



Charte sur l'Équité de Genre

Abdeslam ABABOU - Président Fondateur



Quelques chiffres clés :

- Selon le Forum Économique Mondial, il faudra encore près de **131 ans** pour combler les inégalités hommes-femmes
- Seulement **7%** des entreprises dans le Monde sont dirigées par des femmes (rapport equileap 2024)
- Selon l'Organisation Internationale du Travail, les femmes sont payées environ **20% de moins que les hommes** à travail égal
- **Moins de 45% des entreprises** ont fixé des objectifs ciblés et mesurables pour améliorer l'équité de genre

A l'échelle de notre pays, le Maroc a réalisé des avancées notables avec la réforme de la Moudawana en 2004, la nouvelle constitution de 2011 et aujourd'hui une deuxième réforme du Code de la Famille. Cependant, le chemin à parcourir reste important pour tendre vers un Maroc plus équitable et juste. Le rapport du World Economic Forum de 2024, place le Maroc 84^{ème} sur 139 pays, ce qui témoigne de l'urgence à laquelle tous à chacun, acteurs publics et privés, doivent faire face.

Les femmes qu'elles soient nos mères, nos sœurs, nos épouses, nos filles, nos collaboratrices ont été et sont, au fil du temps, des piliers porteurs de valeurs, d'engagement, d'efficacité, de bienveillance, de détermination et d'émotions. Il est temps que l'égalité entre hommes et femmes, qui est un droit fondamental, devienne une normalité et une conviction comme étant la seule voie à suivre. En effet, un développement économique et social durable ne peut que passer par l'équité de genre.

Au sein de l'entreprise, il a été démontré que, là où les femmes sont fortement représentées, les rendements annuels sont supérieurs de 3% et que le leadership des femmes est associé à de meilleurs résultats en matière de développement durable, de renforcement des relations professionnelles et d'éthique.

Chez Red Med Capital, les femmes cadres/directrices représentent 43% de l'effectif total et les femmes recrutées en 2025 47% des recrutements totaux.

Ainsi, dans la continuité de nos actions RSE, Red Med Capital met en place cette Charte sur l'Équité de Genre qui comporte cinq axes principaux qui vise l'inclusion des femmes : le recrutement, l'équité salariale, l'évolution professionnelle, un cadre de travail respectueux et valorisant ainsi que la prise en compte du rôle souvent difficile que peut tenir une femme entre ses obligations familiales et professionnelles.

Enfin, je tiens à souligner que l'égalité entre hommes et femmes est possible seulement si les hommes et les femmes portent, ensemble, la même vision et mènent des actions communes.

A tous les collaboratrices/collaborateurs, merci pour votre contribution et votre apport pour que notre groupe soit un modèle en terme d'équité des genres.

Sommaire

Mot du président.....	2
Lexique.....	4
Chapitre 1 : Conformité de la Charte avec les conventions internationales/lois nationales	5
Chapitre 2 : Objectif et champs d'application	5
Article 1 : Objectif	5
Article 2 : Champs d'application	5
Chapitre 3 : Principes	5
Article 3 : Recrutement	5
Article 4 : Equité salariale	6
Article 5 : Evolution professionnelle	6
Article 6 : Cadre de travail valorisant	6
Chapitre 4 : Evaluation et indicateurs de performance.....	7
Chapitre 5 : Quelques chiffres.....	7
Chapitre 6 : Objectifs 2026.....	7
Engagement des Collaborateurs/Collaboratrices.....	7

Lexique :

Discrimination de genre : est basée sur la croyance selon laquelle un sexe est supérieur à l'autre et que le sexe fort a des richesses, des droits, des prérogatives et un statut plus grand que ceux du sexe faible.

Égalité de genre : est le fait de fournir aux femmes et aux hommes les mêmes droits, opportunités, ressources dans tous les domaines.

Équité de genre : est le fait d'avoir un traitement différencié entre femmes et hommes pour corriger des inégalités de départ et atteindre « l'égalité ».

Équité salariale : est le droit d'une personne de recevoir un salaire égal à celui d'une autre personne occupant un emploi de valeur équivalente dans la même entreprise. L'équité salariale permet de réduire les écarts salariaux entre les emplois typiquement féminins et les emplois typiquement masculins. C'est un droit pour tous les travailleurs et travailleuses.

