



Co-funded by
the European Union

Co-financé par l'Union Européenne



NOUVEAU RAPPORT « WIR » SUR LES FEMMES DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE 2025

Rapport final

Mise en œuvre de l'accord européen des partenaires sociaux
sur les femmes dans le secteur ferroviaire (Accord WiR)



MENTIONS LÉGALES

Ce document a été préparé pour les partenaires sociaux européens du secteur ferroviaire, la Communauté européenne des entreprises ferroviaires et d'infrastructure (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF; ci-après dénommés conjointement les partenaires sociaux européens) dans le cadre du projet « Mise en œuvre de l'accord européen des partenaires sociaux sur les femmes dans le secteur ferroviaire (accord WiR) » par L&R Social Research.

Le projet a reçu un financement de l'Union européenne. La responsabilité exclusive de cette publication incombe aux partenaires du projet. La Commission européenne n'assume aucune responsabilité quant à l'utilisation qui pourrait être faite des informations contenues dans ce document.

Commandé par les Partenaires sociaux européens

Communauté des entreprises européennes de chemin de fer et d'infrastructure (CER)

Avenue des Arts, 53, 1000 Brussels, Belgique
Tél.: +32 2 2130870 | contact@cer.be | www.cer.be

Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF)

Galerie Agora, Rue du Marché aux Herbes 105,
Boîte 11
1000 Brussels, Belgique
Tél : +32 2 2854660 | etf@etf-europe.org |
www.etf-europe.org

Publié par

EVA – Académie européenne pour la
éco-transport gGmbH
Reinhardtstraße 23, 10117 Berlin, Germany
Tél : +49-30-3087526 | info@eva-akademie.de
www.eva-akademie.de

Auteurs : Nadja Bergmann, Flavia Enengl, Ronja Nikolatti

L&R Social Research

Liniengasse 2A/1
A-1060 Vienne, Autriche
Tél : +43(1)595-40-40-0
E-Mail: office@lrsocialresearch.at

Soutenu par : Elvira González Gago, Iryna Dyakonova, Daniela Hosner, Verena Grösel

© photos page de couverture : SJ AB, České Dráhy,
SNCF (de gauche à droite)

4 septembre 2025

AVANT-PROPOS DE LA COMMISSION EUROPÉENNE



Roxana MÎNZATU

Le lancement du rapport sur les femmes dans le secteur ferroviaire « *Women in Rail* » marque une étape importante pour le secteur ferroviaire européen et pour le dialogue social européen.

Au cœur de cet accomplissement se trouve l'accord *Women in Rail*, conclu par la Communauté européenne des entreprises ferroviaires et d'infrastructure et la Fédération européenne des travailleurs des transports. Cet accord est unique en Europe. Il témoigne de ce qui peut être réalisé lorsque les employeurs et les syndicats se réunissent dans le cadre d'un véritable partenariat et offre un modèle

pour d'autres secteurs sur la manière de faire progresser l'égalité entre les sexes par le biais de relations sociales constructives.

J'accueille chaleureusement cette initiative et la soutiens. Elle reflète l'esprit du socle européen des droits sociaux, qui appelle à l'égalité des chances, à un emploi de qualité et à des conditions de travail équitables pour tous. Elle démontre également la valeur d'un dialogue social fort pour façonner l'avenir du travail en Europe.

Le premier rapport *Women in Rail* montre les progrès réalisés depuis que l'accord a été signé en 2021 : davantage d'entreprises adoptent des stratégies d'égalité, initiatives de mentorat mettant en relation des femmes plus jeunes avec des leaders expérimentées, des horaires flexibles qui soutiennent les familles, et des modèles inspirant pour les futures générations.

Néanmoins, le rapport montre aussi clairement que des défis subsistent. Les femmes représentent encore moins d'un employé sur quatre dans le secteur. À une époque où la pénurie de main-d'œuvre est généralisée, aucun secteur ne peut se permettre de se priver de la moitié de sa main-d'œuvre, et encore moins le secteur ferroviaire, qui est essentiel pour la mobilité, la compétitivité et les ambitions climatiques de l'Europe.

L'accord *Women in Rail* apporte une réponse. Couvrant huit domaines d'action clés, il propose des mesures complètes pour améliorer le recrutement, le développement de carrière et les conditions de travail des femmes. Il ne s'agit pas seulement d'un engagement en faveur de l'équité ; il offre une vision partagée de l'avenir du secteur.

Plus important encore, il envoie un signal fort : l'égalité et la diversité sont essentielles à la force et à la résilience du rail européen. L'ambition doit rester d'augmenter la proportion de femmes dans le secteur jusqu'à ce que l'égalité entre les sexes ne soit plus un objectif à l'horizon mais une réalité.

La Commission européenne continuera à soutenir ces efforts. Promouvoir les femmes dans le secteur ferroviaire, c'est tirer pleinement parti du talent de l'Europe, refléter la diversité de nos citoyens et faire en sorte que le secteur ferroviaire soit équipé pour relever les défis de l'avenir.

Le voyage est loin d'être terminé. Mais, avec ce rapport, les prochaines étapes sont claires. Chaque femme qui rejoint le secteur ferroviaire aujourd'hui facilite l'accès à ce domaine pour la suivante. Chaque exemple de progrès crée un élan. Et chaque engagement des entreprises, des syndicats et des institutions nous rapproche de notre objectif commun d'égalité entre les sexes.

Roxana MÎNZATU,
Executive Vice-President



Vice-Présidente exécutive

AVANT-PROPOS DU COMITÉ DE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL DES CHEMINS DE FER DE L'UE



Matthias Rohrmann
(© Werner Popp)

Madame, Monsieur, chers collègues,
et tout particulièrement chères collègues cheminotes,

En tant que partenaires sociaux – CER et ETF- dans le secteur ferroviaire,
nous sommes heureux de vous présenter le premier nouveau « rapport Wo-
men in Rail (WiR) ».

Nous remercions tous les collègues qui ont contribué à sa création pendant
de nombreux mois.

Cela répond à l'une des dispositions les plus importantes de l'accord « Wo-
men in Rail », qui reste unique à ce jour. Après plus de trois ans de négocia-
tions sur l'accord WiR, nous continuons à démontrer notre engagement en
faveur de sa mise en œuvre.



Giorgio Tuti
(© Alexander Egger)

L'accord WiR a pour objectif d'augmenter et d'améliorer l'emploi des femmes
dans le secteur ferroviaire et de promouvoir leur intégration. Cela est néces-
saire à la fois pour améliorer les conditions des femmes et pour rendre l'em-
ploi dans le secteur ferroviaire plus attractif. Augmenter la proportion de
femmes dans notre secteur est également un moyen de lutter contre la pénu-
rie de main-d'œuvre qualifiée et de promouvoir l'avenir de notre secteur.

Le rapport WiR, qui sera publié régulièrement à partir de maintenant, accom-
pagnera la mise en œuvre des mesures et mettra en lumière les dévellope-
ments et les exemples positifs. Toutefois, il permettra également de mettre en
évidence les domaines dans lesquels nous avons encore besoin de travailler.

En ces temps politiquement difficiles, le rapport WiR et les partenaires sociaux
du rail envoient un signal clair et important en faveur de la diversité ! Nous sommes en faveur de la
diversité, d'une main-d'œuvre diversifiée et de sa promotion active. La diversité fait partie de notre
ADN. La diversité est notre force. Nous appelons les politiciens et toutes les parties prenantes du sec-
teur ferroviaire à continuer à travailler ensemble pour atteindre ces objectifs.

Ce rapport WiR n'est donc pas la fin du travail ; au contraire, c'est le début, et nous allons le pour-
suivre ensemble. En effet, le principe suivant s'applique : Des femmes fortes = des chemins de fer forts.
En gardant cela à l'esprit, nous espérons que vous appréciez la lecture de ce rapport et que vous
vous réjouirez de la poursuite du développement et de la coopération – pour le bénéfice des em-
ployés, des collègues et des femmes.

Matthias Rohrmann (CER)
Président
Comité de dialogue social sectoriel des chemins de fer de l'UE

Giorgio Tuti (ETF)
Vice-président
Comité de dialogue social sectoriel des chemins de fer de l'UE



« La SNCF m'a aidé à trouver un logement pour ma famille. J'ai reçu une allocation parentale et un accompagnement de la part du service d'aide sociale de la SNCF. Mes enfants sont accompagnés par le Centre éducatif de la SNCF et vont aux colonies de vacances de la SNCF. Ces initiatives facilitent ma vie personnelle et me permettent de faire mon travail dans de bonnes conditions. »

– **MME JOVAHNNA THARLADIÈRE**
GESTIONNAIRE DE CIRCULATION POUR LES TRAINS DE BANLIEUE PARISIENS,
SNCF, FRANCE

« Le secteur continue d'être dominé par les hommes. Beaucoup de choses ont déjà été améliorées, mais il y a encore du travail à faire. Ce n'est pas seulement en Allemagne que ce sont surtout les femmes qui s'occupent de la famille. La pénurie de travailleurs qualifiés ne peut être résolue que si les femmes se voient offrir de bons emplois avec des possibilités d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. WiR est un premier pas dans cette direction. »

– **NADJA HOUY**
PRESIDENTE DU COMITE DES FEMMES EVG

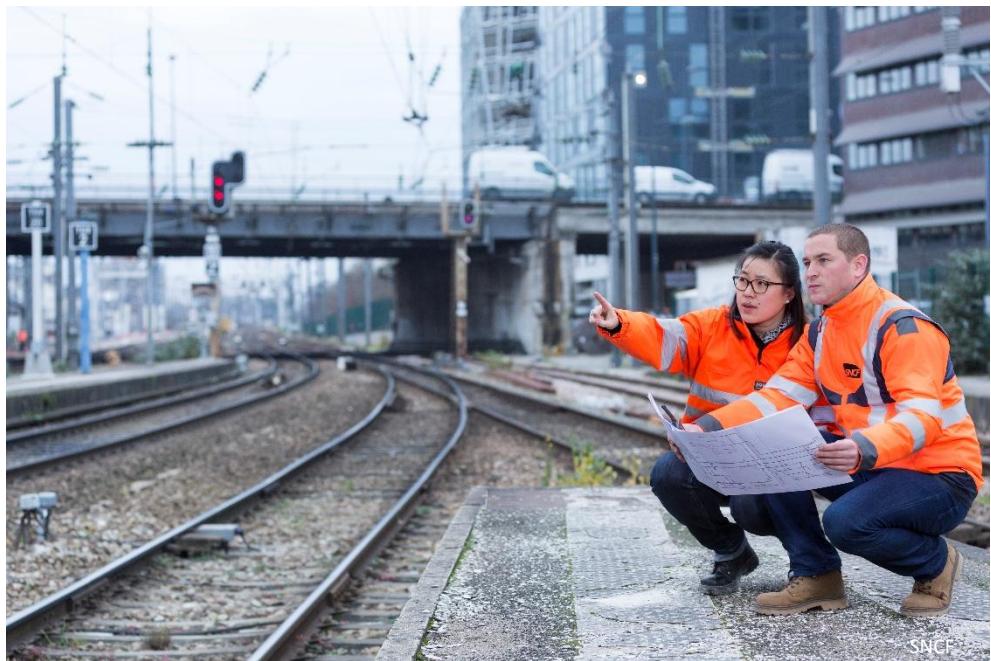


« En tant que membre féminine du comité d'entreprise, je suis en charge de 160 collègues féminines à Vienne. Je suis fière que nous ayons actuellement un quota de femmes de 29 %. Grâce à l'engagement de l'équipe de mon comité d'entreprise, nous avons amélioré la transparence des entretiens, la classification des salaires et l'évolution de carrière en faveur des collègues féminines. Le dialogue social a permis aux employeurs de prendre conscience des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes. Beaucoup plus d'efforts seront nécessaires dans les années à venir pour s'attaquer aux problèmes existants pour les femmes dans le secteur ferroviaire : le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail restent un problème majeur et une expression des dynamiques de pouvoir qui affectent principalement les femmes. Les employeurs sont appelés à prendre des mesures rapides pour que les femmes puissent travailler en toute sécurité dans le secteur ferroviaire. »

– MÉLANIE STEINBERGER
RESPONSABLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE POUR ÖBB TRAIN ATTENDANCE A VIENNE, AUTRICHE

« Les femmes dans l'industrie ferroviaire continuent à faire face à des défis importants, malgré leur présence et leurs contributions croissantes. Il faut que cela change – c'est pourquoi l'accord Women in Rail (WiR) est si important. Cependant, les entreprises doivent respecter scrupuleusement l'accord pour que les choses évoluent réellement dans la bonne direction. Il s'agit d'une question d'égalité, d'attractivité du secteur et donc de survie de l'industrie ferroviaire. »

– CÉLINE RUFFIE
CO-PRESIDENT DU COMITÉ DES JEUNES DE L'ETF



« En tant que Deutsche Bahn, nous sommes engagés dans la participation égale des femmes et des hommes et reconnaissions qu'une plus grande représentation des femmes dans les postes de direction est essentielle pour un chemin de fer innovant, résilient et durable.

Pour atteindre cet objectif, nous mettons en œuvre des mesures stratégiques spécifiques telles que la planification transparente de la succession, le partage des tâches et des modèles de travail flexibles qui favorisent la diversité dans la vie professionnelle de tous les jours.

Sur le long terme, nous visons la parité dans la participation afin de renforcer la créativité et la résilience de notre organisation. Parce que l'égalité entre les sexes n'est pas seulement un « nice-to-have » mais une nécessité – pour un avenir fort et durable. »

– **CHRISTINE EPLER, RESPONSABLE DE LA DIVERSITE ET DIRECTRICE DE LA STRATEGIE RH, DE L'INNOVATION ET DE LA DIVERSITE CHEZ DEUTSCHE BAHN**

« Le temps de la discussion est terminé, il est temps de passer à l'action ! Au travail ! »

– **SILVANA FRANKEN
VICE-PRESIDENTE DU COMITE DES FEMMES DE L'ETF**

CONTENTS

NOUVEAU RAPPORT WOMEN IN RAIL 2025 : FAITS & CHIFFRES EN BREF	10
AUGMENTER LE RECRUTEMENT DES FEMMES DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE EUROPÉEN	24
ACCORD EUROPÉEN DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LES FEMMES DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE	26
RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD WIR	30
APERÇU DE LA MISE EN ŒUVRE	33
DOMAINE D'ACTION 1 : POLITIQUE GLOBALE EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DES SEXES	41
DOMAINE D'ACTION 2 : OBJECTIFS POUR UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES SEXES	61
DOMAINE D'ACTION 3 : RECRUTEMENT	82
DOMAINE D'ACTION 4 : EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVÉE	97
DOMAINE D'ACTION 5 : ÉVOLUTION DE CARRIÈRE	113
DOMAINE D'ACTION 6 : ÉGALITÉ SALARIALE ET ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES SEXES	128
DOMAINE D'ACTION 7 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL	145
DOMAINE D'ACTION 8 : PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DU SEXISME	157
CONTRIBUTION VOLONTAIRE DU SYNDICAT DES CHEMINOTS ET DE LA CONSTRUCTION DES TRANSPORTS D'UKRAINE	172
REMARQUES FINALES	176



NOUVEAU RAPPORT WOMEN IN RAIL 2025 : FAITS & CHIFFRES EN BREF

Avec environ 1,5 million de salariés, le secteur ferroviaire européen est un employeur majeur qui joue un rôle clé non seulement dans l'économie européenne, mais aussi dans la réduction des émissions de carbone et la promotion d'une mobilité éco-responsable pour les personnes et les marchandises. Malgré son rôle crucial, le secteur ferroviaire est confronté à des défis majeurs, notamment un fort déséquilibre hommes-femmes au sein de sa main-d'œuvre, un personnel vieillissant et une pénurie de main-d'œuvre. La sous-représentation des femmes dans la main-d'œuvre ferroviaire est de plus en plus mise à l'épreuve par les tendances structurelles ainsi que par les politiques explicites des entreprises ferroviaires elles-mêmes. Les politiques nationales et européennes prennent également des mesures significatives pour promouvoir à grande échelle l'égalité entre les sexes, en plus de se concentrer spécifiquement sur le secteur des transports.

Dans le cadre du Comité de dialogue social sectoriel des chemins de fer européens, la Communauté européenne des entreprises ferroviaires et d'infrastructure (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) ont joué un rôle particulièrement crucial dans le soutien à l'emploi des femmes dans le secteur ferroviaire européen et dans la mise à l'ordre du jour de l'égalité entre les sexes. En novembre 2021, l'accord européen des partenaires sociaux sur les femmes dans le secteur ferroviaire ('Accord WiR') visant à promouvoir l'égalité entre les sexes dans le secteur ferroviaire a été signé.

L'accord WiR définit des principes dans huit domaines d'action et soutient la mise en œuvre de mesures tangibles pour attirer davantage de femmes dans le secteur ferroviaire et assurer l'égalité des chances pour tous les employés. Les huit domaines d'action sont :

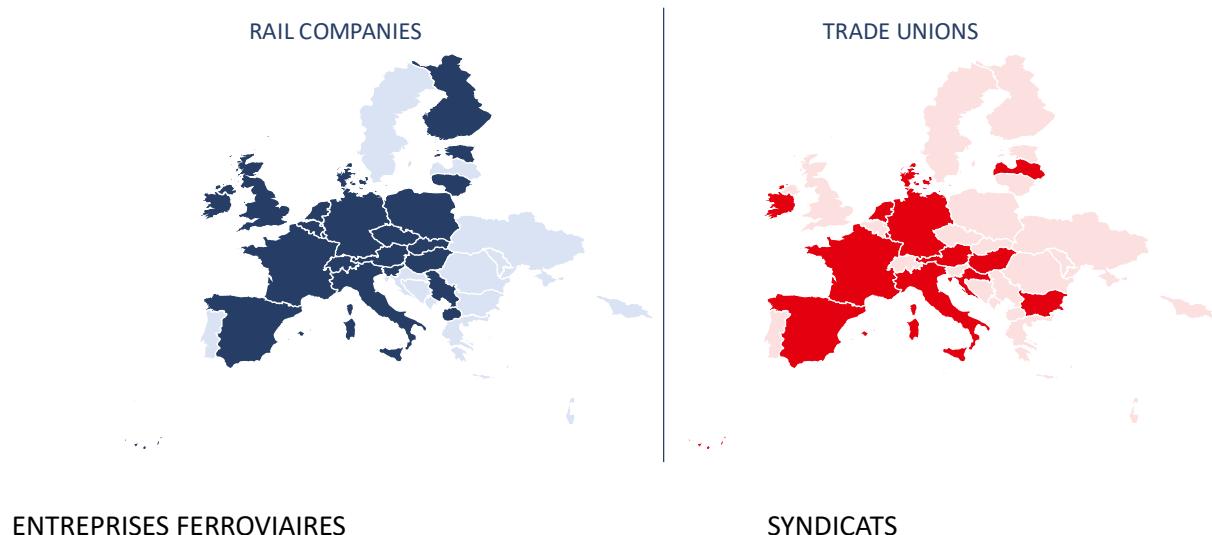
	Overall gender equality policy		Career development
	Gender balanced representation		Equal pay and gender pay gap
	Recruitment		Occupational health and safety
	Reconciliation of work and private life		Preventing sexual harassment and sexism
Politique globale en matière d'égalité des sexes Représentation équilibrée des sexes		Évolution de carrière Egalité salariale et écart de rémunération entre les sexes	
Recrutement Equilibre vie professionnelle /vie privée		Santé et sécurité au travail Prévention du harcèlement sexuel et du sexism	

L'accord comprenait également un engagement à réaliser une évaluation globale de sa mise en œuvre et de son impact. Cette évaluation a débuté en 2024 et s'est achevée en août 2025. Le nouveau rapport 2025 Women in Rail (WiR) est le premier à présenter l'état actuel de l'égalité entre les sexes au sein des entreprises ferroviaires européennes suite à la signature de l'accord WiR. Les faits, les chiffres et l'évaluation de la mise en œuvre des différentes mesures sont destinés à aider les entreprises ferroviaires et les syndicats à reconnaître leurs succès et à identifier les défis supplémentaires à relever afin de continuer à promouvoir l'égalité entre les sexes et l'emploi des femmes dans leurs entreprises respectives.

