




**Communication  
sur le progrès (CoP)**  
**Pacte Mondial des  
Nations - Unies**  
**2018-2019**



UN GLOBAL COMPACT

NOUS SOUTENONS  
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes du Pacte mondial des Nations Unies.

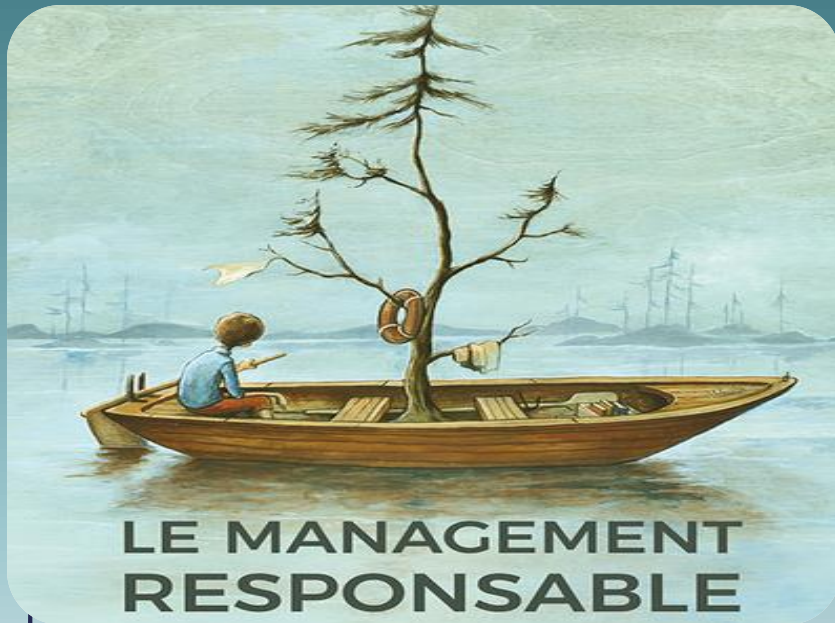
Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.



**OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**  
17 OBJECTIFS POUR TRANSFORMER NOTRE MONDE

**La Tunisie  
en route vers 2030**



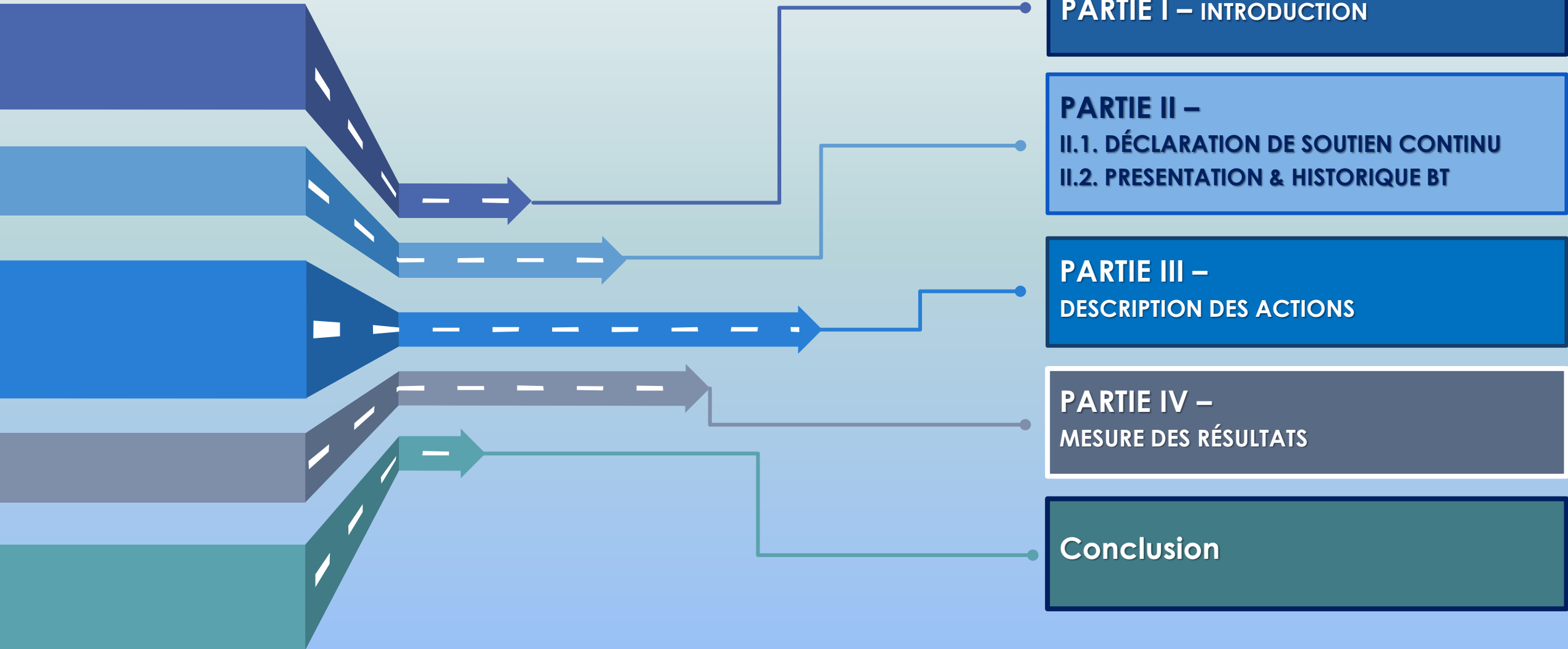


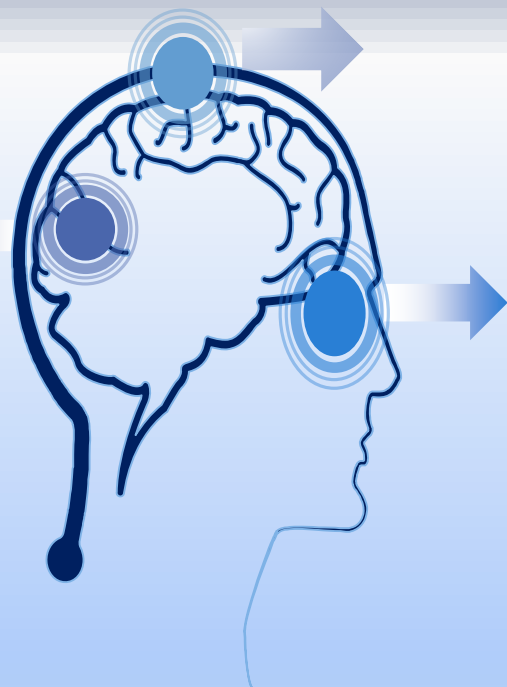
“Le plus difficile, c'est de décider d'agir. Le reste ne tient qu'à la persévérance.”



