

Convention collective

IDCC : 3210 | **BANQUE POPULAIRE**  
**(15 juin 2015)**

## **Accord du 2 juillet 2024**

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450750M

IDCC : 3210

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**SNB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La branche Banque populaire mène une politique engagée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche depuis de nombreuses années. Les derniers accords signés en 2018 et en 2021 sur ce sujet ont permis de faire progresser de manière constante l'égalité professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des mesures prises en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche et définit un cadre d'objectifs et d'engagements commun aux diverses entreprises qui la composent. Il s'agit d'une politique de long terme conditionnée notamment à l'implication des dirigeants des entreprises dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle, dont les effets seront mesurés au moyen des indicateurs de suivi détaillés à l'article 12 de cet accord.

Les parties signataires souhaitent confirmer et consolider leur engagement en matière d'égalité professionnelle afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes et prévenir de toute discrimination en raison du genre. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

La mobilisation de la branche et la dynamique engagée dans ce cadre permettent de conforter des résultats encourageants. Les entreprises de la branche conviennent de la nécessité de poursuivre et d'amplifier les mesures prises et les résultats déjà obtenus, notamment :

- une progression de la part des femmes cadres de 1,7 point en 3 ans pour atteindre 48 % à fin 2023 ;
- une augmentation de la part des femmes cadres recrutées de 4 points pour atteindre 47 % à fin 2023 ;
- des taux de promotion qui ont fortement progressé en faveur des femmes notamment parmi les cadres ;
- de nombreuses actions mises en œuvre pour soutenir un changement durable des mentalités et lutter contre le sexisme en entreprise ;
- une bonne application du nouveau congé paternité avec 27 jours de congés pris en moyenne par collaborateur.

Les parties signataires souhaitent cependant renforcer les dynamiques constatées afin de progresser encore sur les différents axes de l'accord et notamment :

- poursuivre une politique d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle entre les femmes et les hommes et notamment dès l'embauche afin de réduire les écarts injustifiés ;
- garantir l'égalité des chances dans le cadre de la promotion professionnelle en s'attachant à un équilibre entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des filières métiers.

Enfin, les parties signataires rappellent que la politique en matière de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut se résumer à des mesures destinées uniquement à des femmes ; il convient d'agir par une prise de conscience et un dépassement des représentations sociétales qui peuvent brider les parcours professionnels des femmes. Il s'agit d'un défi collectif qui implique sur le même niveau les hommes et les femmes.

## **Article 1<sup>er</sup> | Définition de l'égalité professionnelle**

L'égalité professionnelle permet aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal et d'une égalité des chances en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de qualification, de mobilité, de promotion professionnelle, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

## **Article 2 | Objet**

Le présent accord a pour objet de déterminer les domaines d'actions concrètes en matière d'égalité professionnelle, ainsi que pour chaque domaine, des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés de suivi.

Dans ce cadre, les parties signataires ont convenu de retenir les domaines suivants :

- le recrutement ;
- la rémunération effective ;
- la formation professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle (maternité, paternité et parentalité – organisation et aménagement du temps de travail) ;
- les actions de sensibilisation et de communication ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences intrafamiliales.

## **Article 3 | Champ d'application du présent accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la branche, titulaire d'un contrat de travail, quelle qu'en soit la nature et la durée.

## Article 4 | *Le recrutement*

L'accès équilibré à l'emploi constitue un objectif prioritaire pour la branche. Il contribue au développement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il concourt, notamment pour les emplois de cadres, au développement de la mixité dans les différents métiers de l'entreprise.

### Article 4.1 | *Objectifs*

Afin de viser un meilleur équilibre femmes/hommes sur les principaux métiers et niveaux de qualification, l'objectif de la branche est de :

- réduire les écarts et se diriger vers un recrutement paritaire dans les métiers à forte disparité de genre ;
- anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines, notamment sur les postes de managers commerciaux ou financiers ; ou les pénuries de candidatures masculines sur les postes de conseiller clientèle particulier ou de responsable RH ;
- réduire tout type de stéréotype sur les appétences dites féminines ou masculines de certains métiers ;
- contenir le taux de féminisation des emplois non-cadre ;
- ouvrir tous les postes indifféremment aux femmes ou aux hommes ;
- retenir, pour la phase finale de recrutement aux postes d'encadrement et parmi les candidatures examinées, au minimum une candidature de chaque genre lorsque les candidatures présentées le permettent, notamment au regard de leur quantité et de leur qualité ;
- porter une attention particulière au volume de recrutement des hommes sur les emplois non-cadre (notamment commerciaux).

Pour atteindre ces objectifs, les entreprises de la branche feront progresser pour tous les postes d'encadrement la représentation équilibrée des femmes et des hommes retenus pour les entretiens de recrutement, à compétences, expériences et profils équivalents.

### Article 4.2 | *Mesures d'accompagnement*

Les entreprises de la branche mettent en œuvre les mesures suivantes :

#### ■ Processus et critères de recrutement :

Afin de développer la mixité à tous les niveaux hiérarchiques, les entreprises rechercheront l'équilibre de la part respective des femmes et des hommes dans les recrutements afin d'éviter la concentration de l'emploi féminin ou masculin sur certains emplois.

