

PRINCIPES D'ÉQUITÉ, D'ÉGALITÉ ET DE DROITS AU SEIN DU PERSONNEL RANGER



INTERNATIONAL
**RANGER
FEDERATION**



INTRODUCTION

Les Rangers¹ jouent un rôle essentiel dans la protection du patrimoine culturel, des ressources naturelles et des écosystèmes, contribuant ainsi à la réalisation des objectifs de développement durable (ODD) et à l'atténuation des effets du changement climatique. Il est essentiel d'investir dans les rangers et de les soutenir pour maintenir un effectif de rangers professionnel et diversifié, indépendamment du genre, de l'appartenance ethnique ou du milieu social.

L'équité et l'égalité sont des objectifs fondamentaux énoncés dans l'action URSA et la déclaration de Chitwan. Ces objectifs prônent l'égalité des chances, des conditions de travail équitables et la protection des droits de l'homme et des droits du travail pour tous les rangers. Les rangers peuvent apporter des changements positifs et façonner l'avenir de leur profession en identifiant les obstacles et en élaborant des stratégies efficaces pour les surmonter. L'établissement de principes, de lignes directrices et de pratiques qui respectent l'équité, l'égalité et les droits, en soutenant la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances, peut créer une profession florissante et respectée.

Les peuples autochtones et les communautés locales constituent une part importante de la profession de ranger et jouent un rôle essentiel dans les efforts de conservation à l'échelle mondiale. Ces groupes ont développé des systèmes de surveillance, de protection et de résolution des problèmes distincts, indépendants des institutions officielles. En leur apportant une reconnaissance et un soutien équitables, nous pouvons garantir la gestion durable des zones critiques et faciliter la prospérité des communautés autochtones et des groupes locaux.

Des mesures transformatrices sont nécessaires pour rectifier les inégalités et les pratiques discriminatoires existantes dans le secteur des gardes forestiers. Les groupes sous-représentés se heurtent souvent à des obstacles à l'avancement professionnel, ce qui se traduit par une ségrégation du personnel et une mobilité ascendante limitée. Les dirigeants des gardes forestiers doivent donner la priorité à l'équité, à l'égalité et aux droits afin de cultiver une culture d'entreprise inclusive. La mise en œuvre de ces principes permet de créer des environnements de travail équitables et diversifiés, d'améliorer la réputation, d'atténuer les conséquences juridiques et de favoriser une image publique positive.

¹ Définition d'un Ranger : Il existe un large éventail de titres de travail utilisés dans le monde, qui correspondent tous à la définition du terme « Ranger ». Un certain nombre de titres supplémentaires ont été identifiés. Dans le cadre de ce document, le terme ranger sera utilisé pour désigner l'un des titres de travail pertinents. Pour plus d'informations sur la définition et les titres supplémentaires, consultez le [Code de conduite des Rangers de l'IRF](#)

L'intégration d'un cadre d'équité, d'égalité et de droits d'ici 2025 est essentielle pour que le secteur des Rangers atteigne ses objectifs et contribue aux SDG. Les perspectives des gardes forestiers sur les défis et les opportunités liés à l'équité, l'égalité et les droits au sein de leur personnel sont cruciales pour élaborer des principes, des lignes directrices et des initiatives qui offrent l'égalité des chances et la reconnaissance à tous les gardes forestiers, quel que soit leur milieu.

Le Cadre mondial pour la biodiversité (CMB) récemment adopté à Kunming et à Montréal fixe un objectif "30x30" ambitieux (cible 3) consistant à conserver et à gérer efficacement au moins 30 % des terres, des eaux intérieures et des habitats côtiers et océaniques de la planète, un objectif qui nécessite une main-d'œuvre compétente. Avec les rangers au premier plan, les piliers du projet de stratégie de l'IRF, notamment l'avancement et le professionnalisme des rangers, les réseaux et l'apprentissage des rangers, ainsi que la durabilité et la capacité organisationnelles, garantissent des normes essentielles pour la suffisance, la diversité et la reconnaissance de la profession. Envisageant un monde où les rangers sont reconnus, appréciés, respectés et soutenus en tant que gardiens essentiels du patrimoine naturel et culturel de notre planète, la Fédération internationale des rangers (IRF) vise à concrétiser cette vision d'ici à 2030. Cet engagement à favoriser la reconnaissance mondiale des rangers en tant que gardiens clés des héritages naturels et culturels de notre planète souligne le dévouement de l'IRF à développer, faire progresser, promouvoir et défendre la profession de ranger au niveau mondial dans son rôle essentiel de conservation de nos ressources naturelles et culturelles.