**La seule Banque en Tunisie signataire du Pacte mondial des Nations-Unies.**

# SOMMAIRE



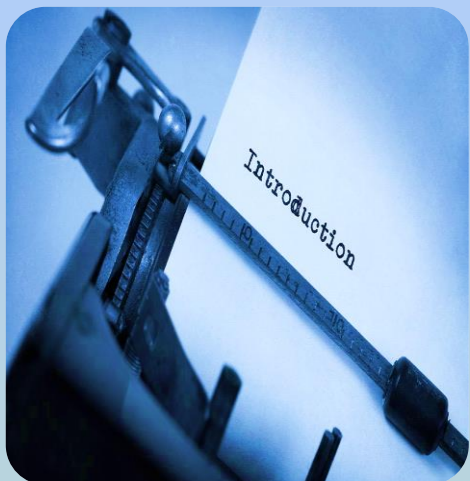


La Banque de TUNISIE a exprimé son soutien au Global Compact des Nations-Unies (et ce, pour 03 années consécutives, entamant de ce fait la quatrième année) qui est rappelons le la plus importante initiative internationale d'engagement volontaire en matière de développement durable, regroupant plus de 12.000 participants dans 170 pays.

En effet, la Banque de TUNISIE a souhaité articuler ses activités autour de valeurs fondamentales en les inscrivant dans un cadre international et ce, en adhérant au Pacte Mondial.

Cette démarche volontaire a mis en exergue des principes intériorisés depuis la création de notre Banque à savoir ceux du Pacte Mondial.

Ainsi, cette adhésion est venue confirmer notre soutien indéfectible aux dix principes qui se déclinent en quatre piliers à savoir les droits de l'Homme, les droits du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.



## PARTIE I

### “LA BANQUE DE TUNISIE, UNE BANQUE CITOYENNE”



Notre volonté de faire progresser ces principes dans notre zone d'influence s'exprime par leur intégration autant dans la stratégie de notre Banque, que dans sa culture commerciale, et ses modes opératoires.

Conscients & convaincus que le développement durable constitue un enjeu majeur dans notre monde et un réel levier de croissance pour notre Banque, nous avons bataillé pour que l'éthique soit une condition essentielle et sine qua non au cœur de tous nos engagements et de toutes nos activités.

## PARTIE II

II.1



DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU

II.2



PRESENTATION & HISTORIQUE  
BANQUE DE TUNISIE



## II. 1. DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU



**BANQUE DE TUNISIE**  
البنك التونسي  
"Nous réaliserons vos rêves."

Monsieur António Guterres  
Secrétaire Général  
Nations-Unies New York – NY 10017 USA

Tunis, le 12 Septembre 2019

➤ **Objet : Déclaration de soutien continu au Pacte Mondial**

Honorable Secrétaire Général,  
A nos parties prenantes,

En signant le Pacte Mondial en 2016, la Banque de TUNISIE s'est engagée à respecter les dix principes fondateurs regroupés en quatre thématiques fondamentales.

Aujourd'hui nous sommes heureux de confirmer que notre Banque réitère son soutien envers les dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'Homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur le progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration des principes du Global Compact à la stratégie, à la culture et à la gestion opérationnelle de notre Banque.

Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Meilleures salutations.

**Mohamed Habib BEN SAAD**  
Directeur Général

## ⇒ II.2 “ PRESENTATION GENERALE DE LA BANQUE DE TUNISIE ”

- Dénomination : BANQUE DE TUNISIE – BT
- Forme juridique : Société anonyme
- Nationalité : Tunisienne
- Siège social : 2, Rue de Turquie - 1001 Tunis
- Téléphone : 71 125 500
- Fax : 71 125 410
- Site Web : [www.bt.com.tn](http://www.bt.com.tn)
- Date de constitution : 23 Septembre 1884
- Durée : Prorogée au 31 Décembre 2027
- Registre du commerce : B1105941996
- Matricule fiscal : 0000 120 H
- Capital social : 225.000.000 dinars
- Objet social : Banque Universelle au sens de la loi n° 2001-65 du 10 Juillet 2001 relative aux Etablissements de crédit
- Régime fiscal : Droit Commun

## ⇒ “La Banque de TUNISIE”

La Banque de Tunisie est aujourd'hui une des rares Banques en Afrique à avoir plus de 130 années d'existence ce qui lui a permis d'accumuler une expérience exceptionnelle dans le secteur bancaire.

La Banque de Tunisie est une banque Universelle créée en 1884. Son capital social, détenue à 100% par des privés, s'élève actuellement à 225 millions de dinars. La Banque Fédérative du Crédit Mutuel (BFCM France) y détient au 31 décembre 2018 une participation directe de 34%.





## “ RÉPARTITION DU CAPITAL ET DES DROITS DE VOTE ”

Au 31 Décembre 2018, le capital social de la Banque est réparti comme suit en actions et en droits de vote :

- ❑ **Actionnaires tunisiens :**  
113 525 926 → 63,07%  
Dont :  
HERITIERS Abdellatif EL FEKIH :  
22 431 086 → 9,97%  
Groupe Habib KAMOUN :  
13 888 060 → 6,17%
  
- ❑ **Actionnaires étrangers :**  
83 613 810 → 37,16%  
Dont la Banque Fédérative du Crédit Mutuel 61 200 000 → 34,00%
  
- ❑ **Divers :** 1 128 566 → 0,50%



La Banque de Tunisie opère dans un secteur composé essentiellement de 23 banques universelles. Ces banques peuvent être classées en deux catégories : les banques ayant une taille significative (10 banques qui constituent le secteur de la BT) et les banques trop petites, voir même très récentes (13 banques). La Banque de Tunisie peut être qualifiée de taille moyenne, comme en témoignent ses parts de marché.

La Banque de Tunisie est à la tête d'un groupe de 14 filiales œuvrant dans plusieurs domaines, principalement dans le secteur financier mais aussi la promotion touristique et la promotion immobilière.

La Banque de Tunisie a contribué depuis sa constitution au financement de l'économie nationale, et a étendu sa représentation sur l'ensemble du territoire Tunisien.

1879

La Société  
Franco-  
Tunisienne de  
Crédit Industriel  
& Commercial

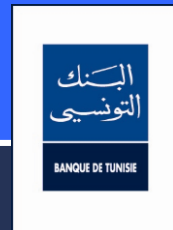
1880

La Société des  
Comptoirs  
Maritimes de  
Crédit Industriel  
& Commercial

1881

La Banque  
Transatlantique

1884



La Banque  
de TUNISIE

# HISTORIQUE BANQUE DE TUNISIE

La Banque de Tunisie, dans sa forme actuelle, a été créée le 23 Septembre 1884 suite à différentes étapes :

Le premier guichet bancaire en Tunisie était exploité par la Société Franco-Tunisienne de Crédit Industriel et Commercial et a été ouvert le 21 Avril 1879, sous l'égide de la Société Marseillaise de Crédit Industriel et Commercial. La référence dans la raison sociale, au Crédit Industriel et Commercial, rappelle le rôle de cet établissement parisien dans la création récente alors de la Société Marseillaise.

## *La Société des Comptoirs Maritimes de Crédit Industriel et Commercial*

Très rapidement, les fondateurs de la Société Franco-Tunisienne ont voulu étendre leur activité aux autres ports du sud de la Méditerranée qui entretenaient un commerce actif avec Marseille. Ils ont formé en 1880 la Société des Comptoirs Maritimes du Crédit Industriel et Commercial. Celle-ci a ouvert des guichets bancaires à Alexandrie, Tripoli, Alger, Tanger et reprit celui de Tunis.

