

POLITIQUE GENRE



WWW.CDC.TN



صندوق الودائع و الأمانات
CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS

PRÉFACE

Bien que le genre au sens large couvre toutes les différences biologiques et sociales, son acceptation la plus répandue fait référence aux différences hommes/femmes. Ces différences renvoient tout d'abord vers la différence biologique innée permanente et quasi immuable et ensuite aux différences construites socialement au niveau des attitudes et rôles. Cette dernière composante, contrairement à la première est différente d'un pays à l'autre, d'une culture à l'autre et d'une institution à l'autre.

La promotion de l'égalité des genres constitue de plus en plus un pilier principal des politiques publiques des pays au regard des avantages économiques et sociaux que procure la mixité des équipes professionnelles.

La Tunisie a mis en place très tôt un dispositif juridique et réglementaire favorable à la diversité des genres et qui vient d'être renforcé par la consolidation des institutions démocratiques mises en place après la révolution et l'adhésion aux conventions internationales prônant la diversité des genres.

La CDC en tant qu'investisseur public de long terme, appuyant à la fois l'initiative publique et l'initiative privée, accorde une importance première à l'égalité des genres tant au niveau de la conduite de ses programmes et projets d'investissement qu'au niveau du système de gestion de ses ressources humaines. Pour affirmer son engagement la CDC a élaboré sa Politique Genre formalisant son intention à soutenir l'égalité des genres et d'en faire un objectif transversal à toutes ses activités.



قيد الودائع و الأمانات
DEPOTS ET CONSIGNATIONS



صندوق الودائع و الأمانات
CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS



La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948)

La déclaration affirme le principe de la non-discrimination et proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit, et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, notamment de sexe.

Le Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels (1966)

Le pacte, ratifié par la Tunisie en 1968, requiert des États parties agissent en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits économiques, sociaux et culturels protégés, y compris le droit au travail. Le pacte garantit en particulier dans son article 3 l'égalité entre hommes et femmes concernant des droits économiques, culturels et sociaux.



La Convention pour l'Élimination de toutes les formes de discrimination à l'Égard des Femmes (1979)



La convention ratifiée en 1985 par la Tunisie qui y a fait un certain nombre de réserves touchant principalement les droits civils et familiaux, avant de les lever en 2011, elle stipule le droit au travail en tant que droit indéniable de tous les êtres humains. Elle établit des droits pour les femmes dans des domaines qui ne relevaient précédemment pas de normes internationales, comme la vie personnelle et familiale. Elle fait des droits en matière de procréation et des droits des femmes rurales une priorité.

Le Sommet de la Terre de Rio de Janeiro (1992)



La Conférence a notamment été l'occasion d'adopter un programme d'action pour le 21ème siècle, appelé Agenda 21 dont le 20ème principe affirme : « les femmes ont un rôle vital dans la gestion de l'environnement et le développement. Leur pleine participation est donc essentielle à la réalisation d'un développement durable ». Le chapitre 14 sur le « rôle et statut des femmes dans le développement » demande aux gouvernements de « mettre en œuvre d'ici l'an 2000 des stratégies visant à éliminer les barrières politiques, juridiques, administratives, culturelles, comportementales, sociales et économiques qui empêchent la pleine participation des femmes dans le processus de développement et la vie publique ».

Les 17 objectifs de développement durable (2015)

Les objectifs de développement durable donnent la marche à suivre pour parvenir à un monde plus durable. Le cinquième objectif est spécifiquement dédié à « réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». Il vise à mettre fin à toutes les formes de discriminations et de violences contre les femmes et les filles dans le monde entier.



La Constitution Tunisienne du 01 juin 1959 et le Décret Beylical du 13 mars 1957



Le droit de vote de la femme tunisienne a pour origine le Décret Beylical du 13 mars 1957 relatif aux premières élections communales en Tunisie.