Ainsi, elles retiendront comme critères pour le recrutement, l'évolution professionnelle ou la mobilité professionnelle, les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats, en excluant tous les autres critères.

De plus, dans le cadre de la loi de 2016 baptisée « Égalité et citoyenneté » et pour garantir plus d'égalité entre les citoyens, les entreprises mettent en place une formation/sensibilisation obligatoire à la non-discrimination à l'embauche pour les professionnels du recrutement. Cette formation sera proposée aux autres acteurs de la fonction ressources humaines. Les entreprises sont encouragées à mettre en place des dispositifs de formation et/ou sensibilisation à destination des managers qui interviennent de manière significative dans le processus de recrutement.

L'ensemble de ces principes fera l'objet d'une communication auprès des cabinets de recrutement externes habituellement sollicités par l'entreprise.

#### ■ Offres d'emploi :

Les offres d'emplois comme les critères de sélection et de recrutement de l'entreprise sont exemptes de tout caractère sexué et sont fondés uniquement sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

À ce titre, les entreprises s'engagent, quelle que soit l'offre d'emploi proposée, à ce que les libellés et la formulation des descriptifs soient rédigés de manière neutre et objective et à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) n'apparaissent lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient, la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

#### ■ Rééquilibrage des filières ou métiers en déséquilibre de genre :

Les entreprises mènent une identification des métiers à tendance fortement féminisée ou masculinisée. Afin de favoriser l'émergence de candidatures diversifiées sur les postes à pourvoir en interne, les DRH des entreprises mettent en œuvre une démarche proactive afin de faire connaître aux salariés les métiers dont la représentation féminine ou masculine est la moins dense, les opportunités d'emplois disponibles. Les entreprises adresseront un cahier des charges prenant en compte les exigences de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle aux prestataires extérieurs de recrutement et notamment le principe suivant : pour un poste à pourvoir, le panel devra comprendre au moins un(e) candidat(e) du sexe sous représenté dans le métier considéré, et présentant les qualifications requises pour le poste. De plus, les entreprises pourront missionner des femmes ou des hommes volontaires exerçant des métiers à forte dominante respectivement, masculine ou féminine en qualité d'ambassadeurs de ces métiers dans les écoles, les universités, les forums ou encore les associations, afin de promouvoir la mixité des métiers et combattre les stéréotypes.

#### ■ Postes d'encadrement :

Les entreprises retiennent pour la phase finale de recrutement, parmi les candidatures examinées, au moins une candidature féminine et masculine sur les fonctions d'encadrement, sauf absence de candidature d'un genre ou de l'autre.

### Article 5 | *La rémunération effective*

Les parties signataires du présent accord, réaffirment que l'égalité salariale est une composante essentielle de l'égalité professionnelle.

La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes a pour objectif la suppression des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes et la mise en place de mesures tendant à y remédier.

Il est en outre important de rappeler que la comparaison des écarts de rémunération doit se faire sur des postes équivalents, au sens de l'article L. 3221-4, c'est-à-dire un ensemble comparable :

- de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle ;
- de capacités découlant de l'expérience acquise ;
- de responsabilités.

### Article 5.1 | *Objectifs*

Les entreprises poursuivent, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à

situation comparable et assurent le principe d'égalité salariale à tous les stades de la vie professionnelle.

Pour cela, elles poursuivront leurs actions en :

- assurant à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les femmes et les hommes pour un même emploi, niveau de responsabilités, formation et expériences ;
- sensibilisant par tous moyens les managers et gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale ;
- s'assurant que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentations salariales ou de déroulement de carrière.

## **Article 5.2 | Mesures d'accompagnement**

Pour assurer la mise en œuvre des principes d'une politique salariale dépourvue de discrimination envers l'un ou l'autre sexe, les entreprises appliqueront pendant la durée du présent accord les dispositions suivantes :

### ■ Réalisation de l'index égalité professionnelle :

Les entreprises de la branche Banque populaire réalisent le calcul de leur index égalité professionnelle dans le respect des dispositions des articles L. 1142-8 et suivants du code du travail.

Le détail de l'ensemble des indicateurs est publié de manière lisible et accessible sur le site internet de l'entreprise.

### ■ Rémunération à l'embauche :

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que le niveau de salaire et de classification à l'embauche soient identiques entre les hommes et les femmes sur un même métier repère. Seuls peuvent être pris en compte pour expliquer les écarts, le niveau de formation et d'expérience professionnelle acquise et les responsabilités déjà exercées.

### ■ Répartition des augmentations Individuelles :

À l'occasion des révisions salariales, les entreprises de la branche s'assurent que la répartition des mesures individuelles reflète la proportion entre les hommes et les femmes dans les différents métiers. Il est rappelé que les augmentations individuelles visent à reconnaître et valoriser une progression des prises de responsabilités, l'obtention de compétences autant en matière de savoir-faire que de savoir-être, une implication constante au quotidien confirmée par les entretiens annuels.

### ■ Mise en œuvre d'un réajustement salarial :

Chaque année à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art. L. 2242-15), les entreprises de la branche établiront un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale.