## *La Banque Transatlantique*

Dans son élan, le même groupe alla proposer à la Compagnie Générale Transatlantique, de créer, ensemble, une Banque dans les ports de l'Atlantique que desservait les bateaux de la Compagnie.

Cette banque a été effectivement créée en Août 1881 et ce fut la BANQUE TRANSATLANTIQUE.

La Société des Comptoirs Maritimes et ses promoteurs n'ont pris qu'une participation limitée. Ils lui ont cédé, en Octobre 1881, les exploitations bancaires méditerranéennes. L'Agence de Tunis dont la situation était déjà saine et l'exploitation rentable fut maintenue et les agences des autres pays ont été liquidées.





## La Banque de Tunisie

Pour individualiser l'exploitation bancaire tunisienne et mieux se placer en vue d'obtenir la concession du privilège d'émission, une nouvelle société anonyme au capital de 8 Millions de Francs, a été créée le 23 Septembre 1884 → c'était la BANQUE DE TUNISIE. Elle a repris l'agence existante de Tunis pour 200.000 Francs. Son Conseil d'Administration comprenait 12 membres, dont 5 résidaient à Tunis, et se réunissaient en Comité pour suivre toutes les questions qui allaient être soumises au Conseil.

Première banque à s'être installée en Tunisie, la BANQUE DE TUNISIE est restée longtemps le seul établissement de crédit bancaire et pendant plus longtemps encore la seule banque à disposer d'agences dans les centres de l'intérieur du pays. Elle a joué, dès le début, un rôle important dans la moralisation du crédit. Les prêts sur gages qu'elle avait accordé portaient un intérêt de 10 % l'an, alors que les taux appliqués par les usuriers variaient entre 18 et 25 %. Le taux d'escompte du papier commercial a été abaissé de 12 à 7 % et le taux des intérêts hypothécaires de 20 à 8 %.

Grâce à la procédure de l'adjudication qu'elle a recommandé, elle a permis au Trésor d'abaisser le taux des emprunts de 12 % et même de 15 % à 8 %, taux appliqué par la banque dès 1879.

La BANQUE DE TUNISIE a renforcé progressivement son assise et a développé son activité. En 1911, elle a participé aux côtés de la Banque Transatlantique à la création de la Banque Commerciale du Maroc.

Elle a passé avec succès les épreuves de la première guerre mondiale, de la grande récession de 1930 et de la deuxième guerre mondiale.

**PARTIE  
III**

**DESCRIPTION  
DES  
ACTIONS**



▪ **Réalité : Banque de TUNISIE**

**i**

- **Architecture ISO 26000 : Lignes Directrices**
  - Questions Centrales
  - Domaines d'action
  - Principes d'action
- **Objectifs du Développement Durable : ODD**

**ISO 26000**  
SOCIAL RESPONSIBILITY

ISO 26000 SOCIAL RESPONSIBILITY

**PARTIE  
IV**

**MESURE  
DES  
RESULTATS**



- **Réalité : Banque de TUNISIE**  
→ **Résultats**
  - Qualitatifs
  - Quantitatifs

**i**

- **Architecture ISO 26000 : Lignes Directrices**
  - Questions Centrales
  - Domaines d'action
  - Principes d'action
- **Objectifs du Développement Durable : ODD**

# ISO 26000



Cette présentation concise de notre Banque n'est que le reflet de l'ancrage et l'enracinement de notre Banque dans le paysage économique tunisien en tant que Banque avant-gardiste, visionnaire & fort porteuse de valeurs et de responsabilités à divers niveaux d'interventions.

Toutefois pour étayer ceci, il convient de discerner la mesure d'intégration des sept questions centrales de la Norme ISO 26000 ainsi que les principes y afférents en ce qui concerne les actions énumérées au niveau de cette Communication annuelle sur le Progrès (CoP).

Cependant, il est judicieux d'évoquer sommairement la norme ISO 26000 qui définit la responsabilité sociétale comme la « responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement ; est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations.»





Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>ISO 26000</b></p> <p>1. Gouvernance de l'organisation</p>	<p>Faciliter la mise en place de structures et processus promouvant l'utilisation des principes et pratiques de la RS</p>	<p>Intégrer la démarche RSO à la Stratégie Globale</p> <p>Garantir les conditions d'une Gouvernance Responsable</p>	<p>Elaboration d'une CoP annuelle soumise aux Nations Unies</p> <p>Œuvrer à s'améliorer à travers la CoP ( la communication sur le progrès) en insérant des indicateurs pertinents pour mesurer les résultats</p>

**Objectifs Développement Durable - ODD**

**ODD 17 :**

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

**17** PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
<p>2. Respecter les Droits de l'Homme</p>	<p>Devoir de vigilance</p>	<p>Respecter l'individu, sa dignité et ses droits fondamentaux</p>	<p>Appliquer le code de travail &amp; toute la législation en vigueur</p>
	<p>Situations présentant un risque pour les droits de l'Homme</p>	<p>Prévenir toute forme de discrimination et promouvoir l'égalité des chances</p>	<p>Appliquer la convention collective sectorielle des banques pour tous (sexe , origines ...confondues) en termes de rémunération, gestion de carrière...</p>
	<p>Prévention de la complicité</p>	<p>Protéger les Données Personnelles et/ou confidentielles des Parties Prenantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Une gestion des accès bien verrouillée par la direction de l'informatique avec attribution de rôles et de responsabilités</li> <li><input type="checkbox"/> Observance du « code de conduite de l'employé »</li> </ul>

Objectifs Développement Durable - ODD

**ODD 17 :**

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable



Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
<p>3. Développer des Relations &amp; Conditions de Travail Responsables</p>	<p>3.1. Emplois &amp; relations Employeur / Employé</p>	<p>Contribuer à la création d'emplois pérennes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Une politique de formation : Identification des écarts entre compétences acquises &amp; requises → élaboration d'un plan de réduction des écarts</li> <li>▪ Offrir des parcours de développement aux collaborateurs en établissant des passerelles de mobilité entre les emplois</li> </ul>
<p>☐ <b>Formation –</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ratio du nombre des bénéficiaires : 168,29 %</li> <li>→ une évolution significative &amp; fort louable de 48,46 % en comparaison à l'année précédente.</li> </ul>			

**ODD 17 :**

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

**ODD 8 :**

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
<p>3. Développer des Relations &amp; Conditions de Travail Responsables</p>	<p>3.1. Emplois &amp; relations Employeur / Employé</p>	<p>Contribuer à la création d'emplois pérennes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Une politique de formation : Identification des écarts entre compétences acquises &amp; requises → élaboration d'un plan de réduction des écarts</li> <li>▪ Offrir des parcours de développement aux collaborateurs en établissant des passerelles de mobilité entre les emplois</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Force est de constater que la <b>Banque de TUNISIE</b> s'est inscrite dans ce projet humain de Pacte Mondial avec un défi formidable qu'est <i>celui de concilier la performance Socio-environnementale et la performance économique</i> et ce, dans une optique avant-gardiste visant à concrétiser les Objectifs de Développement Durable (ODD) ainsi que soutenir les dix principes du Global Compact. Convaincue qu'être une banque écocitoyenne n'est plus une option mais un devoir envers nous-mêmes, la société et les générations à venir, nous œuvrons au quotidien à impacter positivement notre environnement et contribuer à construire un monde meilleur. Ainsi, notre certitude profonde et indéfectible reste que le développement durable constitue un enjeu majeur dans notre monde et un levier autant de croissance que de démarcation pour notre Banque pouvant constituer un exemple et une inspiration autour de nous. De ce fait, nous bataillons pour que la performance socio-environnementale soit mise au diapason en tant que condition essentielle et sine qua non au cœur de tous nos engagements et de toutes nos activités.</li> </ul>			

