

Le Gouverneur

الوالي

R N° 1/W/2022

Rabat, le 19 mai 2022

Recommandation relative à la prise en compte de l'aspect genre dans les établissements de crédit

Le Wali de Bank Al-Maghrib ;

Vu la loi n°103-12 relative aux établissements de crédit et organismes assimilés, notamment son article 25 ;

Vu les principes internationaux pour un développement socialement équitable, notamment l'Objectif de Développement Durable n°5 fixé par les Nations Unies relatif à l'égalité entre les sexes ;

Vu les Principes d'autonomisation des femmes édictés par l'Organisation des Nations-Unies ;

Vu les engagements pour l'alignement du secteur financier sur un développement durable ;

Après avis du Comité des établissements de crédit émis en date du 16 mai 2022 ;

Fixe par la présente recommandation, les orientations et principes minimums à observer par les établissements de crédit et organismes assimilés pour la promotion de l'équité des genres, l'autonomisation économique et l'inclusion financière des femmes.

Objet de la recommandation :

La présente recommandation constitue un référentiel de saines pratiques pour l'intégration de l'aspect genre, par les établissements de crédit et organismes assimilés, désignés ci-après « établissements » dans la conduite de leurs activités.

I. Dispositions générales

Article 1

La présente recommandation s'applique aux établissements visés ci-dessus, au niveau de leurs implantations nationales et étrangères, , sans préjudice des



dispositions législatives et réglementaires applicables dans les pays d'accueil, pour les activités opérées par les filiales à l'étranger.

Article 2

Les établissements intègrent les considérations liées à l'équité des genres et à l'inclusion financière des femmes dans leur stratégie globale de développement.

Dans ce cadre, ils veillent à prendre en considération dans la formulation de cette stratégie :

- la promotion de l'équité professionnelle hommes-femmes dans leur gouvernance et au sein de leurs structures organisationnelles ;
- la contribution à l'inclusion financière et à l'autonomisation économique des femmes.

II. Promotion de l'équité professionnelle hommes-femmes au sein de la gouvernance et de l'organisation des établissements

Article 3

Les établissements se dotent d'une politique formalisée en matière de promotion de l'équité professionnelle des genres dans leur gouvernance et leurs structures organisationnelles.

Cette politique vise à assurer l'égalité des conditions d'accès au/de travail de l'ensemble des collaborateurs hommes et femmes.

En particulier, les établissements assurent que l'ensemble de leurs politiques en matière de ressources humaines respectent l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment les politiques de recrutement, de gestion de carrière, de rémunération, de formation ainsi que de politique sociale.

Ces politiques doivent également assurer le respect au niveau des rapports hiérarchiques à l'effet d'éviter toute situation de harcèlement.

L'organe d'administration approuve la politique susvisée et s'assure de sa mise en œuvre par l'organe de direction.

Article 4

Les établissements s'efforcent de promouvoir une culture d'entreprise en faveur de l'équité hommes-femmes.

Ils mettent en place des actions de sensibilisation, de formation et de communication relatives à l'égalité des genres et à la non-discrimination en entreprise, à destination de l'ensemble de leurs collaborateurs.

Article 5

Nonobstant les dispositions de la loi n°17-95 relative aux Sociétés Anonymes telle que modifiée et complétée, les établissements doivent assurer une représentativité satisfaisante des femmes dans leurs effectifs globaux.



En particulier, ils mènent des actions proactives pour améliorer la part des femmes dans leurs organes d'administration et de direction ainsi que dans les fonctions d'encadrement.

Ils se fixent des objectifs chiffrés à atteindre en matière de représentativité des femmes dans leurs instances de gouvernance, à un horizon déterminé.

Article 6

Les établissements fixent des indicateurs pertinents relatifs à l'égalité professionnelle entre les genres et en assurent le suivi.

Ces indicateurs comprennent des éléments tels que l'écart de rémunération, de promotion, etc.

L'évolution de ces indicateurs est portée périodiquement à l'information de l'organe de direction et de l'organe d'administration.

Des actions correctives sont prises afin de réduire les inégalités entre les genres, le cas échéant.

III. Contribution à l'inclusion financière et l'autonomisation économique des femmes

Article 7

Dans le cadre de la définition de ses orientations stratégiques, l'établissement se fixe des objectifs quantitatifs et qualitatifs en matière de contribution à l'inclusion financière et à l'autonomisation économique des femmes.

A cet effet, il s'appuie sur la collecte préalable de données spécifiques à ce sujet et en fait un examen détaillé.

Article 8

Les établissements intègrent la dimension genre dans la conception et la mise en œuvre de leurs politiques de financement et d'investissement.

Ils veillent à prendre en compte dans leur politique de financement en particulier des TPME, le développement de l'entrepreneuriat féminin, l'amélioration de l'accès au financement des TPME détenues ou dirigées par des femmes et leur accompagnement pour la réalisation de leurs projets.

Article 9

Les établissements s'efforcent de s'appuyer sur des mécanismes de refinancement dédiés tels que les « Gender Bonds ».

Article 10

Les établissements prennent en compte la dimension genre dans le cadre de la conception des produits et services financiers offerts à la clientèle.

Ils s'attellent à comprendre les spécificités des besoins de la clientèle des femmes selon les différents profils et segments, et proposent des offres adaptées à leurs attentes.



Article 11

Les établissements s'assurent que les produits et services vendus aux femmes, notamment celles en situation de précarité, sont adaptés à leurs besoins.

Ils veillent à mettre en place un dispositif approprié à la protection de la clientèle féminine tenant compte de ses spécificités.

Article 12

Les établissements s'efforcent de déployer les canaux d'accès et de distribution adaptés à la clientèle féminine.

Ils s'attellent à promouvoir :

- la représentation féminine au niveau des fonctions de responsables de points d'accès physique (agences bancaires, agences et mandataires d'établissements de paiement, agences du micro-crédit) ;
- l'usage des canaux digitaux pour un accès facilité aux segments de clientèle féminins.

Article 13

Les établissements contribuent à la sensibilisation des entreprises clientes à la prise en compte de la dimension genre dans la conduite de leurs activités.

IV. Données, Systèmes d'information et Reporting

Article 14

Les établissements mettent en place un dispositif de collecte de données, des indicateurs et des tableaux de bord pour le pilotage de la dimension genre et le degré d'atteinte des cibles fixées en la matière.

Article 15

Les établissements assurent un suivi de la mise en œuvre des dispositions de la présente recommandation.

Article 16

Un reporting retraçant les éléments visés aux articles 13 et 14 sont transmis régulièrement à l'organe de direction et soumis, au moins 2 fois par an, à l'organe d'administration.

Article 17

Les établissements procèdent, annuellement, à la publication de leurs pratiques et réalisations en matière de promotion de l'équité entre les genres, de l'inclusion financière et de l'autonomisation économique des femmes.

Article 18

Les établissements transmettent à Bank Al-Maghrib un reporting relatif à la mise en œuvre de la présente recommandation selon les modalités fixées par elle.



V. Entrée en vigueur

Article 19

Les dispositions de la présente recommandation entrent en vigueur à partir de la date de sa signature.

Signé :
Abdellatif JOUAHRI