AVEC LA PARTICIPATION DE 29 ENTREPRISES FERROVIAIRES EUROPEENNES ET DE 21 SYNDICATS

Dans le cadre du rapport 2025 WiR, un mélange de différentes approches méthodologiques a été utilisé, en se concentrant sur deux enquêtes en ligne menées entre janvier et avril 2025, l'une auprès des entreprises ferroviaires et l'autre auprès des syndicats. L'une des principales tâches des experts scientifiques a été de développer des indicateurs de genre pertinents ; sur la base des principes et des mesures définis dans l'accord WiR, des indicateurs ont été élaborés pour chaque domaine d'action afin de suivre les progrès réalisés.

Un total de 29 entreprises ferroviaires européennes a participé à l'enquête, représentant un total de 696 113 employés dans les données de l'enquête – soit près de la moitié des 1,5 million d'employés du secteur ferroviaire. En tant que voix importante pour la mise en œuvre de mesures d'égalité entre les sexes, à la fois en tant que partenaires et en tant que représentants des travailleurs concernés, 21 syndicats ont au total participé à l'enquête en question.



Dans l'ensemble, plus de 90 % des entreprises ferroviaires interrogées ont adopté l'accord WiR au sein de leur organisation, que ce soit en tant que membres de la CER ou en tant qu'entreprises partenaires non européennes qui appliquent volontairement l'accord. Deux autres entreprises ont choisi de participer à l'enquête sur une base volontaire.

LES RÉSULTATS EN BREF

Le chiffre le plus significatif est le pourcentage de femmes parmi l'ensemble du personnel ferroviaire, qui s'élève à 23 %, tandis que le pourcentage de femmes parmi les nouvelles recrues est de 25 %. Une autre constatation significative est que 80 % des entreprises interrogées ont adopté un document stratégique exposant les valeurs de leur entreprise en matière d'égalité entre les sexes. Les conclusions du rapport WiR 2025 indiquent qu'un certain nombre de développements ont été lancés avec succès ou sont actuellement en cours. Une comparaison avec les chiffres les plus récents de 2018 (CER, ETF 2018)¹ montre une augmentation du pourcentage total de femmes, qui était de 21 % en 2018. La même tendance se confirme lorsqu'on examine des emplois spécifiques (par exemple, les conducteurs de train, la gestion des circulations ou le personnel de bord) ou le pourcentage de femmes à différents niveaux de management.

Néanmoins, les progrès vers une structure de main-d'œuvre équilibrée en termes de composition hommes-femmes restent limités dans certains domaines, en particulier dans le domaine clé des professions liées au secteur ferroviaire, ce qui indique que des initiatives sont encore nécessaires et doivent être renforcées. L'analyse soutient et souligne l'importance de poursuivre la collaboration entre les partenaires sociaux européens CER et ETF, ainsi que leurs membres, et de faire progresser la mise en œuvre de l'accord WiR afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et la diversité par le biais de mesures ciblées.

PRINCIPALES CONCLUSIONS DU NOUVEAU RAPPORT « WOMEN IN RAIL » DANS LES HUIT DOMAINES D'ACTION

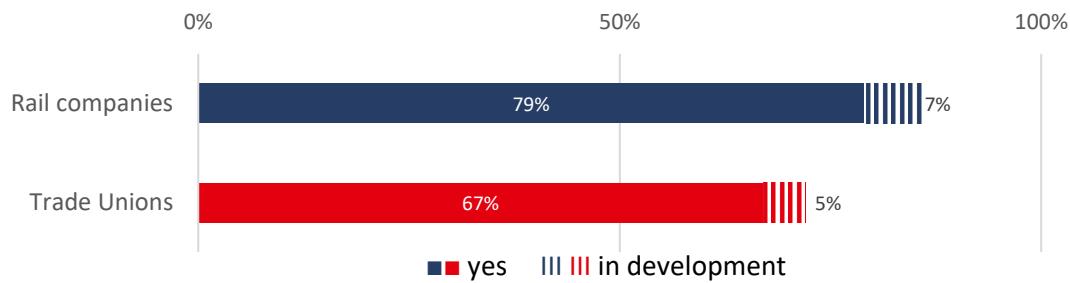
En ce qui concerne le processus de mise en œuvre, plus de la moitié des entreprises interrogées estiment que l'accord WiR est entièrement ou largement mis en œuvre, et 26 % supplémentaires considèrent que sa mise en œuvre est partiellement achevée. À l'inverse, seul un tiers des syndicats interrogés considèrent que l'accord est entièrement ou largement appliqué par les entreprises qui emploient leurs membres. Une coopération étroite entre les entreprises ferroviaires et les syndicats est essentielle pour mener à bien les efforts communs en vue d'atteindre l'égalité entre les sexes et la diversité dans le secteur ferroviaire. Cependant, seulement 35 % des entreprises et 29 % des syndicats interrogés ont estimé que le niveau actuel de cette coopération était 'très étroit' ou 'plutôt étroit'.

¹ CER, ETF (2018) : 6^e rapport annuel sur l'évolution de l'emploi des femmes dans le secteur ferroviaire européen. Données de 2018. Disponible en ligne : <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/04/Women-in-Rail-6th-Annual-Report.pdf> (dernière consultation : 07.07.2025).



DOMAINE D'ACTION 1 : POLITIQUE GLOBALE EN MATIERE D'EGALITE DES SEXES

79 % des entreprises ferroviaires interrogées ont confirmé qu'elles disposaient d'un document stratégique, tel qu'une stratégie ou une charte, qui reflète les valeurs de l'entreprise en matière d'égalité entre les sexes, tandis qu'un autre 7 % travaille actuellement à l'élaboration d'un tel document.



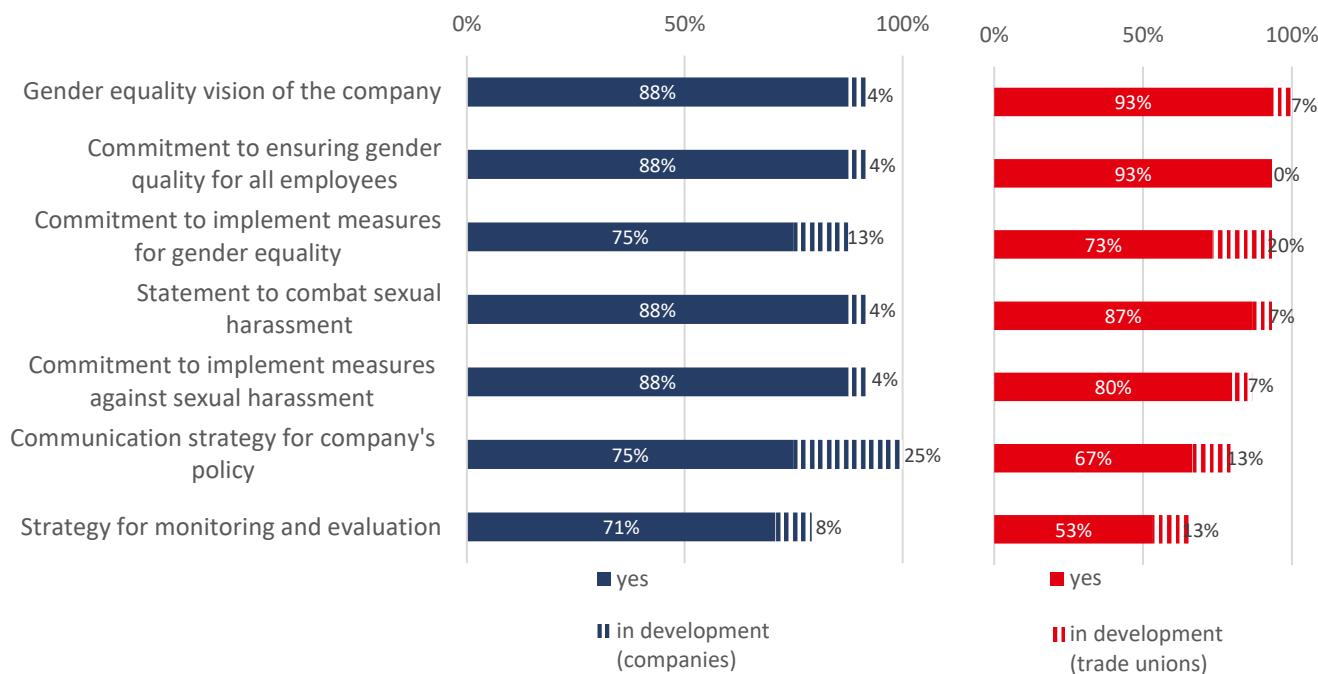
Entreprises ferroviaires

Syndicats

Oui

En développement

Avec des scores élevés de 88 % chacune, la grande majorité des entreprises interrogées ont confirmé que leur document stratégique comprend une vision de l'égalité entre les sexes et une déclaration sur la lutte contre le harcèlement sexuel, ainsi que des engagements pour assurer l'égalité entre les sexes pour tous les employés et mettre en œuvre des mesures contre le harcèlement sexuel. Ces résultats sont pour la plupart en ligne avec les réponses des syndicats interrogés : une majorité écrasante de 93 % a confirmé que les documents stratégiques des entreprises intègrent déjà une vision d'entreprise sur l'égalité entre les sexes ainsi qu'un engagement à assurer l'égalité entre les sexes pour l'ensemble de la main-d'œuvre.



Vision de l'entreprise en matière d'égalité des sexes

Engagement à garantir l'égalité des sexes pour tous les employés

Engagement à mettre en œuvre des mesures en faveur de l'égalité des sexes.

Prise de position en faveur de la lutte contre harcèlement sexuel

Engagement à mettre en œuvre des mesures contre le harcèlement sexuel

Stratégie de communication relative à la politique de l'entreprise

Stratégie de suivi et d'évaluation

Oui

En développement

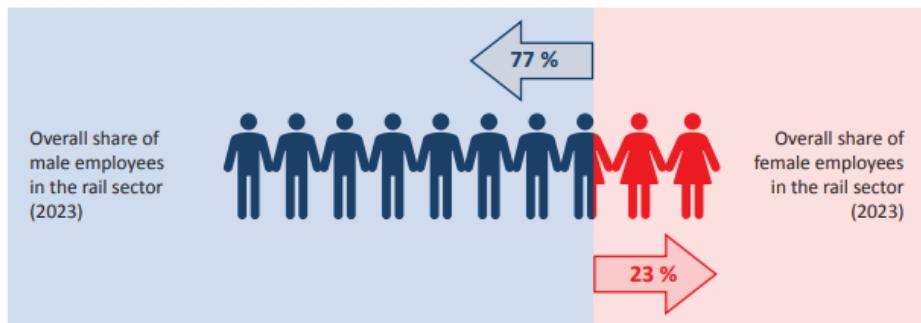
(entreprises)

(syndicats)



DOMAINE D'ACTION 2 : OBJECTIFS POUR UNE REPRESENTATION EQUILIBREE DES SEXES

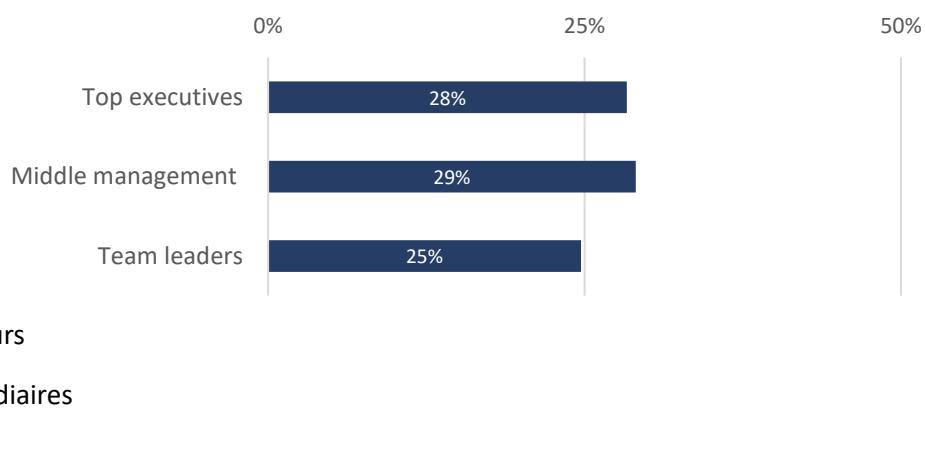
Sur la base des données de 28 entreprises ferroviaires employant environ 693 000 personnes en 2023, la part globale des femmes dans le secteur ferroviaire est de 23 %, ce qui montre qu'il y a encore une grande majorité d'hommes (77% des employés sont des hommes, contre seulement 23% de femmes) Par rapport à la proportion globale de 21 % de femmes employées mesurée en 2018, on constate une légère augmentation cinq ans plus tard (CER, ETF 2018).



Part totale d'employés hommes dans le secteur ferroviaire (2023)

Part totale d'employées femmes dans le secteur ferroviaire (2023)

Dans l'ensemble, on observe une répartition des sexes plus équilibrée aux différents niveau de management des entreprises ferroviaires : la part globale des femmes employées en tant que cadres intermédiaires a atteint 29 % dans les entreprises ferroviaires interrogées, suivie de 28 % parmi les cadres supérieurs et de 25 % parmi les chefs d'équipe. La représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises est légèrement plus élevée, avec une part de 34 %. En 2018, les proportions variaient de 25 % parmi les cadres supérieurs à seulement 18 % parmi les chefs d'équipe (CER, ETF 2018), ce qui suggère une amélioration considérable de la représentation des femmes aux postes de direction.

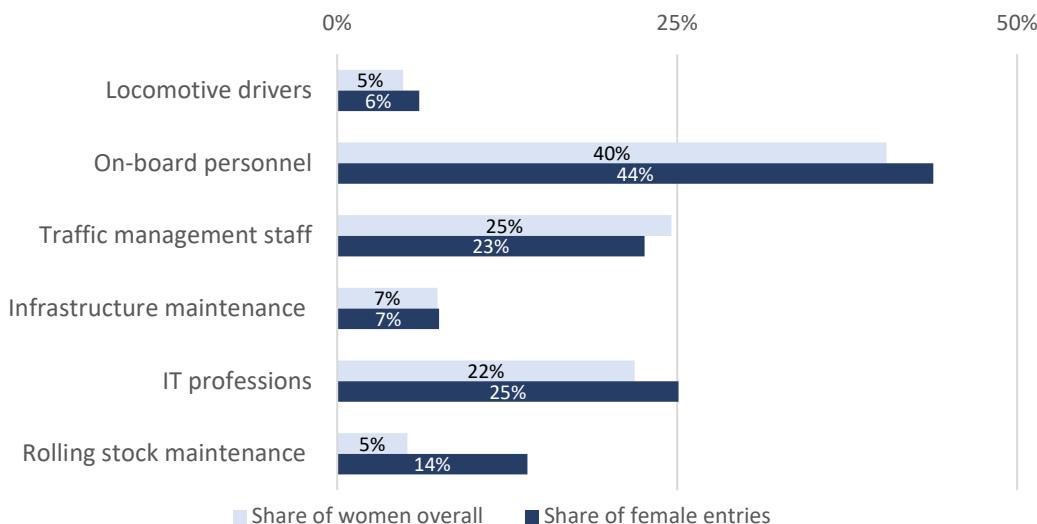


En comparant la représentation féminine à des postes spécifiques, des différences notables sont apparues. Une proportion exceptionnellement faible de femmes a été observée parmi les conducteurs de locomotives et la maintenance du matériel roulant (5 % chacun), ainsi que dans la maintenance des infrastructures (7 %). Des pourcentages plus élevés, correspondant à peu près à la moyenne sectorielle, ont été trouvés parmi les professionnels de l'informatique (22 %) et le personnel de gestion des circulations (25 %). La part la plus élevée de femmes a été enregistrée dans le personnel de bord, soit 40 %. Une fois de plus, de légères améliorations peuvent être observées par rapport aux chiffres de 2018, lorsque les proportions de femmes étaient de 3 % parmi les conducteurs de locomotives et de 37 % parmi le personnel de bord (CER, ETF 2018).



DOMAINE D'ACTION 3 : RECRUTEMENT

Parmi les nouvelles recrues, la proportion globale de femmes est légèrement plus élevée que la moyenne sectorielle, avec une part de 25 %.



Conducteurs de locomotive

Personnel de bord

Équipe de gestion des circulations

Maintenance des infrastructures

Informatique

Gestion du matériel roulant

Part totale de femmes

Part d'embauche de femmes

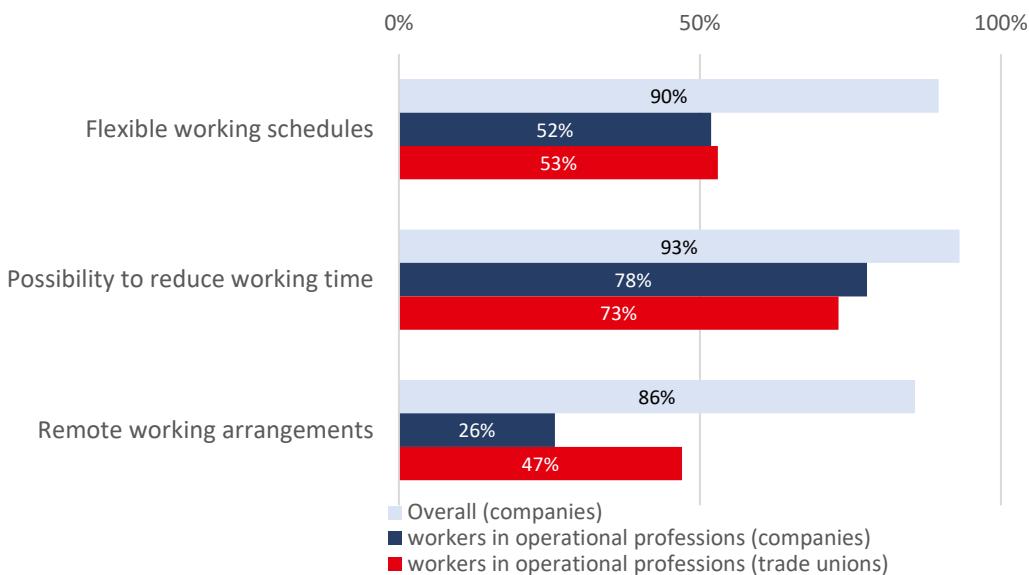
Lorsque l'on décompose les catégories professionnelles, on constate une fois de plus des chiffres légèrement plus élevés parmi les nouvelles recrues par rapport aux moyennes sectorielles. Les pourcentages les plus bas de femmes se trouvent encore parmi les conducteurs de locomotives (6 %) et la maintenance des infrastructures (7 %). En revanche, il y a une nette tendance à la hausse de la représentation féminine dans la maintenance du matériel roulant, 14 % des nouvelles recrues étant des femmes. Le pourcentage de femmes parmi les nouvelles recrues était de 25 % dans les professions informatiques et de 44 % dans le personnel de bord.