**ODD 17 :**

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

**ODD 13 :**

Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions



Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
<p>3. Développer des Relations &amp; Conditions de Travail Responsables</p>	<p>3.1. Emplois &amp; relations Employeur / Employé</p>	<p>Contribuer à la création d'emplois pérennes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Une politique de formation : Identification des écarts entre compétences acquises &amp; requises → construire un plan de réduction des écarts</li> <li>▪ Offrir des parcours de développement aux collaborateurs en élaborant des passerelles de mobilité entre les emplois</li> </ul>
<p>→ Conséquemment, nous avons mis en place une unité spécialisée pour assurer l'étude, l'analyse et le suivi des dossiers de projets d'énergies renouvelables auxquels nous accordons une attention bien particulière dans une ère où la transition énergétique occupe désormais une place centrale. Cette unité spécialisée a été prise en charge à travers des formations adéquates, citons en l'occurrence un cycle de formation sur « <i>le Financement des Projets d'Energies Renouvelables en TUNISIE</i> ».</p> <p>Il s'agit d'un cycle de formation pilote co-organisé par l'Association Professionnelle Tunisienne des Banques et des Etablissements Financiers (<i>APTBEF</i>), le Ministère de l'Industrie &amp; des PME et l'Agence Nationale pour la Maîtrise de l'Energie (<i>ANME</i>) en coopération avec l'Agence de Coopération Internationale Allemande pour le Développement (<i>GIZ</i>).</p>			

**ODD 17 :**

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

**ODD 13 :**

Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions



Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
<p>3. Développer des Relations &amp; Conditions de Travail Responsables</p>	<p>3.1. Emplois &amp; relations Employeur / Employé</p>	<p>Contribuer à la création d'emplois pérennes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Une politique de formation : Identification des écarts entre compétences acquises &amp; requises → construire un plan de réduction des écarts</li> <li>▪ Offrir des parcours de développement aux collaborateurs en élaborant des passerelles de mobilité entre les emplois</li> </ul>
<p>A l'issue de cette formation pilote et la phase d'accompagnement technique lors du traitement des dossiers, les participants ont pu acquérir des compétences, un savoir-faire et une connaissance stratégique du financement des projets renouvelables, tels que –</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Comprendre le fonctionnement général des technologies et projets d'énergies renouvelables, les caractéristiques du marché tunisien et des business modèles pouvant être financés</li> <li>➔ Apprendre les principes et mécanismes de l'autoconsommation PV (MT)</li> <li>➔ Connaître les principes et mécanismes du financement de projet sans recours (« Project Finance ») et les spécificités du financement de projets PV IPP</li> <li>➔ Comprendre les spécificités du financement sans recours de projets éoliens IPP</li> <li>➔ Connaître et mieux maîtriser les outils de couverture concernant les dossiers PV et éoliens</li> <li>➔ Connaître les spécificités PPA relatifs aux projets PV et éoliens</li> </ul>			

**ODD 17 :**  
Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable



**ODD 13 :**  
Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions



## Question Centrale

3. Développer des Relations & Conditions de Travail Responsables

## Domaines d'actions

3.2. Conditions de Travail & Protection Sociale

## Principes d'actions

Favoriser la Qualité de vie au Travail

## Terrain BT

LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL :

□ LES CONDITIONS :

- **i** 1 Environnement de travail (physique, technique, organisationnel ).
- **i** 1 Conditions d'emploi (formation, carrière, égalité, parcours professionnel...).
- **i** 2 Conditions de vie extraprofessionnelles en relation avec le travail (affectation géographique : temps de transport, problèmes de santé...).
- **i** La capacité à s'exprimer et à agir
  - participatif (groupe de résolution de problèmes, débats sur le travail...).
  - partenariat social (concertation, dialogue social...).
  - Soutien managérial (clarté des objectifs, reconnaissance...).
  - **i** 1.2 soutien des collectifs (solidarité métier, travail en équipe, échanges sur les pratiques...).

Objectifs Développement Durable - ODD

**ODD 17 :**

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable



**ODD 8 :**

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



## Question Centrale

3. Développer des relations & conditions de travail responsables

## Domaines d'actions

3.2. Conditions de travail et protection sociale (SUITE)


## Principes d'actions

Favoriser la qualité de vie au travail (SUITE)

## Terrain BT


LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL :

□ LE CONTENU DU TRAVAIL

→ Autonomie au travail : pouvoir d'agir sur des éléments de la tâche (rythme, procédure  1.1 choix des moyens, accès aux ressources, outils...) et de les combiner de manière variée et adaptée à la situation de sorte à procurer un sentiment de maîtrise.

→ Valeur du travail : le sens du travail ou sa valeur est d'abord perçu par autrui (client, bénéficiaire, hiérarchie, pair...) et renvoie au sentiment d'utilité.

→ Travail apprenant : il renvoie à la possibilité de mobiliser dans son exercice professionnel un ensemble de compétences (relationnelles, émotionnelles, physiques, cognitives...). Un travail apprenant rend le travail intéressant.

→ Travail complet  1.1 : réaliser une tâche complète non seulement au plan organisationnel (maîtrise d'un processus ou d'une séquence de processus), mais aussi pouvoir évaluer les effets de l'activité en regard des résultats attendus, et pouvoir réduire l'écart entre les deux. Et donc de « piloter » la performance (sentiment de responsabilité).

Objectifs Développement Durable - ODD

**ODD 17 :**

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable



**ODD 8 :**

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



## Question Centrale

## Domaines d'actions

## Principes d'actions

## Terrain BT

3.2. Conditions de travail  
et protection sociale  
(SUITE)

Favoriser la qualité de  
vie au travail  
(SUITE)

La qualité de vie au  
travail

## RESULTATS BT

### 3. Développer des relations & conditions de travail responsables

**i** 1. Projet d'envergure de **Refonte & restructuration de la fonction RH - toujours en cours** :

- 1.1 Réingénierie des processus
- 1.2 Définition d'une stratégie de communication, d'accompagnement et de conduite du changement
- Mise en place de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois & des Compétences)
- Revue de la Politique de Formation
- Redéfinition de la Politique d'évaluation et de promotion

**□ Amicale du personnel –**

La Banque de TUNISIE continue à s'investir dans une action de solidarité humaine & sociale et ce, dans une optique de perpétuer la tradition du bien-être au travail et de miser sur son capital humain.

Des actions & des manifestations de loisirs ne cessent d'être organisés pour permettre le rapprochement entre collaborateurs et garder une cohésion garant d'une ambiance saine et épanouissante.

