



CARLSON WAGONLIT TRAVEL FRANCE
UNITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL
INDICE EGALITÉ FEMMES / HOMMES 2018
21 AOÛT 2019



Nous savons que les personnes ayant la liberté d'être elles-mêmes au travail développent d'avantage leur potentiel. C'est pour cela que nous avons construit une culture d'entreprise qui se base sur **la diversité, l'intégration, et l'égalité des chances** pour tous. C'est dans ce cadre que s'inscrit notre travail pour promouvoir **l'égalité femme / homme**. De l'élaboration de programmes internes à la participation à des initiatives mondiales, nous y travaillons tous les jours en France et à travers le monde.

Elaine Francois

Senior Director of Employee and Labour Relations EMEA

NOTRE ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ HOMME FEMME

« Nous pensons qu'en prenant des mesures concrètes pour renforcer davantage l'égalité entre les hommes et les femmes, nous rendrons CWT encore plus compétitive, respecterons nos engagements en matière de RSE, offrirons de plus grandes opportunités économiques et sociales aux femmes et aux hommes et favoriserons le développement durable dans les pays où nous exerçons nos activités.

L'engagement global de CWT :

- » Signature des "Women's Empowerment Principles - Equality Means Business*" (2018),
- » Publication de notre charte mondiale pour la diversité et l'inclusion à l'occasion du 70ème anniversaire de la déclaration universelle des droits de l'homme (2018),
- » Mise en place d'un groupe de travail « diversité et inclusion » au niveau mondial,
- » Lancement d'une formation sur les stéréotypes,
- » Formation sur les stéréotypes à l'attention des recruteurs et managers pour garantir la diversité des candidats dans les processus de recrutement,
- » Performance RSE EcoVadis Gold (2017, 2018 & 2019),

- » Signature du pacte mondial des Nations Unies (2012), et publication d'un rapport annuel «UNGC Advanced».

En France nous avons signé un accord sur l'égalité professionnelle (juillet 2017) où nous nous focalisons sur :

- » Le développement de la mixité dans le recrutement,
- » La rémunération effective égalitaire,
- » La promotion professionnelle et le déroulement de carrière,
- » L'accès à la formation professionnelle et,
- » L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

CWT LANCE LA CHARTE ET LE GROUPE DE TRAVAIL « DIVERSITÉ ET INCLUSION » AU NIVEAU MONDIAL

En 2018, nous avons renforcé notre engagement en faveur de l'égalité femmes / hommes. Diana L. Nelson, Présidente du Conseil d'Administration de Carlson, Kurt Ekert, Président et CEO de CWT, et l'ensemble de l'équipe de direction mondiale de CWT, ont signé les « Women's Empowerment Principles » le 8 mars (journée internationale du droit des femmes). Les dirigeants des huit unités opérationnelles de la société ont également signé cette charte.

Nous avons par ailleurs lancé notre charte sur la « diversité et l'inclusion » précisant nos objectifs. Nous nous sommes basés sur les principes du Global Compact et des Women's Empowerment. Notre charte est disponible en 6 langues sur notre site web.

Nous avons mis en place un groupe de travail « diversité et inclusion », parrainé par deux des quatre femmes membres de l'équipe de direction globale. Le groupe de travail est composé de leaders de différentes régions et fonctions, passionnés par le sujet.

Plusieurs autres mesures importantes ont été prises en 2018. Pour soutenir l'évolution d'un plus grand nombre de femmes vers des postes de direction, CWT a mis en place une formation sur les stéréotypes, ouverte à tous les employés et obligatoire pour notre réseau de managers, les Ressources Humaines, le Service Juridique, et notre équipe en charge du développement durable. Tous les recruteurs et les responsables du recrutement sont en outre formés à éviter les préjugés inconscients au cours du processus de recrutement. Notre entreprise s'efforce de faire en sorte que les candidats, à chaque poste de direction ouverts, soient un reflet de la diversité.

DÉTAILS DU CALCUL DE L'INDEX ÉGALITÉ HOMMES/FEMMES

Nous avons utilisé l'outil de calcul mis à disposition par le gouvernement. L'effectif pris en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle (Janvier à Décembre 2018). Selon les exigences légales, nos données excluent les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les intérimaires, les salariés expatriés, ainsi que les salariés absents plus de la moitié de la période de référence annuelle.

Nos indicateurs sont calculés sur un total de **940** collaborateurs, composé de **773** femmes et **167** Hommes.