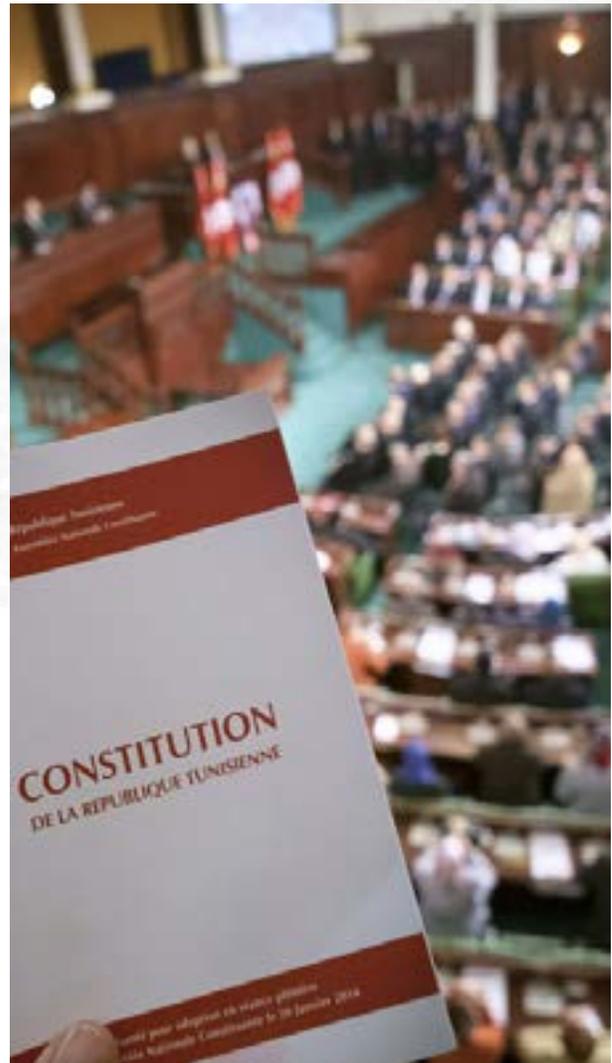
Ce droit a été reconnu par la suite par l'article 6 de la première Constitution Tunisienne du 1^{er} juin 1959.

La Constitution Tunisienne du 27 janvier 2014

La constitution Tunisienne de 2014 reconnaît dans son préambule le rôle des tunisiennes dans la construction de la Nation en proclamant que les représentants du peuple, membres de l'Assemblée Nationale Constituante sont « fidèles...aux sacrifices des tunisiens et tunisiennes au fil des générations».

Elle stipule dans l'article 21 placé dans le chapitre des droits et libertés dispose que : « les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination. L'Etat garantit aux citoyens et aux citoyennes les libertés et les droits individuels et collectifs. Il leur assure les conditions d'une vie digne».

L'égalité est ainsi garantie pour tous les droits et libertés accordés par la Constitution, les droits politiques, civils et familiaux, économiques et sociaux. Enfin, l'article 46 stipule que l'État « prend toutes les mesures nécessaires pour éradiquer la violence contre les femmes».



Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017 relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes

La loi vise à mettre en place les mesures susceptibles d'éliminer toutes formes de violence à l'égard des femmes fondée sur la discrimination entre les sexes afin d'assurer l'égalité et le respect de la dignité humaine, et ce, en adoptant une approche globale basée sur la lutte contre les différentes formes de violence à l'égard des femmes, à travers la prévention, la poursuite et la répression des auteurs de ces violences, et la protection et la prise en charge des victimes.



Loi n° 2019-15 du 13 février 2019 portant Loi Organique du Budget



La loi vient confirmer l'engagement de la Tunisie en matière des droits de l'Homme et de l'égalité et de l'équivalence des chances entre Homme et femme. En effet, elle cadre le système de budgétisation sensible au genre en Tunisie à travers notamment son article 18 qui met à la charge des responsables des programmes le respect de l'équité et de l'égalité entre les femmes et les hommes lors de la fixation des

objectifs et des indicateurs et incarne de plus en plus l'orientation mentionnée au niveau de l'article 21 de la constitution de 2014.

Le Code des Obligations et des Contrats

Les articles 3 et 7 de du Code des Obligations et des Contrats (COC) confère expressément une capacité juridique équivalente aux individus de sexe masculin et féminin âgés de 18 ans révolus. Hommes et femmes sont capables donc conclure un contrat, administrer une succession et ester en justice selon les mêmes conditions.



Le Code du Statut Personnel



Promulgué le 13 août 1956 au lendemain de l'indépendance, le Code du Statut Personnel (CSP) consiste en une série de lois progressistes tunisiennes visant à l'instauration de l'égalité entre les hommes et la femmes dans nombre de domaines. Il donne à la femme une place inédite dans la société tunisienne et dans le monde arabe en général, abolissant notamment la polygamie, créant une procédure judiciaire pour le divorce et n'autorisant le mariage que sous consentement mutuel des deux époux.

La législation du travail

Le Code du Travail, promulgué par la loi n° 66-27 du 30 avril 1966, dispose dans son article 5 (bis) qu'il ne peut être fait aucune discrimination entre l'homme et la femme dans l'application des dispositions du Code lui-même au tout autre texte pris pour son application. Notamment, le consentement de l'époux pour l'emploi de la femme a été aboli par la loi n° 93-66 du 5 juillet 1993 portant amendement de Code du Travail.





Décret gouvernemental n° 2016-626 du 25 mai 2016, portant création du conseil des pairs pour l'égalité et l'équivalence des chances entre la femme et l'homme

Le conseil des pairs pour l'égalité est chargé de l'intégration de l'approche genre dans la planification, la programmation, l'évaluation et dans l'élaboration du budget, afin d'éliminer toutes les formes de discrimination entre la femme et l'homme et de concrétiser l'égalité de droits et devoirs entre eux.



