

# Charte Genre

## Charte Genre



CDG CAPITAL

## Mot de la Direction Générale

L'équité entre les genres est un principe inhérent de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, garant de la construction d'une société plus juste et inclusive.

Aussi, la participation des femmes au même titre que les hommes, en tant qu'acteurs actifs dans les processus économiques, sociaux et politiques, constitue une des conditions préalables à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable.

Conscients de l'importance de la promotion de l'égalité au sein de l'environnement professionnel, nous sommes convaincus que la mixité hommes/femmes donne un élan à la créativité et à l'innovation, deux qualités qui nous permettent chaque jour de mieux répondre aux attentes de nos clients.

Cette charte vient ainsi consolider notre engagement RSE en matière de diversité et d'égalité des chances. Aussi, pour atteindre nos objectifs, nous nous attèlerons à mettre en place toutes les mesures de vigilance pour éviter toute discrimination entre nos femmes et nos hommes.

Nous faisons de cet enjeu un engagement de tous et pour tous. C'est ensemble, et grâce à une mobilisation collective que nous pourrons assurer une bonne mise en œuvre de cette charte.

**M. Hamid Tawfiki**  
*Administrateur Directeur Général*



## 1. Champ d'application

La présente charte concerne CDG Capital et ses filiales.

## 2. Conformité de la charte avec les conventions internationales et les lois nationales

Le Maroc est signataire de huit des neufs instruments internationaux relatifs aux droits de l'Homme :

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW-CEDEF) ;
- Le Pacte International relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels (PIDESC) ;
- Le Pacte International relatif aux Droits Civils et Politiques (PIDCP) ;
- Trois des quatre conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) consacrées à l'égalité, dont les conventions cent et cent-onze relatives à l'égalité des chances, de traitement et de rémunération.

Durant les dernières décennies, des réformes majeures, profondes et structurantes ont été engagées en matière d'égalité entre les sexes tant au niveau législatif, institutionnel, politique que social.

Ces avancées ont été consolidées par l'adoption par le Maroc de la nouvelle constitution en 2011, qui a institué une série de mesures pour la réalisation de la parité et la prohibition des discriminations basées sur le sexe.

## 3. Raison d'être de la charte

La persistance des inégalités basées sur le genre continue de constituer une entrave à l'égalité des chances. Au Maroc, la proportion des femmes dans la population active reste inférieure à celle des hommes ; et les femmes ont plus de chance que les hommes :

- de se retrouver sans emploi ;
- d'avoir des difficultés à obtenir un prêt ou à ouvrir un compte en banque ;
- d'être sous-représentées dans les postes de décision, aussi bien dans les entreprises que dans le secteur public ;
- et d'être confrontées à des discriminations économiques et sociales en raison de leur sexe.

La prise en compte du genre constitue un enjeu majeur pour CDG Capital. Cet engagement est profondément ancré dans nos valeurs et fait partie intégrante de notre démarche de responsabilité sociale, notamment à travers les engagements 12#- 11#- 10#- 4# et 13# de notre politique RSE :

- **Enjeu 4#** : Tenir compte des critères Environnementaux, Sociaux et Genre dans nos processus décisionnels.
- **Enjeu 10#** : Asseoir notre politique de rémunération et d'évolution sur des principes équitables.
- **Enjeu 11#** : S'engager en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.
- **Enjeu 12#** : Offrir un environnement de travail favorable à la santé et à l'équilibre.
- **Enjeu 13#** : Valoriser et développer les talents.

Par l'adoption de cette charte, CDG Capital entend asseoir les bases de l'égalité professionnelle, et du développement de la mixité à tous les niveaux en tant que puissant vecteur de croissance, de développement durable et d'inclusion.