A cet effet, un montant de **700 000 DT** a été alloué en guise de budget pour permettre l'organisation de toutes les activités susmentionnées.

Objectifs Développement Durable - ODD

**ODD 17 :**

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

**ODD 8 :**

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous





Question Centrale

Domaines d'actions

Principes d'actions

Terrain BT

3. Développer des relations & conditions de travail responsables

3.3. Dialogue social

Créer les conditions du dialogue social sous toutes ses formes

Solliciter la CCE (Commission Consultative d'Entreprise) & le Bureau Syndical : Concertation autour des thématiques relatives aux intérêts du personnel (revue du système d'évaluation – de promotion ...) → implication quasi-totale

3.4. Santé & Sécurité au travail

Protéger la santé et la sécurité des collaborateurs

Travaux d'entretien effectués périodiquement pour préserver la santé des collaborateurs  
Le médecin de travail veille au suivi des dossiers médicaux des personnes à risque → démarche préventive

RESULTATS BT

☐ 3.3. **Taux de Turnover = 1,81 %** → Très négligeable : traduisant une situation sociale saine : synonyme d'une bonne santé de la Banque.

☐ 3.4. **Taux d'absentéisme = 0,82 %** → Très faible : traduisant entre autres des conditions de travail favorable

Objectifs Développement Durable - ODD

**ODD 17 :**  
Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable



**ODD 03 :**  
Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge



Question Centrale

Domaines d'actions

Principes d'actions

Terrain BT

3. Développer des relations & conditions de travail responsables

3.3. Dialogue social

Créer les conditions du dialogue social sous toutes ses formes

Solliciter la CCE (Commission Consultative d'Entreprise) & le Bureau Syndical : Concertation autour des thématiques relatives aux intérêts du personnel (revue du système d'évaluation – de promotion ...) → implication quasi-totale

3.4. Santé & Sécurité au travail

Protéger la santé et la sécurité des collaborateurs

Travaux d'entretien effectués périodiquement pour préserver la santé des collaborateurs  
Le médecin de travail veille au suivi des dossiers médicaux des personnes à risque → démarche préventive

RESULTATS BT

- ❑ Une concertation multipartite a été menée pour étudier les besoins des collaborateurs en matière de couverture santé.  
→ Cette concertation a abouti à une **révision du tableau de prestation** de la mutuelle santé du personnel BT vers la hausse des plafonds du remboursement et une meilleure qualité de service.

Ceci dénote de l'**intérêt majeur accordé par la BT** à son capital humain autant sur le plan de la santé et le bien-être que sur le plan professionnel.

Objectifs Développement Durable - ODD

**ODD 17 :**  
Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable



**ODD 03 :**  
Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge



Question Centrale

Domaines d'actions

Principes d'actions

Terrain BT

3. Développer des relations & conditions de travail responsables

3.3. Dialogue social

Créer les conditions du dialogue social sous toutes ses formes

Solliciter la CCE (Commission Consultative d'Entreprise) & le Bureau Syndical : Concertation autour des thématiques relatives aux intérêts du personnel (revue du système d'évaluation – de promotion ...) → implication quasi-totale

3.4. Santé & Sécurité au travail

Protéger la santé et la sécurité des collaborateurs

Travaux d'entretien effectués périodiquement pour préserver la santé des collaborateurs  
Le médecin de travail veille au suivi des dossiers médicaux des personnes à risque → démarche préventive

RESULTATS BT

☐ Acquisition d'un **Défibrillateur Cardiaque DAE** dans une optique de veille incessante sur la bonne santé de l'incalculable capital humain BT.

→ **Coût – 7490 DT**

→ Il s'agit d'un appareil portable qui peut rétablir le rythme du cœur en cas d'arrêt cardiaque. Cet appareil administre un choc électrique au moyen de deux électrodes qui sont collées sur le thorax du patient.



Objectifs Développement Durable - ODD

**ODD 17 :**  
Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable



**ODD 03 :**  
Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge



## Question Centrale

## Domaines d'actions

## Principes d'actions

## Terrain BT

## 3. Développer des relations &amp; conditions de travail responsables

## 3.3. Dialogue social

Créer les conditions du dialogue social sous toutes ses formes

Solliciter la CCE (Commission Consultative d'Entreprise) & le Bureau Syndical : Concertation autour des thématiques relatives aux intérêts du personnel (revue du système d'évaluation – de promotion ...) → implication quasi-totale

## 3.4. Santé &amp; Sécurité au travail

Protéger la santé et la sécurité des collaborateurs

Travaux d'entretien effectués périodiquement pour préserver la santé des collaborateurs  
Le médecin de travail veille au suivi des dossiers médicaux des personnes à risque → démarche préventive

## RESULTATS BT

- Afin de secourir avec efficacité et efficience une éventuelle victime d'un malaise, multiples sessions de formation théorique avec des exercices pratiques ont été organisées pour familiariser les collaborateurs à l'utilisation de cet appareil et les sensibiliser à l'importance des premiers secours à administrer en attendant l'intervention des secouristes.
- ☐ Aménagement d'un nouveau local médico-social et acquisition de l'équipement adéquat et nécessaire pour une prise en charge optimale du capital humain BT en termes de suivis, de premiers soins...

**ODD 17 :**  
Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable



**ODD 03 :**  
Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge



## Question Centrale

## Domaines d'actions

## Principes d'actions

## Terrain BT

## 3. Développer des relations &amp; conditions de travail responsables

## 3.3. Dialogue social

Créer les conditions du dialogue social sous toutes ses formes

Solliciter la CCE (Commission Consultative d'Entreprise) & le Bureau Syndical : Concertation autour des thématiques relatives aux intérêts du personnel (revue du système d'évaluation – de promotion ...) → implication quasi-totale

## 3.4. Santé &amp; Sécurité au travail

Protéger la santé et la sécurité des collaborateurs

Travaux d'entretien effectués périodiquement pour préserver la santé des collaborateurs  
Le médecin de travail veille au suivi des dossiers médicaux des personnes à risque → démarche préventive

## RESULTATS BT

- ❑ Des conventions ont été établies avec des cliniques de renommée ainsi que des laboratoires d'analyses médicales afin d'assurer un accueil et un traitement de qualité pour le Capital Humain BT.
  - ❑ Un examen médical annuel est assuré et pris en charge par la Banque et ce, à partir d'un certain âge pour veiller à la bonne santé des collaborateurs et faire en sorte de prévenir toutes altérations ou dégradations dues à l'âge ou à toute autre cause.
- Des conventions ont été établies avec des médecins cardiologues dans le cadre de cette initiative d'examen médical annuel.

Objectifs Développement Durable - ODD

**ODD 17 :**  
Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable



**ODD 03 :**  
Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge



Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
3. Développer des relations & conditions de travail responsables	3.5. Développement du capital humain	Développer les compétences de tous les collaborateurs	Refonte & restructuration de la fonction RH – en cours
		Assurer un système de rémunération équitable et transparent	La politique de rémunération adoptée est transparente : → Partie fixe : en alignement avec la grille salariale du secteur bancaire → Partie variable : mêmes critères appliqués & connus de tous

### RESULTATS BT

□ Après avoir challengé la stratégie RH et ses implications sur le capital humain, nous nous sommes évertués à les mettre en application et ce, en adéquation avec les attentes multipartites.