Dans une large mesure, les entreprises interrogées mettent en œuvre des mesures visant à renforcer l'égalité entre les sexes en termes de recrutement. Plus spécifiquement, 61 % des entreprises offrent une formation régulière pour un recrutement non discriminatoire et 75 % appliquent des normes visant à mener des entretiens d'embauche de manière non discriminatoire et à réviser la description des profils d'emploi afin d'éliminer les stéréotypes de genre. L'évaluation des syndicats interrogés diverge sensiblement de cette image : seuls 43 % s'accordent à dire qu'une formation régulière est mise en place dans les entreprises, et seuls 57 % s'accordent à dire que les profils de poste sont examinés sous l'angle des stéréotypes de genre. Près d'un quart des syndicats participants déclarent ne pas avoir d'informations sur les mesures prises dans ce domaine.



DOMAINE D'ACTION 4 : EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE

Les femmes font en général davantage usage des mesures visant à améliorer leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Par exemple, en 2023, seuls 5 % de tous les hommes employés travaillaient à temps partiel, contre 19 % des femmes employées. Pour les salariés en congé parental, la part des femmes s'élève à 4 %, ce qui est deux fois plus élevé que celle des hommes (2 %).



Horaires de travail flexibles

Possibilité de réduire le temps de travail

Aménagements de travail à distance

Total (entreprises)

Travailleurs à des postes opérationnels (entreprises)

Travailleurs à des postes opérationnels (syndicats)

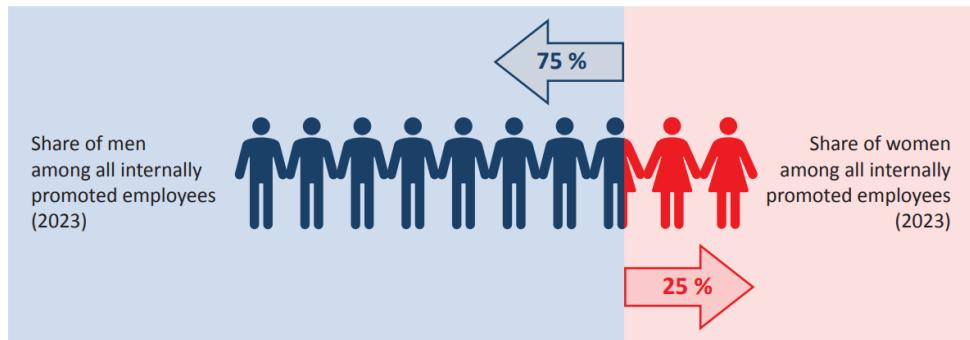
La plupart des entreprises ferroviaires interrogées proposent des modalités de travail visant à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, telles que la possibilité de réduire le temps de travail (93 %), des horaires flexibles (90 %) ou le télétravail (86 %). Cette affirmation est également largement confirmée par les syndicats interrogés. Néanmoins, des défis particuliers apparaissent en ce qui concerne les travailleurs dans les professions opérationnelles, où il est nécessaire d'être présent sur le lieu de travail et d'avoir des heures de travail fixes. Pour ce groupe de salariés, 26 % des entreprises interrogées indiquent qu'elles sont en mesure de proposer des aménagements de travail à distance, tandis que 52 % affirment qu'elles peuvent proposer des modalités de travail flexibles. Toutefois, la réduction du temps de travail est toujours une réalité parmi les professions opérationnelles, avec 78 %. Les représentants syndicaux soulignent que toutes les mesures prises ne permettent pas d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour toutes les catégories d'emploi. C'est notamment le cas pour le secteur ferroviaire de base, en particulier dans les rôles opérationnels, où les solutions telles que le *smart working* ne sont pas largement disponibles et où les options de travail à temps partiel sont peu courantes.



DOMAINE D'ACTION 5 : ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

En 2023, 75 % de tous les salariés promus en interne étaient des hommes et 25 % des femmes. Comparé à la part globale de femmes dans les entreprises ferroviaires, qui s'élève à 23 %, ce résultat pourrait prêter à une interprétation prudente

selon laquelle les femmes sont encouragées à occuper des postes de direction.



Part d'hommes parmi tous les employés promus en interne (2023)

Part de femmes parmi tous les employés promus en interne (2023)

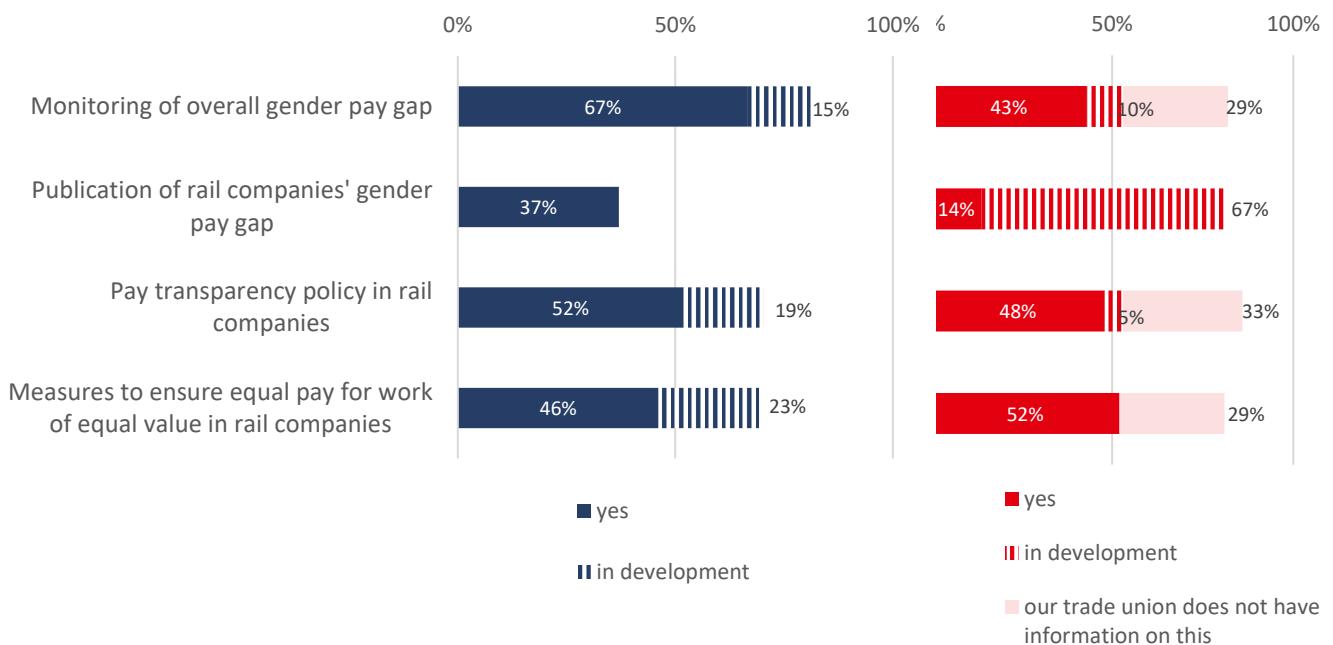
Interrogées sur les mesures spécifiques mises en place pour garantir la prise en compte de la dimension de genre dans les promotions, 56 % des entreprises interrogées ont déclaré disposer de lignes directrices ou de politiques en matière de promotions non discriminatoires, tandis que la moitié d'entre elles proposent des formations sur les entretiens de promotion non biaisés et 41 % ont mis en place des stratégies spécifiques pour encourager les femmes à postuler à des postes plus élevés. Les syndicats interrogés adoptent une fois de plus une position plus sceptique, environ la moitié d'entre eux ayant connaissance des lignes directrices existantes en matière de promotion non discriminatoire et un peu moins (43 %) déclarant avoir connaissance des stratégies visant à encourager les femmes à postuler à des postes plus élevés.

La représentation des femmes dans la formation professionnelle initiale et continue ajoute une autre dimension à l'évolution de carrière. Les femmes représentant 23 % de tous les salariés en formation continue et 26 % de ceux en formation professionnelle initiale, ce qui correspond à la moyenne du secteur et la dépasse légèrement.



DOMAINE D'ACTION 6 : ÉGALITÉ SALARIALE ET ÉCART DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES SEXES

Essentiels pour parvenir à l'égalité salariale, les systèmes de contrôle des politiques de rémunération dans les entreprises ferroviaires existent déjà dans de nombreuses entreprises ferroviaires interrogées. Au total, 67 % des entreprises indiquent qu'elles surveillent actuellement l'inégalité salariale hommes-femmes de manière générale, tandis que 15 % travaillent à la mise en place d'un système de surveillance à cette fin. Dans le même temps, seuls 43 % des syndicats interrogés savent que les entreprises ferroviaires surveillent l'inégalité salariale hommes-femmes de manière générale, et 39 % n'ont aucune information à ce sujet.



Surveillance de l'inégalité salariale hommes-femmes

Publication de l'inégalité salariale hommes-femmes des entreprises ferroviaires

Politique de transparence des salaires dans les entreprises ferroviaires

Mesures pour assurer l'égalité des salaires pour des postes à valeur égale dans les entreprises ferroviaires

Oui

En développement

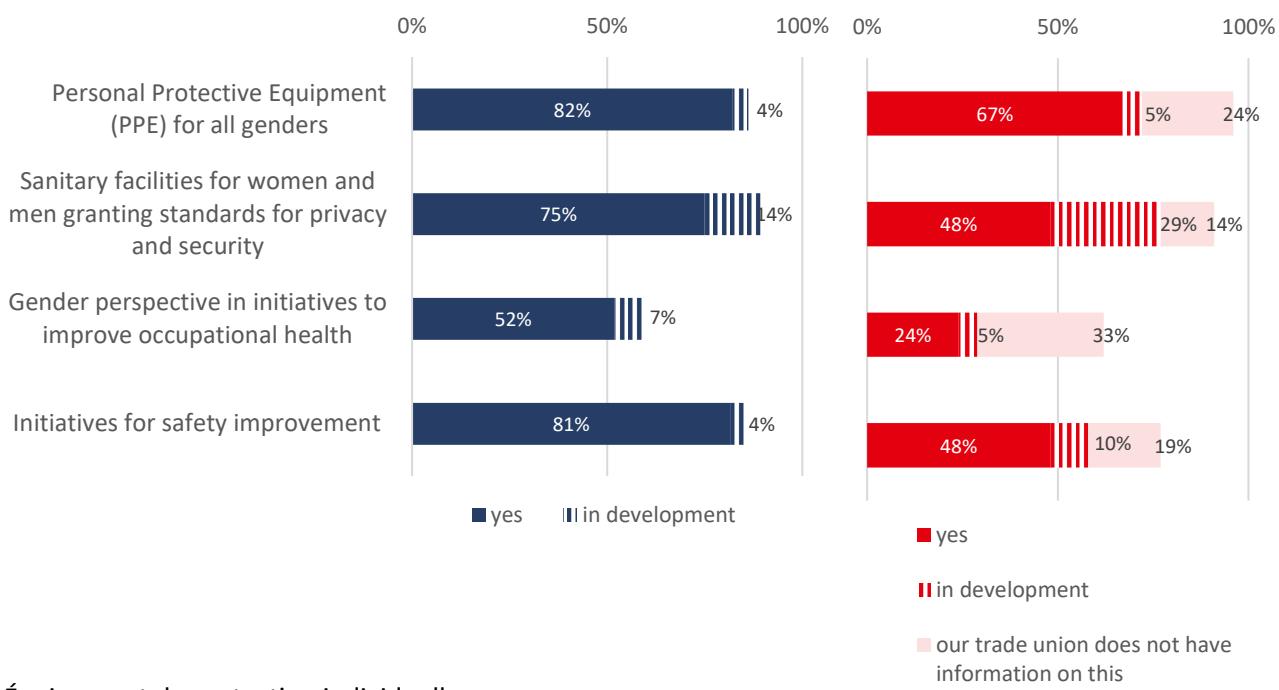
D'autres indications que la transparence fait défaut en ce qui concerne les politiques de rémunération sont les pourcentages relativement faibles d'entreprises ferroviaires interrogées qui publient leur écart de rémunération entre les sexes (37 %) et qui ont des politiques de transparence des salaires en place (52 %). En outre, seuls 14 % des syndicats interrogés ont déclaré être au courant de la publication par les entreprises de données sur l'inégalité salariale hommes-femmes, tandis que 48 % étaient au courant des politiques de transparence des salaires des entreprises.

Dans le même temps, les entreprises ferroviaires s'efforcent de combler les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Ainsi, 46 % des entreprises interrogées ont déjà renforcé les mesures visant à garantir l'égalité des salaires pour un travail de valeur égale, tandis que 23 % d'entre elles sont en train d'élaborer de telles mesures. Ces résultats sont en grande partie corroborés par les syndicats interrogés.

DOMAINE D'ACTION 7 : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL



En mettant particulièrement l'accent sur la santé et la sécurité au travail, les entreprises ferroviaires interrogées ont largement mis en œuvre des mesures dans ce sens : 82 % des entreprises ont signalé la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) répondant aux besoins de tous les genres, tandis que 75 % seulement ont installé des installations sanitaires appropriées. L'engagement global en faveur de la sécurité au travail semble fort, 81 % des entreprises indiquant avoir lancé des initiatives générales en matière de sécurité.



Équipement de protection individuelle (EPI) pour tous les genres

Infrastructures sanitaires pour les femmes et les hommes garantissant les normes de confidentialité et de sécurité

Perspective de genre dans les initiatives afin d'améliorer la santé au travail

Initiatives d'amélioration de la sécurité

Oui

En développement

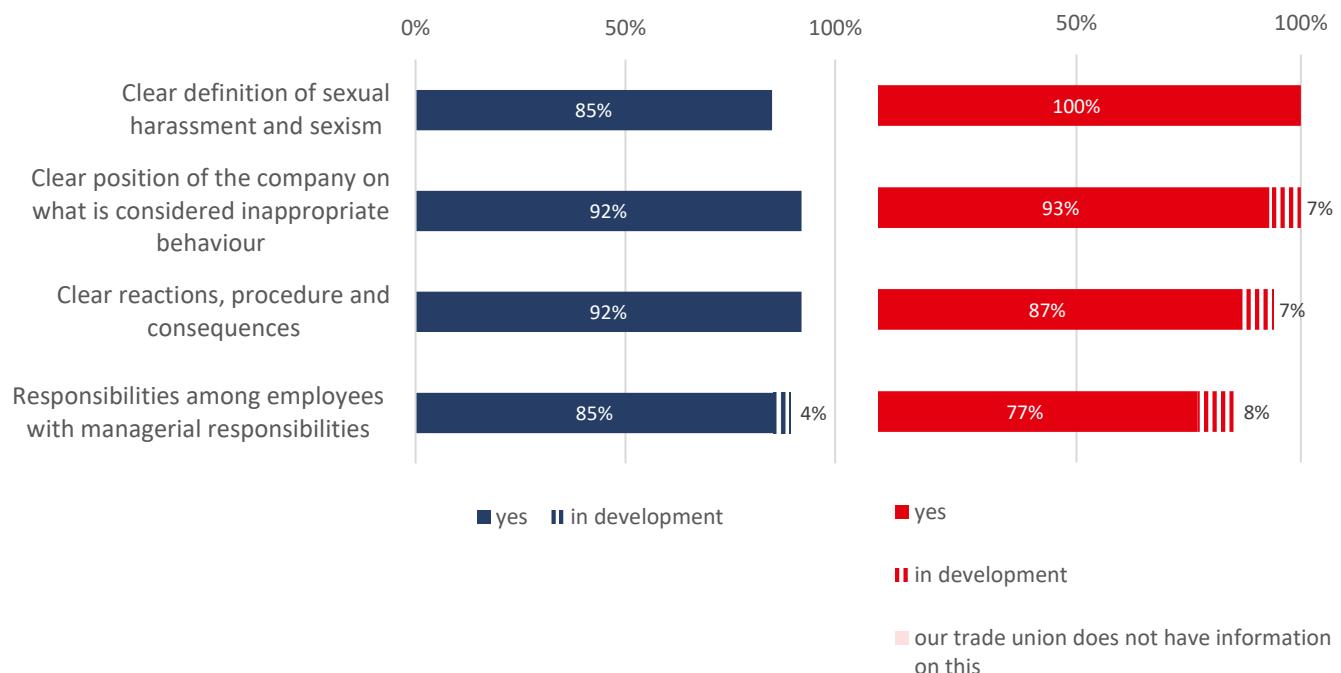
Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Selon les syndicats interrogés, la mesure la plus fréquemment mise en œuvre en matière de santé et de sécurité au travail dans les entreprises ferroviaires est la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) pour tous les genres, 67 % d'entre eux confirmant sa disponibilité. Les installations sanitaires qui répondent aux normes de protection de la vie privée et de sécurité pour les femmes et les hommes ne sont confirmées que par 48 % des syndicats participants, et la même proportion affirme que les entreprises ferroviaires mettent en œuvre des initiatives d'amélioration de la sécurité.



DOMAINE D'ACTION 8 : PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DU SEXISME

Outre l'adoption de politiques contre le harcèlement sexuel et le sexisme, les entreprises ferroviaires interrogées conçoivent et mettent également en œuvre des mesures connexes à cette fin. Ainsi, 89 % des entreprises ont convenu que le respect de la vie privée des victimes lors du signalement d'un incident est de la plus haute importance, et 82 % ont indiqué avoir établi un bureau de signalement ou une personne de confiance pour ce type d'incident. Les systèmes de signalement pour la collecte de données sur le harcèlement sexuel et le sexisme ainsi que les mesures visant à sensibiliser l'ensemble du personnel sont largement utilisés par les entreprises ferroviaires, avec des taux respectifs de 68 % et 75 %. En comparaison, moins d'entreprises ferroviaires ont mis en place des mécanismes de surveillance des procédures ou des mesures contre le harcèlement sexuel et le sexisme (64 %).



Définition claire du harcèlement sexuel et du sexisme

Position claire de l'entreprise sur ce qui est considéré un comportement inapproprié

Réactions, procédures et conséquences claires

Responsabilités parmi les employés ayant des responsabilités managériales

Oui

En développement

Les résultats de l'enquête des syndicats n'ont pu confirmer la mise en œuvre de ces mesures que dans une faible mesure, avec une forte proportion de syndicats indiquant un manque d'information sur de telles actions. Par exemple, seulement la moitié des syndicats ont pu confirmer l'existence de systèmes de surveillance contre le harcèlement sexuel et le sexisme, avec 45 % qui ignorent l'existence de telles mesures. De même, 55 % des syndicats ont pu confirmer que les entreprises ferroviaires avaient mis en place des systèmes de signalement pour collecter des données sur le harcèlement sexuel et le sexisme, et seulement 45 % ont pu confirmer que des mesures de sensibilisation avaient été mises en place pour tous les travailleurs.

AUGMENTER LE RECRUTEMENT DES FEMMES DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE EUROPÉEN

Le secteur ferroviaire joue un rôle essentiel dans l'économie européenne et dans la réalisation des objectifs de développement durable. Le système ferroviaire européen est l'un des plus denses et des plus étendus au monde, avec une combinaison de lignes interrégionales à grande vitesse, de lignes régionales et de lignes urbaines. En tant que réseau, il constitue l'une des principales dorsales du réseau transeuropéen de transport (RTE-T). En reliant les personnes et les entreprises à travers les frontières, les réseaux ferroviaires contribuent ainsi à la croissance économique et à l'intégration régionale, non seulement au sein de l'Union européenne, mais aussi en Europe dans son ensemble.

