

1. Introduction

L'association Paris Europlace, intégrant ses deux branches dédiées Finance Innovation et l'Institut de la finance durable, s'engage activement en faveur de l'égalité professionnelle entre les genres.

Le Plan d'Égalité des Genres (Gender Equality Plan : GEP) de Paris Europlace vise à renforcer la participation de chacun à la vie et aux activités de l'Association et à valoriser les contributions individuelles et collectives en promouvant l'égalité des sexes et une culture de respect et d'inclusion, ainsi qu'en luttant contre les discriminations de genre.

Ce GEP a été créé pour Paris Europlace qui à l'heure actuelle, s'est déjà engagé à suivre les domaines thématiques couverts par le GEP et a mis en place des pratiques conformes à la législation française et européenne. Le GEP est voué à intégrer plusieurs niveaux d'actions et à favoriser une approche systémique de la promotion de l'égalité professionnelle dans l'organisation.

2. Domaines thématiques

Les principes couvrant les cinq domaines recommandés du GEP, tels que soulignés dans le *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, peuvent être trouvés ci-dessous.

2.1. Équilibre travail-vie et culture organisationnelle

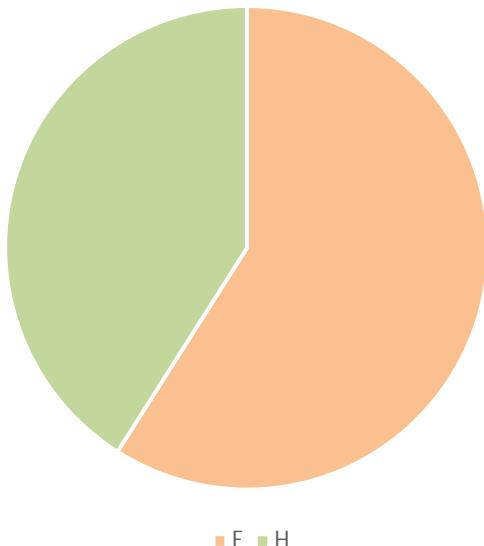
La mise à disposition de bonnes conditions de travail pour tout le personnel, permettant aux femmes et aux hommes d'avoir la flexibilité nécessaire pour un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée afin d'atteindre des niveaux de performance optimaux. Paris Europlace fait particulièrement attention aux points ci-dessous :

- Offrir la possibilité de travailler à distance jusqu'à 2 jours par semaine en moyenne sur un mois, avec la faculté de répartir ces jours différemment en glissement mensuel ;
- La prise des congés annuels et maternité / paternité / parentaux ;
- Le paiement de 3 jours par an de congés pour jeunes enfants malades ;
- La prise en charge financière de tout ou partie des coûts de transport domicile-travail ;
- L'accompagnement financier et logistique volontariste du coût des repas sur le lieu de travail ;
- L'aménagement flexible du temps de travail ;
- La gestion de la charge de travail, y compris la manière dont les différentes tâches sont allouées et réparties ;
- Le conseil et le soutien sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, évoqué lors des entretiens annuels ;
- Les horaires de réunion, afin d'éviter notamment les contraintes de présence tôt en début de journée ou tard en fin de journée.

2.2. Équilibre entre les sexes dans le leadership et la prise de décision

Dans le diagramme ci-dessous, nous pouvons constater que les effectifs de Paris Europlace sont composés de 59 % de femmes et 41% d'hommes (au 1^{er} janvier 2026).

Répartition des salariés F/H



Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité des chances dans le processus de prise de décision, car la participation et les tâches sont uniquement basées sur le rôle de l'individu dans le contexte du projet et sur ses qualifications pertinentes. Aucune appréciation du travail effectué, de l'évolution des responsabilités ou de l'attribution des rémunérations variables ne fait intervenir le genre dans les décisions prises par le management.

2.3. Égalité des sexes dans le recrutement et la progression de carrière

L'équilibre entre les sexes dans le recrutement et la progression de carrière garantissent l'égalité des chances au stade du recrutement et de la progression de carrière ultérieure pour tout le personnel.

- La principale stratégie de recrutement de l'Association comprend les recommandations internes ou externes, le recours éventuel à des prestataires externes de recrutement ainsi que la publication d'appels d'offres sur les réseaux sociaux.
- Le processus de sélection est basé sur la pertinence des qualifications par rapport au poste et sur la volonté du salarié potentiel d'accepter les termes du contrat. Il prévoit toujours l'accès indifférencié de femmes ou d'hommes aux postes à pourvoir.

Tous les nouveaux salariés reçoivent les mêmes conditions, présentations et formation pertinente lorsqu'ils rejoignent l'association. En termes d'évolution de carrière, tout collaborateur est jugé sur ses performances dans son poste actuel, sa compréhension de l'association, du contexte dans lequel évolue l'association ainsi que de son comportement avec l'ensemble de ses collègues.

Conformément au droit français, les périodes de congé maternité / paternité / parentalité ne sauraient entraver la progression de la carrière, l'attribution de rémunérations variables ou les augmentations de salaire.