BUT

L'intégration des principes d'équité, d'égalité et de droits dans le personnel des rangers crée un environnement de travail équitable, inclusif et diversifié qui offre à tous les rangers des chances égales, un traitement équitable et une reconnaissance. Elle vise à réduire la discrimination, à protéger les droits de l'homme et les droits du travail, à promouvoir la diversité et l'intégration, et à favoriser une culture organisationnelle positive. Les rangers peuvent s'épanouir en donnant la priorité à ces principes, ce qui se traduit par des pratiques de conservation plus efficaces et des résultats durables. La promotion de l'équité, de l'égalité et des droits au sein d'une organisation implique la création d'un environnement inclusif et juste où tous les rangers ont les mêmes opportunités et le même accès aux ressources. En outre, ces principes ne se limitent pas au personnel des gardes forestiers ; ils s'appliquent à TOUS les individus occupant des postes de gestion et de direction au sein de toutes les organisations de conservation et de toutes les aires protégées. Ces principes garantissent l'intégration holistique de l'équité, de l'égalité et des droits à tous les niveaux d'engagement et de responsabilité, quelles que soient les origines ou les caractéristiques des individus.

PRINCIPLES

1. PROMOTION DE L'ÉQUITÉ, DE L'ÉGALITÉ ET DES DROITS :

- a. **Non-discrimination** : Il est garanti qu'aucun ranger n'est soumis à un traitement injuste ou à une discrimination fondée sur la race, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la religion ou d'autres caractéristiques protégées².
- b. **Égalité des chances** : L'égalité d'accès à l'emploi, à la formation, à l'avancement et aux opportunités de développement personnel est assurée.

² [Protected characteristics | EHRC \(equalityhumanrights.com\)](https://www.equalityhumanrights.com/en/protected-characteristics)

- c. **Politiques et pratiques équitables** : Des politiques, des procédures et des pratiques favorisant l'équité et l'égalité sont établies et mises en œuvre, en veillant à une application cohérente. Ces pratiques sont impartiales, transparentes et équitables pour tous. Les décisions relatives à l'embauche, aux promotions et à la rémunération sont fondées sur le mérite.
- d. **Culture d'intégration** : Une culture inclusive et respectueuse est encouragée, où la diversité est valorisée et où les rangers de différentes origines se sentent les bienvenus, écoutés et habilités à apporter leurs points de vue uniques.

2. SOUTIEN A DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI PROMEUVENT L'ÉQUITÉ, L'ÉGALITÉ ET LES DROITS :

- a. **Vision et objectifs** : La direction s'engage en faveur de l'équité, de l'égalité et des droits en définissant une vision, des objectifs et des valeurs clairs qui favorisent l'équité et l'inclusion.
- b. **Environnement sûr et inclusif** : Un environnement de travail sûr et sain, conforme ou supérieur aux normes du secteur, sera mis en place - un environnement physique inclusif et non discriminatoire qui protège les droits des gardes forestiers. Les protocoles de sécurité, la formation et les ressources pour soutenir la sécurité des rangers sont prioritaires grâce à des mesures de sécurité appropriées, telles que l'équipement de protection, la formation aux premiers secours et l'équipement de communication, afin de réduire le risque de blessure ou de décès.
- c. **Communication transparente** : Des canaux de communication ouverts et transparents sont favorisés, encourageant le dialogue, le retour d'information et la collaboration, et permettant aux gardes forestiers d'exprimer librement leurs préoccupations.
- d. **Rémunération et promotion équitables** : La transparence et l'équité des politiques de rémunération et des avantages sociaux sont assurées en les révisant régulièrement, en identifiant et en corrigeant les éventuelles disparités salariales fondées sur le genre, la race ou d'autres facteurs. Des processus de promotion transparents sont mis en œuvre, offrant à tous les gardes forestiers qualifiés des chances égales de progresser dans leur carrière. Cela inclut des critères clairement définis et des procédures de sélection équitables.
- e. **Plainte** : Une politique de réclamation confidentielle et des procédures de dénonciation des fautes professionnelles et de protection des dénonciateurs sont établies et mises en œuvre. Une attitude de tolérance zéro à l'égard des brimades, du harcèlement et de la discrimination et la soumission des contrevenants à des procédures disciplinaires sont encouragées.
- f. **Adaptation et accessibilité** : Des mesures sont mises en œuvre pour répondre aux divers besoins des gardes forestiers, y compris des ajustements raisonnables pour les personnes handicapées, l'accessibilité des installations et la prise en compte des besoins des familles.
- g. **Évaluations basées sur les performances** : Les évaluations des performances sont basées sur des critères objectifs afin de garantir une évaluation juste et impartiale des contributions et des réalisations des gardes forestiers.
- h. **Reconnaissance de la diversité des contributions** : Les diverses contributions des gardes forestiers issus de milieux différents sont célébrées et reconnues, ce qui garantit que les réalisations de tous les individus sont appréciées et reconnues.
- i. **Amélioration des conditions de travail** : Des équipements, des installations et des infrastructures adéquats et sûrs amélioreront les performances et l'efficacité.

L'amélioration des soins de santé et des services essentiels garantira que les gardes forestiers conservent leur santé physique et mentale, ce qui leur permettra de s'acquitter de leurs tâches essentielles.