Selon les résultats du diagnostic établi et au regard de leur contexte local, les entreprises mettront en œuvre des mesures adaptées à la situation pour permettre le réajustement salarial, telles qu'une enveloppe budgétaire dédiée, des mesures promotionnelles et salariales ciblées.

### ■ Rattrapage salarial au retour du congé maternité ou d'adoption :

Les entreprises de la branche Banque populaire mettent en œuvre, au retour du congé maternité ou d'adoption, le rattrapage salarial des salariés en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Ainsi ceux-ci bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé maternité ou d'adoption par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Sensibilisation et formation des managers et des gestionnaires de carrière aux obligations légales liées à l'égalité salariale, lors des recrutements et des process individuels de revalorisation salariale (augmentation individuelle, promotions...).

## Article 6 | *Organisation et aménagement du temps de travail*

Afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, les parties signataires affirment leur volonté d'assurer une meilleure articulation entre la vie professionnelle et privée des salariés femmes ou hommes.

Les apports des nouvelles technologies facilitent de nouvelles modalités d'organisation du travail : le télétravail, téléconférence, visioconférence sont autant d'aménagements que les entreprises peuvent mettre en œuvre.

Conformément aux engagements de la charte pour l'équilibre des temps de vie, il est rappelé que les réunions et les formations se déroulent pendant les horaires habituels de travail.

Ainsi, elles conviennent que mieux articuler les temps de vie facilite le plein investissement dans l'activité professionnelle et contribue à une meilleure égalité professionnelle.

Elles affirment leur volonté de favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes.

### Article 6.1 | *Objectifs*

Mettre en place des pratiques collectives, harmonisées au niveau des entreprises de la branche, afin de donner un cadre commun et partagé sur des points clefs de la vie au travail compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales.

### Article 6.2 | *Mesures d'accompagnement*

#### ■ Organisation du travail :

Les entreprises de la branche et les managers appliquent la charte pour l'équilibre des temps de vie signée par les Banques Populaires le 18 janvier 2017 (jointe en annexe 1). Par ailleurs, la planification des congés payés et RTT doit être anticipée pour la bonne organisation des unités et l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, il en va de même pour les actions prévisibles et à l'initiative de l'employeur nécessitant impérativement la présence du salarié (exemple : formations longues, manifestations professionnelles...).

#### ■ Mesures liées au temps partiel :

Les parties signataires rappellent que l'accès au temps partiel, tel que prévu dans les accords des entreprises, est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes, sans distinction du niveau hiérarchique.

La hiérarchie ne doit donc en aucun cas restreindre l'accès, en raison du genre, de l'âge ou du niveau hiérarchique (y compris l'encadrement).

Les entreprises veillent à ce que les temps partiels ne constituent pas un frein à l'évolution de carrière. À cette fin, elles garantissent aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés à temps plein, à qualification et ancienneté égales. Les DRH s'assureront d'un niveau cohérent du nombre de salariés à temps partiel au sein d'une même unité de travail, afin d'assurer en toute période une activité professionnelle sereine.

## Article 7 | *Maternité, paternité et parentalité*

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés, de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

## Article 7.1 | Objectifs

Les entreprises prendront toutes les dispositions pour que les congés maternité/paternité s'effectuent dans les meilleures conditions.

À ce titre, les parties au présent accord considèrent que l'exercice de la parentalité doit pouvoir s'appliquer aux femmes comme aux hommes, et que le droit des pères participe au rééquilibrage des rôles dans la vie familiale contribuant ainsi au développement de la mixité. Aussi, elles encouragent les hommes concernés, et notamment les cadres, à utiliser leur congé paternité dans son intégralité.

En application de ce principe, il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100 % du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute.

Concernant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il est rappelé, que le père salarié ainsi que, le cas échéant, le/la conjoint(e) ou concubin(e) salarié(e) de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité, peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Par ailleurs, les entreprises accorderont également ce congé pour les couples homosexuels masculins afin de leur faire bénéficier des mêmes droits que les couples hétérosexuels et homosexuels féminins. Ce congé est légalement de 25 jours calendaire ou de 32 jours calendaire en cas de naissances multiples. L'employeur s'assure du respect, par le salarié, de la prise effective de congés sur la période obligatoire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Les entreprises communiqueront plus largement à l'arrivée d'un enfant auprès des nouveaux parents et de leur hiérarchie, notamment sur les droits liés à la naissance ou à l'accueil d'un enfant, et mettront en place des dispositifs permettant d'accompagner les personnes concernées en amont, pendant et après ces congés. Elles pourront également prévoir des dispositifs spécifiques pour les familles monoparentales qu'elles porteront à la connaissance des salariés (aide à la garde d'enfants, aide à la mobilité ou encore aménagement des conditions de travail...).

Les entreprises seront attentives aux demandes des seconds parents pour assister aux examens de grossesse selon des modalités qui leurs seront propres (par exemple une facilitation de prise de congés ou RTT sous réserves de ne pas empêcher la continuité d'activité).

L'objectif des entreprises est de réaliser 100 % des entretiens professionnels spécifiques aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein tout au long des 3 années de l'accord. Ces entretiens se tiendront en face à face, sauf contrainte du salarié.

