

La loi Avenir Professionnelle a créé un index sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, visant à réduire les écarts de salaire ; index que les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier chaque année avec les mesures et actions à prendre.

Cadence Design Systems SAS a obtenu un Index d'Égalité Femmes-Hommes dit « incalculable » au 1er mars 2021 – les groupes n'étant pas suffisamment représentatifs dans les calculs.

Alors qu'en 2020 nos résultats étaient « incalculables », en 2021 l'index pour Cadence Design Systems SAS est de 68/100. Les résultats des 4 indicateurs sont :

- Ecart de rémunération : 23 / 40 points
- Ecart de taux d'augmentations individuelles : 35 / 35 points
- Pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité : non-calculable, aucun congé maternité
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations : 0/10 points

Nous prenons l'égalité salariale au sérieux dans le Groupe Cadence et surveillons cela à l'échelle mondiale, en utilisant une méthodologie qui reflète les façons légitimes dont Cadence différencie la rémunération de ses emplois ; méthodologie différente de la méthode statutairement requise pour cet index. Nous reconnaissons qu'en utilisant la méthode statutaire, les résultats sont inférieurs au niveau requis et nous mettons en place des mesures pour y remédier.

Les objectifs 2022 sont au moins de maintenir l'effectif des femmes dans la catégorie « ingénieur & cadres » pour obtenir des groupes valides par tranche d'âge. Nous viserons également à réduire l'écart des rémunérations moyennes.

Les augmentations individuelles : Nous viserons à maintenir le score maximum que nous avons déjà atteint dans cet indicateur.

Les 10 plus hautes rémunérations : Nous viserons à maintenir le nombre de femmes dans cet indicateur.

Cadence en France a une fière tradition d'accompagner les universités dans la promotion des carrières technologiques pour les femmes. Nous sommes également actifs auprès d'écoles primaires et secondaires pour promouvoir et enseigner les compétences en programmation logicielle. Notre présence et nos investissements dans les écoles primaires, lycées, collèges, universités, écoles d'ingénieurs se poursuivent malgré la crise du covid19. Nous pensons qu'il est essentiel d'attirer les étudiants vers les carrières scientifiques, la micro-électronique et l'informatique.

Au cours des deux dernières années, nous avons augmenté notre effectif féminin de plus de 20 % en moyenne, dans des emplois traditionnellement masculins, tels que les ingénieurs d'applications, les ingénieurs en développement logiciel, les ingénieurs commerciaux. Nous poursuivons ces actions en 2022.

Nos managers ont reçu une formation pour les sensibiliser et les aider à dépasser les préjugés inconscients dans le but d'accroître la mixité. Nous avons également un programme de mentoring féminin et de développement du leadership.

Pour accompagner les nouveaux parents dans leurs responsabilités familiales, nous avons fait évoluer notre programme de congé paternité et garde d'enfant en 2021. Aux trois jours de naissance payés, nous ajoutons le maintien du salaire pendant le mois de congé paternité.