**Charte**

**1 : Mission**

**2 : Environnement**

**3 : Relation et comportement social**

**4 : Commerce et économie**

**5 : Système de gestion**

**6 : Enseignement et éducation**

**7 : Services et avantages**

**8 : Engagement des membres**

**1 : Mission**

1.1

Définition de l’Organisation

Organisme de développement social et économique qui favorise un système d’implication décision, le développement durable, la communication réelle non violente et la justice sociale.

1.2

La mission

Financer et fournir des outils de gestion à des coops, des compagnies et d’autres groupes ou sociétés qui s’engageront à œuvrer dans un cadre social défini par la charte de l’Organisation Planète.

1.3

Les valeurs

Elles représentent l’ensemble des normes qui régissent les comportements qui sont à l’origine des lois, des règles et des conventions qui régissent les groupes et les relations entre les individus qui les composent. Voici les principales valeurs chères à OP.

*1.3.1*

*La justice*

*Les membres sont égaux et nous mettons tout en œuvre pour que chacun trouve sa place au sein de l’Organisation. OP veut favoriser la communication, en créant un climat favorable à la liberté de parole et à l’écoute où chacun conserve son libre arbitre.*

*1.3.2*

*L’implication*

*En étant à l’écoute du potentiel individuel, OP vise à favoriser l’implication qui conduit à une plus grande autonomie.*

*1.3.3*

*Respect et droit humain*

*C’est dans le respect que l’individu s’épanouit et cette notion de respect s’étend à l’environnement et à tout ce et ceux qui entre en relation avec l’individu.*

*1.3.4*

*Le partage*

*Comme le partage est un gage de vie, de survie et d’abondance, OP, par sa structure même, facilite le développent du sens du partage chez tous les membres.*

*1.3.5*

*Solidarité*

*Les membres se doivent de faire preuve de solidarité et sont appelés à collaborer et à mettre leur énergie en commun dans l’accomplissement de leurs projets et de leurs rêves (travail d’équipe, échange de services etc.).*

*1.3.6*

*L’honnêteté*

*L’honnêteté doit prévaloir à tous les niveaux de communication entre les membres et dans leurs relations avec les participants extérieurs. Chacun doit faire preuve d’honnêteté dans ses intentions et dans ses prétentions.*

*1.3.7*

*En Général*

*Pour que tous les membres bénéficient d’un bien être physique et psychologique, d’avantages économiques et de confort matériel, OP croit qu’il faut mettre en relief des valeurs sociales et humaines plutôt que matérielles et que par défaut il en découlera justement les avantages matériels attendus.*

**2 : Environnement**

L’organisation se veut écologique et ce à tous les niveaux.

2.1

Développement durable et réfléchi

Voir à ce qu’un budget temps et argent soit alloué pour chaque projet afin que les études sur les impacts écologiques soient menées et de s’assurer que des mesures réelles sont appliquées pour accomplir ces projets dans le respect de l’environnement.

2.2

La consommation

Achat dans la mesure du possible de produits équitables et écologiques et de matériels de qualité durables et solides.

2.3

Promotion d’actions écoresponsables

Promouvoir les initiatives bénévoles et économiques qui ont attrait à la sauvegarde de l’environnement et à l’harmonisation des actions humaines avec la nature.

2.4

Recyclage des matières premières

Maximiser l’effort du recyclage des matières premières.

2.5

Réutilisation à la source

Toujours prioriser l’utilisation de matériaux usagés ou de matières recyclées.

2.6

Conscientisation écologique

Faire la promotion, dans tous les secteurs d’activité d’OP, de la conscientisation à l’environnement et de l’importance d’agir face aux défis écologiques réels.

Promouvoir le réflexe RRRV : Réduction/Réutilisation/Recyclage/Valorisation.

**3 : Relation et comportements sociaux**

3.1

Savoir vivre

Engagement de la part de tous les membres agissant sous la bannière d’OP à agir d’une façon adulte et responsable et de ne pas priver les autres membres de bénéficier d’un milieu agréable et sécuritaire.