## Article 7.2 | Mesures d'accompagnement

### ■ Entretien préalable au congé maternité ou adoption :

Les salariés bénéficiant d'un congé maternité ou d'adoption se verront proposer un entretien avant leur départ en congé par leur responsable hiérarchique et/ou par un responsable RH afin de faire le point sur leur situation professionnelle.

Cet entretien a pour objectif de préparer très en amont la reprise d'activité et de faciliter le retour à l'emploi. Il permet de déterminer la faisabilité du retour à son poste ou dans un poste équivalent en qualification comme en temps de trajet ou le retour à un poste en adéquation avec son projet professionnel.

### ■ Maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé :

Pendant son absence en congé maternité, adoption ou congé parental d'éducation à temps plein, le/la salarié(e) sera destinataire des informations collectives générales.



■ Organisation d'entretiens spécifiques aux retours de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental à temps plein :

Au moins 1 mois avant la date de reprise, l'entreprise informe le ou la salarié(e) du lieu d'affectation.

En vue d'étudier les conditions de la reprise, les éventuels souhaits de mobilité et les besoins de formations nécessaires au développement professionnel et à l'évolution de carrière, les DRH organiseront, dans les meilleurs délais, un entretien professionnel spécifique aux retours de congé maternité, d'adoption ou congé parental à temps plein. Cet entretien peut être l'occasion pour le ou la salarié(e) estimant être discriminé(e) en matière de rémunération, en raison de son sexe, d'échanger sur le sujet.

■ Formation au retour de congé maternité, adoption, parental :

Suite à un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation exercé à temps complet, une action de remise à niveau sera proposée, afin de prendre connaissance des évolutions du métier qui seraient éventuellement intervenues durant la période d'absence.

Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation et est mise en œuvre au retour du salarié et au plus tard dans les 3 mois de la reprise, au plus proche de la date d'entretien de retour.

## **Article 8 | La formation professionnelle**

La formation professionnelle constitue un objectif prioritaire, elle est un outil privilégié d'égalité des chances. En effet, le développement des compétences représente un levier essentiel de l'évolution des carrières de toutes et tous. À ce titre, les entreprises reconnaissent l'importance de la formation dans l'accès égal des femmes et des hommes aux postes à responsabilités et dans la mixité des métiers. L'entretien professionnel est un moment particulier qui permet la formalisation d'un projet professionnel. Dans cette perspective, cet entretien concourt à la réflexion sur les besoins en termes de formation professionnelle.

### **Article 8.1 | Objectifs**

Dans ce cadre, l'objectif est de :

- garantir pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation ;
- poursuivre et accentuer l'accès des femmes aux viviers groupe afin de renforcer leur accès aux emplois de cadres supérieurs et dirigeants et ainsi augmenter le pourcentage de femmes parmi les cadres supérieurs et les dirigeantes ;
- prendre en compte la parité dans le vivier permettant d'accéder aux parcours groupe ;
- atteindre, sur les 3 années de l'accord, 50 % de femmes inscrites dans les parcours proposés par le groupe.

### **Article 8.2 | Mesures d'accompagnement**

Pour atteindre ces objectifs et s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

■ Accès à la formation :

Aucun critère illicite ou discriminatoire (sexe, situation de famille, âge...) ne doit être pris en compte dans l'accès à la formation.

L'entreprise assure un accès équilibré des femmes et des hommes aux dispositifs de formation, notamment managériaux. Elle sensibilise les managers sur cet équilibre.



#### ■ Formation qualifiantes et diplômantes :

Les entreprises, par l'intermédiaire de leurs dirigeants, ont pour ambition de faire progresser le nombre de proposition de candidatures féminines dans les cursus de formations qualifiantes et/ou diplômantes. Pour ce faire, chaque entreprise intensifiera la communication et la sensibilisation sur les parcours de formation diplômantes, qualifiantes et managériales.

#### ■ Formation et congé familial :

Les entreprises favorisent la réadaptation à leur poste de travail des salariés qui ont bénéficié d'un congé familial de plus de 6 mois. À cet égard, elles mettent en place l'entretien de bilan dans les premières semaines qui suivent le retour du salarié à son poste et fixent une liste des actions de formations qui sont nécessaires.

#### ■ Formation et temps partiel :

Les parties réaffirment leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour toutes et tous.

Il est donc rappelé que les actions de formation tant pour le développement professionnel que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aux femmes et aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel.

Afin de prendre en compte les activités à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Si toutefois des actions collectives de formation devaient se dérouler durant la dispense d'activité générée par le temps partiel, des facilités devront être trouvées par les DRH, au sein des entreprises, pour en préserver l'accessibilité (exemples de facilités pouvant être proposées : report du ou des jours de temps partiel, compensations financières pour frais exceptionnels et incontournables de garde d'enfant durant la formation...).

### **Article 9 | *La promotion professionnelle***

La gestion des parcours professionnels et l'amélioration de la proportion de femmes cadres constituent des objectifs prioritaires pour les entreprises de la branche.

Les entreprises appliqueront des procédures de gestion et d'évolution de carrières similaires pour les femmes et les hommes. Elles doivent permettre un accès identique, à la promotion et aux postes à responsabilités et favoriser la construction de parcours de carrière sans distinction de sexe.

