



# UNITÉ ECONOMIQUE ET SOCIAL FRANCE

**INDICE EGALITÉ FEMMES / HOMMES 2019**

28 FEVRIER 2020



“ 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 homme femme. 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'EGALITE 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 (Juin 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 2019. 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.



## DETAILS DU CALCUL DE L'INDEX EGALITE HOMMES/FEMMES

Nous avons utilisé l'outil de calcul mis à disposition par le ministère du travail. L'effectif pris en compte pour le calcul des indicateurs est apprécié sur la période de référence annuelle (Janvier à Décembre 2019). 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 ont été calculés sur un total de **826** collaborateurs, composé de **689** femmes et de **137** hommes.

2019	Valeur de l'indicateur	Commentaires
Ecart de rémunération (en %)	1,9%	Ecart en faveur des hommes ▲
Ecart d'augmentations individuelles (en points de %)	2%	Ecart en faveur des femmes ▲
Ecart de promotions (en points de %)	4,6%	Ecart en faveur des femmes ▲
Pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité (%)	17 %	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	3	Hommes sous représentés ▼

(Indicateur vert : amélioration en comparaison du dernier rapport - Indicateur rouge : dégradation en comparaison du dernier rapport)

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 72 personnes réparties de la façon suivante : 20 hommes et 52 femmes. Cet écart peut s'expliquer de la manière suivante : nous pouvons noter que si nous comparons les métiers des deux populations, nous retrouvons 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 pris l'engagement de mettre en œuvre des mesures correctives, qui s'inscrivent dans la durée.

Nous constatons que l'écart de rémunération concentré sur une population spécifique de cadres et d'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 nous pouvons noter que les femmes représentent 70 % parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Nous pouvons noter que notre écart de rémunération s'est amoindri comparativement à l'an dernier, il était de 2,3% en 2018 en faveur des hommes, alors que nos écarts d'augmentations et de promotions ont augmenté. En augmentant ces deux indicateurs, nous réduisons l'écart de rémunération entre hommes et femmes.

### DIFFERENCE ENTRE UN ECART DE REMUNERATION ET L'EGALITE DES REMUNERATIONS

**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 EGALITE HOMME FEMME CHEZ CWT EN FRANCE\* EST DE 78 %

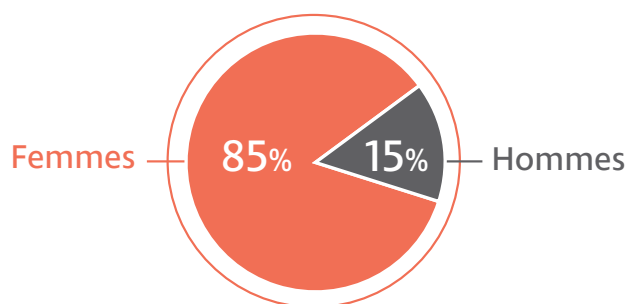
Notre index s'élève à 78 points sur 100, nous sommes au-dessus du minimum exigé par la loi pour la mise en place d'un plan d'action. Le calcul de ces indicateurs nous a permis de mettre en évidence les domaines où l'on doit maintenir nos bonnes pratiques et ceux où l'on doit renforcer nos efforts. Suite à nos calculs nous devons être attentifs à :

- » 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.

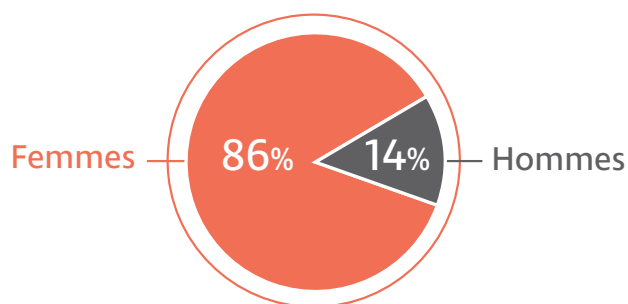
# REPARTITION PAR GENRE ET PAR CATEGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

La répartition par genre indique que 83% de nos collègues sont des femmes, et 17% 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'homme est légèrement plus élevée comparativement aux autres CSP.

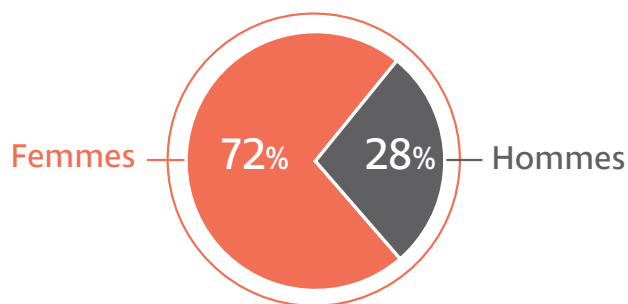
## Employés



## Techniciens, Agents de maitrise



## Ingénieurs et Cadres





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 l'égalité des chances - et nous nous en félicitons.

**Elaine Francois**

Senior Director of Employee and Labour Relations EMEA

**Merci à nos employés qui figurent sur la couverture de ce rapport :**

**Rangé du haut:** Angela McLeary | Paulo Malit | Debra Foord

**Rangé du milieu:** Tony Panther | Bee Pattni | Bogdan Alexe

**Rangé du bas:** Jenine Wong | Tony Vincente | Sue Mc Donald