Avec environ 1,5 million de salariés, le secteur ferroviaire est un employeur majeur en Europe, dont près d'un million travaillent dans des pays de l'UE. Toutefois, l'importance économique des chemins de fer européens va bien au-delà des effets directs sur l'emploi, en raison de leurs nombreuses connexions avec divers secteurs industriels et de services, de la construction de voies ferrées aux systèmes européens de gestion des circulations ferroviaires. Le secteur ferroviaire européen contribue également de manière significative au Pacte vert pour l'Europe. Les chemins de fer jouent un rôle central dans la réduction des émissions de carbone et la promotion d'un transport écologique des personnes et des marchandises. Malgré son rôle crucial, le secteur ferroviaire est confronté à des défis importants, notamment le vieillissement de la main-d'œuvre et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée pour les postes techniques et d'ingénierie.²

Les femmes représentent une ressource largement inexploitée en raison de leur sous-représentation, pour diverses raisons, lors du développement du secteur ferroviaire, qui a été historiquement dominé par des emplois répondant à des clichés traditionnellement masculins (par ex. travail dur, physique ; dangereux, bruyant, etc.) qui ont favorisé la persistance de stéréotypes culturels sur les emplois ferroviaires. Toutefois, ces stéréotypes sont de plus en plus remis en question par les tendances结构elles ainsi que par les politiques explicites des entreprises ferroviaires elles-mêmes. Les politiques nationales et européennes visant à promouvoir l'égalité entre les sexes dans les transports fournissent également un cadre important. Enfin, de récents rapports européens soulignent l'importance d'attirer, de recruter et de retenir les femmes dans le secteur des transports, et proposent des recommandations.³

Cela offre une voie vers la modernisation du secteur en tant que tel. Les femmes sont de plus en plus visibles dans les rôles de direction, les services à la clientèle et les domaines techniques, contribuant à défier les stéréotypes dépassés et à donner une image moderne et « fraîche » du secteur.

Néanmoins, il est important de souligner que la modernisation nécessaire ne porte pas tant sur l'image que sur l'adaptation des conditions de travail et de la culture professionnelle aux besoins des femmes et des hommes. Une étude récente souligne qu'une culture du travail encore

² Voir Voss (2022) : L'employabilité dans le secteur ferroviaire à la lumière de la numérisation et de l'automatisation. Commissionné par les partenaires sociaux européens. Berlin.

³ Commission européenne : Direction générale de la mobilité et des transports (2025) : Les femmes dans les transports. Plaforme européenne pour le changement – 25 recommandations pour attirer, recruter et retenir les femmes dans le secteur des transports. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

majoritairement masculine, un manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un manque de considération pour la santé et la sécurité des femmes au travail ou la violence contre les travailleurs du transport sont les principaux obstacles à une participation accrue des femmes dans le secteur ferroviaire européen.⁴

COOPÉRER ET TRAVAILLER ENSEMBLE POUR ATTEINDRE DE PLUS GRANDS OBJECTIFS

Dans ce contexte et dans le cadre du Comité de dialogue social sectoriel des chemins de fer, la CER et l'ETF ont travaillé depuis 2004/2005 à promouvoir une meilleure représentation et intégration des femmes dans leur secteur par le biais de diverses activités.

En 2007, une « Recommandation conjointe pour une meilleure intégration des femmes dans le secteur ferroviaire » a été signée par la CER et l'ETF- un point de départ pour diverses études et activités dans le secteur⁵. Depuis 2012, les partenaires sociaux CER et ETF ont régulièrement publié des rapports annuels (Rapport WiR – Women in Rail), analysant 12 indicateurs afin de suivre les progrès réalisés sur le sujet. Le sixième et dernier rapport à ce jour contenait des données sur la situation en 2018, avec 28 entreprises ferroviaires de 21 pays ayant retourné des questionnaires, qui ont fourni des informations sur l'état de l'égalité entre les sexes dans les entreprises ferroviaires. À cette époque, la proportion moyenne de femmes dans le personnel ferroviaire était de 21 %, les femmes occupant 22 % des postes de direction, 3 % des postes de conducteurs de locomotive, 37 % des postes de personnel de bord et 21 % des postes de gestionnaires de circulations ferroviaires.

Les résultats des rapports WiR ont démontré la nécessité de renforcer les efforts pour accroître la présence des femmes et l'égalité entre les sexes dans le secteur ferroviaire. Dans le cadre de leur dialogue social, programme de travail 2018/2019, la CER et l'ETF ont décidé d'entamer des négociations en vue d'un accord autonome contraignant conformément à l'article 155 du TFEU1 sur la promotion de l'égalité entre les sexes et de la diversité dans le secteur ferroviaire.

Cet accord européen autonome et contraignant correspond aux objectifs et aux défis de l'Union européenne. En effet, une Union d'Égalité est l'une des principales priorités de la Commission présidée par Ursula von der Leyen. Ceci est mis en évidence par la proposition d'une nouvelle législation anti-discrimination et par la Stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025. Cette stratégie définit une série d'actions clés, notamment mettre fin à la violence basée sur le genre (y compris le harcèlement sexuel), assurer l'égalité de participation et d'opportunités sur le marché du travail (y compris l'égalité de rémunération), et parvenir à un équilibre entre les sexes dans les organes de décision, tels que les conseils d'administration des entreprises. En outre, la Stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes appelle à des actions concrètes pour garantir que les règles européennes sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes fonctionnent dans la pratique, en veillant à ce que les États membres transposent et mettent en œuvre ces règles.

⁴ EIGE (2023) : Indice d'égalité entre les sexes 2023. Vers une transition verte dans les transports et l'énergie. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.

⁵ https://www.cer.be/images/publications/positions/070612_CER-ETF-Women.pdf

ACCORD EUROPÉEN DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LES FEMMES DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE

La diversité des genres est une source d'enrichissement et de meilleures performances. Elle contribue à de meilleures conditions de travail pour tous et à un climat respectueux entre les employés.⁶

NEGOCIATION ET CALENDRIER

Les négociations WiR ont débuté en octobre 2019 dans le cadre du dialogue social sectoriel européen soutenu par la Commission européenne, et après plusieurs cycles de négociations couvrant la période 2019-2021 (interrompue en raison de la pandémie COVID-19), un résultat positif a été obtenu grâce au travail acharné et à l'engagement des deux délégations. L'Assemblée générale de la CER a adopté l'accord le 20 septembre 2021 et la Section des chemins de fer de l'ETF l'a adopté le 27 octobre 2021, ce qui a conduit à l'étape finale du processus : la signature officielle de l'accord, qui marque son entrée en vigueur.

Le 5 novembre 2021, la CER et l'ETF, représentant respectivement les employeurs et les travailleurs du secteur ferroviaire, ont officiellement signé l'accord autonome Women in Rail visant à promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur.

Cet accord vise à attirer davantage de femmes dans le secteur ferroviaire en leur offrant une meilleure protection et en garantissant l'égalité de traitement sur le lieu de travail, grâce aux nombreuses mesures convenues dans le cadre de la politique générale d'égalité entre les sexes. Ces mesures couvrent des domaines tels que les objectifs à atteindre, la manière d'attirer davantage de femmes dans le secteur, l'équilibre de la vie professionnelle et de la vie privée, la promotion et le développement de carrière, l'égalité des salaires, la santé et la sécurité et l'environnement de travail, et la prévention du harcèlement sexuel et du sexisme.

L'accord est entré en vigueur dès sa signature. Les entreprises se sont vu accorder 12 mois pour établir une politique en matière de genre et de diversité et 24 mois pour la mettre en œuvre. L'échéance initiale pour la mise en œuvre était la fin de 2023, mais elle a été prolongée jusqu'à la fin de 2024 par accord mutuel entre les partenaires sociaux. Ce rapport couvre la période de mise en œuvre jusqu'à la fin de 2023 et sert donc de base pour évaluer l'impact de la mise en œuvre jusqu'en 2024.

⁶ Accord européen des partenaires sociaux sur les femmes dans le secteur ferroviaire, ci-après dénommé 'Accord WiR', page 4, disponible en ligne à l'adresse suivante : <https://www.etf-europe.org/resource/etf-cer-european-social-partner-agreement-on-women-in-rail/> (dernière consultation : 10.06.2025).

L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION WiR

L'équipe de négociation WiR du côté de l'ETF comprend Giorgio Tuti, Jedde Hollewijn, Jolanta Skalska, Katarina Mindum, Maria Cristina Marzola, Maria Rathgeb, Marie Poinsel, Michelle Rodgers, Plamena Zhelyazkova et Sabine Trier. Du côté de la CER, Alberto Mazzola, Matthias Rohrmann, Yves Baden, Barbara Grau, Claudia Kürzl, Jitka Ceskova, Roberta Tomassini, Susanne Elfström et Wladyslaw Szczepkowski.



Joost Korte, directeur général du DG Emploi, et Charlotte Norlund-Matthiessen, du cabinet du commissaire Valean, tous deux présents lors de la cérémonie de signature, ont félicité les délégations et chaleureusement accueilli l'accord. Ils ont souligné que cet accord était une réalisation majeure, et qu'il revêtait une importance particulière car il avait été obtenu pendant l'Année européenne du rail.

« L'accord WiR est un symbole unique de la force du dialogue social européen et reflète notre engagement à rendre le secteur ferroviaire plus attrayant pour les femmes à travers l'Europe. Nous pensons qu'une main-d'œuvre diversifiée est non seulement socialement essentielle, mais aussi critique pour la réussite de notre entreprise. Chez Deutsche Bahn, nous soutenons activement l'égalité des chances par le biais de nombreuses initiatives stratégiques et visons à augmenter la proportion de femmes à des postes de direction à 40 % d'ici 2035 – un engagement fort en faveur de la diversité et, à plus long terme, pour atteindre la parité hommes-femmes. »

- MARTIN SEILER, MEMBRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION CHARGÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DES AFFAIRES JURIDIQUES CHEZ DEUTSCHE BAHN.

L'ACCORD EUROPÉEN DES PARTENAIRES SOCIAUX SUR LES FEMMES DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE EN BREF

L'accord européen des partenaires sociaux sur les femmes dans le secteur ferroviaire, fondé sur l'article 155 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), souligne l'engagement du secteur ferroviaire en faveur de l'égalité entre les sexes et de la diversité.

L'OBJECTIF DE L'ACCORD EST DE..

- attirer davantage de femmes dans le secteur ferroviaire, en particulier dans les régions sous-représentées ;
- accroître la diversité des genres et mettre fin à la ségrégation professionnelle fondée sur le genre ;
- créer un environnement de travail agréable et des conditions attrayantes pour les femmes afin de les retenir à long terme ;
- créer un environnement de travail qui élimine les pensées stéréotypées et la culture à prédominance masculine
- éliminer la discrimination entre les sexes ;
- assurer l'égalité des chances pour les femmes et les hommes à tous les niveaux et dans tous les domaines ;
- réaliser l'égalité entre les sexes.

Pour atteindre ces objectifs, huit domaines d'action ont été définis pour lesquels différentes mesures et objectifs ont été discutés et fixés dans l'accord WiR.

MISE EN ŒUVRE DE MESURES DANS HUIT DOMAINES D'ACTION DÉFINIS

L'accord WiR définit des principes et des mesures dans huit domaines d'action. Les entreprises participantes s'engagent à se conformer à ces principes et à mettre en œuvre les mesures nécessaires.

	Overall gender equality policy		Career development
	Gender balanced representation		Equal pay and gender pay gap
	Recruitment		Occupational health and safety
	Reconciliation of work and private life		Preventing sexual harassment and sexism

Politique globale en matière d'égalité des sexes

Évolution de carrière

Représentation équilibrée des sexes

Egalité salariale et écart de rémunération entre les sexes

Recrutement

Santé et sécurité au travail

Equilibre vie professionnelle /vie privée

Prévention du harcèlement sexuel et du sexism

Les entreprises participantes s'engagent à respecter les principes et à mettre en œuvre les mesures nécessaires ; cela inclut tous les membres du CER ainsi que les entreprises partenaires non membres de l'UE qui appliquent volontairement l'accord.

RAPPORT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD WIR

Ce rapport présente une analyse complète des progrès réalisés dans la mise en œuvre des dispositions de l'accord WiR. S'appuyant sur les avis d'experts, de syndicats et d'entreprises ferroviaires de différents pays européens, le rapport met en évidence les réalisations, les défis et les domaines nécessitant une action supplémentaire pour atteindre les objectifs de l'accord WiR.

LA MÉTHODOLOGIE EN BREF

À cette fin, diverses approches méthodologiques ont été utilisées, notamment des entretiens qualitatifs avec certaines parties prenantes clés, deux enquêtes en ligne auprès des entreprises ferroviaires et des syndicats, ainsi que la présentation d'exemples de bonnes pratiques afin de mettre en avant les mesures et initiatives fructueuses qui soutiennent la mise en œuvre de l'accord WiR, et l'organisation de deux ateliers conjoints, qui ont fourni une plateforme d'apprentissage mutuel et d'échanges supplémentaires entre les partenaires sociaux européens.

En outre, l'une des principales tâches des experts scientifiques consistait à élaborer des indicateurs de genre pertinents. Sur la base des principes et des mesures définis dans l'accord WiR, des indicateurs ont été élaborés pour chaque domaine d'action afin de suivre les progrès réalisés suite à la mise en œuvre de l'accord. Dans une phase ultérieure, ces indicateurs ont été mis en place et inclus dans les questionnaires pour les deux enquêtes en ligne. Toutes ces activités se sont déroulées en étroite coordination avec le comité de pilotage, qui a stratégiquement orienté le projet à la main.

ENTRETIENS QUALITATIFS

Entre mai et octobre 2024, 27 entretiens individuels qualitatifs guidés ont été menés avec des acteurs clés dans le but d'obtenir des informations supplémentaires sur les activités passées et prévues des Partenaires sociaux européens dans le cadre de l'initiative Women in Rail. Plus spécifiquement, ces entretiens pourraient fournir un aperçu des activités qui ont déjà été menées au sein des entreprises ferroviaires et des syndicats pour soutenir la mise en œuvre de l'accord WiR. En outre, les entretiens ont également été l'occasion pour les personnes interrogées de réfléchir à des thèmes et des sujets d'intérêt qu'elles considèrent comme essentiels à prendre en compte lors de la mise en place du nouveau rapport WiR. Les partenaires d'entretien ont été sélectionnés en consultation avec le comité de pilotage ; il était de la plus haute importance d'assurer une répartition équilibrée des entretiens entre les entreprises ferroviaires et les syndicats, ainsi qu'entre les pays participants. Les entretiens ont été transcrits, codés par thème et analysés en vue d'une utilisation ultérieure, notamment pour recueillir des informations en vue du développement d'indicateurs de genre.

ENQUÊTES EN LIGNE

Sur la base des dispositions de l'accord WiR, des indicateurs de genre appropriés ont été élaborés pour chacun des huit domaines d'action de l'accord afin d'en évaluer la mise en œuvre. Plus précisément, ces indicateurs sont tirés des principes et des mesures convenus pour chaque domaine d'action, et ont pour but de vérifier dans quelle mesure ces dispositions ont été respectées jusqu'à présent. En tant que tels, ils illustrent les progrès réalisés pour atteindre l'égalité entre les sexes dans le secteur ferroviaire européen. Le cas échéant, les indicateurs existants des rapports précédents ont également été pris en considération afin d'assurer une certaine continuité ; toutefois, cela n'a eu qu'un intérêt secondaire, l'accent étant clairement mis sur le développement de nouveaux indicateurs en accord avec les spécificités de l'accord WiR.

Tous les indicateurs ont été compilés dans deux questionnaires – un pour les entreprises ferroviaires et un pour les syndicats. Le questionnaire destiné aux entreprises ferroviaires était plus complet, détaillant les indicateurs de performance clés (KPI) en plus des indicateurs liés aux domaines d'action. Les perspectives des syndicats ont encore complété les informations fournies par les entreprises ferroviaires. Il convient de noter que l'enquête s'est efforcée de collecter des données sur tous les genres et autres facettes de la diversité, abordant ainsi la diversité des genres au-delà du sens binaire ; toutefois, la disponibilité des données s'est avérée limitée à cet égard.

Les questionnaires ont été programmés comme des outils en ligne et les enquêtes ont été menées auprès des entreprises ferroviaires et des syndicats entre janvier et avril 2025. Après épuration des données, un total de 29 réponses à l'enquête provenant d'entreprises ferroviaires actives dans 22 pays et 21 réponses provenant de syndicats de 13 pays ont pu être incluses dans l'analyse.

Les données collectées ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques descriptives et visualisées à l'aide de tableaux et de figures complets. En outre, les données clés – telles que les indicateurs clés de performance – ont été illustrées au moyen de « statistiques picturales » afin de transmettre facilement le développement des principaux objectifs en matière d'égalité des genres. Des pictogrammes illustrant chaque domaine d'action ont également été créés et utilisés tout au long du rapport afin d'en améliorer la reconnaissance.

ATELIERS CONJOINTS

Dans le cadre du projet en question, deux ateliers ont été conçus, organisés et animés par l'équipe scientifique en étroite coordination avec les partenaires sociaux européens. Les ateliers ont servi non seulement de moyen d'informer les principales parties prenantes sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de l'accord WiR, mais aussi de forum de discussion pour recueillir des commentaires et des contributions supplémentaires pour le nouveau rapport WiR.

Pour les deux ateliers, les représentants des entreprises ferroviaires et des syndicats ont été vivement encouragés à prendre la parole et à présenter des exemples de bonnes pratiques de leurs pays respectifs, qui pourraient également servir d'inspiration pour d'autres parties prenantes. En outre, des experts ont été invités à commenter les développements récents relatifs à la mise en œuvre de l'accord WiR et à partager les informations pertinentes de leur domaine d'expertise.

COMITÉ DE PILOTAGE

Le comité de pilotage est l'organe décisionnel principal du projet et se compose de représentants des partenaires sociaux européens du secteur ferroviaire. Pendant la durée du projet, le comité s'est réuni six fois au total, généralement après que les principaux jalons de la mise en œuvre du projet ont été franchis.

APERÇU DE LA MISE EN ŒUVRE

Avant de présenter les résultats du processus de mise en œuvre pour chaque domaine d'action, cette partie du rapport donne un aperçu des entreprises et des syndicats participants. Au total, 29 entreprises ferroviaires de 22 pays européens et 14 syndicats représentant les employés de 20 entreprises ferroviaires ont été impliqués.

Les entreprises ferroviaires participantes emploient un total de 696 113 personnes dans différents domaines professionnels (voir domaine d'action 2 pour plus de détails). Les entreprises varient considérablement en termes de nombre d'employés, allant de 55 employés à 231 100. Douze entreprises ont plus de 10 000 employés, dont trois ont plus de 50 000 employés. Onze entreprises emploient entre 1 000 et 10 000 personnes et cinq entreprises sont plutôt petites, employant moins de 1 000 personnes.