### **Article 9.1 | *Objectifs***

L'objectif de femmes cadres à atteindre au niveau du Groupe BPCE est de 50 % à fin 2026. Les entreprises de la branche, dont le taux de représentation de femmes cadres est inférieur à 50 % se fixent comme ambition une progression qui contribuera à l'atteinte de l'objectif global du groupe.

Pour celles dont le taux est supérieur à 50 %, elles s'engagent à poursuivre leur action en faveur d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les effectifs de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises de la branche se fixent comme ambition de faire progresser la mixité, notamment au sein du métier de directeur d'agence. Afin d'y parvenir, elles s'engagent à tendre vers un taux de 45 % de directrices d'agences sur les nouvelles nominations, au sein de la branche entre 2024 et 2026.

Enfin, les entreprises de la branche s'assurent que la progression de la représentation féminine se poursuive dans l'ensemble des classifications de la catégorie des cadres, y compris les plus élevées, au-delà de la classification « H ».

## Article 9.2 | Mesures d'accompagnement

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes seront mises en œuvre ou renforcées :

### ■ Définition et mise en œuvre de procédures RH :

Les critères d'évolution professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes et sont exclusivement fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la contribution individuelle.

Les critères retenus pour tout recrutement interne et mobilité groupe ne peuvent en aucun cas prendre en considération le sexe, la situation de famille ou la grossesse.

Ainsi à titre d'exemple : les absences pour congé maternité ou de paternité, d'adoption ainsi que la situation de famille, de même qu'une activité à temps partiel, ne sauront être prises en compte au détriment des processus de promotion ou d'accès aux postes à responsabilité.

### ■ Identification des freins aux candidatures féminines :

Afin de pallier les situations dans lesquelles les collaboratrices n'expriment pas aisément leurs projets professionnels, les DRH des entreprises de la branche identifieront dans le recueil des entretiens professionnels et sur des critères de compétence et de performance, les profils adaptés n'ayant pas postulé et leur proposeront un entretien au cours duquel sont examinés les freins à la candidature et les solutions qui peuvent être trouvées.

### ■ Accompagnement des femmes dans l'accès aux postes à responsabilité :

Les entreprises pourront notamment proposer un accompagnement des femmes afin d'encourager leur accession à des postes à responsabilité via des parcours dédiés au niveau du groupe ou au niveau local (DECLIC, BOOSTER).

Les entreprises pourront promouvoir les dispositifs de mentoring (RH ou réseau) ou actions de sensibilisation afin de lutter contre l'auto-censure.

### ■ Réalisation des nouveaux indicateurs relatifs à la représentation des femmes parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes :

Les entreprises de la branche Banque populaire publient chaque année, en application de l'article L. 1142-11 du code du travail, les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants d'une part, et les membres des instances dirigeantes d'autre part. La publication de ces écarts doit être effectuée chaque année, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars, sur le site internet de l'entreprise.

La proportion de personnes de chaque sexe devra atteindre *a minima* 30 % en 2026 et 40 % en 2029 au sein des entreprises de la branche.

## Article 10 | Les actions de sensibilisation et de communication

Les parties signataires conviennent que la sensibilisation et la communication sur le thème de l'égalité professionnelle sont nécessaires aux évolutions des mentalités des hommes et des femmes.

C'est pourquoi ils souhaitent la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de communication en direction des salariés.

### Article 10.1 | Objectifs

Conscientes que l'égalité professionnelle nécessite d'agir sur les stéréotypes, les entreprises développeront des outils de sensibilisation et mettront en place une communication sur leurs résultats en matière de mixité.

## Article 10.2 | *Mesures d'accompagnement*

### ■ Développement d'outils de sensibilisation et de formation :

Les entreprises développeront et déploieront dans le cadre du parcours des nouveaux managers une formation/sensibilisation contre les discriminations, la neutralisation des stéréotypes notamment ceux liés à l'égalité entre les hommes et les femmes. Ces formations/sensibilisation pourront prendre la forme de E-learning, Serious-game ou conférences permettant de lutter contre les stéréotypes sexistes.

### ■ Sensibilisation des nouveaux entrants :

Les entreprises en lien avec la DRH Groupe enrichiront le parcours du nouvel entrant d'une séquence sur la diversité.

### ■ Communication :

Les entreprises diffuseront au moins une fois par an une communication présentant les enjeux et objectifs de la politique mixité. Pour ce faire le guide mixité proposé par la DRH Groupe de BPCE a été actualisé en 2024 et sera mis à jour régulièrement. Les entreprises s'engagent à diffuser le site Sharepoint dédié à la mixité, la diversité et l'inclusion. L'ensemble des salariés peut accéder à ce site mis à jour régulièrement et rassemblant en un même espace toutes les ressources utiles sur ces thématiques, notamment de nombreux supports (guides, quiz, replay de conférence, contacts utiles etc.).

De plus, la DRH du Groupe BPCE a également mis à disposition des aux entreprises un guide de l'égalité professionnelle et de la parentalité en entreprise, à destination des managers. Ce document a pour objectif de permettre de répondre de façon appropriée aux sollicitations des salariés.

Enfin, à destination de l'ensemble des salariés de la branche, la DRH Groupe de BPCE proposera aux entreprises un kit de présentation ou une trame de formation sur les stéréotypes liés au genre, leurs origines, les évolutions et les moyens de les combattre.

