est signée par l'équipe dirigeante de l'association (les membres du COS et les représentant.e.s).

La charte est affichée, partagée et peut être invoquée par chaque collaborateur.trice de l'association.

14 Engagements

Le Gret, conscient de sa responsabilité dans chacun des trois piliers du développement durable, déploie sa politique autour de 14 engagements pour les années à venir.

Gouvernance

Le Gret estime que sa gestion doit être rigoureusement responsable, éthique et transparente et considère, par ailleurs, que l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs repose sur la communication transversale, ainsi que sur la participation collective.

1. Mandat associatif porté par des valeurs

Le Gret se mobilise pour soutenir des processus de développement durable reposant sur des principes de justice sociale, d'équité, de promotion économique et de respect de l'environnement.

Le Gret s'engage à :

- Améliorer les conditions de vie des populations et réduire les inégalités, à chaque niveau de la société.
- Mettre son savoir-faire au service du renforcement de la légitimité et de la compétence des acteurs locaux du développement.
- Maintenir un dialogue critique permanent avec ses bailleurs de fonds

2. Gouvernance participative et internationale

Le Gret croit en l'intelligence collective : le dialogue interculturel, la participation de tous.tes ses collaborateur.trice.s, quelle que soit leur origine ou leur fonction, à la gouvernance du Gret sont des éléments indispensables à l'accomplissement de notre mandat et à l'épanouissement de nos équipes.

Le Gret s'engage à :

- Renforcer l'implication active de l'ensemble de ses collaborateurs dans la prise de décision, la mise en œuvre et l'évaluation des orientations stratégiques.
- Favoriser l'adhésion des collaborateurs.trices à l'association Gret et à assurer leur implication effective dans les instances de gouvernance associative.

3. Éthique et transparence de sa gestion

Véritables principes de sa gestion, l'éthique et la transparence sont des mécanismes essentiels pour préserver la confiance de ses collaborateur.trice.s, partenaires et bailleurs.

C'est ainsi que le Gret s'est doté d'un code de conduite, et s'engage à :

- Afficher une transparence totale sur la gestion financière des fonds reçus.
- Mettre en place des mécanismes de remontée et de gestion de la fraude.
- Privilégier les collaborations avec des banques éthiques qui œuvrent pour le bien commun et assurent le droit au crédit à travers une activité bancaire consistant à récolter des fonds et à les réaffecter sous forme de crédits, à des projets sociaux et environnementaux.
- Veiller à choisir ses bailleurs privés, à travers un processus d'approbation, l'analyse des pratiques et de la politique RSE du partenaire, son adhésion à des cadres de référence ou des normes de qualité, et sur la conformité du partenariat avec la mission sociale et les principes d'intervention du Gret.

4. Priorité à la sécurité des personnes

Le Gret considère que la sécurité des personnes est une priorité absolue qui passe avant toute considération économique ou programmatique. Bien qu'il n'existe pas de risque zéro et que par essence ses métiers peuvent impliquer, de par la nécessaire proximité avec les populations qu'il soutient, un certain nombre de risques, le Gret s'assure que ceux-ci restent à un niveau acceptable au regard de son activité.

Le Gret s'engage à :

- Tout mettre en œuvre, aussi bien pour ses équipes que pour ses partenaires et les populations locales, afin de limiter ces risques et réduire l'impact potentiel d'un incident. Pour cela, le Gret

s'appuie notamment sur des processus de gestion de la sécurité et de crises au siège et dans ses pays d'intervention.

Social/sociétal

Le Gret s'attache à promouvoir le bien-être au travail, à développer les compétences, à favoriser la diversité et l'insertion de tous. Il promeut l'égalité des chances quelles que soient l'origine sociale et géographique, l'appartenance ethnique, religieuse, le genre, les orientations sexuelles et l'état de santé des personnes.

5. Implication dans la vie locale

Le Gret se positionne comme un acteur de la vie locale et participe aux dynamiques territoriales. Il prend part, dans la mesure du possible, aux consultations territoriales et à la mise en œuvre de projets, en mobilisant l'expertise de l'organisation et de ses membres.