2.4. Mesures contre la violence sexiste, y compris le harcèlement sexuel

Paris Europlace refuse un traitement discriminatoire qui serait fondé sur la religion ou les convictions religieuses, le handicap, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'orientation politique et l'origine raciale ou ethnique.

Paris Europlace prend particulièrement au sérieux tout signalement de harcèlement sexuel ou moral dans le cadre de son organisation. Le cas échéant, l'association prend toutes les mesures destinées à faire cesser ces comportements, y compris si nécessaire par des mesures disciplinaires à l'encontre de leur(s) auteur(s).

Dans le cadre de son comité social et économique (CSE) auquel participent les représentants élus des salariés, la direction sollicite les remontées de toute difficulté que des salariés souhaitent faire connaître en matière de harcèlement ou de sexe. Par ailleurs, la direction, et en particulier la direction administrative et financière, est à l'écoute de chaque salariés qui aurait à faire connaître de tels problèmes en interne.

L'association s'emploie par ailleurs à garantir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans le cadre des événements qu'elle organise, et en particulier la présence minimale d'une femme dans chacun des panels de ses événements.

3. Défis et objectifs

Les défis identifiés par l'association sont les suivants :

3.1. Sensibiliser à l'égalité des genres et aux biais inconscients

Pourquoi : il est fondamental que tout le personnel de l'association ainsi que les nouveaux salariés recrutés soient conscients que l'égalité des genres, la diversité et l'inclusion sont une priorité de Paris Europlace.

Objectifs : sensibiliser aux principes d'égalité des genres et de la lutte contre la discrimination au sein de l'organisation.

Comment :

- en communiquant sur le GEP auprès de l'ensemble du personnel.
- en fournissant une copie du GEP au personnel nouvellement recruté tout comme le code d'éthique au début du contrat.
- en présentant le GEP durant la journée d'accueil des membres du personnel nouvellement recrutés.
- en sensibilisant à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les travaux et les événements de l'association.

Indicateurs : nombre de membres du personnel ayant reçu une copie du GEP. Représentation effective des femmes dans les travaux et événements de l'association.

Résultats : sensibilisation dès l'intégration et mise en valeur de la volonté de l'association de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue.

3.2. Améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la culture de l'organisation en conséquence

Pourquoi : atteindre un équilibre entre le travail et la vie personnelle peut conduire à des améliorations significatives de la productivité, à un moindre risque d'épuisement et à un plus grand sentiment de bien-être.

Objectifs : communiquer la procédure interne concernant le télétravail pour permettre à tous les collaborateurs éligibles d'en bénéficier et les sensibiliser au droit à la déconnexion. Maintenir et si besoin améliorer la politique de l'association entourant les naissances d'enfants des salariés.

Comment : en lançant des actions de communication sur l'accord de télétravail. En organisant des réunions en présentiel uniquement à des heures qui permettent de concilier vie professionnelle et vie privée (9h30-17h30). En encourageant les salariés à utiliser tous leurs congés annuels dans les délais impartis. En évoquant les questions d'équilibre au travail et de dispositifs autour de la parentalité en CSE et dans les entretiens annuels.

Indicateurs : nombre de membres du personnel bénéficiant du télétravail. Nombre de congés non pris. Utilisation des mécanismes relatifs à la parentalité.

Résultats : amélioration de l'organisation du travail et développement de la sensibilisation de l'ensemble du personnel aux avantages d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée

3.3. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Pourquoi : les agissements sexistes, ainsi que les situations de harcèlement sexuel, sont des sujets graves qui peuvent survenir dans tous les environnements de travail. Il est important d'accompagner les victimes, de libérer la parole et d'expliquer les dispositifs mis en place pour identifier et mettre fin à ces situations dans les meilleurs délais.

Objectifs : expliquer et diffuser les principes définis par la loi française et appliqués au sein de l'association, ainsi que les dispositifs d'écoute et de recueil de la parole des collaborateurs mis en place.

Comment : en proposant de la documentation de sensibilisation à l'ensemble du personnel sur le sexisme ordinaire pouvant parfois conduire jusqu'au harcèlement sexuel. En communiquant sur la loi, les sanctions et les mesures disciplinaires encourues en cas de comportement fautif. En prenant les décisions y compris disciplinaires dans les meilleurs délais pour faire cesser de tels comportements. En offrant un soutien psychologique aux victimes.

Indicateurs : nombre de signalements et de mesures prises. Bilan au moins une fois l'an en CSE de l'environnement de travail en matière de prévention des violences sexistes et sexuelles.

Résultats : renforcer la possibilité de signalement et le droit d'exprimer sa souffrance. Éradiquer les violences sexistes et sexuelles au sein de l'association.

4. Conclusion

Le GEP s'inscrit pleinement dans une approche réflexive qui induit un changement institutionnel.

Paris Europlace considère que le GEP requiert un suivi constant afin de parvenir à une organisation plus inclusive. L'association fait chaque année au moins un point en réunion de direction, au sein de son CSE et dans les réunions hebdomadaires d'équipe de ses trois branches au sujet du GEP.