



**CAISSE REGIONALE DE REFINANCEMENT
HYPOTHECAIRE DE L'UEMOA**

POLITIQUE DE GENRE

Approuvée par le Conseil d'Administration du 17 décembre 2024

INTRODUCTION

La présente politique de genre traduit l'engagement de la CRRH-UEMOA à promouvoir l'égalité des genres en son sein et à favoriser un environnement de travail inclusif. Elle reflète l'engagement de la CRRH-UEMOA à intégrer les questions liées au genre dans son organisation et ses activités à travers l'intégration et la valorisation de la culture de l'égalité entre femmes et hommes comme valeur organisationnelle et levier de la performance globale de l'Institution.

Cette politique de genre s'applique sans distinction à l'ensemble du personnel de la CRRH-UEMOA et aux membres de sa gouvernance. A cet effet, chaque membre du personnel, indépendamment de son niveau hiérarchique, a la responsabilité de promouvoir et de respecter cette politique de genre.

I. DEFINITIONS

Genre : Le genre fait référence aux normes, croyances et perspectives qui façonnent les relations sociales, les rôles et les responsabilités des femmes et des hommes.

Discrimination de genre : Il est question de discrimination de genre lorsque les femmes et les hommes sont traités différemment en raison de leur genre.

Intégration du genre : C'est le processus d'analyse, d'identification, de prise en compte et d'intégration des besoins et intérêts spécifiques des femmes et des hommes dans toutes les politiques, stratégies, programmes et actions de développement afin que chaque décision soit précédée d'une analyse de son impact potentiel sur les femmes et les hommes.

La violence fondée sur le genre : La violence fondée sur le genre désigne tous types d'actes préjudiciables perpétrés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur genre. Cette violence inclut la violence physique, émotionnelle, psychologique ou économique.

Sensibilisation aux questions de genre : C'est la reconnaissance des différences qui existent au niveau des intérêts, des besoins et des rôles des femmes et des hommes dans la société et de la façon dont cela donne lieu à des disparités au niveau du pouvoir, du statut et des privilèges. C'est l'aptitude à cerner les problèmes provoqués par l'inégalité et la discrimination fondées sur le genre.

II. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE GENRE

La politique de genre de la CRRH-UEMOA a pour objectifs de :

- Promouvoir l'égalité des genres dans toutes les dimensions organisationnelles de la CRRH-UEMOA ;

- Garantir un environnement de travail inclusif et respectueux, exempt de discrimination, de harcèlement et autres violences basées sur le genre ;
- Assurer l'accès équitable des femmes et des hommes aux opportunités de formation, de développement professionnel, et de progression de carrière au sein de la CRRH-UEMOA ;
- Intégrer des considérations de genre dans le processus de décision, la conception des produits financiers, les stratégies de refinancement, et les programmes de développement de capacités.

III. PRINCIPES GENERAUX

A- Intégration de la dimension du genre

L'intégration de la dimension du genre consiste à identifier, à prendre pleinement en compte et à intégrer les besoins et les intérêts des femmes et des hommes dans toutes les politiques, stratégies, programmes et activités administratives et financières de la CRRH-UEMOA. Cela implique la reconnaissance et l'examen des relations de coopération et de conflit qui existent entre les femmes et les hommes. Par conséquent, il est crucial de favoriser un environnement de travail offrant des chances égales aux femmes et aux hommes pour tirer pleinement parti du potentiel de chaque collaborateur.

B- Environnement de travail inclusif

Le personnel de la CRRH-UEMOA doit être informé de la présente politique et s'engager à la respecter.

Des sessions régulières de formation et de sensibilisation sur les questions de genre, les stéréotypes et les biais inconscients sont organisées. Les Managers doivent promouvoir et encourager la diversité au sein de leurs équipes. Ils doivent également assurer une sensibilisation continue des équipes sur l'intégration de la dimension du genre dans les activités de l'Institution.

IV. EGALITE PROFESSIONNELLE

A- Principe de l'égalité de genre au niveau professionnel

Le concept de genre au niveau professionnel fait référence à la contribution équitable et égale des femmes et des hommes au fonctionnement, à la performance et au développement durable d'une Institution. Ce concept renvoie expressément au principe d'égalité professionnelle et de diversité.