3.2

Le respect de la différence

La différence peut s’exprimer par des choix personnels d’apparence, de croyances, de mode de vie ou encore par des différences culturelles, physiques ou psychologiques (langage, couleur de peau, handicape, problème de santé mentale etc.) pour autant qu’elle ne brime pas les autres dans l’expression de leurs différences et permet une cohabitation harmonieuse.

3.4

Le respect du choix de la majorité

Toujours dans la recherche du consensus, accepter que les choix et les décisions prises par la majorité des personnes considérées aptes à faire ces choix soient respectés de façon sincère et concrète.

3.5

Précaution d’usage

Agir de façon respectueuse et selon les règles d’usage envers les biens communs des membres.

3.6

La non-violence

Ne pas laisser de situations conflictuelles dégénérer, favoriser la communication non-violente et au besoin, faire appel à un ou des médiateurs.

3.7

La critique constructive

Porter attention de mettre en place et de favoriser des mécanismes qui portent à agir de façon constructive et positive. Comme par exemple, au lieu de critiquer les actions des autres dans l’unique but de faire valoir sa désapprobation, plutôt s’assurer que nos connaissances nous permettent d’émettre une critique positive et juste et d’être en mesure de proposer une solution de remplacement, un compromis ou une piste de solution permettant de faire évoluer la situation de façon constructive.

**4 : Commerce et économie**

4.1

Éthique applicable à tous – pour contractuels et fournisseurs

Les membres qui seront mandatés à commercer avec des entités extérieurs à l’Organisation (contractuels et fournisseurs), s’engagent à favoriser, dans la mesure du possible, ceux qui respectent le plus les critères d’éthique de l’Organisation.

4.2

Éthique applicable à tous – pour les usagers

Les membres qui, de par leurs fonctions, se trouveront en interrelation avec la clientèle utilisant ou achetant les services de l’Organisation, s’engagent, dans la mesure du possible, à faire respecter les critères d’éthique de l’Organisation par ces usagers.

4.3

Principe économique

Développer et user de structures économiques qui mettent en application le principe que les monnaies d’échange sont des outils de gestion quantitative des ressources humaines et physiques et de l’effort de travail de chacun, au service de l’individu et de sa communauté.

4.4

Commerce équitable

Dans le même cadre que 4.2 mais de façon plus spécifique aux achats responsables, une attention particulière doit être portée à l’achat de produits afin de s’assurer qu’ils proviennent de fournisseurs qui respectent un minimum de conditions de travail et de salaire tout en tenant compte de la réalité sociale du milieu.

4.5

Le salaire des membres et des contractuels

*4.5.1*

*Un salaire raisonnable dans les deux sens*

*L’Organisation se donne le devoir de garder en place un system qui garantira aux membres une reconnaissance équitable du travail accompli.*

*4.5.2*

*Au minimum*

*Salaire de base fixé selon des critères permettent à tout individu de pouvoir jouir d’un espace de vie, d’une alimentation et d’une qualité de vie sensés. Basé sur une vision sociale réaliste tenant compte des réalités économiques actuelles rencontrées par les membres.*

*4.5.3*

*Au Maximum*

*Échelle de salaire fixée selon une étude impartiale basée sur des critères logiques et réalistes afin d’éviter toute discrimination et inégalité (niveau de compétence/niveau de risque/degré de difficulté/temps et argent investie pour sa formation…). Limitant tant que possible les écarts.*

*Plafond salarial pour éviter les abus et la centralisation des richesses.*

4.6

Le droit au travail

Un droit accessible à tous dans le respect de capacités et compétences de chacun et parallèlement, par respect pour tous les membres qui participent au Project, que l’ouvrage à accomplir soit fait efficacement et consciencieusement.

Le respect des capacités et compétences de chacun ne veut pas dire de fermer les yeux sur l’incompétence, l’inefficacité ou l’incapacité.

