

Publication 2021 | Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes

Red Hat s'efforce d'être une méritocratie inclusive et diversifiée, dans laquelle tous ont la possibilité de contribuer. Nous croyons que les bonnes idées peuvent provenir de quiconque, partout, et que la diversité alimente notre culture unique d'entreprise, réunissant de nombreuses perspectives et idées, tout en remettant en question nos présomptions pour inspirer l'innovation.

Notre approche à l'égard de la diversité et de l'inclusion inclut l'objectif de payer les employés de manière équitable pour des rôles, des compétences et une expérience comparables. Pour soutenir cet effort, nous fournissons aux directeurs des directives afin d'appuyer des décisions salariales objectives basées sur les données.

En mars 2018, le gouvernement français a révélé un plan d'action pour l'égalité homme-femme visant à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes. À partir de 2019, une société ou une unité économique et sociale (UES) comprenant plus de 50 employés est tenue de publier annuellement des informations concernant la dimension de l'écart salarial entre les employés de sexe masculin et féminin.

Red Hat considère ces exigences courantes comme une opportunité de souligner les aspects sur lesquels nous devons nous concentrer à mesure que nous poursuivons nos efforts pour établir une main-d'œuvre diversifiée.

Pour une société ou une UES comprenant plus de 50 employés, 5 indicateurs doivent être calculés pour obtenir un score de maximum 100 points. Les employeurs doivent obtenir un score égal ou supérieur à 75 points. Les indicateurs incluent :

1. Écart de rémunération entre les hommes et les femmes, calculé sur la base de la rémunération moyenne des femmes comparée à celle des hommes par groupe d'âge et catégorie d'emploi.

2. Écart des pourcentages d'augmentations salariales individuelles - non liées aux promotions - entre les hommes et les femmes.
3. Écart des pourcentages de promotion des hommes et des femmes.
4. Pourcentage de salariés ayant reçu une augmentation de salaire l'année suivant leur retour de congé de maternité ou d'adoption, à condition que d'autres salariés aient bénéficié d'augmentation pendant ce congé.
5. Rapport entre le nombre d'hommes et de femmes parmi les dix rémunérations les plus élevées.

Score total de Red Hat au titre de la période de référence 2020 : 58

Les indicateurs évaluant les pratiques de Red Hat concernant les avancements et les augmentations salariales confirment que nos processus sont équitables pour les femmes et les hommes. Les indicateurs dans lesquels Red Hat n'a pas encore obtenu le nombre maximum de points disponibles accentuent nos possibilités de recruter plus de femmes et de les aider à évoluer dans des postes de vente et technologie de niveau supérieur.

Red Hat s'engage à faire avancer les femmes dans le milieu de travail, offrant des salaires équitables et une égalité de chances pour tous les employés. Notre [page Web mondiale sur la diversité et l'inclusion](#) déclare que « la diversité alimente notre culture méritocratique, réunissant de nombreuses perspectives et idées, mettant en question nos présomptions et inspirant l'innovation. » Voici quelques-unes des activités dans lesquelles nous nous engageons pour appuyer l'égalité de chances et l'équité salariale:

- Promotion de la visibilité et appui de talents divers au sein de Red Hat à travers de 8 communautés de D&I, y compris une communauté de leadership de femmes mondiale.

- Réalisation d'analyse d'équité salariale régulières dans le cadre de notre programme salarial e recommandation d'augmentations pour des individus ciblés sur la base des résultats de ces analyses.
- Support d'horaires de travail souples, y compris le télétravail, le travail à domicile et l'emploi à temps partiel. Avec l'arrivée du COVID-19, Red Hat a également étendu sa gamme des bénéfices afin de soutenir le bien-être et l'apprentissage à domicile, y compris :
 - Sanvello—une application de santé mental et de bien-être (lancée comme bénéfice début 2021).
 - Care.com Care@Work—un service qui offre accès à des soignants, et des ressources de soins aux personnes âgées, de soins pour les animaux et de ménage en ligne (lancement début 2021).
 - VP Engage—une plateforme de bien-être axée sur les soins personnels et le développement d'habitudes saines (lancement début 2021).
- Établissement d'environnements d'équipes plus inclusifs en utilisant des outils et ressources appuyés par la recherche, y compris des cours D&I qui offrent des ressources de guidage et des opportunités de formation pour associés et directeurs.
- Le cours Right for Red Hat récemment actualisé et relancé enseigne aux directeurs de recrutement comment éviter des biais involontaires dans le processus d'entrevue et de sélection. 20% des directeurs en France ont complété ce cours en 2 parties durant les 7 premiers mois de sa disponibilité. En outre, 20 % des inscrits le compléteront dans les 2 prochains mois.
- Les cours et contenus récemment lancés en 2020 comprennent :
 - **Biais inconscient** : Mesures pour fonctionner de manière plus équitable et effective au travail en identifiant les biais inconscients et leurs répercussions réelles.
 - **Dynamique inclusive d'équipes** : 10 mesures spécifiques exploitables que vous pouvez utiliser immédiatement, indépendamment de votre rôle, pour promouvoir la confiance et la sécurité psychologique de votre équipe.
- Création de possibilités de programmes de développement accéléré ciblé pour des participants de milieux différents. Quoique les femmes forment 25% de la base totale d'associés de Red Hat, elles représentent 31% des participants aux programmes de leadership accélérés.
- Clarification du rôle du directeur dans notre culture ouverte au moyen de [Pratiques de gestion ouverte](#), qui incluent des directives concernant la création d'un environnement d'appartenance, de respect et de soutien mutuel et soulignent l'importance de l'utilisation de critères équitables et cohérents pour l'évaluation de performances, les avancements, les répartitions de primes et toutes les autres récompenses.
- Promotion du rôle du processus de recrutement de Red Hat pour renforcer la valeur d'une force de travail diversifiée.
 - La D&I est fortement mise en valeur dans le site jobs.redhat.com et les réseaux sociaux de Red Hat, accentuant le rôle d'une force de travail diversifiée dans la formation de notre culture inclusive.
 - La plupart de nos 116 membres de l'équipe Talent and " Acquisitions ont complété le cours Right for Red Hat" actualisé et relancé, conçu pour soutenir des pratiques de recrutement équitables.

En sus de ces actions pour le soutien de l'équité salariale au sein de Red Hat, nous appuyons aussi plusieurs programmes qui introduisent des collaborateurs de milieux historiquement sous-représentés à Open Source, tels que nos Prix pour Femmes dans Open Source, Co.Lab et le projet Open Source pour l'éducation de Red Hat (Red Hat Open Source for Education, ROSE). Depuis 2014, Red Hat parraine aussi Open Source Day à la Célébration Grace Hopper annuelle, qui met en relief les femmes dans l'informatique. Vous pouvez trouver plus d'informations sur ces efforts et notre engagement pour l'avancement des femmes dans la technologie sur notre [page Web sur la diversité et l'inclusion](#).