2018	Valeur de l'indicateur	Commentaires
Écart de rémunération (en %)	2,3%	Écart en faveur des hommes
Écart d'augmentations individuelles (en points de %)	1,6 %	Écart en faveur des femmes
Écart de promotions (en points de %)	1,5%	Écart en faveur des femmes
Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité (%)	38 %	Certaines salariées n'ont pas bénéficié du dispositif au retour de leur congé
Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	4	Hommes sous représentés

L'écart de rémunération en faveur des hommes, concerne principalement la CSP (Catégories Socio-Professionnelles) « cadres et ingénieurs de plus de 50 ans » qui compte un effectif de 79 personnes réparties de la façon suivante : 20 hommes et 59 femmes. Cet écart peut s'expliquer de la manière suivante : on peut noter que si l'on compare les métiers des deux populations, on retrouve une diversité de métiers plus large au niveau des femmes, comprenant donc une plus grande granularité de qualifications, de responsabilités et donc de rémunérations. A contrario pour la population masculine, les métiers partagent un niveau de responsabilité comparable.

Concernant les retours de congés maternité, nous avons d'ores et déjà pris l'engagement de mettre en œuvre des mesures correctives.

On constate que l'écart de rémunération concentré sur une population spécifique de cadres et ingénieurs de plus de 50 ans, est le seul indicateur en faveur des hommes, les autres indicateurs sont en faveur des femmes. Elles bénéficient d'un taux d'augmentation et d'un taux de promotion moyen plus élevés que les hommes. Aussi on peut noter que les femmes représentent 60% parmi les 10 plus hautes rémunérations.

DIFFÉRENCE ENTRE UN ÉCART DE RÉMUNÉRATION ET L'ÉGALITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

L'écart de rémunération entre les sexes est la différence entre les gains horaires bruts pour tous les hommes et les gains horaires bruts pour toutes les femmes, quel que soit leur rôle.

L'égalité de rémunération est le droit pour les hommes et les femmes d'être rémunérés de la même manière lorsqu'ils effectuent un travail identique ou équivalent.

L'INDEX ÉGALITÉ HOMME FEMME CHEZ CWT EN FRANCE* EST DE 82%

Ce n'est pas l'égalité de rémunération qui est à la base de notre écart de rémunération entre les sexes, car nous avons examiné les salaires et les politiques salariales pour nous assurer d'offrir une rémunération égale pour un travail égal, indépendamment du sexe.

Notre index s'élève à 82 points sur 100, alors que la norme exigée par le gouvernement est de 75 points.

Notre score révèle que nos pratiques en termes d'égalité homme femme, ont d'ores et déjà un impact positif, et les indicateurs nous permettent de nous concentrer sur les domaines où CWT en France doit renforcer ses efforts. Le calcul de l'index, nous oriente sur les actions à mener :

» Poursuivre nos efforts en termes d'augmentations et de promotions, afin de combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

» Continuer à favoriser la mixité au niveau du recrutement afin d'équilibrer notre proportion d'hommes et de femmes.

» Continuer à sensibiliser nos managers à la législation concernant les augmentations des femmes au retour de leur congé maternité et renforcer nos contrôles sur le sujet.

*Périmètre concerné : UES CWT France

RÉPARTITION PAR GENRE ET PAR CATÉGORIE SOCIO- PROFESSIONNELLE

La répartition par genre indique que 82% de nos salariés sont des femmes, et 18% sont des hommes. On constate que cette proportionnalité se reflète aussi au sein des différentes CSP. On note que pour la catégorie « ingénieurs et cadres » la proportion d'hommes est légèrement plus élevée comparativement aux autres CSP.

PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES DANS CHAQUE CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

CSP	Femme	Homme
Employés	84%	16%
Techniciens, Agents de maîtrise	85%	15%
Ingénieurs et Cadres	72%	28%

L'obligation de publication annuelle de l'index d'égalité femmes/hommes donne une nouvelle impulsion aux entreprises telles que CWT à examiner de manière plus fine et objective les progrès réalisés en vue de d'égalité des chances - et nous nous en félicitons.



Elaine Francois

Senior Director of Employee and Labour Relations EMEA

Merci à nos collègues pour l'utilisation de leurs photos sur la couverture de ce rapport :

Rangée du haut : Angela McLeary | James Barber | Alice Franks

Rangée du milieu : Tony Panter | Bee Pattni | Bogdan Alexe

Rangée du bas : Jenine Wong | Tom Newcombe | Sue Mc Donald