→ Cette mise en application a nécessité un travail de réflexion et un travail d'analyse que nous avons décliné en 02 projets majeurs :

- **Le Management de la Performance des Ressources Humaines** – S'enquérir de la performance d'une fonction donnée revient à s'intéresser à la performance de ses processus.

Ce Projet s'inscrit dans le cadre d'un projet de transformation et de modernisation de la fonction RH au sein de la Banque de Tunisie.

#### ODD 17 :

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable



#### ODD 8 :

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
3. Développer des relations & conditions de travail responsables	3.5. Développement du capital humain	Développer les compétences de tous les collaborateurs	Refonte & restructuration de la fonction RH – en cours
		Assurer un système de rémunération équitable et transparent	La politique de rémunération adoptée est transparente : → Partie fixe : en alignement avec la grille salariale du secteur bancaire → Partie variable : mêmes critères appliqués & connus de tous
<b>RESULTATS BT</b>			
<p>L'objectif principal est l'optimisation de la fonction RH à travers la reconfiguration et l'amélioration de ses processus afin d'assurer des conditions de travail responsables et concilier ainsi la performance économique et la performance sociale.</p> <p>En effet, le management par les processus s'impose comme un véritable système de gestion <b>collaboratif</b> et offre un levier puissant d'amélioration des performances de l'organisation. C'est une mission globale du management, elle comprend tous les procédés qui assurent que le processus d'une fonction soit ajusté sur les exigences internes et externes (nécessité de changement, création de valeurs ajoutées, amélioration de la qualité de service, digitalisation, compression des coûts superflus...).</p>			

**ODD 17 :**

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

**ODD 8 :**

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



### 3. Développer des relations & conditions de travail responsables

Question Centrale

Domaines d'actions

Principes d'actions

Terrain BT

3.5. Développement du capital humain

Développer les compétences de tous les collaborateurs

Refonte &amp; restructuration de la fonction RH – en cours

Assurer un système de rémunération équitable et transparent

La politique de rémunération adoptée est transparente :

→ Partie fixe : en alignement avec la grille salariale du secteur bancaire

→ Partie variable : mêmes critères appliqués & connus de tous

#### RESULTATS BT

Notre approche a consisté à analyser nos processus RH actuels, les diagnostiquer et présenter des propositions d'indicateurs de performance qui s'adaptent le plus à notre stratégie globale. Notre démarche s'est articulée autour de 06 étapes à savoir –

- Définition de chaque processus RH
- Présentation des acteurs impliqués dans chaque processus
- Modélisation du processus actuel (formalisation précise de l'activité)
- Diagnostic du processus afin de pouvoir repérer les interactions positives ou négatives entre eux, déceler les dysfonctionnements du système et identifier ses forces et ses faiblesses)
- Présentation des indicateurs de performances les plus pertinents du processus

Objectifs Développement Durable - ODD

#### ODD 17 :

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable



#### ODD 8 :

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous





Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
3. Développer des relations & conditions de travail responsables	3.5. Développement du capital humain	Développer les compétences de tous les collaborateurs	Refonte & restructuration de la fonction RH – en cours
		Assurer un système de rémunération équitable et transparent	La politique de rémunération adoptée est transparente : → Partie fixe : en alignement avec la grille salariale du secteur bancaire → Partie variable : mêmes critères appliqués & connus de tous

### RESULTATS BT

□ Définition des pistes d'amélioration compte tenu d'un certain nombre de questionnaires formulés dans le but d'impliquer les experts métiers dans l'amélioration des processus RH.

▪ ***La mise en place d'un dispositif de Talent Management***

Face à la dynamique du contexte environnemental et son éternelle évolution et vu la pénurie flagrante des profils exceptionnels, la BT a visé à mettre en place une démarche de Talent Management rendant ainsi son biotope propice et « talent sensitive ».

Ce mode opératoire spécifique que les organisations ambitionnent désormais pour ces ressources humaines rares n'est pas un choix anodin ou une réponse à l'élitisme en vogue.

#### **ODD 17 :**

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable



#### **ODD 8 :**

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
<p>3. Développer des relations &amp; conditions de travail responsables</p>	<p>3.5. Développement du capital humain</p>	<p>Développer les compétences de tous les collaborateurs</p>	<p>Refonte &amp; restructuration de la fonction RH – en cours</p>
		<p>Assurer un système de rémunération équitable et transparent</p>	<p>La politique de rémunération adoptée est transparente :            → Partie fixe : en alignement avec la grille salariale du secteur bancaire            → Partie variable : mêmes critères appliqués &amp; connus de tous</p>
<p><b>RESULTATS BT</b></p>			
<p>Il s'impose comme une réponse aux besoins de concrétiser et de confirmer par les profils à talents l'engagement et la réussite des enjeux d'efficacité et de performance prescrits par la BT. Outre ceci, il en va de notre responsabilité sociétale d'accompagner nos collaborateurs vers l'excellence et vers la consolidation et l'acquisition de compétences améliorant leur employabilité et leur mobilité interne veillant de ce fait à leur bien-être et à leurs ascensions professionnelles alliant ainsi performance économique et performance humaine.</p> <p>Ainsi, une stratégie de prise en charge de ces profils-leviers de démarcation recentrera sur l'ingénierie interne et permettra de puiser dans les potentialités propres de la BT selon une démarche symbiotique d'interdépendance terrain-profil différentiel du capital humain.</p>			

**ODD 17 :**

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

**ODD 8 :**

Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous



Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
4. PRESERVER L'ENVIRONNEMENT	Prévention de la pollution	Eco-concevoir les produits, activités et services	<u>Réduction empreinte carbone</u> <input type="checkbox"/> Changement système de climatisation → Moins énergivores → Moins pollution sonore  <input type="checkbox"/> Parc Auto
	Utilisation durable des ressources	Minimiser les consommations de ressources	

### RESULTATS BT

- Réduction de l'empreinte carbone et préservation de l'environnement par la prise d'un certain nombre de mesures simples mais efficaces –
  - Assurer la maintenance du parc auto pour éviter les pollutions et la consommation excessives
  - L'acquisition d'équipements les moins énergivores possible
  - Sensibiliser sur la consommation rationnelle et responsable de l'eau et de l'électricité
  - Rénovation du système de climatisation pour réduire la consommation en s'inscrivant dans une optique de respect de l'environnement

Objectifs Développement Durable - ODD

#### ODD 17 :

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable



#### ODD 12 :

Établir des modes de consommation et de production durables



#### ODD 13 :

Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions



## Question Centrale

## Domaines d'actions

## Principes d'actions

## Terrain BT

5. DEVELOPPER  
L'ETHIQUE DANS  
LES RELATIONS  
D'AFFAIRESLutte contre la  
corruptionPrévenir tout acte de  
corruption active ou  
passiveL'engagement et  
l'attachement de la  
Banque de TUNISIE à  
l'application d'une  
politique d'intégrité qui  
repose essentiellement  
sur le respect des  
exigences légales,  
réglementaires et  
normatives en vigueur.Promotion de la  
responsabilité sociale  
dans la chaîne de  
valeurCréer des liens  
durables avec les  
fournisseurs