4.7

Développement

Que les administrateurs gardent en tête que le développement n’est pas un but en soi mais un besoin circonstanciel.

**5 : Système de gestion**

5.1

Garder l’essence du Project

Une organisation au service de ses membres pour une amélioration des conditions de vie.

5.2

Un système fonctionnel et efficace pour assurer les valeurs du Projet

Créer et garder en place un système, qui par son fonctionnement, lutte contre l’ingérence, l’incompétence, l’inégalité et le pouvoir centralisé.

5.3

Décision implication

Système de crédits (implication/monétaire)

Droit de gestion et de décision selon l’implication en temps investi dans l’Organisation.

Pour accéder à des postes de gestion tout membre doit avoir atteint un certain niveau d’implication. Par conséquent, lors de sa nomination à un poste de gestion, le membre aura eu à travailler avec d’autres membres et aura démontrer ses aptitudes fonctionnelles et attitudes positives.

5.4

Comptabilisation des crédits d’implication

L’investissement personnel en temps est comptabilisé à partir d’un system de tenue à jours des crédits d’implication équivalant au travail effectué par le membre dans le cadre de l’Organisation Planète.

5.5

Les crédits d’implication sont non monnayables

Les membres ne peuvent pas se procurer des crédits d’implication autrement quand travaillant.

Principe de responsabilité sociale où plus on s’investi et plus on a l’opportunité de faire valoir ses idées dans un processus démocratique.

5.6

Autonomie et compte à rendre

Pour obtenir un system de gestion efficace avec une dynamique administrative fonctionnelle et simplifiée, l’Organisation Planète s’est muni d’un system qui permet une certaine autonomie pour ses administrateurs mais qui garde toujours une porte ouverte au contrôle et au choix des membres.

*Organigramme –sage/administrateur/gardiens…*

5.7

Saine gestion des budgets

*5.7.1*

*Objectivité*

*L’Organisation s’engage à veiller à ce que les études et les décisions sociales, écologiques et humanitaires soient dissociées des influences économiques.*

*5.7.2*

*Motivation intègre*

*La motivation intègre s’exprime par des politiques qui tiennent compte de l’ensemble des buts à atteindre et non seulement de la rentabilité et de la productivité au détriment des membres.*

**6 : Enseignement et éducation**

6.1

Éducation

Développer, chez chacun des membres, une aptitude à l’apprentissage. Développer le désire de comprendre et de partager ses connaissances.

6.2

Apprentissage dynamique

Inclure dans les groupes de travail, des espaces pour permettre à des apprentis de se former à même le métier.

**7 : Services et avantages**

L’Organisation se veut logique dans l’ordre de ses priorités d’attribution des budgets.

7.1

L’ordre des priorités de l’Organisation

1 : maintenance des services de base aux membres;

2 : maintenance des valeurs mobilières et immobilières;

3 : mises à jour et améliorations;

4 : réalisation de nouveaux projets;

5 : ajouts de services de base aux membres.

7.2

Application

Tous les intervenants dans l’application des cinq étapes de la distribution des budgets et des tâches à accomplir, ci-haut mentionnées, se doivent de faire en sorte qu’elles se fassent :

* dans la sécurité;
* dans le respect des buts décidés par l’ensemble;
* avec l’accord préalable de tous les intervenants concernés.

7.3

Services de base aux membres

7.4

Jouissance de services et d’avantages sociaux pour tous

Voir à ce que les services soient le plus largement accessibles dans le respect des investissements personnels de chaque membre.

**8 : Engagement des membres**

8.1

Tous les membres s’engagent de bonne foi

* à respecter, du mieux possible, les vus et principes de la charte de l’Organisation Planète et par le fait même, la charte des droits et liberté de la personne;
* à faire preuves de discernement entre la justification et l’application d’un règlement pour le bien et l’entente commune et son application arbitraire et irréfléchie;
* à avoir confiance en sa propre conscience, d’agir en accord avec son cœur et son sentiment de choix juste et sincère.