De plus, une attention particulière sera apportée dans la communication sur les principes élémentaires de respect de l'intégrité des personnes.

## Article 11 | *Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences intrafamiliales*

Les entreprises de la branche Banque populaire rappellent que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tout actes définis dans le cadre de l'article L. 1153-1 du code du travail.

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel chap. IV) ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises et dans la société dans son ensemble.

Les entreprises de la branche Banque populaire sont engagées depuis plusieurs années au travers notamment de la nomination et la formation de référents harcèlement RH et CSE et ont déployées pour certaines des dispositifs de sensibilisation (auto-diagnostic, guide, communication intranet...).

Elles rappellent que la victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes peut toujours s'adresser à la Direction, aux représentants du personnel de leur choix et aux référents harcèle-

ment. Elles peuvent également utiliser la plateforme groupe lanceur d'alerte pour déclarer tout harcèlement sexuel ou agissement sexiste.

## **Article 11.1 | Objectifs**

Par cet accord, les entreprises de la branche Banque populaire réaffirment leur volonté de garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Il s'agira de mettre en place des approches méthodologiques, des outils et ressources permettant aux entreprises de la branche d'affirmer un message de tolérance zéro sur toute dérive collective comme sur tout comportement individuel manifestement inapproprié et de mettre en œuvre toutes les mesures préventives et correctives nécessaires. Les entreprises de la branche entendent notamment faire de l'entreprise un espace où les victimes de violences intrafamiliales peuvent trouver un relais.

## **Article 11.2 | Mesures d'accompagnement**

Dans cette perspective et afin de s'inscrire dans une dynamique de progression, les mesures suivantes sont mises en œuvre ou renforcées :

### ■ Identification, formation et animation des référents sexisme et harcèlement sexuel :

Conformément aux dispositions légales, un référent harcèlement RH en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné dans chaque entreprise. Ce référent est formé via le dispositif de formation proposé par la DRH groupe.

La DRH Groupe anime cette communauté de référents par l'organisation de réunions régulières, de partage d'informations et de bonnes pratiques via un espace Yammer privé dédié.

Par ailleurs, un référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné au sein de chaque CSE. Il doit être formé, via le dispositif groupe mis à leur disposition ou un autre dispositif de formation de leur choix.

Les 2 référents travaillent ensemble sur les cas qui leur sont remontés.

Lorsque des faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel sont portés à la connaissance de l'employeur, une enquête interne est mise en œuvre par celui-ci.

### ■ Communication :

Les parties prenantes conviennent qu'il est essentiel :

- de s'assurer que chaque salarié puisse accéder facilement aux informations relevant de la lutte contre le sexisme, le harcèlement et les violences intrafamiliales. Les référents RH et CSE sont facilement identifiables pour les salariés, leurs rôles sont clairement définis et leurs coordonnées accessibles /
- d'informer les salariés de la mise à disposition sur l'intranet des supports disponibles en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (guides, mémo, numéros utiles, code de conduite et d'éthique...).

### ■ Mise en place d'outils de sensibilisation et de formation contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes :

La DRH groupe propose aux entreprises des dispositifs de sensibilisation et identifie des prestataires proposant des actions et temps forts à destination des entreprises de la branche Banque populaire.

Les entreprises déploient 1 fois par an un dispositif de communication et sensibilisation en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement.

Pour aller plus loin, un dispositif de e-learning est proposé/accessible à tous les salariés.

■ Inscription des questions de prévention et de lutte contre les propos et agissements sexistes, le harcèlement ou les agressions sexuelles, dans le plan de prévention annuel des entreprises, comme dans les documents uniques des risques.

■ Édition de guides-repères à destination du management, des filières éthiques & conformité et RH, des équipes médico-sociales et des représentants du personnel afin de :

- comprendre et s'approprier les concepts ;
- créer les conditions de libération de la parole et l'écoute des signaux faibles ;
- prendre en charge les alertes en déployant la méthodologie d'enquête adaptée ;
- engager les procédures disciplinaires le cas échéant ;
- accompagner les victimes, notamment après traitement de la situation.

## **Article 12 | *Suivi de l'application de l'accord***

L'application du présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, en CPBP sur la base des indicateurs présentés ci-après. Ce suivi, permettra de mesurer dans le temps, l'évolution des résultats et ainsi de vérifier les effets de l'accord.

### **Le recrutement**

Nombre de candidatures externes reçues F/H pour les postes d'encadrement.

Nombre de recrutements F/H selon la répartition cadres/non cadres.

Taux de féminisation par filière et métiers repères.

Nombre de candidatures reçues dans Apogée par famille d'emploi et F/H.

Nombre de recruteurs/managers formés à la non-discrimination,

Salaire médian à l'embauche F/H.

Niveau de diplôme par emploi.

### **La formation professionnelle**

Nombre de stagiaires F/H selon la répartition cadres/non-cadres.

Nombre moyen d'heures de formation F/H selon la répartition cadres / non-cadres.

Taux de femmes formées parmi la population formée.

Nombre de femmes inscrites dans les cursus de formation qualifiante et ou diplômante.

