

Index Egalité Femmes / Hommes – Reed & Mackay France

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la Liberté de choisir son avenir professionnel » complétée par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 et le décret 2021-265 du 10 mars 2021, impose à toutes les entreprises de mettre en place un dispositif d'évaluation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. En cas de résultat inférieur à 75 points sur 100, l'entreprise doit prendre des mesures pour corriger la situation dans un délai de trois ans sous peine de pénalité financière pouvant représenter jusqu'à 1% de leur masse salariale.

Conformément aux dispositifs de la loi, Reed & Mackay France publie ses indicateurs 2024 sur la base des données applicables 2023. Certains indicateurs ne sont pas applicables compte tenu de la réorganisation des catégories et de statuts de salariés depuis 2023.

Indicateur relatif à l'écart de taux d'augmentations individuelles	25/35
Indicateur relatif au % de salariés augmentées à leur retour de congé maternité	15/15
Indicateur sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	10/10

Reed & Mackay France poursuit son plan en vue d'accompagner la parité à tous les niveaux de l'entreprise, notamment à travers la rémunération.

Le programme pour 2024 sera dans la continuité de ce qui a toujours été pratiqué malgré les changements d'organisation en 2023 qui ont un impact sur le résultat de l'index 2024 :

- Continuer à veiller à l'équilibre vie privée / vie professionnelle
- Sensibiliser les salariés aux biais inconscients et à la diversité pour encourager un environnement de travail inclusif.
- Rééquilibrer le salaire des femmes et veiller à une égalité de salaires
- Veiller à une promotion équitable
- Encourager les femmes à développer leurs compétences via des formations en auto-apprentissage.
- Éviter les stéréotypes de genre dans les descriptions de poste, les publicités d'emploi et la culture d'entreprise.
- Sensibiliser les managers aux défis et aux difficultés auxquels sont confrontées les femmes sur le lieu de travail.
- Éduquer les salariés sur les avantages de la diversité et de l'inclusion pour l'entreprise et la société dans son ensemble.
- Assurer une représentation égale des femmes dans le comité de direction pour assurer une prise de décision équilibrée.
- Fournir des ressources et un soutien aux femmes qui ont des besoins spécifiques en matière de santé mentale, de santé physique ou de handicap.