La Convention collective sectorielle des banques et des établissements financiers du 17 février 2014

La CDC s'inspire dans sa gestion du Capital Humain de la convention collective sectorielle des banques et des établissements financiers.

Cette convention dans son article 02 avance clairement qu'elle est appliquée sans discrimination sur la base du genre.

VISION



La CDC soutient l'égalité des genres et en fait un objectif transversal à toutes ses activités. À travers sa politique genre, la Caisse permet à toute personne quelque soit son genre de :



Accéder aux financements ainsi qu'aux appuis initiés par la Caisse et d'être bénéficiaire, direct ou indirect, de ses impacts positifs

Accéder aux postes d'emplois, aux avantages, évoluer dans leur carrière et atteindre les postes de décision.

PRINCIPES

Moyennant cette politique, la CDC exprime son ferme engagement envers la consécration effective de l'égalité des genres conformément aux quatre principes fondamentaux :

1 Se positionner en tant qu'institution favorisant l'égalité des genres et excluant toute forme de discrimination basée sur le genre.

2 S'approprier une culture qui englobe l'ensemble des habitudes, codes de comportement et processus qui favorisent l'égalité des genres, la revendiquent et la rendent visible en interne et en externe.

3 Opter pour une conception sensible au genre de toutes les procédures et instruments.

4 Renforcer les compétences et mener, de manière permanente, une réflexion au service de la promotion de l'égalité des genres et pour prévenir les discriminations basées sur le genre.

CHAMP D'APPLICATION

La Politique Genre couvre le cœur de métier de la CDC et son organisation et s'applique à tous les niveaux décisionnels et ce à travers cinq dimensions :



DIMENSION 1

La stratégie et la culture en intégrant la diversité dans son plan stratégique et sa culture afin de souligner son importance et son acceptation.

DIMENSION 2

Le management à travers la conviction du top management et des cadres d'agir comme modèle pour soutenir la diversité des genres et inspirer les employés.



DIMENSION 3

Les opérations en adoptant des procédures et en menant des actions concrètes pour renforcer la diversité des genres :

- Au niveau de l'organisation interne de la Caisse, et ce au niveau des processus de :
 - Recrutement
 - Formation et développement des compétences
 - Rétention et fidélisation du personnel
 - Avancement professionnel et accès aux postes de décision
- Au niveau du cœur de métier de la Caisse, et ce tout au long de processus d'investissement :
 - Intention et choix d'investissement
 - Montage des projets/programmes et levée de fonds
 - Suivi des projets/programmes
 - Sortie des projets/programmes

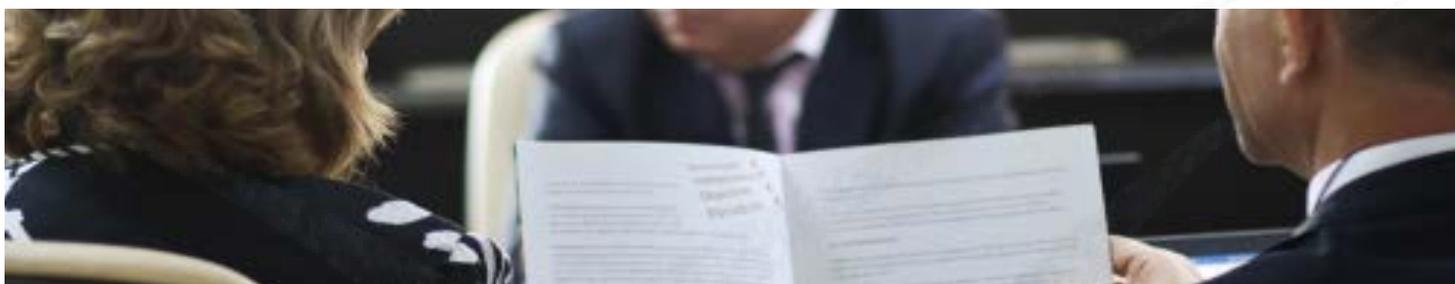
DIMENSION 4

La communication à travers des actions menées pour bien informer les parties prenantes internes et externes des progrès et pour renforcer l'image de la CDC en tant qu'institution respectant l'égalité des genres.