Harcèlement de genre : actes d'agression verbale, non verbale ou physique, d'intimidation ou d'hostilité fondés sur le sexe ou les stéréotypes sexuels ou l'identité de genre et qui renforcent les rôles de genre hétéronormatifs.

WEP : Women's Empowerment Principles

Chapitre 1. : Conformité de la Charte avec les conventions internationales et les lois nationales

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme place l'équité de genre comme un de ses principes à même de garantir une société plus juste et inclusive.

Par ailleurs, la Charte s'inscrit dans les Objectifs de Développement Durable (ODD), constituant une base essentielle à la RSE. L'ODD n°5 « Égalité des sexes » vise à parvenir à une égalité, rendant les femmes et les filles plus autonomes. Les Nations Unis, à travers l'initiative Global Compact, a mis en place divers supports permettant d'encadrer cette action au sein de l'entreprise, notamment l'initiative « Women's Empowerment Principles ». Le Maroc a rejoint les ODD en 2015 et mis en place un programme visant la mise en œuvre des 17 objectifs.

Le Maroc est également signataire :

- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW-CEDEF) ;
- Le Pacte International relatif aux Droits Économiques, Sociaux et Culturels (PIDESC)
- Le Pacte International relatif aux Droits Civiques et Politiques (PIDCP)
- Trois conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à l'égalité (égalité des chances, de traitement et de rémunération).

Chapitre 2. : Objectif et champs d'application

Article 1. : Objectif

La Charte d'Égalité de Genre a pour objectif de s'assurer d'un traitement juste envers nos candidates/collaboratrices et égales à celui de leurs pairs masculins. Cette Charte a également pour but de garantir un cadre de travail propice à l'épanouissement des femmes de Red Med Capital et s'assurer d'un traitement respectueux à leur rencontre.

Nous tenons à sensibiliser les DG/managers sur l'importance de la mixité au sein de leur équipe et dans les évolutions de carrières proposées.

Il semble important de s'approprier le fait que la mixité améliore la compétitivité d'une entreprise. De par leur nature différente, les hommes et les femmes sont très complémentaires avec leurs propres forces et visions, ce qui se présente comme un cadre propice à l'amélioration continue et aux solutions innovantes.

Enfin, cette Charte a pour but d'appuyer notre stratégie RSE où Red Med Capital se positionne comme un acteur économique responsable et marque son engagement ferme à participer à l'égalité de genre au sein de son groupe.

Article 2. : Champs d'application

Le Groupe Red Med Capital est constitué de Red Med Corporate Finance (RMCF), banque d'affaires créée en 2004, Red Med Asset Management (RMAM), société de gestion d'actifs créée en 2011, Red Med Private Equity (RMPE), société de gestion de fonds d'investissement créée en 2020, Red Med Securities (RMS), société de bourse acquise en 2020 et Red Med Real Estate (RMRE), société de gestion des fonds immobiliers.

Chapitre 3. : Principes de la Charte

Article 3. : Recrutement

RMC s'engage à adopter un comportement non discriminant à l'attention des candidates postulant à des ouvertures de postes où seuls les compétences, qualifications et expériences doivent être considérées. Par ailleurs, lorsque la filiale n'a pas atteint un taux de mixité de 50% de collaboratrices, à compétences égales, RMC et ses filiales s'engagent à recruter un profil féminin.

RMC s'assurera que les offres d'emploi soient rédigées en termes neutres à même d'attirer des profils des deux sexes.

Article 4. : Équité salariale

RMC assure que les niveaux de rémunération soient égaux entre les hommes et les femmes à poste, responsabilités et expériences égales. De même, les niveaux de primes annuelles seront déterminés de la même façon à résultats égaux.

RMC a préparé une grille d'équité salariale qui confirme l'équité salariale à poste égal au sein des différentes filiales.

Article 5. : Évolution professionnelle

L'évolution professionnelle doit tenir compte uniquement des critères de professionnalisme et de performance et l'ensemble des collaborateurs/collaboratrices doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution de carrière, de promotion et d'accès à des postes de responsabilité.