ENTREPRISES FERROVIAIRES ET SYNDICATS PARTICIPANTS À L'ENQUÊTE WIR

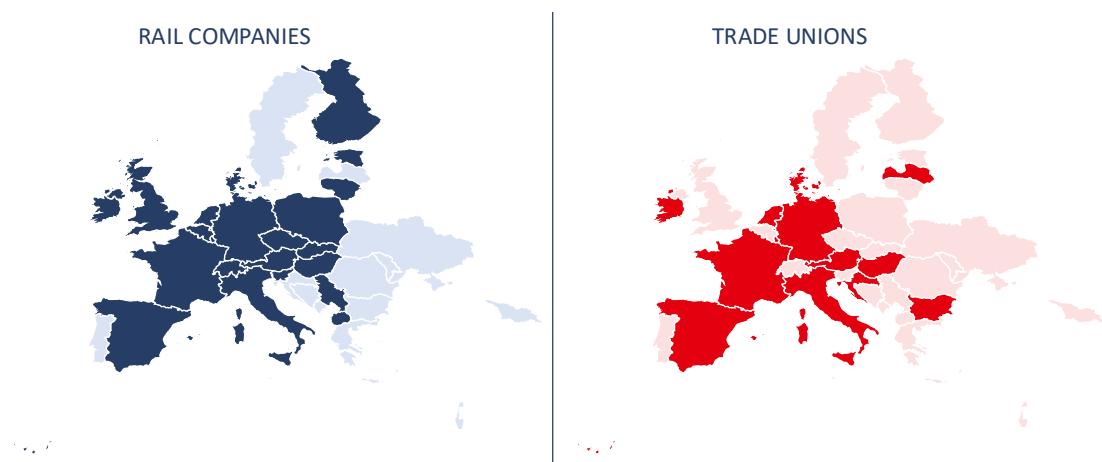


Figure 1, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=29 ; 'Syndicats_Wir' n=21

DOMAINES D'ACTIVITÉ COUVERTS PAR LES ENTREPRISES PARTICIPANTES

Comme le montre la figure 2 et en tenant compte des réponses multiples, environ la moitié des entreprises ferroviaires participantes opèrent dans les domaines d'activité du transport de marchandises ainsi que de la gestion des infrastructures. En outre, plus de deux tiers des entreprises interrogées assurent le transport de voyageurs et environ un tiers d'entre elles sont également des holdings. Quelques-unes opèrent également dans d'autres domaines d'activité, à savoir l'ingénierie, la maintenance du matériel roulant et les filiales (par ex. services de site, immobilier).

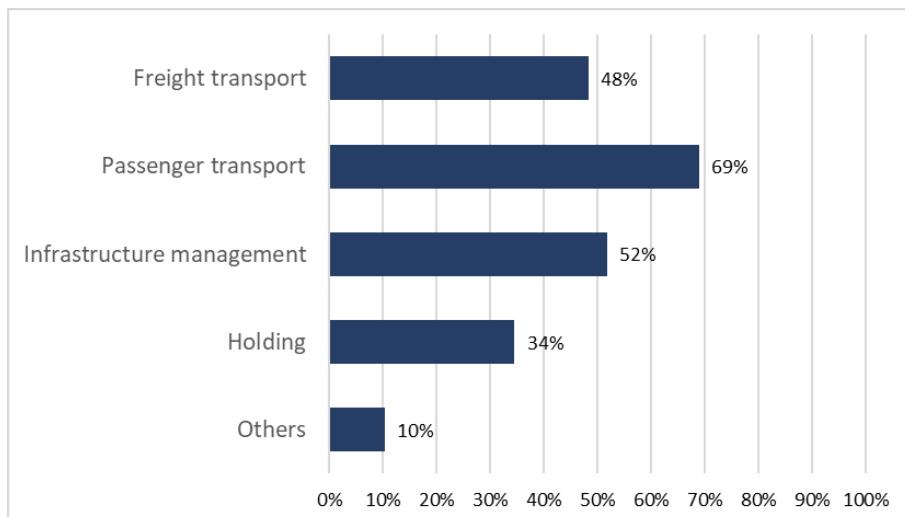


Figure 2, Source: Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=29; Note : plusieurs réponses possibles

Transport de fret

Transport de voyageurs

Gestion des infrastructures

Holding

Autres

ENTREPRISES PARTICIPANT A L'ENQUÊTE

Toutes les entreprises participantes et leurs principales caractéristiques sont énumérées ci-dessous.⁷

PAYS	NOM DE L'ENTREPRISE	NOMBRE DE SALARIÉS	DOMAINES D'ACTIVITÉ (données relatives à)
Autriche	Holding ÖBB	40 452	Transport de marchandises, Transport de voyageurs, Gestion des infrastructures, Holding
Belgique	Eurostar	2 691	Transport de voyageurs
Belgique	Société Nationale des Chemins de Fer Belges/Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen (SNCB/NMBS BELGIUM)	17 512	Transport de voyageurs
Tchéquie	České Dráhy (CD)	13 388	Transport de voyageurs
Danemark	Danske Statsbaner (DSB)	6 500	Transport de voyageurs
Estonie	Eesti Raudtee (EVR)	703	Gestion des infrastructures

⁷ Les entreprises sont listées dans l'ordre alphabétique du pays dans lequel elles opèrent.

Finlande	VR-Yhtymä Oy (VR Group)	8 416	Transport de marchandises, transport de voyageurs
France	SNCF-Holding	153 456	Transport de marchandises, Transport de voyageurs, Gestion des infrastructures, Holding
Allemagne	Chemins de fer allemands (DB)	231 080	Transport de marchandises, Transport de voyageurs, Gestion des infrastructures, Holding
Allemagne	e.g.o.o. Société des chemins de fer	55	Transport de marchandises
Allemagne	eurobahn GmbH Co. KG	866	Transport de voyageurs
Hongrie	Magyar Államvasutak (MÁV)	16 734	Gestion des infrastructures
Irlande	Iarnród Éireann (IÉ)	4 689	Transport de voyageurs, Gestion des infrastructures
Italie	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)	68 444	Transport de marchandises, Transport de voyageurs, Gestion des infrastructures, Holding
Italie	FNM Group	210	Holding
Lituanie	Lietuvos Geležinkelis (LTG)	5 697	Transport de marchandises, Transport de voyageurs, Gestion des infrastructures, Holding
Luxembourg	CFL	5,125	Transport de marchandises, Transport de voyageurs, Gestion des infrastructures, Holding
Pays-Bas	Les chemins de fer néerlandais (NS)	20 559	Transport de voyageurs
Macédoine du Nord	ŽRSM Infrastructure	795	Gestion des infrastructures
Pologne	Polskie Koleje Państwowe (PKP)	12 331	Holding
Serbie	ŽS Infrastructure	5 786	Gestion des infrastructures
Slovaquie	Železnice Slovenskej Republiky (ŽSR)	12 707	Gestion des infrastructures
Slovaquie	Železničná Spoločnosť Cargo Slovakia (ZSSK Cargo)	3 771	Transport de marchandises
Slovaquie	Železničná Spoločnosť Slovensko (ŽSSK)	5 240	Transport de voyageurs
Slovénie	Slovenske Železnice (SŽ)	7 102	Transport de marchandises, Transport de voyageurs, Gestion des infrastructures, Holding
Espagne	Renfe Operadora (RENFE)	15 872	Transport de marchandises, Transport de voyageurs
Suisse	BLS	3 930	Transport de marchandises, Transport de voyageurs, Gestion des infrastructures

Suisse	Schweizerische Bundesbahnen / Chemins de Fer Fédéraux Suisses / Ferrovie Federali Svizzere (SBB CFF FFS)	32 002	Transport de marchandises, Transport de voyageurs Gestion des infrastructures, Holding
Royaume-Uni	Groupe de livraison ferroviaire (RDG)	n.d.	Transport de marchandises, Transport de voyageurs

SYNDICATS PARTICIPANT A L'ENQUÊTE WIR

Tous les syndicats participants et leurs principales caractéristiques sont énumérés ci-dessous.⁸

PAYS	SYNDICAT	REPRÉSENTE LES EMPLOYÉS DE L'ENTREPRISE
Autriche	Vida	Holding ÖBB
Autriche	Vida	Association professionnelle des chemins de fer (WKO)
Bulgarie	Fédération des syndicats des transports en Bulgarie	BDŽ Holding
Croatie	Ssndicat des ingénieurs ferroviaires	Hrvatske Željeznice Infrastructure (HŽ Infrastructure)
Croatie	Syndicat des ingénieurs ferroviaires	Hrvatske Željeznice Passenger (HŽ Passager)
Danemark	Dansk Jernbaneförbund	Danske Statsbaner (DSB)
France	CGT Cheminots	SNCF-Holding
France	FGTE CFDT (Fédération Générale des Transports et de l'Environnement)	SNCF-Holding
Allemagne	EVG	Deutsche Bahn (DB)
Allemagne	EVG	Verband Deutscher Verkehrsunternehmen (VDV)
Hongrie	Trade Union of Hungarian Railwaymen (Vasutasok Szakszervezete)	Magyar Államvasutak (MÁV)
Hongrie	Trade Union of Hungarian Railwaymen (Vasutasok Szakszervezete)	Györ-Sopron-Ebenfurti Vasút/Raab-Oedenburg-Ebenfurter Eisenbahn (GySEV/Raaberbahn)
Irland	SIPTU (Services, Industrial, Professional and Technical Union)	Iarnród Éireann (IÉ)
Italie	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Italie	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Trasporti CGIL)	FNM Group
Lettonie	Latvian Rail and Transport Industry Trade Union (Latvijas Dzelznieku Arodībiedriba)	RailBaltica (RB Rail)
Lettonie	Latvian Rail and Transport Industry Trade Union (Latvijas Dzelznieku Arodībiedriba)	Latvijas Dzelzceļš (LDZ)

⁸ Les syndicats sont listés dans l'ordre alphabétique du pays dans lequel ils opèrent.

Luxembourg	FCPT-SYPROLUX	Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL)
Luxembourg	FCPT-SYPROLUX	CFL
Pays-Bas	FNV	Les chemins de fer néerlandais (NS)
Espagne	FeSMC-UGT	Euskotren

En outre, des représentants du syndicat ukrainien (Syndicat des cheminots et des travailleurs de la construction dans le secteur des transports d'Ukraine) nous ont donné un aperçu de leur domaine d'activité.

ADOPTION ET MISE EN ŒUVRE GLOBALE DE L'ACCORD WIR

Un aperçu de la mise en œuvre ainsi que de la coopération entre les entreprises et les syndicats est présenté ci-dessous. Il convient de garder à l'esprit que la comparaison entre les entreprises et les syndicats n'est possible que dans une mesure limitée, car pour certaines entreprises, la perspective syndicale est absente, et vice versa. Néanmoins, il est utile de comparer les deux points de vue afin d'inclure les deux perspectives d'une part et d'être en mesure de présenter les évaluations éventuellement différentes d'autre part.

Globalement, plus de 90 % des entreprises ferroviaires ayant participé à l'enquête ont déclaré avoir adopté l'accord WiR dans leur entreprise, que ce soit en tant que membres de la CER ou en tant qu'entreprises partenaires non européennes qui appliquent volontairement l'accord. Deux autres entreprises ferroviaires ont choisi de participer à l'enquête sur une base volontaire, sans avoir adopté l'accord préalable à l'enquête. En ce qui concerne le processus de mise en œuvre, 4 % considèrent que l'accord est entièrement mis en œuvre et – sur une échelle de 1 à 10⁹ – un pourcentage supplémentaire de 48 % considèrent que l'accord est largement mis en œuvre dans leur entreprise. Environ un quart d'entre eux considèrent que l'accord est plus ou moins mis en œuvre. 15 % des entreprises participantes n'ont pas ou peu pris de mesures pour atteindre les objectifs de l'accord (voir figure). La plupart d'entre elles n'ont pas adopté l'accord et toutes les mesures prises par ces entreprises sont donc volontaires.

En comparant l'évaluation globale avec celle des syndicats, on constate quelques différences. Environ la même proportion (5 %) considère que l'accord est entièrement mis en œuvre, mais seulement 29 % le considèrent comme largement mis en œuvre. Environ un tiers des syndicats affirment que l'accord est plus ou moins mis en œuvre, 14 % qu'il est à peine mis en œuvre et 5 % que l'accord n'est pas du tout mis en œuvre, ce qui représente une proportion moindre par rapport à l'évaluation des entreprises.

⁹ Pour une meilleure compréhension, les valeurs ont été regroupées. 1 = pas du tout mis en œuvre, 2, 3 et 4 = peu mis en œuvre, 5, 6 et 7 = plus ou moins mis en œuvre, 8 et 9 = largement mis en œuvre et 10 = entièrement mis en œuvre.

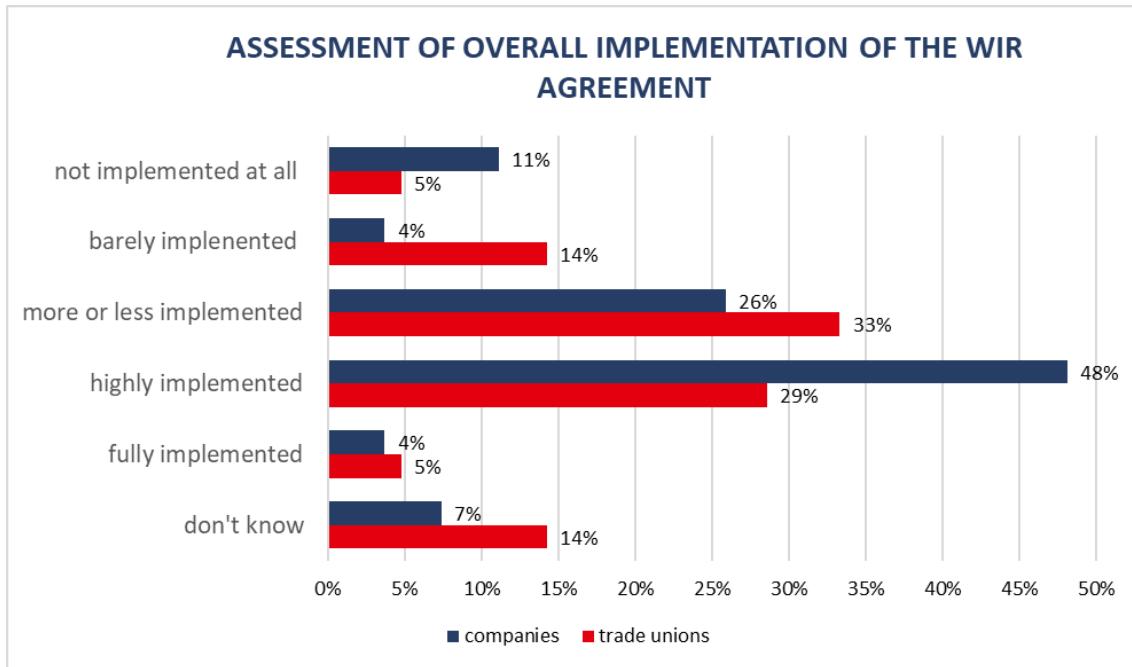


Figure 3, Source: Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n = 27 ; 'Syndicats_WIR', n=21

ÉVALUATION DE LA MISE EN ŒUVRE GÉNÉRALE DE L'ACCORD WIR

PAS DU TOUT MIS EN ŒUVRE

PEU MIS EN ŒUVRE

PLUS OU MOINS MIS EN ŒUVRE

LARGEMENT MIS EN ŒUVRE

ENTIÈREMENT MIS EN ŒUVRE

NE SAIT PAS

COOPÉRATION ENTRE LES ENTREPRISES ET LES SYNDICATS

Eu égard aux puissantes mesures conjointes mises en œuvre, une coopération étroite entre les entreprises et les syndicats est non seulement essentielle, mais constitue une exigence de l'accord WiR lui-même.

À cet effet, 14 % des entreprises participantes estiment que le niveau actuel de coopération entre ces deux parties est « très étroit », 21 % le jugent « plutôt étroit » et un quart le considère « plus ou moins étroit ». Par contre, 4 % disent qu'il n'y a pas de coopération du tout entre le syndicat et l'entreprise en ce qui concerne la mise en œuvre de l'accord WiR, et 7 % le considèrent comme à peine étroit. De plus, 14 % ne savent pas si ou comment ces parties travaillent ensemble, et la même proportion considère que la notation est inapplicable à leur situation.

L'évaluation des syndicats diffère à certains égards. Une proportion plus élevée – 14 % – affirme que la coopération n'est pas étroite du tout, et 5 % supplémentaires jugent la relation de travail commune pour le processus de mise en œuvre comme 'à peine étroite'. Toutefois, des valeurs nettement plus élevées sont observées dans la notation de la coopération comme 'plus ou moins étroite', une

notation donnée par près de la moitié des syndicats participants. 19 % supplémentaires considèrent que les relations de travail dans le cadre de l'accord sont « plutôt étroites » et 10 % les jugent « très étroites ». De manière peu surprenante, les valeurs pour le manque d'information et l'adéquation de l'évaluation sont nettement inférieures : 5 % disent que cette notation ne s'applique pas à eux.

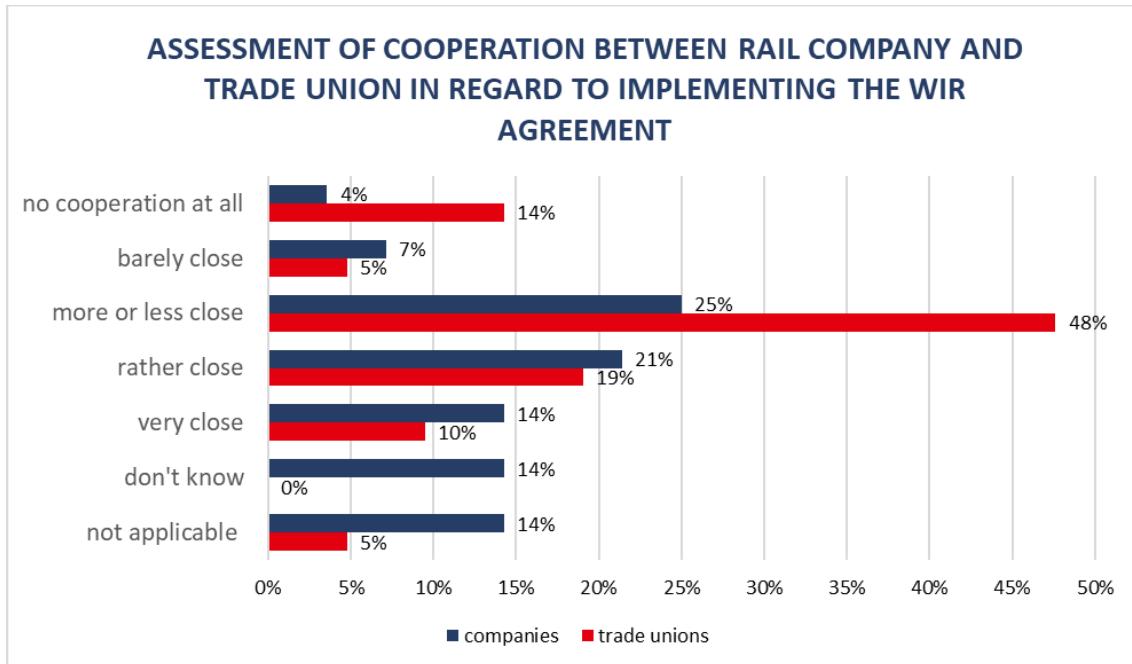


Figure 4, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n = 28 ; 'Syndicats_WIR', n=21

Évaluation de la coopération entre entreprises ferroviaires et syndicats quant à la mise en œuvre de l'accord WIR

Aucune coopération

À peine étroite

Plus ou moins étroite

Plutôt étroite

Très étroite

Ne sait pas

Pas applicable

COOPÉRATION ENTRE LES ENTREPRISES ET LES COMITÉS D'ENTREPRISE

En ce qui concerne la coopération entre les entreprises ferroviaires et les comités d'entreprise ou autres comités impliquant les syndicats dans le processus de mise en œuvre, les évaluations diffèrent légèrement au sein des entreprises et des syndicats. Une plus faible proportion d'entreprises ferroviaires considère que cette coopération est soit 'très' soit 'plutôt étroite' de celle entre les entreprises et les syndicats. Environ un tiers des personnes interrogées estiment que le processus de travail est 'plutôt étroit'.