Pourcentage de femmes inscrites dans les parcours proposés par le Groupe.

Nombre de salariées F/H à temps partiel ayant bénéficié de formation et nombre moyen d'heures de formation.

### **La promotion professionnelle**

Effectif F/H selon la répartition cadres/non cadres et par classification (en nombre et pourcentage).

Taux de promotion F/H selon la répartition cadres/non-cadres, détail du nombre de promotion (H/F) pour les classifications cadres.

Taux de promotion des femmes cadres au-delà de la classification H.

Taux de femmes directrices d'agences sur les nouvelles nominations.

### **Maternité, paternité et parentalité**

Nombre de salariés en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

## Organisation et aménagement du temps de travail

Effectif F/H à temps partiel selon la répartition cadres/non-cadres.

Nombre de jours de congés paternité pris dans l'année avec une répartition techniciens/cadres – Nombre de salariés concernés (ayant eu une naissance dans l'année), nombre de salariés ayant demandé le bénéfice d'un congé de paternité.

Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une augmentation au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salarié(e)s ayant bénéficié d'une augmentation.

Pourcentage et nombre de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une promotion au cours de l'année considérée comparé au pourcentage et nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion.

## La rémunération effective

Taux de femmes bénéficiaires d'une augmentation individuelle parmi l'ensemble des bénéficiaires.

Évolution des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de classification.

Nombre de femmes ayant bénéficié du rattrapage salarial maternité parmi l'ensemble des femmes en congé maternité.

Un état des lieux sera réalisé une fois par an par chaque entreprise de la branche sur la politique d'égalité salariale à partir de critères tangibles :

- l'analyse des grilles de salaires ;
- l'évolution des rémunérations femme-homme par fonction, par classification, et selon l'ancienneté y compris l'ancienneté dans le poste, dans le respect des dispositions de comparaison de l'article L. 3221-4.

## La lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Nombre de dispositifs proposés par la DRH groupe.

Nombre de réunions de la filière référents harcèlement.

Nombre de salariés ayant suivi la formation proposée par le Groupe.

## Article 13 | *Durée, dépôt et publicité*

### Article 13.1 | *Durée*

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> août 2024, pour la période du 1<sup>er</sup> août 2024 au 31 juillet 2027.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet le 31 juillet 2027.

### Article 13.2 | *Demande de révision*

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

### Article 13.3 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 2 juillet 2024.*

(Suivent les signatures.)



### Annexe 1 Charte pour l'équilibre des temps de vie

# 15 ENGAGEMENTS POUR L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE VIE



reconnait l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, gage d'une meilleure qualité de vie au travail et d'une meilleure performance de l'entreprise.

Il s'engage, par la signature de cette charte, à soutenir et à promouvoir les comportements constructifs cités ci-dessous, dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre managers et salariés.

#### Exemplarité des managers

Chaque manager est le premier garant de l'équilibre de vie et de la cohésion de son équipe. Il ou elle doit :

1. Incarner, par ses comportements, l'esprit d'équipe, le respect, les qualités d'écoute, de réalisme et de professionnalisme qu'il ou elle souhaite inspirer à ses collaborateurs.
2. Valoriser dans son discours et faciliter par ses pratiques l'équilibre de vie et le bien-être au travail.
3. Prendre en compte les particularités de chacun tout en veillant à la cohésion du groupe.

#### Respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Pour un climat de travail efficace et serein, le manager doit respecter cet équilibre pour lui-même et veiller à :

4. Préserver des horaires de travail raisonnables pour ses collaborateurs.
5. Anticiper des délais réalistes pour les différents projets, en définissant clairement des priorités.
6. Éviter de les solliciter le week-end, le soir ou pendant les congés sauf à titre exceptionnel.
7. Prendre ses jours de congé dans l'année et veiller à la prise de congé des collaborateurs.

#### Optimisation des réunions

L'optimisation des réunions est gage d'une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel.

8. Planifier les réunions dans la plage 9h-18h, sauf urgence ou activités spécifiques.
9. Éviter les réunions lorsque certains participants ne peuvent être présents (notamment le mercredi).
10. Favoriser l'usage des audio ou visioconférences, et privilégier les réunions courtes.
11. Ne pas considérer toutes les réunions comme obligatoires ; déléguer dès que possible.
12. Organiser des réunions efficaces : objectif clair, ordre du jour prédéfini, participants réellement concernés, concentration (pas de mails ou d'appels téléphoniques), respect de l'heure et du temps prévus, rédaction rapide et systématique d'un relevé de décisions.

#### Du bon usage des e-mails

13. Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie : gérer les priorités, se fixer des plages pour répondre, se déconnecter pour pouvoir traiter les dossiers de fond, favoriser si possible le face à face ou le téléphone.
14. Limiter les envois de mails hors des heures de bureau ou le week-end.
15. Rester courtois, écrire intelligiblement et ne mettre en copie que les personnes directement concernées.



# La Charte mixité du Groupe BPCE

Fortes de notre histoire et convaincues que l'égalité professionnelle femmes-hommes est source d'efficacité économique et de performance durable, nous, entreprises du Groupe BPCE, sommes déterminées à poursuivre et amplifier notre action pour faire de la mixité, et plus globalement de la diversité, un véritable levier de développement.