## 4. Objectifs

La mise en œuvre de cette charte va permettre à CDG Capital :

- D'attirer et de conserver les talents ; En veillant à l'égalité des chances pour les deux sexes sans discrimination, CDG Capital attire dans le vivier des talents hommes et femmes. Par ailleurs, la mise en œuvre des procédures de promotion équitables favorise la rétention des collaborateurs.
- D'améliorer sa compétitivité ; En effet, la mixité professionnelle crée un climat propice à la confrontation des idées et à l'innovation. Ainsi, en ayant des visions du monde différentes, les hommes et les femmes se complètent et s'enrichissent mutuellement, ce qui permet de concevoir des solutions innovantes aux clients.
- D'améliorer sa réputation ; l'adoption de cette charte conforte la position de CDG Capital en tant que banque responsable. Il s'agit d'un signal d'engagement responsable à l'égard des parties prenantes internes et externes dont les collaborateurs, les clients, les partenaires, et l'actionnaire.

## 5. Principes à mettre en œuvre

### STRATÉGIE ET CULTURE D'ENTREPRISE

Intégrer la diversité des genres dans la stratégie et la culture de l'entreprise en prônant des valeurs sensibles au genre afin d'en souligner l'importance et de permettre aux collaborateurs de s'en imprégner.

### MANAGEMENT

Sensibilisation des managers sur l'importance de la mixité au sein des équipes et de leur rôle dans l'élaboration des chemins de carrière.

### OPÉRATIONS

Recruter, retenir et promouvoir un effectif diversifié. Les ressources humaines sont les principaux acteurs dans la création d'un environnement de travail qui met les femmes et les hommes sur un même pied d'égalité.

### COMMUNICATION D'ENTREPRISE

– Communiquer en interne et en externe autour :

- des modèles féminins,
- des managers qui portent la diversité,
- et sur les efforts et résultats de la charte.

– Veiller, dans la mesure du possible, au respect de la parité H/F lors des conférences et événements organisés ou auxquels participe CDG Capital.

### CONTRÔLE & SUIVI

Effectuer un suivi et évaluer les efforts déployés en matière de diversité des genres pour mesurer et traiter les écarts le cas échéant.

## 6. Lignes directrices opérationnelles

Le cœur de la Gestion de la Diversité des Genres se joue au niveau des Opérations. L'objectif ultime consiste à s'assurer que les stratégies de recrutement, d'avancement professionnel et de rémunération répondent de manière égalitaire aux besoins des femmes et des hommes.

### 1. Recrutement

- Maintenir l'objectif de mixité dans le recrutement des collaborateurs.
- Développer des actions de communication auprès des écoles et universités afin de les informer en plus de différents métiers de la banque, de sa charte d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Le processus de recrutement devra se dérouler dans les mêmes conditions et selon les mêmes critères de sélection entre les femmes et les hommes sans discrimination. En effet, seules les compétences, qualifications et expériences des candidats doivent entrer en ligne de compte.
- Les offres d'emplois externes et internes prendront soin de ne véhiculer ni discrimination ni stéréotypes liés au genre. Ainsi, les intitulés et descriptifs de postes seront formulés en des termes neutres afin de les rendre attractifs et accessibles tant pour les femmes que pour les hommes.

### 2. Evolution professionnelle

- Instaurer une égalité Femmes-Hommes dans l'évolution et la promotion professionnelle tant dans la conduite des parcours professionnels, qu'au niveau de l'évolution salariale.
- L'évolution professionnelle des femmes et des hommes devra s'établir sur les seuls critères de professionnalisme et de performance constatée, et doivent pouvoir bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, de promotion et d'accès aux postes à responsabilités.
- Soutenir les carrières des femmes et hommes sur les différents niveaux de management, entreprendre une réflexion personnelle sur leurs possibilités de valoriser leurs compétences, les accompagner pour développer leur leadership et leur confiance en soi, les aider à identifier les leviers sur lesquels ils peuvent agir pour briser les préjugés et stéréotypes, faire avancer leur réflexion sur leurs projets professionnels et l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

### 3. Rémunération

Le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilités, de compétences et de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

### 4. Suivi et évaluation

- Définition et suivi des indicateurs de mesure de diversité des genres, dont ceux liés à la prise en compte de la représentativité, de l'équité salariale, et de l'évolution professionnelle.
- Mesure de l'évolution et de l'impact.
- Mise en place de mesures correctives.