## RESULTATS BT

- Une mise en application assidue et continue d'une Charte de la fonction de « Contrôle de la conformité »
- La BT veille et participe à la mise en conformité avec la réglementation des procédures et règlements internes, dans le cadre de la politique d'intégrité qui couvre, notamment, les domaines suivants :
- ✓ la déontologie professionnelle ;
  - ✓ la gouvernance de l'entreprise ;
  - ✓ la sécurité financière ;
  - ✓ la prévention du blanchiment d'argent et du financement du terrorisme ;
  - ✓ la prévention du délit d'initié ;
  - ✓ la prévention de la fraude ;
  - ✓ la prévention des conflits d'intérêts ;
  - ✓ la protection des données personnelles et l'obligation de confidentialité ;
  - ✓ le respect des normes de gestion prudentielles
  - ✓ le suivi du respect des valeurs et règles de bonne conduite prévu par le Code de Déontologie et d'Ethique « Code de Conduite de l'Employé »

Objectifs Développement Durable - ODD

**ODD 17 :**

Renforcer  
les moyens  
liés à la mise  
en œuvre et  
à la  
revitalisation  
du  
partenariat  
mondial pour  
le  
développen  
ent durable

**17** PARTENARIATS  
POUR  
LA RÉALISATION  
DES OBJECTIFS



Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
5. DEVELOPPER L'ETHIQUE DANS LES RELATIONS D'AFFAIRES (SUITE)	Lutte contre la corruption	Prévenir tout acte de corruption active ou passive	L'engagement et l'attachement de la Banque de TUNISIE à l'application d'une politique d'intégrité qui repose essentiellement sur le respect des exigences légales, réglementaires et normatives en vigueur.
	Promotion de la responsabilité sociale dans la chaîne de valeur	Créer des liens durables avec les fournisseurs	

## RESULTATS BT

La fonction « Contrôle de la Conformité » doit notamment :

- ↗ analyser, en collaboration avec les Directions concernées, l'ensemble des lois et règlements relatifs à l'activité bancaire, évaluer leur impact potentiel sur la Banque et définir les modalités d'application ;
- ↗ identifier les risques de non-conformité aux lois et règlements en vigueur, à l'éthique et aux règles de bon fonctionnement de la profession ainsi qu'aux bonnes pratiques et évaluer leurs répercussions sur l'activité de la Banque ;
- ↗ élaborer et mettre à jour des directives propres visant à prévenir les risques (réglementaires- de réputation et opérationnels) et les conflits d'intérêts
- ↗ assister les Directions de contrôle dans la définition des procédures de contrôle à mettre en place par référence aux risques de non-conformité préalablement identifiés ;
- ↗ assister la Direction Générale dans la conception du système de contrôle interne ;
- ↗ accompagner et conseiller les Directions opérationnelles dans le lancement des nouveaux produits et la mise en œuvre des nouveaux projets ;
- ↗ valider les nouvelles procédures et s'assurer de leur conformité aux lois et règlements en vigueur ;
- ↗ assister les structures de la banque afin de garantir la conformité des services rendus aux bonnes pratiques et aux règles et usages déontologiques et professionnels ;

Objectifs Développement Durable - ODD

### ODD 17 :

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
5. DEVELOPPER L'ETHIQUE DANS LES RELATIONS D'AFFAIRES (SUITE)	<b>RESULTATS BT</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>↗ assurer la mise en œuvre des recommandations formulées dans les rapports d'audit interne ou externe ;</li> <li>↗ veiller à ce que les informations récurrentes et ponctuelles nécessaires lui soit communiqués de manière adéquate ;</li> <li>↗ établir et mettre à jour la " Charte de la fonction Contrôle de la Conformité " et assurer sa diffusion auprès de l'ensemble du personnel de la Banque ;</li> <li>↗ sensibiliser et former le personnel de la Banque à la problématique de la conformité et aux éventuels risques encourus en la matière ;</li> <li>↗ programmer des actions de formation en vue de promouvoir et diffuser la culture de conformité au sein de Banque</li> <li>↗ assurer une coordination avec les différentes instances de contrôle de la Banque ;</li> </ul> <p>□ Elaboration &amp; mise en place d'un Code de Conduite qui fournit des conseils, définit des orientations et établit un cadre professionnel, pour atteindre les objectifs préalablement établis, et pour préserver et consolider la confiance de nos clients, de nos actionnaires, de la communauté, de nous-mêmes et de toute autre partie dont nous sommes en relation.</p> <p>En tant que partie active et intégrée dans une société, la banque de TUNISIE se doit de fournir d'énormes efforts pour offrir les meilleurs services à tous les niveaux pour toute la communauté et s'engage à renforcer ses principes pour la prise des décisions favorables, fructueuses et équitables. Le code de conduite s'articule autour de 03 grands axes à savoir les titres qui se déclinent en chapitres &amp; en articles .</p>			

**ODD 17 :**

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

**17** PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS



## 5. DEVELOPPER L'ETHIQUE DANS LES RELATIONS D'AFFAIRES (SUITE)

## RESULTATS BT

Ainsi, le code de conduite traite des thématiques suivants –

### ▲ Titre 1 – Les Principes Fondamentaux

- Article 1 : Principe de Loyauté,
- Article 2 : Principe d'Egalité,
- Article 3 : Interdiction de Harcèlement,
- Article 4 : Conflits d'Intérêts,
- Article 5 : Délit d'Initié.

### ▲ Titre 2 : Les Obligations des Employés

#### ▶ Chapitre 1 : Les Obligations Générales

- Article 6 : Obligation de Confidentialité et Respect du Secret Professionnel,
- Article 7 : Obligation de Transparence,
- Article 8 : Devoir de Coopération,

#### ▶ Chapitre 2 : Les Obligations Spécifiques

- Article 9 : Traitement des Clients,
- Article 10 : Déclaration des Opérations Suspectes,
- Article 11 : Fraude, Vol, et Détournement de Fonds,
- Article 12: Pratique de Corruption,
- Article 13 : Consommation d'Alcool et des Stupéfiants,

- Article 14 : Jeux de Hasard,
- Article 15 : Emploi et Activités Professionnelles Extérieures,
- Article 16 : Cadeaux Personnels et Autres Avantages,
- Article 17 : Protection des Actifs de la Banque ou de l'établissement financier,
- Article 18 : Brevets d'Inventions, Droits d'auteurs et Marques de Commerce,
- Article 19 : Communications Téléphoniques,
- Article 20 : Etablissement des Rapports et Tenue des Registres,
- Article 21 : Déclarations Publiques et Annonces Publicitaires,
- Article 22 : Dénonciation,
- Article 23 : Opérations Bancaires Personnelles

### ▲ Titre 3 : La Responsabilité de l'Employeur

- Article 24 : Pratiques Equitables en Matière d'Emploi, Promotion et Traitement,
- Article 25: Sécurité sur les Lieux de Travail,
- Article 26 : Doléances de l'Employé,
- Article 27: Interprétation des Dispositions du Présent Code de Conduite

