

The logo for UTAC, featuring the letters 'UTAC' in a bold, white, sans-serif font. A white swoosh underline is positioned above the 'C'.

UTAC

ADVANCING MOBILITY SINCE 1924

The background is a black and white aerial photograph of a car driving on a winding road. A large, stylized green graphic, consisting of concentric circles and dots, is overlaid on the right side of the image.

Index Égalité Femmes/Hommes

2025



Deux indicateurs sur cinq ont été atteints avec un score maximum.

- Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes : 37/40
- Ecart de taux d'augmentation individuelle entre les femmes et les hommes : 20/20
- Ecart de taux de promotion entre les femmes et les hommes : 15/15
- Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congé maternité : 0/15
- Nombre de salarié du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations : 0/10

Les entreprises ayant obtenu un index inférieur à 75 points doivent fixer des mesures de correction, ainsi que des objectifs de progression pour chacun des indicateurs dont la note maximale n'a pas été atteinte. C'est dans ce contexte qu'une négociation s'est tenue pour définir les objectifs de progression et les mesures suivantes.

Ecart de rémunération :

- **Objectif de progression** : Améliorer, ou a minima, maintenir, la note annuelle relative à l'indicateur d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.
- **Mesures de correction** : Identifier les écarts de rémunération des emplois équivalents par groupe d'emploi et par âge

Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité :

- **Objectif de progression** : Obtenir le nombre de points maximum sur l'indicateur soit 15/15
- **Mesures de correction** : Mise en place d'un suivi des congés maternités et des augmentations individuelles pour application du taux moyen d'augmentation par groupe d'emploi, ou à défaut par catégorie ou au sein de l'entreprise, ayant eu lieu pendant les périodes de congé maternité.

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

- **Objectif de progression** : Augmenter, dans la mesure du possible et sous réserve d'avoir des candidatures féminines, le nombre de femmes parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. L'objectif ainsi visé est d'obtenir un score de 5/10
- **Mesures de correction** : Malgré le peu de candidatures féminines, l'entreprise s'engage à avoir une démarche active afin de promouvoir l'embauche et l'évolution interne des femmes, à compétences et expérience équivalentes, sur des postes à encadrement et à responsabilités