Par la signature de cette charte, nous nous engageons à :

- 1** Promouvoir l'égalité professionnelle au plus haut niveau de responsabilité, à travers une implication forte de nos dirigeantes et dirigeants pour donner l'impulsion et pérenniser des politiques.
- 2** Intégrer systématiquement les principes de mixité dans tous les processus RH, au service d'ambitions soutenues par des plans d'action ou des accords collectifs.
- 3** Faire progresser la mixité dans tous nos métiers en interne, grâce à une action volontariste contre les stéréotypes de genre auprès de nos collaborateurs, et en externe auprès des jeunes générations.
- 4** Favoriser l'identification, la promotion et la fidélisation de tous les talents, femmes et hommes, et les accompagner avec notamment des programmes dédiés.
- 5** Diffuser largement la culture de la mixité dans nos entreprises, en assurant tout au long de l'année une démarche de sensibilisation et de formation de nos managers et collaborateurs.
- 6** Renforcer la communication sur notre engagement auprès de toutes nos parties prenantes (clients, fournisseurs, prestataires...), afin de les encourager au déploiement et au respect de ces principes.
- 7** Soutenir l'action des réseaux féminins / mixtes dans nos entreprises en veillant à les doter de moyens adaptés, ainsi qu'à valoriser leurs missions et initiatives.
- 8** Considérer l'équilibre des temps de vie comme un véritable levier d'égalité professionnelle, à travers, entre autres, un accompagnement adapté de la parentalité.
- 9** Evaluer régulièrement les progrès réalisés dans chaque entreprise et communiquer les résultats obtenus, afin de nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue.
- 10** Inscrire la politique mixité dans le cadre plus large d'une démarche d'ouverture et d'inclusion, respectueuse de toutes les diversités culturelles, ethniques et sociales.

Le 8 mars 2021

**Nicole ETCHEGOÏNBERRY,**  
présidente du directoire de la Caisse  
d'Épargne Loire-Centre et présidente  
du réseau des elles du Groupe BPCE,

**Laurent MIGNON,**  
président du directoire  
du Groupe BPCE,

**Catherine HALBERSTADT,**  
directrice générale Ressources  
humaines du Groupe BPCE,



  
DU GROUPE BPCE



 GROUPE BPCE

## Annexe 3 Glossaire

**Agissement sexiste** : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

**Autocensure** : phénomène complexe touchant aux blocages souvent inconscients d'un individu, ce qui peut se traduire par exemple, dans le contexte de l'égalité professionnelle par le fait de ne pas se positionner pour un poste de direction ou pour un métier à image masculine.

**Discrimination** : situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre (ou qu'un groupe de personnes), en raison de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.

**Discrimination directe fondée sur le genre** : constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. Ex : Une femme est exclue d'une promotion, alors que tous ses collègues masculins sont promus et qu'il n'existe aucun motif objectif étranger au sexe justifiant ce défaut de promotion.

**Discrimination indirecte fondée sur le genre** : constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

**Diversité** : la diversité est définie comme une variété de profils humains évoluant au sein de l'entreprise. Elle recouvre ainsi une variété de genres, d'âges, d'origines... La diversité est un moyen de lutte contre toutes formes de discriminations.

**Équité** : principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs « d'actions positives » reposent sur le principe d'équité.

**Égalité professionnelle** : se caractérise par l'égalité des droits et des chances entre les hommes et les femmes dans le domaine professionnel. Elle concerne les domaines suivants : salaires, recrutement et mixité des emplois, déroulement des carrières, promotion, formation professionnelle, accès aux fonctions syndicales et électives, conditions de travail et obligations familiales.

**Harcèlement sexuel** :

1. Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2. Toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

**Harcèlement moral** : défini par le code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Son auteur : un employeur, un collègue de la victime, quelle que soit sa position hiérarchique...

Mixité : présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60.

Parité : présence numérique égale d'hommes et de femmes dans une entreprise. Est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Inclusion : création des conditions collectives (règles de fonctionnement, environnement de travail, valeurs partageables) permettant à chacun de faire valoir sa personnalité, ses talents, ses idées, son énergie pour apporter le meilleur de soi au projet commun.

Paroi de verre : blocage de l'accès à des filières métiers considérées comme stratégiques puisqu'elles conduisent aux postes à responsabilité (finance, management opérationnel, etc.).

Plafond de verre : phénomène selon lequel la progression de certaines personnes (femmes, personnes issues de minorités visibles...) s'arrête à un certain niveau, au-dessus duquel se situent les postes à responsabilité.

Plancher de verre : freins constatés face à la demande des hommes de consacrer du temps et de l'énergie à leur épanouissement hors de la seule sphère professionnelle.

Sexisme : le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

Sexisme ordinaire : forme de micro-violence faite de la répétition d'allusions, de blagues, de commentaires ou de regards déplacés et insistants. Comme les autres types de micro-violences, le sexisme ordinaire est d'apparence presque banale mais peut avoir des conséquences destructrices sur les personnes qui le subissent.

Stéréotype de genre : représentations schématiques et globalisantes, des croyances largement partagées sur ce que sont et ne sont pas les filles et les garçons, les femmes et les hommes.