## ODD 17 :

Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable

**17** PARTENARIATS  
POUR  
LA RÉALISATION  
DES OBJECTIFS



## Question Centrale

## Domaines d'actions

## Principes d'actions

## Terrain BT

6. VISER LE  
DEVELOPPEMENT  
LOCAL ET  
L'INTERET  
GENERAL

Implication auprès  
des communautés

Contribuer au  
développement  
socio-économique  
des territoires  
d'implantation

Plusieurs  
interventions

Education et culture

Participer à des  
initiatives d'intérêt  
général

### RESULTATS BT

- Don : Association Tunisienne d'aide aux sourds MANOUBA  
→ 10 000 DT
- Don : Association Interculturelle Tuniso-Française de BIZERTE  
→ 10 000 DT
- Don : Association le Chemin de l'Autiste  
→ 2000 DT
- Contribution annuelle au réseau local Pacte Mondial année 2019  
→ 7525 DT
- Subvention : Association LIONS Club International → 2500 DT
- Subvention de soutien financiers : Ecoles (IHEC) → 2000 DT

Objectifs Développement Durable - ODD

#### **ODD 01 :**

Éliminer la  
pauvreté sous  
toutes ses  
formes et  
partout dans  
le monde



#### **ODD 04 :**

Obtenir une  
éducation de  
qualité est le  
fondement  
pour  
améliorer la  
vie des gens  
et le  
développe-  
ment durable.





## Question Centrale

## Domaines d'actions

## Principes d'actions

## Terrain BT

6. VISER LE  
DEVELOPPEMENT  
LOCAL ET  
L'INTERET  
GENERAL  
(SUITE)

Implication auprès des  
communautés

Contribuer au  
développement socio-  
économique des  
territoires  
d'implantation

Plusieurs interventions

Education et culture

Participer à des  
initiatives d'intérêt  
général

### RESULTATS BT

- ❑ Participation à une formation aux "droits de l'Homme dans les entreprises RSE"
  - Journée co-organisée par Le Réseau Local Pacte Mondial Tunisie (RLPMT) en partenariat avec le Haut-Commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme (HCDH)
- ❑ Participation à l'atelier de formation interactif intitulé "Assurez le succès de votre entreprise à travers une durabilité sociale accrue au sein de vos activités et chaînes d'approvisionnement"
  - Atelier co-organisé Le Réseau Local Pacte Mondial Tunisie et le Réseau Pacte Mondial Allemagne

Objectifs Développement Durable - ODD

**ODD 1 :**  
Éliminer la  
pauvreté sous  
toutes ses  
formes et  
partout dans  
le monde



**ODD 17 :**  
Renforcer les  
moyens liés à  
la mise en  
œuvre et à la  
revitalisation  
du partenariat  
mondial pour  
le  
développement  
durable



## Question Centrale

## Domaines d'actions

## Principes d'actions

## Terrain BT

6. VISER LE  
DEVELOPPEMENT  
LOCAL ET  
L'INTERET  
GENERAL  
(SUITE)

Implication auprès des  
communautés

Contribuer au  
développement socio-  
économique des territoires  
d'implantation

Plusieurs interventions

Education et culture

Participer à des initiatives  
d'intérêt général

### RESULTATS BT

- ❑ Participation à une formation sur la "Responsabilité Sociétale des Banques et les Établissements Financiers"
  - Evènement co-organisé par Le Réseau Local Pacte Mondial Tunisie (RLPMT) et l'Association Professionnelle Tunisienne des Banques et des Etablissements Financiers (APTBEF)
- ❑ Participation à un workshop sur "la Responsabilité Sociale des entreprises pour assurer la cohésion sociale dans les gouvernorats du Grand Tunis" visant à promouvoir le concept de partenariat pour le développement durable entre les secteurs public et privé et de sensibiliser le public au concept de pratiques RSE
  - Cet Atelier fait partie du programme « **معا** : Ma'an - Ensemble » financé par l'Agence des États-Unis pour le Développement International (United States Agency for International Development – USAID), qui vise à renforcer la capacité de la communauté à faire face à la vulnérabilité et à soutenir la cohésion sociale, la résilience et le relèvement de la communauté.

Objectifs Développement Durable - ODD

**ODD 1 :**  
Éliminer la  
pauvreté sous  
toutes ses  
formes et  
partout dans  
le monde



**ODD 17 :**  
Renforcer les  
moyens liés à  
la mise en  
œuvre et à la  
revitalisation  
du partenariat  
mondial pour  
le  
développement  
durable



## Question Centrale

## Domaines d'actions

## Principes d'actions

## Terrain BT

6. VISER LE  
DEVELOPPEMENT  
LOCAL ET  
L'INTERET  
GENERAL  
(SUITE)

Implication auprès des  
communautés

Contribuer au  
développement socio-  
économique des  
territoires  
d'implantation

Plusieurs interventions

Education et culture

Participer à des  
initiatives d'intérêt  
général

### RESULTATS BT

- ❑ Participation à un Atelier-Panel intitulé "Changement Climatique, du discours à l'action"
- Evénement co-organisé par le Réseau Convergences France et le Réseau Local Pacte Mondial Tunisie dans le cadre du Forum Convergences Tunisie.
- ❑ Participation systématique aux cycles de webinaires organisés par « RSE et PED » qui agit pour la diffusion d'une économie plus juste, responsable et durable en favorisant la diffusion des savoirs, l'échange et la mise en réseau de tous les acteurs pour renforcer la contribution des entreprises aux ODD dans les pays du Sud.





Objectifs Développement Durable - ODD

**ODD 1 :**  
Éliminer la  
pauvreté sous  
toutes ses  
formes et  
partout dans  
le monde



**ODD 17 :**  
Renforcer les  
moyens liés à  
la mise en  
œuvre et à la  
revitalisation  
du partenariat  
mondial pour  
le  
développement  
durable



Question Centrale	Domaines d'actions	Principes d'actions	Terrain BT
<p><b>6. VISER LE DEVELOPPEMENT LOCAL ET L'INTERET GENERAL (SUITE)</b></p>	<p>Implication auprès des communautés</p>	<p>Contribuer au développement socio-économique des territoires d'implantation</p>	<p>Plusieurs interventions</p>
	<p>Education et culture</p>	<p>Participer à des initiatives d'intérêt général</p>	
	<p><b>RESULTATS BT</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Participation à un cycle de formation sur les financement des projets d'Energies renouvelables en TUNISIE sous le régime de « l'auto-consommation photovoltaïque (PV) à moyenne tension (MT) et sous le régime des autorisations (producteurs indépendants (« IPP »), PV et éolien) ».</li> <li>❑ Inscription à une Série de webinaires sur les plates-formes d'action de l'ONU du <b>Pacte mondial</b> et ce, afin d'acquérir, d'améliorer et d'intérioriser les connaissances et les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs de développement durable et la croissance à long terme en contribuant à l'Agenda 2030 pour le développement durable.</li> </ul> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div>			

Objectifs Développement Durable - ODD

**ODD 1 :**  
Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde



**ODD 17 :**  
Renforcer les moyens liés à la mise en œuvre et à la revitalisation du partenariat mondial pour le développement durable





**PARTIE V**  
—  
**CONCLUSION**

“La RSE : au  
Coeur de notre  
Stratégie.”