RMC doit proposer des formations autant en développement personnel que des formations métiers sans discrimination envers ses collaboratrices. RMC soutient équitablement les carrières des femmes et des hommes.

Article 6. : Cadre de travail valorisant

RMC veille à ce que ses collaboratrices travaillent et s'épanouissent dans un cadre respectueux. En aucun cas le harcèlement de genre ne serait toléré. Dans le cas où cette situation pourrait arriver, la collaboratrice est tenue d'informer le plus rapidement possible la Human Ressource Business Partner qui prend acte des faits et remonte les informations directement au Président.

Par ailleurs, RMC est un lieu où chaque femme est libre d'adopter le code vestimentaire qui lui convient tant que celui-ci correspond aux normes de bienséance. En aucun cas, il est permis d'avoir des préjugés concernant le code vestimentaires ou pratiques des femmes du groupe.

Article 7 : Protection des lanceurs d'alerte

Toute personne signalant, de bonne foi, un comportement ou une pratique non conforme à la présente Charte d'Équité de Genre bénéficie d'une protection stricte contre toute forme de représailles, discrimination ou sanction. Les signalements peuvent être effectués via les canaux dédiés, dans le respect de la confidentialité et, le cas échéant, de l'anonymat. L'organisation s'engage à examiner chaque alerte avec diligence, impartialité et indépendance, et à prendre les mesures correctives appropriées lorsque les faits sont avérés.

Article 8 : Prise en compte des obligations familiales

RMC est conscient du rôle intense d'une femme qui doit gérer ses obligations professionnelles et familiales à la fois. C'est dans ce contexte, que RMC autorise deux jours de télé travail par mois en accord avec le directeur général de la filiale. Ce temps en télé travail permet une meilleure organisation pour la collaboratrice.

Par ailleurs, RMC a mis en place un congé de paternité équivalent à 10 jours ouvrables permettant ainsi au collaborateur de mieux soutenir son épouse lors de l'arrivée du nouveau-né.

Toujours dans le même esprit, RMC autorise de facto qu'une collaboratrice prenne du temps sur ses heures de travail pour amener son enfant à une consultation médicale.

Chapitre 4. : Évaluation et indicateurs de performance

Une évaluation annuelle de la situation de RMC et ses filiales en matière d'égalité de genre sera réalisée dans le cadre du rapport annuel RSE. Des indicateurs de performance seront calculés et comparés aux années précédentes et aux objectifs de l'année en cours :

- Taux de représentation des femmes au sein de chaque filiale
- Taux de recrutement de femmes sur l'année par filiale/groupe
- Taux de promotion interne de femmes sur l'année par filiale/groupe
- Revue de la grille salariale afin de vérifier l'équité salariale
- Nombre de jours en télé travail utilisés par femme vs nombre de jours alloués
- Taux d'administratrices indépendantes siégeant au conseil d'administration des S.A

Chapitre 5. : Quelques chiffres 2025

- Taux de présence des femmes au sein de :
 - Groupe (RMC + filiales) : 43% vs 39% fin 2024
 - RMC : 48% / RMAM : 58%
- Équité salariale vérifiée
- Recrutement de l'année 2025 : 47% de profils féminins vs 42% en 2024
- Femmes directrices 24% vs 18% en 2024
- Représentation au CoDir 24% vs 15% en 2024
- Adhésion à l'initiative We 4 She en 2024
- Suivi de la formation en équité de genre Morocco for Diversity propose par IFC et la CGEM
- Adhésion à l'initiative des Nations Unies Women's Empowerment Principles en octobre 2025

Chapitre 6. : Objectifs 2026

- Atteindre une mixité d'au moins 50/50 de femmes au sein des filiales n'ayant pas déjà atteint cet objectif
- Maintenir l'équité salariale
- A compétences et qualifications égales, recruter un profil féminin
- Inclure une à deux administratrices indépendantes aux conseils d'administration des filiales (SA)

Engagement des collaborateurs/collaboratrices

En signant électroniquement cette Charte, vous attestez avoir reçu et lu la Charte d'Égalité de Genre de Red Med Capital et ses filiales, et vous engagez à adopter un comportement aligné avec ses principes et en respecter les dispositions.