L'application du principe d'égalité professionnelle à compétences égales au sein de la CRRH-UEMOA est effective et vise à éliminer les inégalités et discriminations. Cela implique de :

- Favoriser la mixité et rechercher avant tout les compétences ;
- Veiller à ce que les femmes et les hommes aient l'opportunité d'accéder aux mêmes fonctions ;
- Encourager et soutenir les femmes qui veulent accéder aux fonctions de management et de responsabilité, et aux fonctions traditionnellement dévolues aux hommes ;
- Assurer l'égalité de traitement (formation continue, promotion, etc.) ;
- Faciliter, notamment pour les femmes, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ;
- Lutter contre les différentes formes de discrimination et de harcèlement liées au genre ;
- Lutter contre l'ensemble d'obstacles invisibles résultant de la culture, de l'éducation, de l'expérience et empêchant les femmes d'accéder à des fonctions supérieures.

B- Égalité d'accès aux opportunités

La CRRH-UEMOA s'engage à promouvoir une culture organisationnelle dans laquelle chaque individu, indépendamment de son genre, a un accès équitable aux opportunités de développement professionnel. Cet engagement repose sur les principes de non-discrimination et de reconnaissance des compétences. Cela se traduit à travers :

1- Le recrutement du personnel

Tous les postes vacants doivent être publiés avec des critères de sélection clairs et impartiaux, et inclure une mention encourageant les candidatures féminines. Il doit être clairement indiqué qu'aucune discrimination basée sur le genre ne sera tolérée, et cette non-discrimination doit être effectivement appliquée.

Les équipes de recrutement doivent être formées à l'identification et à la gestion des préjugés qui pourraient influencer la sélection des candidats.

2- L'accès aux formations et au développement des compétences

Les collaborateurs de la CRRH-UEMOA bénéficient de formations destinées à renforcer leurs compétences professionnelles, sans distinction de leur genre. A cet effet, le Directeur Général promeut la formation des femmes au sein de la CRRH-UEMOA afin de leur donner la possibilité et les chances de faire évoluer leur carrière au sein de l'Institution.

Cette promotion de la formation des femmes va permettre d'avoir une représentation équitable des hommes et des femmes dans les programmes de développement de compétence.

C- Équité salariale

Tous les employés sont rémunérés de manière équitable pour un travail de valeur égale effectué. Ainsi, il ne doit pas exister d'écart salarial basé uniquement sur le genre.

Les critères de rémunération doivent être clairement définis et communiqués, afin d'assurer la transparence dans la détermination des salaires et des avantages, et de réduire les risques d'inégalités salariales.

D- Actions ciblées

Les femmes et les hommes ont un accès différent au pouvoir, aux ressources, à l'information et à la justice. Pour faire évoluer cette situation, la CRRH-UEMOA s'engage à promouvoir des activités spécifiquement destinées aux femmes pour renforcer leurs compétences et leur confiance, ainsi que pour répondre à leurs besoins pratiques et stratégiques en matière d'égalité et d'équité de genre. Parallèlement, il est essentiel de développer des initiatives pour sensibiliser les hommes à l'importance de l'équité et de l'égalité de genre.

V. PROTECTION CONTRE LES COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS BASÉS SUR LE GENRE

Les comportements inappropriés basés sur le genre incluent, mais sans s'y limiter, les comportements tels que le harcèlement sexuel et/ou moral en raison du genre, ainsi que toute forme de violence physique ou psychologique basée sur le genre.

Une politique de tolérance zéro est instaurée à l'égard de tous comportements inappropriés basés sur le genre. De tels comportements seront rigoureusement traités conformément aux procédures disciplinaires internes.

Le personnel de la CRRH-UEMOA doit être sensibilisé à l'importance de l'égalité de genre et à la politique de tolérance zéro de l'organisation concernant la discrimination basée sur le genre. À cette fin, la CRRH-UEMOA sensibilise son personnel sur les dispositions du code de conduite et de la présente politique, et les informe de l'importance de signaler toute forme de comportements inappropriés basés sur le genre.