En outre, un quart d'entre eux affirment que cette notation ne leur est pas applicable et un autre 11 % n'ont aucune information sur ces relations. Cela pourrait également être lié au fait que différentes formes de représentation des travailleurs existent dans les pays européens, avec des comités d'entreprise n'ayant pas le même rôle et la même portée des fonctions dans tous les pays.

La majorité des syndicats participants estiment que la coopération entre les entreprises ferroviaires et les comités d'entreprise ou autres comités impliquant des syndicats est 'plutôt étroite' (33 %) ou 'plus ou moins étroite'. Cependant, 14 % disent qu'il n'y a pas de coopération du tout et la même proportion déclare que la relation de travail entre les parties est 'à peine étroite'. En outre, 14 % des personnes interrogées estiment que cette note ne leur est pas applicable.

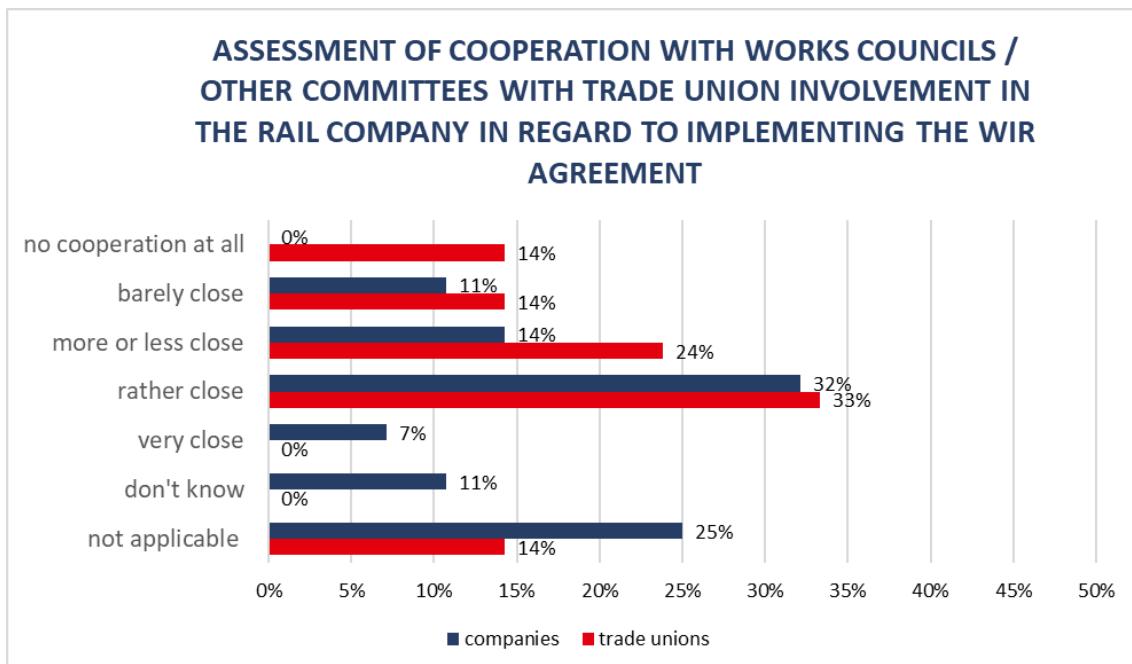


Figure 5, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR', n = 27 ; 'Syndicats_WIR', n=21

Évaluation de la coopération entre les comités d'entreprise / autres comités impliqués avec le syndicat dans l'entreprise ferroviaire quant à la mise en œuvre de l'accord WiR

Aucune coopération

À peine étroite

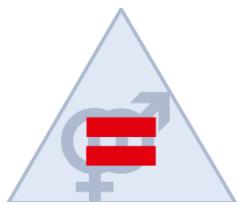
Plus ou moins étroite

Plutôt étroite

Très étroite

Ne sait pas

Pas applicable



DOMAINE D'ACTION 1 : POLITIQUE GLOBALE EN MATIERE D'EGALITE DES SEXES

L'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur et un objectif fondamentaux de l'UE. Par conséquent, l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail doit suivre les principes de non-discrimination, d'égalité de traitement et d'égalité des chances. La discrimination directe et indirecte n'est pas autorisée.¹⁰



¹⁰ Accord WiR, page 8.

L'égalité entre les sexes est une question cruciale et primordiale dans le secteur ferroviaire européen, qui interagit avec des thèmes plus spécifiques en cours d'examen dans les domaines d'action à venir, et qui a des implications importantes pour la diversité de la main-d'œuvre. Alors que les réseaux ferroviaires européens continuent de s'étendre, il est essentiel de s'attaquer à l'égalité entre les sexes par le biais d'approches diversifiées mais intégrées pour garantir un environnement de travail plus inclusif, innovant et équitable. Par conséquent, les politiques générales de parité constituent la pierre angulaire de l'accord WiR, qui propose des mesures concrètes visant à promouvoir l'égalité entre les sexes au sein des entreprises ferroviaires :

- ✓ *L'égalité entre les sexes doit faire partie de la stratégie, de la vision et des objectifs des entreprises. Les entreprises doivent s'engager sur des principes et des mesures à appliquer dans leurs organisations.*
- ✓ *Les entreprises doivent élaborer, mettre en œuvre et contrôler une politique d'égalité entre les sexes selon une approche descendante. [...] L'objectif est de changer la culture du travail pour la libérer des stéréotypes de genre.*
- ✓ *Les entreprises doivent adopter un document stratégique indiquant les valeurs de l'entreprise en matière d'égalité et la manière dont elles seront mises en pratique dans leurs organisations respectives. [...]*
- ✓ *En outre, une stratégie d'égalité entre les sexes doit être définie sous la responsabilité de la direction générale de l'entreprise.*

Cette section du rapport présente les résultats de l'enquête sur la manière dont les entreprises ferroviaires et les syndicats à travers les pays européens intègrent les principes et mesures généraux d'égalité entre les sexes dans leurs réalités professionnelles, et s'efforcent ensemble de les rendre plus équitables et plus accessibles à leurs employés. L'analyse se fonde sur les principes et les engagements énoncés dans l'accord WiR, établi entre la CER et l'ETF. Cet accord sert de cadre essentiel pour faire progresser l'égalité entre les sexes dans le secteur ferroviaire, renforçant l'engagement des partenaires sociaux européens en faveur de la non-discrimination, de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances, tout en éliminant toutes les formes de discrimination entre les sexes. Plus spécifiquement, cette partie du rapport examine comment les entreprises fixent des objectifs, attribuent des responsabilités et mesurent les progrès accomplis dans la réalisation de leurs objectifs d'égalité entre les sexes, en garantissant la conformité avec les principes de l'accord WiR.

POLITIQUE D'ENTREPRISE INDIQUANT SES VALEURS EN MATIERE D'EGALITÉ ENTRE LES SEXES

L'accord WiR met fortement l'accent sur l'engagement des parties signataires en faveur de principes motivés par l'égalité entre les sexes et la non-discrimination. En conséquence, les entreprises ferroviaires et les syndicats ont fait l'objet d'une surveillance pendant la phase initiale afin de vérifier l'existence de politiques reflétant les valeurs des entreprises et des syndicats en matière d'égalité entre les sexes.

Parmi les 29 entreprises ferroviaires qui ont participé à l'enquête, 79 % ont confirmé avoir un document stratégique d'une sorte ou d'une autre, que ce soit une stratégie ou une charte, une résolution ou un code d'éthique. De plus, 7 % supplémentaires travaillent actuellement à l'élaboration d'un tel document stratégique, tandis que 14 % déclarent ne pas en avoir.

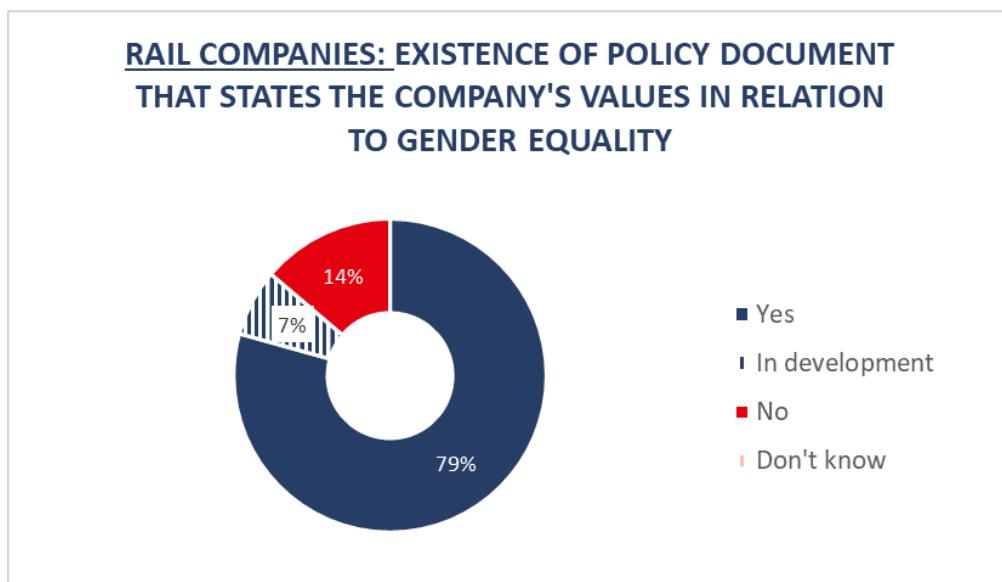


Figure 6, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=29

ENTREPRISES FERROVIAIRES : EXISTENCE D'UNE POLITIQUE ÉTABLISSANT LES VALEURS DE L'ENTREPRISES QUANT À L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Oui

En développement

Non

Ne sait pas

Les syndicats interrogés dressent un tableau similaire, avec plus de deux tiers (67 %) affirmant que les entreprises ferroviaires où leurs membres sont employés disposent d'un document stratégique exposant la vision de l'entreprise en matière d'égalité entre les sexes. Il convient de noter que 19 % des syndicats ne disposent d'aucune information à ce sujet. Malgré l'évaluation globalement positive de la coopération entre les entreprises ferroviaires et les syndicats, comme cela a été démontré dans le chapitre précédent, cela pourrait néanmoins être le signe d'une mauvaise communication dans certains cas.

**TRADE UNIONS: EXISTENCE OF POLICY DOCUMENT
THAT STATES THE COMPANY'S VALUES IN RELATION
TO GENDER EQUALITY**

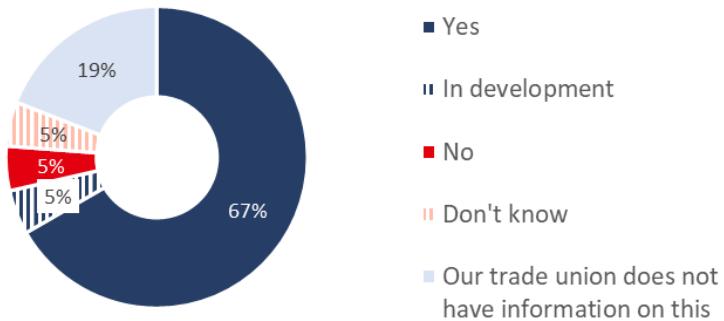


Figure 7, Source: Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=21

SYNDICATS : EXISTENCE D'UNE POLITIQUE ÉTABLISANT LES VALEURS DE L'ENTREPRISES QUANT À L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Dans une étape ultérieure, les entreprises ferroviaires ont été davantage interrogées sur des éléments spécifiques contenus dans leurs documents stratégiques. La grande majorité des entreprises participantes ont confirmé que leur document stratégique comprend une vision de l'égalité entre les sexes et une déclaration visant à lutter contre le harcèlement sexuel (88 % pour chaque élément), ainsi que des engagements visant à garantir l'égalité entre les sexes pour tous les salariés et à mettre en œuvre des mesures contre le harcèlement sexuel. Beaucoup moins d'entreprises incluent une stratégie de communication ou un engagement à mettre en œuvre des mesures en faveur de l'égalité des genres dans leur document stratégique (75 % chacune), ainsi qu'une stratégie de suivi et d'évaluation (71 %).

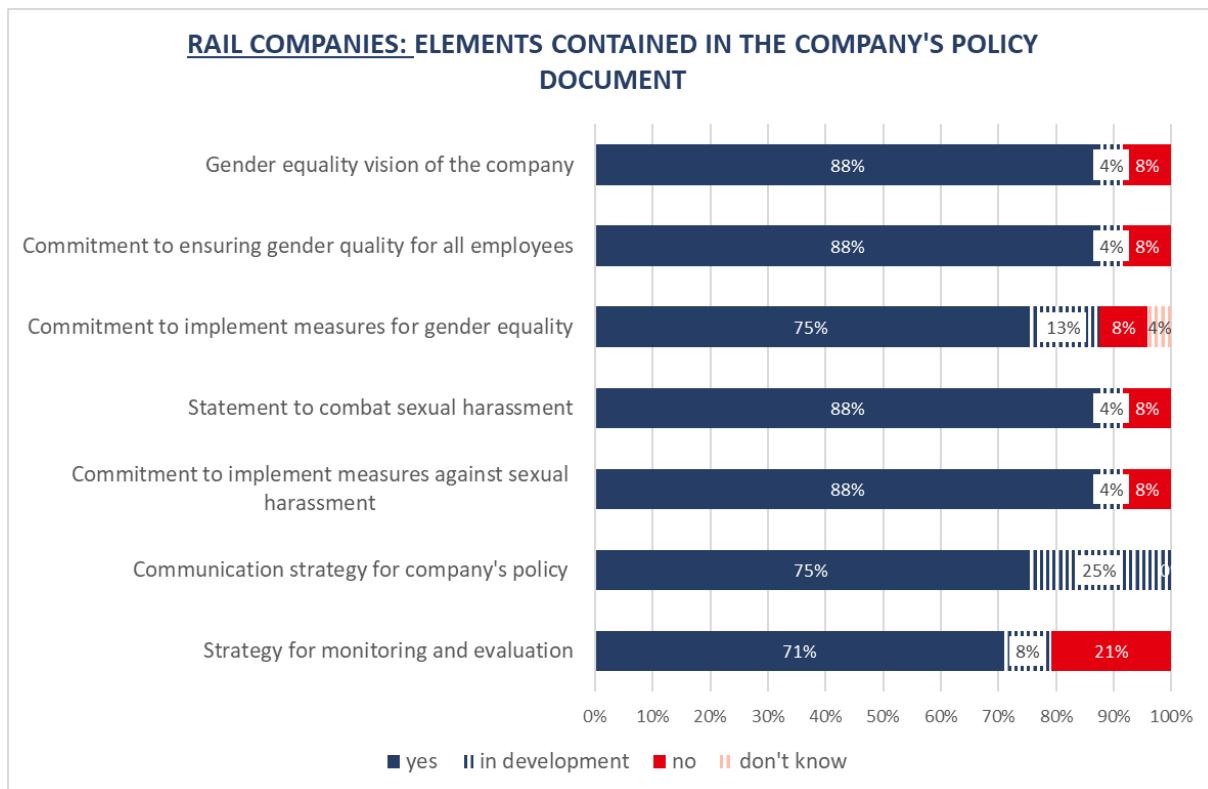


Figure 8, Source: Base de données L&R 'Sociétés_WIR ; n=24

ENTREPRISES FERROVIAIRES : ÉLÉMENTS CONTENUS DANS LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE

Vision de l'égalité entre les sexes de l'entreprise

Engagement garantissant l'égalité entre les sexes pour tous les employés

Engagement à mettre en œuvre des mesures d'égalité entre les sexes

Déclaration de combat du harcèlement sexuel

Engagement à mettre en œuvre des mesures de combat du harcèlement sexuel

Stratégie de communication pour la politique de l'entreprise

Stratégie de surveillance et d'évaluation

Oui En développement Non Ne sait pas

Ces conclusions concordent largement avec les réponses des syndicats interrogés : une majorité écrasante a confirmé que la vision de l'égalité entre les sexes au sein de l'entreprise ainsi que l'engagement à garantir l'égalité entre les sexes pour tous les employés sont des éléments déjà intégrés dans le document stratégique général des entreprises ferroviaires (93 % pour chaque élément). Il en va de même pour les déclarations relatives à la lutte contre le harcèlement sexuel et les engagements à mettre en œuvre des mesures à cette fin, dont la présence dans les documents stratégiques des entreprises a été confirmée respectivement par 87 % et 80 % des syndicats interrogés. Le niveau d'accord le plus faible a été observé en ce qui concerne les stratégies de suivi et d'évaluation, un peu plus de la moitié seulement des syndicats participants (53 %) étant au courant de leur inclusion dans les documents stratégiques des entreprises.

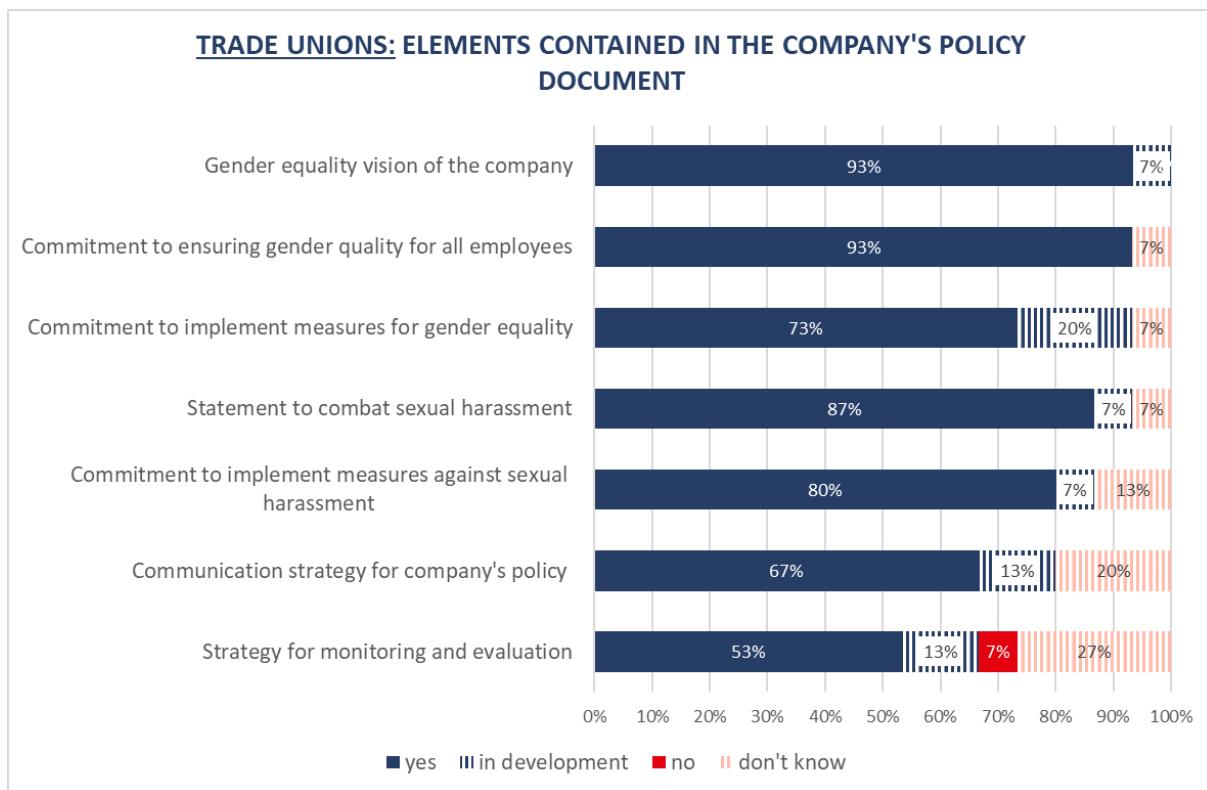


Figure 9, Source: Base de données L&R 'Syndicats_WIR' ; n=15

SYNDICATS : ÉLÉMENTS CONTENUS DANS LA POLITIQUE DE L'ENTREPRISE

Vision de l'égalité entre les sexes de l'entreprise

Engagement garantissant l'égalité entre les sexes pour tous les employés

Engagement à mettre en œuvre des mesures d'égalité entre les sexes

Déclaration pour lutter contre le harcèlement sexuel | Engagement à mettre en œuvre des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel

Stratégie de communication pour la politique de l'entreprise

Stratégie de surveillance et d'évaluation

Oui En développement Non Ne sait pas

En outre, les entreprises ferroviaires interrogées ont également mentionné des éléments supplémentaires inclus dans leurs documents politiques qui sont absents de la liste ci-dessus. Ces éléments sont décrits de manière plus détaillée dans l'encadré ci-dessous.