Le Gret s'engage à :

- Se tenir informé des initiatives locales, publiques, citoyennes ou associatives.
- Diffuser les initiatives pertinentes en interne et à ses réseaux.
- Inciter et faciliter la participation des membres et /ou salarié.e.s du Gret.
- Mettre en place des consultations inclusives dans ses projets de développement territorial.

6. Conditions d'emploi transparentes, inclusives et respectueuses

Le Gret a défini les principes qui régissent sa politique de ressources humaines que ce soit au siège ou dans nos pays d'intervention et qui traduisent l'exigence absolue du Gret d'être un employeur responsable.

Ainsi, le Gret s'engage à :

- Assurer la transparence, l'équité et l'absence de toute discrimination dans la mise en œuvre de sa politique de ressources humaines.
- Favoriser des conditions de travail respectueuses des personnes.
- Prendre en compte l'expression des salarié.e.s et favoriser le dialogue social.

7. Inclusion des personnes en situation de handicap

La diversité et l'accès de tou.te.s à l'emploi constituent une des valeurs fondamentales du Gret.

Le Gret s'engage à :

- Mener une politique en faveur de l'intégration au Gret des personnes en situation de handicap.
- Sensibiliser/former l'ensemble du personnel à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.
- Accompagner les personnes en situation de handicap dans l'aménagement de leur poste afin de tout mettre en œuvre pour maintenir leur emploi.

8. Prévention contre les violences sexistes et sexuelles

Le Gret applique une politique de tolérance zéro vis-à-vis des actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

Le Gret s'engage à :

- Traiter chaque personne avec dignité et respect et à combattre toute forme de discrimination, de harcèlement, d'intimidation ou d'exploitation.
- Définir et mettre en œuvre une politique de prévention contre les violences sexistes et sexuelles.
- Promouvoir cette politique de prévention auprès de ses équipes et de ses partenaires.
- Mettre en place des mécanismes d'alerte et de traitement d'éventuelles dérives.

9. Intégration de la dimension de genre

À travers l'égalité de genre, concept essentiel au respect de la dignité des êtres humains, le Gret promeut l'accès de toutes et tous aux mêmes droits et aux mêmes opportunités de choisir sa vie comme chacun.e l'entend, de bénéficier du développement et d'y contribuer.

Le Gret s'engage à :

- Viser la parité dans les espaces de gouvernance et la constitution des équipes.
- Prendre en compte le genre dans ses projets.
- Sensibiliser l'ensemble de ses collaborateur.trice.s et ses partenaires sur la lutte contre les stéréotypes liés au genre.

10. Renforcement des capacités des équipes

Le Gret vise à garantir un équilibre entre l'épanouissement de chacun et le bon fonctionnement collectif. Pour cela, il s'est doté d'une charte de management et s'engage à :

- Accompagner le développement professionnel de chacun.e en favorisant la mutualisation des connaissances intergénérationnelles et interculturelles et la formation tout au long de la vie.

11. Prévention des risques psychosociaux

Le bien-être et la santé mentale de ses collaborateur.trice.s sont des priorités pour le Gret. Il met tout en œuvre pour prévenir les risques psychosociaux de ses collaborateur.trice.s.

Le Gret s'engage à :

- Déployer et évaluer un plan annuel de prévention des risques psychosociaux.
- Prendre en charge les victimes et établir des bilans.

Environnemental/transition écologique

Ayant à cœur de co-construire un mode de développement respectueux de l'environnement, le Gret s'attache à accompagner une transition écologique et climatique juste, à l'échelle des communautés qu'il accompagne et dans l'exemplarité de ses pratiques.

La mise en œuvre de la transition écologique au Gret vise ainsi à accélérer sa contribution à la lutte contre le changement climatique (atténuation des émissions et adaptation aux conséquences) et la dégradation de l'environnement (préservation de la biodiversité, gestion des ressources naturelles, des sols et des milieux aquatiques, ...), en France et dans ses pays d'intervention.