3. COLLABORATION POUR RENFORCER L'ÉQUITÉ, L'ÉGALITÉ ET LES DROITS :

- a. **Unité** : Le renforcement de la collaboration entre les parties prenantes, les organisations de conservation, les ONG, les gardes forestiers communautaires, les gardes forestiers autochtones, les communautés locales, etc. est essentiel pour tirer parti de la diversité des perspectives et de l'expertise. Cela permet de s'assurer que leurs besoins et leurs points de vue sont pris en compte et que le personnel des gardes forestiers représente les communautés qu'ils servent.
- b. **Participation des employés** : Les Rangers sont encouragés à participer activement à des initiatives, des comités ou des groupes de ressources axés sur l'équité, l'égalité et les droits. Cela leur permet de faire entendre leur voix et contribue à développer des pratiques inclusives.
- c. **Partager les bonnes pratiques** : Les plateformes existantes (par exemple l'application Ranger) sont utilisées pour partager les meilleures pratiques et les réussites en matière d'équité, d'égalité et de droits, tant en interne qu'en externe, afin d'inspirer et d'informer les autres.

4. MISE EN ŒUVRE DE PROGRAMMES DE FORMATION ET D'INITIATIVES EN MATIÈRE D'ÉDUCATION.

- a. **Formation complète pour tous** : conformément à nos principes fondamentaux d'équité, d'égalité et de droits, une formation complète sur la diversité est dispensée aux gardes forestiers, ainsi qu'à ceux qui occupent des fonctions de gestion et de direction. Cette formation porte sur divers sujets, notamment la diversité, l'inclusion, les préjugés inconscients, la sensibilité culturelle, les différences culturelles, les compétences culturelles, la communication respectueuse, la lutte contre la discrimination et le harcèlement. Adaptée pour répondre aux besoins divers de nos rangs, cette formation s'efforce de sensibiliser, de remettre en question les stéréotypes, de favoriser l'inclusion, de donner aux gardes forestiers les moyens de faire face aux comportements inappropriés et de favoriser un environnement de travail sûr et respectueux.
- b. **Équité, Égalité, et Formation Culturelle**: La formation des cadres et des dirigeants actuels leur permettra d'acquérir les compétences requises en matière d'équité, d'égalité, de droits et de compétences culturelles. Ces initiatives de formation ciblées permettront aux dirigeants de constituer des équipes inclusives, de gérer habilement la diversité des talents et d'atténuer les préjugés dans leurs processus de prise de décision.
- c. **Droits et obligations légales**: Les Rangers connaissent leurs droits, leurs obligations et les protections juridiques dont ils bénéficient en vertu de la législation anti-discrimination et du droit du travail. Cela inclut des informations sur les procédures de dénonciation, les ressources disponibles et les conséquences d'une violation des droits et des politiques.
- d. **Initiatives de mentorat**: Des programmes de mentorat et des réseaux formels et informels sont mis en place en partenariat avec des réseaux de rangers externes. Cela permet d'offrir un soutien et des conseils supplémentaires en dehors de l'environnement de travail immédiat, d'élargir les réseaux et d'offrir des perspectives et des opportunités diverses.

- e. **Formation au Leadership Stratégique pour les Communautés Insuffisamment Représentées:** Investir dans des formations spécialisées pour les communautés peu représentées permet de cultiver un vivier de talents diversifiés, offrant aux organisations un avantage concurrentiel et démontrant un engagement fort en faveur de la diversité et de l'inclusion. Cette initiative renforce l'implication et la longévité du personnel insuffisamment représenté et garantit l'équité en offrant un accès égal à la formation, aux ressources et aux opportunités de mentorat. Ces programmes de formation s'attaqueront aux inégalités systémiques en éliminant méthodiquement les barrières et en promouvant l'équité, ce qui favorisera la transition vers une classe dirigeante plus inclusive.

CONCLUSION

En adoptant les principes d'équité, d'égalité et de droits et en mettant en œuvre les principes ci-dessus, la communauté des rangers peut créer une force de travail plus inclusive, diversifiée et responsabilisée. Reconnaître la valeur de tous les gardes forestiers, quelle que soit leur origine, et leur offrir les mêmes opportunités et le même soutien renforcera l'efficacité des efforts de conservation et contribuera à une société plus juste et plus équitable. L'engagement en faveur de l'équité, de l'égalité et des droits doit être un effort permanent, qui évolue et s'adapte en permanence pour créer un environnement dans lequel chaque garde forestier peut s'épanouir.

Ces principes doivent être adaptés en fonction des réalités sociales et culturelles et du contexte environnemental.

Ce projet de lignes directrices s'appuie sur la documentation suivante et doit être lu et compris dans ce contexte¹:

- a. Le code de conduite des Rangers de l'IRF et les lignes directrices pour son adoption.
- b. Travailler pour l'Égalité du genre dans l'Emploi des Rangers : Défis et opportunités.
- c. Addendum A - Définitions relatives à l'équité, l'égalité et les droits.

¹ Pour des lignes directrices complètes et des ressources pour les rangers, consulter le site internet suivant: <https://www.internationalrangers.org/resources/> and [Resources - URSA | Universal Ranger Support Alliance \(ursa4rangers.org\)](https://www.ursa4rangers.org/)