ÉLÉMENTS SUPPLEMENTAIRES INCLUS DANS LES DOCUMENTS STRATÉGIQUES DES ENTREPRISES FERROVIAIRES

IÉ, Irlande

Diverses initiatives en faveur de la représentation et de l'égalité des sexes, telles que des politiques visant à garantir l'équilibre entre les sexes au sein des conseils d'administration des entreprises et des politiques visant à garantir l'équité dans le recrutement et la promotion.

Politiques sur le lieu de travail favorisant la flexibilité des conditions de travail, l'égalité salariale et garantissant la prévention du harcèlement et la sécurité des femmes.

ÖBB, Autriche

Politique d'égalité de traitement, qui comprend des programmes visant à promouvoir la représentation des femmes et à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Directives contre le harcèlement au travail et charte de la diversité (Vida, Autriche).

LTG, Lituanie

Guides pour la prévention de la violence et du harcèlement et contribuant à assurer l'égalité des chances dans l'entreprise.

NS, Pays-Bas

L'égalité entre les sexes est mise en œuvre depuis les années 1980 et un système de signalement correspondant est actuellement en place.

Plan d'action pour la diversité et l'inclusion et code de conduite décrivant les valeurs de l'entreprise en matière d'égalité entre les sexes.

SNCB/NMBS, Belgique

Charte de la diversité, plan de diversité Actiris, et code de conduite Compass PROS (y compris un chapitre sur le respect et l'égalité).

Politique d'égalité et de diversité (RDG, Belgique).

SNCF, France

Vision d'entreprise pour l'égalité entre les sexes, actions pour la parentalité et mesures contre le harcèlement sexuel. Engagement à lutter contre toutes les formes de discrimination, ancré dans la

Charte de la diversité depuis 2004. Accords d'entreprise sur l'égalité des genres depuis 2006, et comités spécifiques avec les syndicats pour suivre la mise en œuvre de ces accords.

Réseau d'employés pour la promotion de l'égalité entre les sexes depuis 2012.

Conseil stratégique sur l'égalité des genres avec les CEO de la holding et de toutes les sociétés du groupe depuis 2020.

MÁV, Hongrie

Plan d'égalité des chances en matière d'emploi visant à familiariser tous les salariés avec les principes de non-discrimination.

DB, Allemagne

L'engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion est devenu un fondement de la stratégie d'entreprise de DB depuis 2019.

Réaffirmation de l'engagement en faveur de l'égalité des chances et de la diversité, par exemple en reconnaissant et en promouvant la diversité au sein de l'entreprise tout en s'exprimant clairement contre la discrimination et les inégalités entre les sexes. La compréhension du genre va au-delà de la distinction entre les femmes et les hommes et inclut l'identité de genre.

Accords de groupe, par exemple sur la compatibilité de la carrière, de la famille et de la vie privée afin de promouvoir une participation équitable entre les sexes.

CFL, Luxembourg

Spécifications en termes de gouvernance, en déléguant à un comité spécifique le suivi de la mise en œuvre du document stratégique.

EXEMPLES SELECTIONNÉS DE MESURES ET DE PLANS POUR UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES SEXES DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

DB, Allemagne

La diversité, y compris l'égalité entre les sexes, est ancrée dans la stratégie du groupe DB ; engagement en faveur de l'égalité des chances et de la diversité.

À plus long terme, DB vise une participation égale. Dans cette optique, un rapport trimestriel au conseil d'administration du groupe pour examiner les progrès réalisés a été mis en œuvre. Chiffres transparents sur la répartition des sexes dans les rapports internes et externes.

Reconnaître et promouvoir la diversité au sein de l'entreprise, y compris le genre, l'origine, l'orientation sexuelle, le handicap, l'âge et la religion. Positionnement clair contre la discrimination et les désavantages liés au genre. Mesures visant à concilier travail et vie privée, normes internationales en matière de droits de l'homme comme base de la politique d'entreprise.

IÉ, Irlande

Composition de la main-d'œuvre (par exemple, augmentation du nombre de femmes diplômées recrutées ; harmonisation des politiques par le biais d'examens annuels afin de garantir leur compatibilité avec les objectifs en matière d'égalité entre les sexes, y compris la mise à jour des structures de congé parental, le soutien structurel par le maintien et le développement du réseau SHINE Women's Network pour le mentorat et la défense des politiques).

Suivi continu (par exemple, rapports annuels sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ; document Stratégie ED&I 2030 à venir).

ÖBB, Autriche

La politique d'égalité de traitement du groupe comprend des programmes de promotion des femmes et des programmes visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les objectifs sont définis dans la charte de la diversité 2026 et sont accessibles à tous les employés et managers de l'entreprise. Cette charte comprend des objectifs à différents niveaux.

Mise en œuvre de l'indice de carrière des femmes (ICF) en 2021, avec réindexation tous les deux ans. Un total de 72 mesures ont été dérivées dans le cadre de ce ICF, dont 70 % ont déjà été mises en œuvre.

SNCB/NMBS, Belgique

Pilier 1/Recrutement et sélection

Pilier 2/ Sensibilisation, communication interne et positionnement externe : Communication continue des chiffres et de l'évolution de la diversité au sein de l'entreprise de manière simple, claire et expressive au moyen d'infographies.

Pilier 3/ Gestion des ressources humaines : Suivi et analyse continu de la diversité des genres et des autres formes de diversité dans l'entreprise. Suivi de la pérennisation du modèle de leadership dans lequel la diversité et l'inclusion ont été intégrées, ainsi que de la poursuite de l'intégration de l'inclusion.

CFL, Luxembourg

Développer une série d'actions liées au recrutement des femmes et à l'évolution de carrière afin d'atteindre une représentation équilibrée des genres parmi l'ensemble du personnel et/ou dans des catégories professionnelles spécifiques.

SBB CFF FFS, Suisse

Mesures structurelles (par exemple, réalisation d'enquêtes auprès du personnel, y compris la mesure des différences entre les sexes ; création d'un conseil D&I, composé de cadres supérieurs qui traitent les questions de D&I et relaient le sujet au sein de l'entreprise ; formation d'un groupe de travail avec des spécialistes des ressources humaines afin d'élaborer et de mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir l'égalité et la diversité ; mise en œuvre du principe « se conformer ou s'expliquer » dans le recrutement des postes de direction ; Réalisation de rapports sur la diversité et l'égalité à l'intention du comité de direction et du conseil d'administration ; Mise à disposition d'un tableau de bord de direction avec des données en temps réel pour représenter la proportion de femmes dans les domaines concernés.

RENFE, Spain

Le deuxième plan d'égalité du groupe établit des mesures fondamentales pour continuer à faire progresser l'égalité réelle, ainsi que pour intégrer la perspective de genre dans le management.

PKP, Pologne

Une politique d'égalité est mise en œuvre au sein du groupe PKP, qui a été adoptée par la direction du groupe PKP. Chaque entreprise a la possibilité de mettre en œuvre des dispositions plus détaillées dans le cadre de cette politique.

Eurostar, Belgique

Chaque secteur d'activité travaillera avec l'équipe Diversité, équité et inclusion afin d'élaborer un plan d'action concret, qui pourra inclure des éléments tels que le recrutement, la fidélisation et le développement.

NS, Pays-Bas

La stratégie en matière d'égalité entre les sexes jusqu'en 2025 fait partie du plan d'action Diversité & Inclusion de notre Conseil d'administration.

POSITION DES SYNDICATS SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Les entreprises ferroviaires et les syndicats expriment tous leur profonde appréciation de l'égalité entre les sexes et des autres principes connexes relatifs à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances. Près de la moitié des syndicats interrogés (48 %) ont évalué l'importance de ces principes au sein de leur organisation avec la note la plus élevée possible de dix, suivis par un autre tiers qui a fourni des notes de huit ou neuf. D'une manière générale, il convient de noter qu'à l'exception d'un syndicat qui a renoncé à répondre à cette question, tous les autres syndicats participant à l'enquête ont évalué la pertinence des principes de l'égalité entre les sexes dans leur organisation avec des scores d'au moins six sur dix.

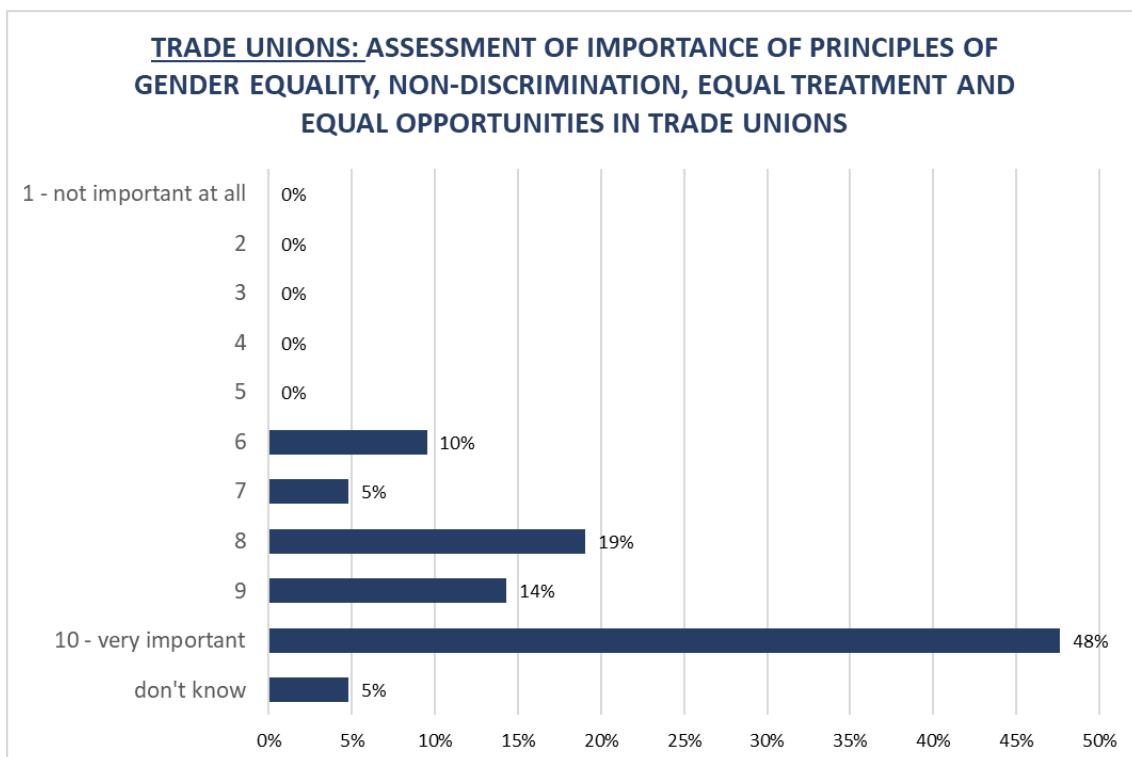


Figure 10, Source : Base de données L&R Syndicats_WIR, n=21

SYNDICATS : ÉVALUATION DE L'IMPORTANCE DES PRINCIPES D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES, NON-DISCRIMINATION, TRAITEMENT ÉGALITAIRE ET ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES SYNDICATS

Pas important du tout

Très important

Ne sait pas

STRATEGIE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES EN TANT QUE RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

En plus d'un document stratégique, les entreprises ferroviaires ont également été interrogées sur l'existence d'une stratégie d'égalité entre les sexes appliquée par la direction de l'entreprise. Sur les 29 entreprises ferroviaires qui ont participé à l'enquête, 59 % ont indiqué qu'elles avaient une telle stratégie dans le cadre de leurs responsabilités de direction, suivies par 7 % qui sont actuellement en train d'en élaborer une. Un total de 31 % des entreprises ferroviaires interrogées, cependant, ne disposent pas d'une stratégie d'égalité entre les sexes.

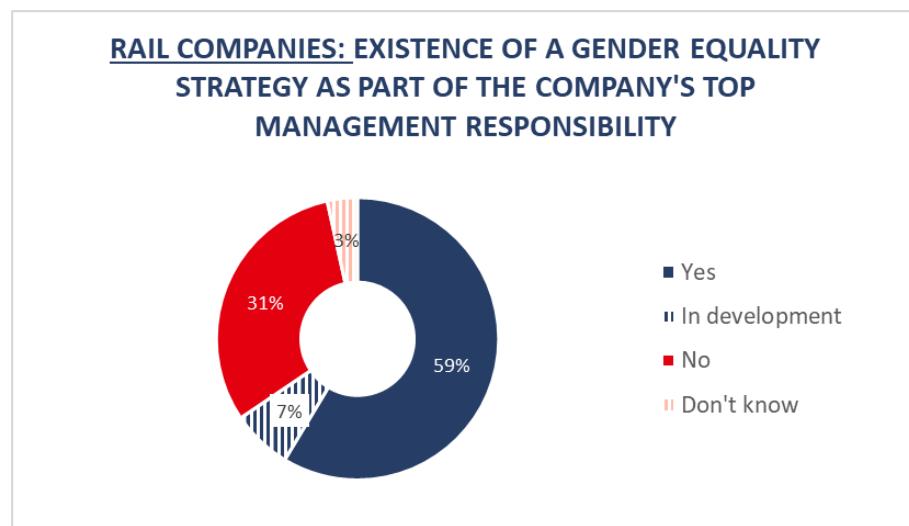


Figure 11, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=29

COMPAGNIES FERROVIAIRES : EXISTENCE D'UNE STRATÉGIE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES EN TANT QUE RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

Oui En développement Non Ne sait pas

En ce qui concerne l'évaluation par les syndicats des stratégies en place dans les entreprises ferroviaires où leurs membres sont employés, on peut observer qu'ils partagent en grande partie le même point de vue que les entreprises : 62 % des syndicats interrogés ont confirmé l'existence d'une stratégie d'égalité entre les sexes au sein des entreprises ferroviaires. Toutefois, environ un tiers des syndicats n'ont pas pu répondre à cette question en raison d'un manque d'informations.

**TRADE UNIONS: EXISTENCE OF GENDER EQUALITY
STRATEGY AS PART OF THE COMPANY'S TOP
MANAGEMENT RESPONSIBILITY**

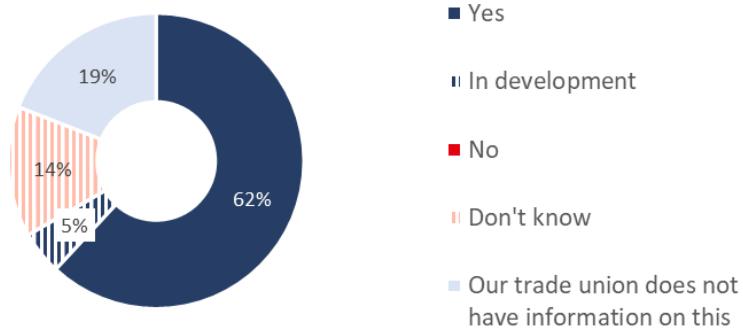


Figure 12, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=21

SYNDICATS : EXISTENCE D'UNE STRATÉGIE D'ÉGALITÉ ENTRE LES EXES EN TANT QUE RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Une question de suivi a identifié des éléments spécifiques qui font partie des stratégies d'égalité entre les sexes des entreprises ferroviaires interrogées qui disposent de tels documents. Avec des parts comprises entre 68 % et 79 %, les entreprises ferroviaires ont pour la plupart confirmé tous les éléments énumérés, allant des objectifs en matière de représentation équilibrée des genres et des mesures visant à mettre en œuvre la stratégie (79 % dans chaque cas) à l'attribution des responsabilités pour la mise en œuvre de la stratégie, aux plans de suivi et d'évaluation visant à contrôler la mise en œuvre de la stratégie, aux calendriers d'application de la stratégie (74 % dans tous les cas), ainsi qu'à la communication d'informations sur le niveau de mise en œuvre de la stratégie (68 %).

Toutefois, une grande partie des entreprises interrogées est encore en train de planifier quand elles mettront en place leur stratégie et les activités de signalement(21 % chacune).

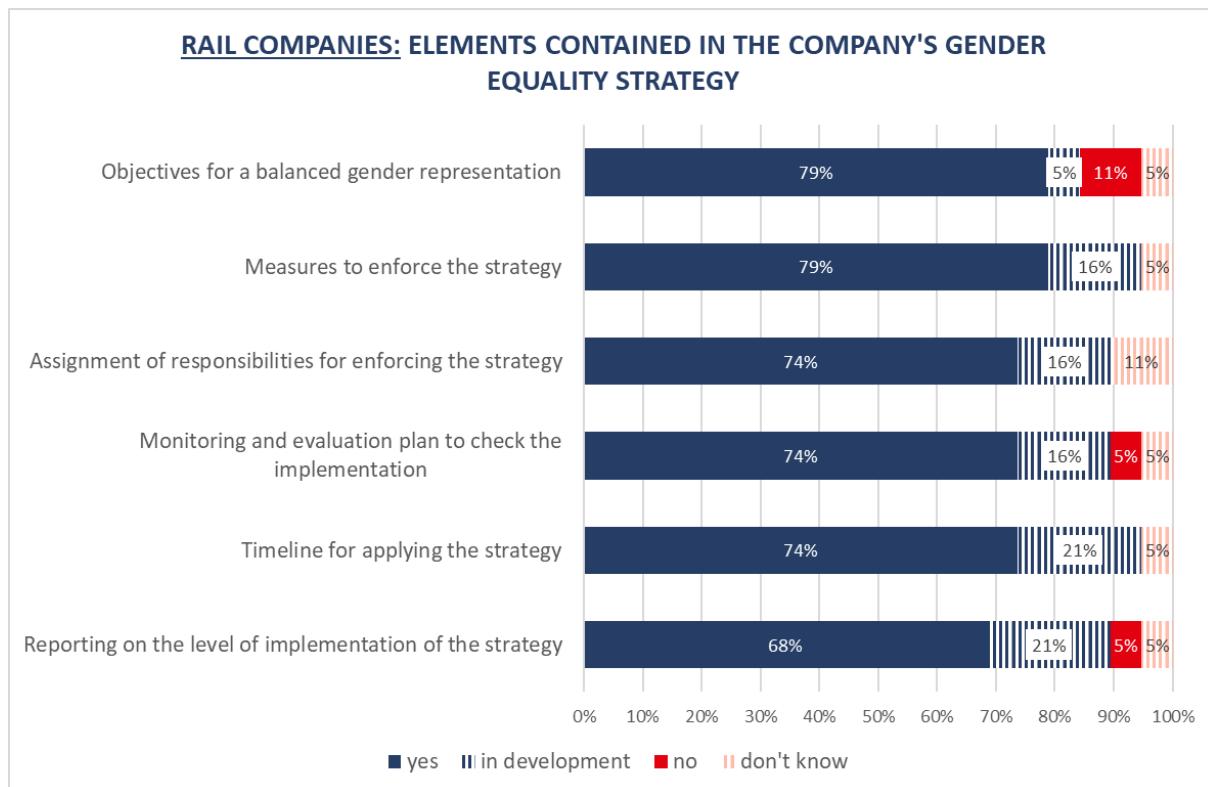


Figure 13, Source : Base de données L&R 'Entreprises_WIR' n=19

ENTREPRISES FERROVIAIRES : ÉLÉMENTS CONTENUS DANS LA STRATÉGIE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DE L'ENTREPRISE

Objectifs pour une représentation équilibrée des sexes

Mesures pour mettre en œuvre la stratégie

Attribution de responsabilités pour mettre en œuvre la stratégie

Plan de surveillance et évaluation pour évaluer la mise en œuvre

Calendrier d'application de la stratégie

Rapports sur le niveau de mise en œuvre de la stratégie

Oui En développement Non Ne sait pas

À l'inverse, les syndicats interrogés brossent un tableau quelque peu divergent en ce qui concerne certains éléments spécifiques inclus dans la stratégie d'égalité entre les sexes des entreprises ferroviaires : ici, seuls 79 % des syndicats confirment clairement que les objectifs de représentation équilibrée des sexes font partie de la stratégie d'égalité entre les sexes, tandis que la confirmation des autres éléments est inférieure au seuil de 50 %. En particulier, seuls 21 % des syndicats interrogés ont pu confirmer l'attribution de responsabilités aux entreprises pour la mise en œuvre de la stratégie d'égalité entre les sexes, 21 % d'entre eux estimant que cela ne s'était pas encore produit ou n'étant pas en mesure de répondre à la question.