12. Le Gret et le Climat

Le Gret souhaite répondre aux enjeux du changement climatique dans ses pays d'intervention, sur la base d'une approche intégrée, prenant en compte les spécificités de chaque contexte d'intervention. Pour cela, le Gret s'engage à :

- Mener des projets « Climat » structurants d'atténuation ou d'adaptation par la mobilisation, le renforcement et la diversification de son expertise et celle de ses partenaires et la création d'outils de référence sur cette thématique.
- Mener des actions concertées de formation, de capitalisation et de plaidoyer, au sein de différents réseaux.

13. Transition écologique des projets du Gret

Le Gret ambitionne d'atténuer les impacts environnementaux et climatiques néfastes de ses projets et d'optimiser leurs impacts positifs. Pour cela, il s'engage à :

- S'assurer que ses projets sont cohérents avec les valeurs écologiques et climatiques du Gret.
- Promouvoir la mise en place d'objectifs et de composantes dédiées à la transition écologique dans tous ses projets.
- Prendre en compte les impacts environnementaux et climatiques dans l'évaluation de ses projets.

14. Transition écologique de l'organisation Gret

Le Gret souhaite éviter et réduire ses impacts négatifs sur l'environnement et le climat par l'application de bonnes pratiques écologiques (réduction des vols, des déchets, de la consommation énergétique, etc.). Ainsi, le Gret s'engage à :

- Pérenniser un groupe de travail dédié à la conduite de la transition écologique, chargé notamment de mener des actions de sensibilisation et de formation, d'animer un réseau de référents, et de capitaliser et évaluer les actions menées...
- Réduire ses émissions de gaz à effet de serre (GES), à l'échelle de l'organisation.

Suivi et évaluation

Cette politique RSE fait l'objet d'une évaluation annuelle qui est présentée au Conseil d'administration et dont les principaux résultats sont publiés sur le site Web du Gret.

Pour cela, le Gret se dote de plusieurs outils et indicateurs de suivi et notamment :

- **Gouvernance :**
 - Nombre d'adhérents à l'association à l'international, nombre de participants à l'AG.
 - Nombre d'expressions libres au COS.
 - Nombre d'incidents sécurité gérés, nombre d'incidents ayant eu un impact direct matériel ou corporel pour le Gret.

- **Social/sociétale :**
 - Nombre de participations du Gret à des initiatives locales.
 - Enquête annuelle sur la qualité de vie au travail.
 - Indicateurs RH globaux et par catégorie (F/H, cadre/non cadre, situation de handicap...) : turnover, taux d'absentéisme, durée des arrêts de travail,...
 - % de personne en situation de handicap au sein des effectifs, turnover des personnes en situation de handicap.
 - % F/H dans les effectifs, % F/H aux postes de management et dans la gouvernance du Gret, égalité salariale F/H, index d'égalité H/F.
 - Nombre de signalements de cas de violences sexistes et sexuelles, nombre de signalements traités.
 - Nombre de projets intégrant la dimension genre.

- **Environnemental/transition écologique**
 - Nombre de projets / expertises « climat », budget.
 - Nombre de personnes formées au « climat ».
 - Nombre d'actions de capitalisation, de sensibilisation, formation et de plaidoyer menées.
 - Nombre de réseaux auxquels le Gret participe activement.
 - % de projets « cohérents » avec les valeurs climatiques et écologiques du Gret (à partir du sondage à renouveler tous les 2 ans).
 - Nombre de projets sectoriels intégrant un objectif ou une composante transition écologique.
 - Bilan carbone.
 - Évaluation de l'application des bonnes pratiques.

Annexe : Textes de référence (Statuts, chartes, politiques, engagements,...)

- Statuts du Gret et règlement associatif
- Charte d'engagement
- Principes RH
- Code de conduite
- Politique de prévention des violences sexistes et sexuelles
- Politique d'inclusion des personnes en situation de handicap
- Engagements genre du Gret
- Charte de partenariat avec les entreprises et les acteurs du mécénat
- Politique de sécurité du Gret
- Charte de management