



16 AVR 2026

POLITIQUE GENRE ET ÉGALITÉ DES CHANCES

A l'horizon de l'année 2030...

TRANSTU veille à créer un environnement de travail participatif et équitable pour les femmes et les hommes et de leur garantir l'accès égal aux ressources et aux opportunités pour les deux sexes.

Par cette politique de Genre la TRANSTU s'engage à:

- Assurer une égalité de traitement entre les employé(e)s, quel que soit leur sexe.
- Encourager la mixité dans tous les métiers, y compris ceux traditionnellement dominés par un sexe spécifique.
- Garantir un processus d'attraction, de recrutement et de promotion équitable.
- Lutter contre toute forme de discrimination ou d' harcèlement fondé sur le sexe.
- Garantir un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- Assurer une communication interne et externe efficace sur ces engagements.

À cette fin, un plan d'action a été approuvé et fait partie intégrante de cette politique.

ACTIONS :

1. Assurer une égalité de traitement entre les employé(e)s, quel que soit leur sexe. Pour cela la société mettra en place les moyens nécessaires.
 - Mettre en place un outil de collecte, d'analyse et de suivi des données ventilées par sexe.
 - L'analyse régulière des données en termes de RH (statistiques des données ventilées par sexe.
 - L'allocation des ressources humaines, techniques et financières nécessaires.
 - Désignation des points focaux genre par unité (dépôt, département...). La référente genre c'est la responsable de la promotion et du pilotage de la politique genre au sein de la TRANSTU.
 - Assurer une infrastructure bien spécifique aux femmes (salle de repos, bloc sanitaire...).
2. Encourager la mixité dans tous les métiers, y compris ceux traditionnellement dominés par un sexe spécifique.
 - la société vise une mixité qui passe de 7,45% à 15% du total de l'effectif avec un minimum de 10% pour les corps de métier à dominance masculine.
3. Garantir un processus d'attraction, de recrutement et de promotion équitable par:
 - La coopération avec des institutions de formation professionnelle dans le domaine de transport pour augmenter la part des candidates aux concours.

- L'augmentation de la part des femmes dans les postes de responsabilités et de commandements en 2030 (de chef de bureau au directeur central).
4. Lutter contre toute forme de discrimination ou d'harcèlement fondée sur le sexe à travers:
- une tolérance "zéro" vis à vis de toute forme d'harcèlement en respectant la réglementation en vigueur (la loi organique n°58/2017 du 11 Août 2017).
 - mettre en place un mécanisme de gestion et d'alerte des réclamations par la formalisation d'un support électronique (exemple: un lien direct sur la page web de la TRANSTU) qui assurera la confidentialité.
5. La société veille à créer un équilibre entre vie professionnelle/vie privée en proposant: des modes de travail flexible, horaires aménagés, télé travail... et ceux pour les femmes que les hommes.
6. Assurer une communication interne et externe efficace sur ces engagements
- Lutter contre les stéréotypes de genre, contre les discriminations et les harcèlements, en intégrant une culture favorisant la convivialité entre femme et homme et un respect mutuel à travers:
 - ✓ L'information: adopter une communication interne et externe inclusif et qui ne véhicule pas les stéréotypes genre.
 - ✓ La sensibilisation du personnel ainsi que la clientèle (voyageurs) à travers les différents supports de communications
 - ✓ La formation: réaliser des sessions de formation en matière de genre et égalité des chances pour tous les niveaux de la base au sommet de la hiérarchie.

La présente politique entrera en vigueur dès son adoption par la direction générale et restera en vigueur jusqu'à ce qu'elle soit modifiée ou remplacée, elle sera revue et mise à jour, le cas échéant.

Engagement Du Personnel

La mise en œuvre de cette politique genre et égalité des chances relève d'une responsabilité collective de tous le personnel de la TRANSTU.

Engagement de la direction générale

La direction générale assure le portage politique et stratégique de ce document et garantit l'allocation des RH, technique et financières nécessaires à la bonne mise en œuvre de cette politique. Et pour le garantir la direction générale nomme Mr Zied DRIDI comme responsable genre et égalité des chances.

Président Directeur Général
Abderraouf ESSALAH

