

PLAN D'ÉGALITÉ DES GENRES

Introduction

Mitsubishi Electric R&D Centre Europe (MERCE) tient à affirmer son engagement en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et de l'égalité salariale entre les genres et réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

La promotion de l'égalité des genres est un pilier essentiel pour le développement durable et inclusif d'une organisation. Reconnaisant les bénéfices sociaux, économiques et éthiques de l'égalité, de la mixité et de la diversité, MERCE s'engage à mettre en œuvre un plan d'action ambitieux et concret. Ce plan vise à supprimer les disparités, à favoriser l'égalité et à créer un environnement dans lequel chaque individu, indépendamment de son genre, puisse s'épanouir pleinement.

Dans ce cadre, au regard du secteur d'activité de l'entreprise et des données analysées, MERCE décide de mettre en place des actions concrètes visant en particulier :

- une égalité professionnelle dans le recrutement et tout au long de la carrière ;
- une évolution professionnelle identique pour les femmes et pour les hommes ;
- une égalité salariale femmes-hommes ;
- un meilleur équilibre vie professionnelle - vie personnelle et familiale ;
- la prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles et contre le harcèlement.

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise. Ainsi, ce plan d'action a été établi en fonction des spécificités de MERCE afin que les mesures décrites soient adaptées, réalisées et suivies.

Les objectifs poursuivis par Mitsubishi Electric R&D Centre Europe sont les suivants :

1. Garantir l'égalité des chances dans le processus de recrutement et à toutes les étapes de la carrière
2. Assurer une égalité salariale entre hommes et femmes et une représentation équilibrée des genres au sein de l'encadrement
3. Encourager un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
4. Prévenir les discriminations et promouvoir la diversité
5. Sensibiliser et former continuellement le personnel à l'égalité professionnelle
6. Mettre en place des mesures préventives contre les violences sexistes et sexuelles et contre le harcèlement sexuel

LES MESURES DU PLAN ÉGALITÉ DES GENRES

1. Garantir l'égalité des chances dans le processus de recrutement et à toutes les étapes de la carrière

Pratiquer un recrutement neutre et inclusif :

- Rédiger les descriptions de poste de manière neutre afin d'éliminer les biais de genre
- Valoriser la mixité des métiers
- Utiliser des canaux diversifiés pour les offres d'emploi afin d'attirer une diversité de candidats (page de recrutement du site internet de MERCE, LinkedIn, relations avec les écoles, etc.)
- Sensibiliser les recruteurs (service RH et managers opérationnels) à la sélection non discriminatoire et à la prise de conscience des biais inconscients

Garantir une égalité des chances dans l'évolution professionnelle :

- Sensibiliser les managers décisionnaires à la sélection non discriminatoire
- Mettre en place des programmes de mentorat pour soutenir le développement de carrière des femmes
- Garantir une égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes au moyen du plan de développement des compétences
- Identifier les talents et mener une politique de gestion des compétences inclusive

Fidéliser les femmes travaillant dans des métiers où elles sont sous représentées au regard des statistiques.

2. Assurer une égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'une représentation équilibrée des genres au sein de l'encadrement

Égalité salariale :

- Vérifier annuellement les salaires afin d'identifier les éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes et mettre en place des mesures correctives
- Maintenir une politique de rémunération préservant l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, basée exclusivement sur des critères professionnels et notamment les responsabilités, les compétences professionnelles, la technicité des emplois, l'expérience professionnelle ; et non le genre
- Réaliser et publier l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux obligations légales

Représentation équilibrée dans l'encadrement :

- Viser une représentation équilibrée de femmes et d'hommes au sein du Comité de Direction et du management

3. Équilibre Vie Professionnelle et Vie Personnelle

Suivi du temps de travail et Télétravail :

- Sensibiliser et accompagner les managers dans le suivi du temps de travail
- Suivre les compteurs de congés pour permettre aux salariés de se reposer
- Favoriser le télétravail auprès des salariés volontaires et pour les postes éligibles
- Soutenir la parentalité et aménager la charge de travail en adéquation
- Mettre en place une procédure de retour au travail et un accompagnement pour les parents après un congé prolongé

4. Prévenir les Discriminations et Promouvoir la Diversité

Politique à mettre en place et développer :

- Travailler sur la mise à jour de la politique contre les discriminations et le harcèlement, en rappelant les procédures de signalement et de gestion des plaintes
- Organiser des événements destinés à l'ensemble des salariés afin de les sensibiliser à la diversité et à l'inclusion

5. Sensibilisation et Formation

Formation Continue des salariés :

- Organiser des formations sur l'égalité professionnelle, les biais inconscients et les pratiques inclusives

6. Mettre en place des mesures préventives contre les violences sexistes et sexuelles et le harcèlement

- Communiquer sur le rôle du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (référént désigné par le comité social et économique)
- Renforcer la communication sur la politique en vigueur sur les droits de l'homme
- Sanctionner les agissements fautifs
- Inciter les managers à aborder le sujet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes au cours des entretiens annuels
- Prendre en considération les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste lors de la mise à jour du document unique des risques professionnels
- Mettre en place des formations adaptées ayant pour objectif de permettre aux managers et membres du CSE de prévenir les situations de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste, de réagir à une situation de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste
- Rappeler l'existence d'une boîte mail dédiée aux alertes et notamment au signalement de faits de harcèlement sexuel et/ou d'agissement sexiste

LES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU PLAN ÉGALITÉ DES GENRES

Ressources dédiées :

- Le service des ressources humaines et l'équipe de direction mettront en œuvre ce plan d'action, en lien avec le comité social et économique.

Suivi et Évaluation :

- Définir et suivre des indicateurs : pourcentage de femmes recrutées, écart salarial moyen, nombre de formations réalisées, etc.

Réunions du comité social et économique :

- Ajouter à l'ordre du jour d'au minimum 2 réunions par an le thème de l'égalité entre les genres, afin d'évaluer les avancées, d'identifier les défis et d'ajuster les mesures si nécessaire
- Faire figurer ce point dans le compte rendu de réunion CSE et le communiquer à l'ensemble des salariés

Communication interne et Engagement

- Sensibilisation régulière des salariés via le serveur, sur les panneaux d'affichages et lors des réunions d'information
- Engagement visible de la direction à travers des communications, des discours, des événements et l'intégration des principes d'égalité dans la culture d'entreprise.

David MOTTER

Directeur Général



IEFH 2025 : NC/100

NC/40

Ecart
de rémunération



35/35

Ecart de
taux d'augmentations

0/15

Pourcentage de salariées
augmentées au retour d'un
congé maternité



5/10

2 : Nombre de salariés
du sexe sous-
représenté parmi les 10 plus
hautes
rémunérations

