



POLITIQUE GENRE

PRÉAMBULE

La présente politique est établie en application des dispositions de l'article 3 de la Recommandation du Wali de Bank Al-Maghrib n°1/W/2022 du 19 mai 2022 relative à la prise en compte de l'aspect genre dans les établissements de crédit. Elle vient consolider les énoncés de la politique Environnementale et Sociale (E&S) du FEC en vigueur, principalement en matière d'intégration des exigences relatives au respect de l'équité entre les genres dans ses processus de diligence E&S et ses décisions de financement. Elle vient également concrétiser l'engagement du FEC pris dans le cadre de sa stratégie « RSE » relatif au respect de l'équité entre les genres.

I- RÉFÉRENTIEL

Les dispositions de la présente politique sont prises en application du cadre légal, réglementaire et normatif en matière d'équité entre les genres, notamment :

- Les dispositions de la Constitution Marocaine de 2011, notamment ses articles 19 et 31 ;
- La Recommandation du Wali de Bank Al-Maghrib n°1/W/2022 du 19 mai 2022 relative à la prise en compte de l'aspect genre dans les établissements de crédit ;
- L'Objectif n°5 de Développement Durable, tel que fixé par les Nations Unies relatif à l'égalité des sexes ;
- Les instruments internationaux et les conventions en matière d'égalité entre les sexes signés par le Maroc.

II. OBJECTIFS

Cette politique vise à répondre notamment aux objectifs suivants :

1. Sur le plan institutionnel :

- Promouvoir l'équité entre les genres et prévenir toute forme de discrimination dans la gouvernance de la Banque et au sein des structures organisationnelles, ainsi que tout au long du parcours professionnel des collaborateurs (Recrutement, formation, gestion de carrières, rémunération, politique sociale...) ;
- Veiller à la conformité du FEC aux engagements du Maroc en matière d'équité entre les genres ainsi qu'aux exigences législatives et réglementaires relatives à l'égalité professionnelle ;
- Conforter l'image du FEC en tant que Banque Responsable notamment à l'égard des parties prenantes internes et externes (clients, partenaires, fournisseurs...).

2. Sur le plan des projets à financer par la Banque :

Conscient de l'importance de la promotion de l'égalité au sein de son environnement, le FEC fait de l'intégration du genre et la préservation de l'égalité des chances en matière d'accessibilité et d'utilisation des équipements et des infrastructures financés par la Banque, un des principes de sa politique E&S. Aussi, selon ses capacités et dans le cadre de ses prérogatives, la Banque veille à :

- Contribuer au respect de l'égalité genre, au mieux de ses capacités, dans le cadre de ses prérogatives, dans ses processus de diligence et ses décisions de financement des projets de développement des Collectivités Territoriales, en s'appuyant sur les principes et mesures de sauvegarde énoncés dans sa politique E&S.
- Promouvoir des investissements locaux garantissant un accès équitable des femmes et des hommes aux services, équipements et infrastructures financés par le FEC ;
- Eviter ou minimiser les risques sociaux liés au genre dans la réalisation de tous les projets de développement financés par le FEC ;
- Exclure du financement tout projet qui aurait des répercussions négatives ou limiterait l'accès à des services ou autres en raison d'éléments liés au genre, à la disparité ethnique et à des personnes vulnérables.

III. PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

La présente politique s'applique à toutes les activités du FEC.

IV. PRINCIPES POUR UNE ÉQUITÉ PROFESSIONNELLE DES GENRES

La Banque vise à renforcer son engagement pour l'égalité professionnelle Femme/Homme à travers l'adoption des principes suivants :

- Intégrer la diversité des genres dans la stratégie et la culture de la Banque en prônant des valeurs sensibles au genre afin d'en souligner l'importance et de permettre aux collaborateurs de s'en imprégner ;
- Œuvrer pour l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long du parcours professionnel ;
- Faire progresser la mixité dans les métiers de la Banque ;
- Lutter contre les stéréotypes générateurs d'inégalités et de comportements sexistes ;
- Sensibiliser les Managers sur l'importance de la mixité au sein des équipes ;
- Recruter, retenir et promouvoir un effectif diversifié ;
- Faire preuve d'exemplarité dans les actions, comportements et attitudes en matière de respect de l'égalité professionnelle Femme/Homme ;
- Veiller à la transparence et à la communication des informations relatives à la situation de l'égalité professionnelle Femme/Homme au sein de la Banque ;
- Renforcer l'intégration de la dimension genre et la préservation de l'égalité des chances en matière d'accessibilité et d'utilisation des équipements et infrastructures financés.

V. ÉGALITÉ DES GENRES AU CŒUR DE LA POLITIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DU FEC

Les dispositions du Règlement Intérieur du FEC, ainsi que les décisions qui en découlent, sont fondées sur les principes de neutralité et de non-discrimination entre les sexes. Dans ce sens, la Banque est engagée pour assurer l'égalité homme / femme, notamment à travers la mise en œuvre d'actions concrètes à toutes les composantes de la gestion des ressources humaines, dont principalement :

- Le recrutement ;
- La rémunération ;
- La gestion des carrières ;
- La formation ;
- Les droits et avantages sociaux.

Recrutement

Le cadre régissant le recrutement au sein du FEC approuvé par le Conseil d'Administration en date du 30 octobre 2013, stipule expressément et sans ambiguïtés que les recrutements dans les emplois du FEC se font selon le critère de mérite à l'issue des appels à candidature non discriminatoires, selon les procédures en vigueur.

Aussi, les postes de responsabilité font préalablement l'objet d'appels à candidatures en interne pour lesquels seuls les critères de formation, d'expérience et de mérite sont considérés.

Politique de rémunération

La rémunération des collaborateurs de la Banque repose sur un système dual mettant l'emploi au cœur de la rémunération, en adoptant une pesée et une classification des emplois en fonction des missions et des responsabilités assignées.

Gestion des carrières

La Banque a institué un système d'appréciation et d'évaluation annuelle des performances sur la base des indications du référentiel des emplois et des compétences. Ce système garantit l'égalité, la transparence et la neutralité au titre des évaluations annuelles.

Par ailleurs, il y a lieu de préciser que la gestion des carrières au sein du FEC se base principalement sur les résultats de ces évaluations annuelles.

Formation

Conformément aux dispositions de son Règlement Intérieur, le FEC favorise le développement de la formation professionnelle sans distinction entre femmes et hommes. Les formations dispensées aux collaborateurs du FEC concernent aussi bien les femmes que les hommes en fonction des métiers qu'ils occupent eu égard notamment aux missions qui leur sont imparties, aux compétences qu'ils doivent acquérir et à leur projet professionnel et ce, sans règles ou critères prédéfinis pouvant limiter l'accès à ces formations.

Droits et avantages sociaux

L'ensemble des collaborateurs du FEC hommes et femmes bénéficient des mêmes droits et avantages sociaux accordés par la Banque sans aucune distinction.

VI. SUIVI ET ÉVALUATION

Un suivi sera effectué afin d'évaluer les efforts déployés en matière de diversité des genres pour mesurer et traiter les écarts, le cas échéant.

VII. MODALITÉS DE DIFFUSION ET DE MISE À JOUR DE LA POLITIQUE GENRE DU FEC

La présente Politique a été approuvée par le Conseil d'Administration du FEC lors de sa réunion en date du 31/05/2023.

Elle est évolutive et est appelée à être revue en fonction de l'évolution des dispositions législatives et/ou réglementaires ainsi que des meilleures pratiques en la matière.

POLITIQUE GENRE

LA BANQUE DU FINANCEMENT LOCAL