VI. DISPOSITIF D'ALERTE

Afin d'avoir connaissance des manquements et de permettre à la CRRH-UEMOA de gérer au mieux les comportements contraires aux orientations en matière de genre, un Référent Genre est désigné parmi les membres du personnel.

Ce référent est responsable de l'examen des cas signalés. Il s'assure également que les mesures disciplinaires sont effectivement appliquées, le cas échéant.

La CRRH-UEMOA met également à disposition son dispositif d'alerte qui permet à toute personne (collaborateurs et partenaires) de communiquer directement des informations sur des comportements inappropriés, ou toute discrimination fondée sur le genre. Ce droit doit être exercé de manière responsable et non de façon abusive, à des fins de diffamation ou de délation. Les cas de dysfonctionnement sont signalés via le formulaire anonyme et sécurisé, disponible sur le site institutionnel de la CRRH-UEMOA www.crrhuemoa.org, à travers l'adresse complaint@crrhuemoa.org.

Le Responsable de la conformité qui reçoit l'alerte informe systématiquement le Référent Genre, qui prend en charge ladite alerte. L'anonymat du lanceur d'alerte doit être obligatoirement préservé et il ne doit pas faire l'objet de représailles.

VII. EXIGENCES RELATIVES AUX QUESTIONS DE GENRE DANS LES RELATIONS AVEC LES TIERS

A- Exigences en matière de genre à l'égard des prestataires

Tout comportement inapproprié basé sur le genre, de la part des prestataires, envers un membre du personnel de la CRRH-UEMOA doit être signalé conformément à la présente politique. Il en est de même des comportements inappropriés basés sur le genre, de la part du personnel de la CRRH-UEMOA envers un prestataire.

B- Exigences en matière de genre à l'égard des clients

La CRRH-UEMOA exhorte ses clients à mettre en place des politiques et pratiques destinées à promouvoir l'égalité des genres et à éliminer toutes sortes de discriminations basées sur le genre.

Dans cette optique, un questionnaire est soumis à toutes les banques et les systèmes financiers décentralisés, clients de la CRRH-UEMOA, pour recueillir des informations sur les pratiques et politiques genre, en place au sein de ces institutions. Ce questionnaire, couvrant plusieurs aspects liés au genre, fera l'objet d'un reporting annuel de la part des clients de la CRRH-UEMOA.

VIII. ENTREE EN VIGUEUR

La présente politique de genre entrera en vigueur dès son approbation par le Conseil d'Administration de la CRRH-UEMOA.

ANNEXE

QUESTIONNAIRE SUR LES PRATIQUES ET POLITIQUES DE GENRE EN PLACE AU SEIN DES INSTITUTIONS CLIENTES DE LA CRRH-UEMOA.

1- Politique de genre

1-1. Votre institution dispose-t-elle d'une politique de genre ?

- Oui ☐

- Non ☐

1-2. Si oui, merci de fournir une copie de cette politique.

2- Recrutement du personnel

2-1. Les opportunités de recrutement au sein de votre institution sont-elles publiées de manière à encourager les candidatures féminines ?

- Oui ☐

- Non ☐

2-2. Votre institution offre-t-elle des opportunités de développement de compétence aux femmes ?

- Oui ☐

- Non ☐

2-3. Les processus de promotion au sein de votre institution sont-ils mis en œuvre de manière à garantir l'équité de genre ?

- Oui ☐

- Non ☐

3- Équité salariale

3-1. La rémunération est-elle équitable pour un travail de valeur égale, indépendamment du genre ?

- Oui ☐

- Non ☐

4- Environnement de travail

4-1. Des formations ou sensibilisations sur les questions genre sont-elles proposées à tous les employés de votre institution ?

- Oui ☐

- Non ☐

5- Violences basées sur le genre

5-1. Votre institution a-t-elle mis en place des mesures pour prévenir et gérer les cas de violence basée sur le genre ?

- Oui ☐

- Non ☐

5-2. Existe-t-il un mécanisme de signalement des comportements inappropriés basés sur le genre dans votre institution ?

- Oui ☐

- Non ☐

NOM :

FONCTION :

ADRESSE EMAIL :

NUMERO DE TELEPHONE :

SIGNATURE :

CACHET :