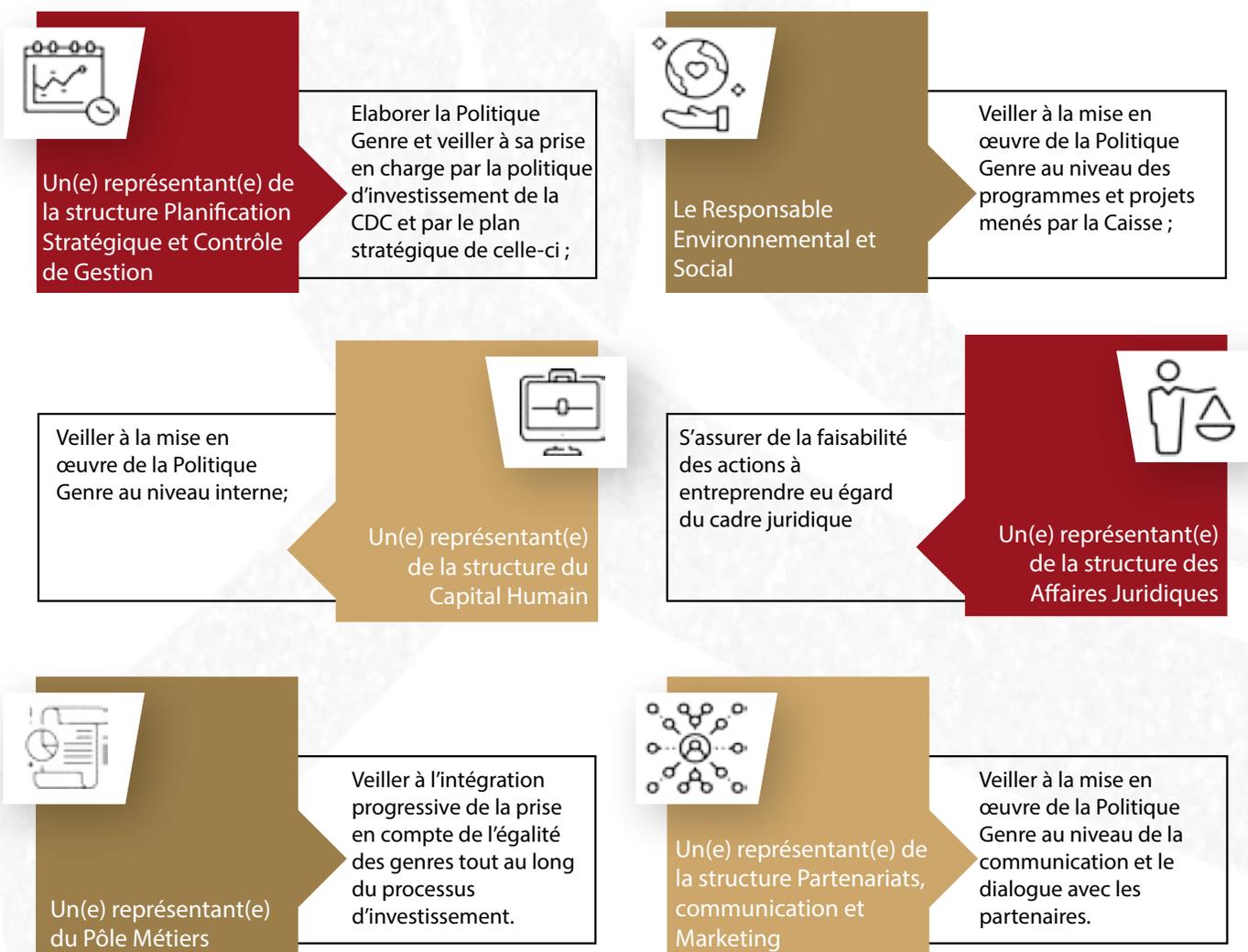
DIMENSION 5

Le contrôle et suivi à travers une évaluation des efforts déployés en matière de diversité des genres et une mesure et diffusion des résultats obtenus.

MISE EN PLACE, SUIVI ET MISE A JOUR



Parvenir à l'égalité des genres est une responsabilité partagée que tout le personnel de la CDC se doit d'assumer. Aussi, une « Equipe Genre » est désignée par la Direction Générale pour garantir l'application de la présente politique. Elle est constituée de :





L'Equipe Genre assure sa mission suivant un planning de travail arrêté annuellement par le Comité Exécutif de la CDC qui assure son suivi deux fois par an.

L'Equipe Genre a pour mission de :

- Diffuser, en interne et en externe la Politique Genre ;
- Mettre en œuvre la Politique Genre en garantissant le respect et l'application de ses principes ;
- Suivre et évaluer périodiquement le respect de la Politique Genre ;
- Capitaliser les acquis en systématisant et en diffusant les bonnes pratiques et des leçons apprises ;
- Mettre à jour la Politique Genre tous les cinq ans à l'occasion de l'actualisation du plan stratégique de la CDC.

Faire de l'égalité des genres un objectif transversal à toutes nos activités.

CDC ... INSTITUTION RESPONSABLE



cdc@cdc.tn



www.cdc.tn



+216 71 905 999



7, rue Abou Hamed El Ghazeli, Jardins du Japon
1073 - Montplaisir - Tunis