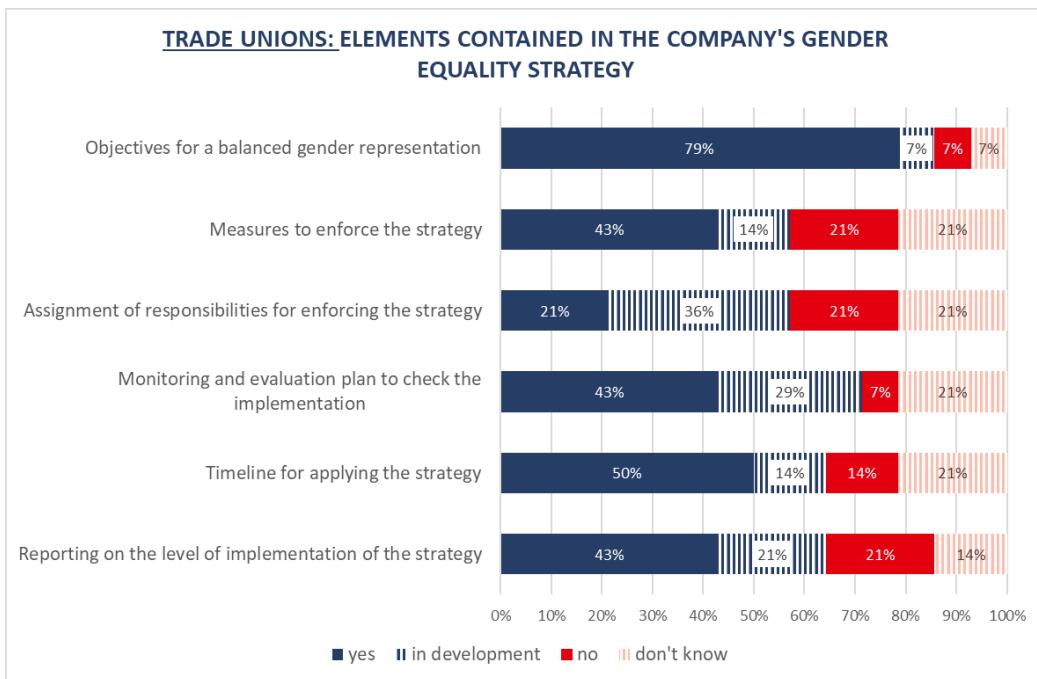


Figure 14, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=14

SYNDICATS : ÉLÉMENTS CONTENUS DANS LA STRATÉGIE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DE L'ENTREPRISE

Objectifs pour une représentation équilibrée des sexes

Mesures pour mettre en œuvre la stratégie

Attribution de responsabilités pour mettre en œuvre la stratégie

Plan de surveillance et évaluation pour évaluer la mise en œuvre

Calendrier d'application de la stratégie

Rapports sur le niveau de mise en œuvre de la stratégie

Oui En développement Non Ne sait pas

Les entreprises ferroviaires interrogées ont également précisé quelles catégories d'employés sont chargées de mettre en œuvre la stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de leur organisation : au total, 94 % de ces entreprises ont confié cette responsabilité à la direction générale, tandis que 88 % l'ont confiée à leurs cadres intermédiaires et à leurs services des ressources humaines, respectivement. Dans 71 % des entreprises participantes, cette responsabilité incombe à un département, une unité ou une personne responsable de l'égalité dédiée. Dans une moindre mesure, les entreprises mettent en place des comités d'entreprise ou d'autres comités au sein desquels les syndicats sont représentés et chargés de mettre en œuvre la stratégie d'égalité entre les sexes. Il est un peu moins courant de confier la mise en œuvre de cette stratégie à des représentants de différents secteurs d'activité.

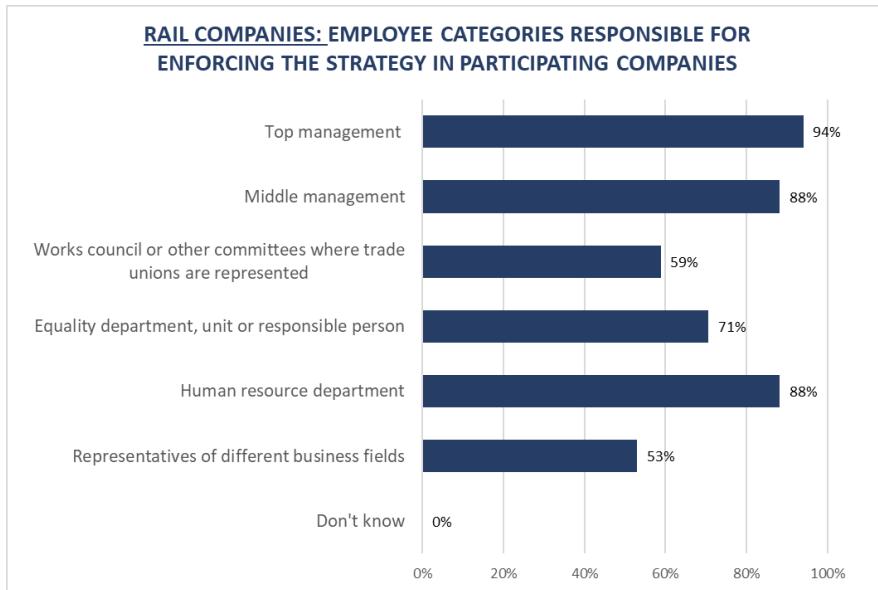


Figure 15, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=8

COMPAGNIES FERROVIAIRES : CATÉGORIES D'EMPLOYÉS RESPONSABLES DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATÉGIE DANS LES ENTREPRISES PARTICIPANTES

Direction

Cadres intermédiaires

Comités d'entreprises ou autres comités où les syndicats sont représentés

Département de parité, unité ou personne responsable

Département RH

Représentants de différents secteurs d'activités

Ne sait pas

OBJECTIFS ET MESURES POUR UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES SEXES DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Sur demande, plusieurs des entreprises ferroviaires interrogées ont précisé leurs objectifs pour parvenir à une représentation équilibrée des sexes au sein de leur organisation. Plusieurs de ces objectifs étaient également connus des syndicats représentant les employés des entreprises ferroviaires respectives, qui ont donc été en grande partie en mesure de confirmer ces objectifs.

EXEMPLES : OBJECTIFS POUR UNE REPRÉSENTATION ÉQUILIBRÉE DES SEXES DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

DB, Allemagne

Augmenter la proportion de femmes occupant des postes de direction au sein du groupe à 40 % d'ici

2035 (au moins 30 % de femmes occupant des postes de direction au sein du groupe déjà atteint en 2024).

Pour ce faire, 40 mesures sont mises en œuvre dans différents domaines.

Faire passer la proportion de femmes dans l'ensemble de la main-d'œuvre du niveau actuel d'environ 24 % à 28 % d'ici 2035, avec un objectif à long terme d'égalité de participation.

L'objectif de la proportion de femmes au sein du conseil d'administration du groupe Deutsche Bahn a été fixé par le conseil de surveillance de DB à 50 % au 30 juin 2027.

LTG, Lituanie

Augmenter le nombre total de femmes dans le groupe d'entreprises de 33 % en 2024 à 36 % d'ici 2028. Augmenter le nombre de femmes à des postes de direction à tous les niveaux dans le groupe d'entreprises de 31 % en 2024 à 34 % d'ici 2028.

IE, Irlande

Doubler le nombre de femmes d'ici 2030 : 25 % de tous les nouveaux recrutements doivent concerner des femmes.

ÖBB, Autriche

Accord avec la Charte de la diversité 2026 :

Augmenter la proportion de femmes dans les postes de direction à 17 %.

Augmenter la proportion de femmes dans les entreprises du groupe international de la société à 26,7 %. Augmenter la proportion de femmes dans le groupe national de l'entreprise à 15,9 %. Porter à 20 % la proportion de femmes occupant des postes de direction dans le groupe domestique de l'entreprise. Assurer la proportion d'au moins 20 % de femmes parmi les nouvelles recrues du groupe national de l'entreprise

.Garantir une proportion de femmes d'au moins 20 % dans les formations en apprentissage au sein du groupe domestique de l'entreprise

.Garantir une proportion de femmes d'au moins 25 % dans les programmes de formation continue en management de l'ÖBB Akademie dans le groupe domestique de l'entreprise

.Garantir une proportion de femmes d'au moins 35 % (représentation du capital) dans les conseils de surveillance des entreprises consolidées du groupe d'entreprises avec une participation de holding de ≥50 % par le gouvernement fédéral

SNCB/NMBS, Belgique

Augmenter la proportion de femmes pour la Région de Bruxelles-Capitale de 2 % sur la période 2024-2026 (selon le plan Actiris Diversity)

CFL, Luxembourg

Fixer des objectifs pour la représentation des femmes dans l'ensemble du groupe

Introduit un indicateur pour suivre l'évolution de carrière des femmes et des hommes

Pas d'objectifs fixés pour des niveaux spécifiques de catégories professionnelles, mais les mesures prises se concentrent sur les niveaux et les domaines où les femmes sont sous-représentées.

FS Italiane, Italie

Introduction d'actions structurelles pour réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans les postes de direction.

Promotion de DE&I en tant que compétence professionnelle distinctive des employés du groupe d'entreprises.

Sensibilisation à l'égalité structurelle entre les sexes.

SBB CFF FFS, Suisse

Augmenter le nombre de femmes de deux employées dans chaque équipe de direction.

SNCF, France

Recrute plus de femmes.

Augmenter la proportion de femmes dans le management. Augmenter la proportion de femmes dans les conseils d'administration et les conseils de surveillance de l'entreprise à au moins 40 % (conformément à la loi Copé-Zimmermann de 2011)

. Augmenter la proportion de femmes occupant des postes de direction à au moins 30 % d'ici 2026 et à 40 % d'ici 2029 (conformément à la loi Rixain de 2021).

ŽS Infrastructure, Serbie

Augmenter le nombre de femmes employées dans les services liés aux activités principales (une représentation équilibrée des sexes est déjà atteinte dans les activités secondaires).

SŽ, Slovénie

Augmenter la proportion de femmes dans les organes de surveillance et les organes de direction collective à 25 % entre 2025 et 2027, puis à 40 % entre 2028 et 2030.

BLS, Suisse

Augmenter la proportion de femmes occupant des postes de direction à 20 % d'ici 2030.

Augmenter la proportion globale de femmes à 25 % d'ici 2030.

RENFE, Espagne

Intégration de l'Objectif de Développement Durable 5 (ODD 5) qui fait référence à l'égalité entre les sexes dans la stratégie de l'entreprise.

Eurostar, Belgique

Accord sur les objectifs de représentation du genre pour chaque secteur d'activité en 2025, à atteindre d'ici 2030.

DES PRATIQUES INSPIRANTES : POLITIQUE GÉNÉRALE D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

SNCF (FRANCE): UN ACCORD D'ENTREPRISE STRUCTURE POUR L'EGALITE ENTRE LES SEXES ET LA DIVERSITE

SNCF, la société nationale des chemins de fer français, a mis en œuvre un accord ambitieux (2021-2024), négocié avec les syndicats représentatifs, pour promouvoir l'égalité entre les sexes et la diversité dans toutes les parties de l'organisation. S'appuyant sur des accords antérieurs remontant à 2006, cette quatrième itération définit une politique claire et structurée dans trois domaines prioritaires : accroître la diversité des genres dans le recrutement et la mobilité interne, garantir l'égalité dans la progression des carrières et des salaires, et lutter contre la violence fondée sur le genre et la violence sexuelle.

Pour attirer davantage de femmes vers des postes techniques et de management, SNCF a mis en place des mesures ciblées telles que des forums de recrutement réservés aux femmes, des campagnes d'influence et des primes de cooptation pour les candidats féminins. En outre, l'entreprise promeut le leadership féminin par le biais de programmes de développement professionnel et de formation à la non-discrimination pour les recruteurs et les managers. Des initiatives telles que « Les Potentielles » (anciennement « Girls' Day ») mettent les jeunes filles en contact avec les carrières techniques dès le plus jeune âge par le biais de visites d'écoles, de témoignages et de visites de sites, dans le but de briser les stéréotypes.

Les conditions de travail ont également fait l'objet d'une attention particulière : SNCF adapte des installations tels que les vestiaires, propose des équipements de protection adaptés à tous les types de corps – y compris aux femmes enceintes – et fournit des produits menstruels et des pauses permettant aux femmes d'allaiter. L'entreprise veille en outre à ce que le congé de maternité n'entrave pas la progression salariale ou l'accès à la formation et soutient l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par le biais d'incitations au congé de paternité et d'aides à la garde d'enfants.

En parallèle, SNCF applique une tolérance zéro à l'égard des violences sexuelles et sexistes, avec des mécanismes de soutien clairs tels que le congé pour les victimes, des représentants du harcèlement aux comités d'entreprise, et une formation dédiée. Les progrès sont contrôlés par le biais de feuilles de route structurées et de comités de pilotage, garantissant la participation syndicale et une forte responsabilisation. L'accord est fondé à la fois sur la législation française et sur une responsabilité d'entreprise proactive qui en fait un modèle solide d'égalité entre les sexes systémique dans le secteur ferroviaire.

CFL (LUXEMBOURG) : INITIATIVE WOMEN@CFL – PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS UN SECTEUR TRADITIONNELLEMENT DOMINÉ PAR LES HOMMES

L'initiative « Women@CFL » des Chemins de fer luxembourgeois (CFL) illustre une approche globale et participative visant à accroître l'égalité entre les sexes dans un secteur historiquement dominé par les hommes. Confrontés à une faible proportion de femmes parmi leurs employés (seulement 15 % en 2021) et à l'absence de femmes au sein du conseil d'administration à l'époque, les CFL ont lancé un programme stratégique aligné sur leurs objectifs d'entreprise 2021-2025. L'initiative s'appuie sur des cadres européens tels que l'accord Women in Rail et intègre des outils nationaux tels que le label « Actions Positives ».

L'approche des CFL comprend une politique d'égalité entre les sexes signée par l'ensemble du conseil d'administration et un plan d'action à l'échelle du groupe visant le recrutement, le développement de carrière, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'égalité de rémunération et la prévention du harcèlement. Les mesures concrètes comprennent des campagnes de marque d'employeur (par exemple « Empow(her)ing Journey »), une formation au recrutement sensible au genre, et des outils de communication tels qu'une page de carrière dédiée aux femmes. En interne, les CFL promeuvent des modèles féminins à travers des campagnes telles que « LeadHership » et adaptent les environnements de travail, par exemple en améliorant les installations et en proposant des modèles de travail flexibles.

Pour soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les CFL ont introduit une variété d'options flexibles telles que le travail à temps partiel (même pour ceux qui débutent leur carrière), des horaires flexibles, des congés parentaux et sociaux, et des partenariats avec des centres de garde d'enfants – particulièrement précieux pour les travailleurs en horaires décalés. Ces mesures ont contribué à promouvoir un environnement de travail inclusif où les femmes et les hommes peuvent s'épanouir.

Une attention particulière a également été accordée à la sécurité physique et psychologique : de la fourniture d'équipements de protection individuelle et d'installations sanitaires spécifiques au genre aux campagnes de lutte contre le harcèlement et à la formation. Les CFL ont mis en place des procédures pour signaler les discriminations et le harcèlement et ont pris des mesures concrètes telles que le bannissement du matériel inapproprié et le lancement de matériel de sensibilisation à travers l'organisation.

Le syndicat (Syprolux) souligne l'importance du dialogue social à cet égard à tous les niveaux, y compris le conseil d'administration ; le syndicat fait partie de Women@CFL et de son comité d'égalité entre les sexes.

Les résultats sont mesurables : de 2022 à 2024, la part des femmes recrutées est passée de 14,5 % à 24,5 %, et la représentation féminine au conseil d'administration est passée de 0 à 2 membres. Ces premiers résultats démontrent qu'avec un engagement soutenu et une large participation des parties prenantes, il est possible de réaliser de réels progrès dans la promotion de l'égalité entre les sexes dans le secteur ferroviaire.

Site Internet : [Women@CFL – Empow\(her\)ing Journey](http://Women@CFL – Empow(her)ing Journey)

ÖBB (AUTRICHE) : 'MANY LOUD WOMEN' – LE PROJET DE GROUPE POUR LA JOURNÉE DE LA FEMME DES ÖBB ('LAUTER FRAUEN')

Groupe(s) cible(s) de la mesure/activité :

Tous les femmes/employés et groupes professionnels au sein de l'ÖBB (des apprentis au directeur financier), des jeunes apprentis féminins aux employés approchant de la retraite.

Chronologie de la mise en œuvre de la mesure/activité :

01/2025–03/2025: Début et préparations

07/03/2025 : Conduite de l'enquête/du café mondial à travers l'Autriche

03/2025–07/2025: Analyse qualitative des inputs / Définition des mesures / Présentation des résultats aux parties prenantes

Dès le 06/2025 : Préparation et mise en œuvre des mesures initiales -> traitement à long terme des résultats

Description: Contenu de la mesure / activité : Des « femmes plus bruyantes » (Lauter Frauen) travaillent chez ÖBB. Ils ont quelque chose à dire, et nous voulons savoir ce que c'est. Parce que ÖBB a besoin de plus de femmes, mais aussi de femmes qui restent longtemps dans leur emploi et y prennent plaisir. Il est important de créer un environnement de travail dans lequel tout le monde (y compris les femmes !) se sent à l'aise et peut contribuer de manière égale. Cela requiert les bonnes conditions.

Dans une grande entreprise comme ÖBB, il y a beaucoup de potentiel et de nombreuses opportunités de façonner l'avenir. C'est pourquoi il est encore plus important d'impliquer les personnes concernées – en particulier celles qui sont opérationnelles dans leur travail quotidien et qui ont peu de contacts avec d'autres femmes (par exemple, une très faible proportion de femmes ou qui travaillent seules, par exemple comme conductrices de train).

C'est l'objectif du projet 'Lauter Frauen'. Toutes les employées d'ÖBB ont été invitées à participer à un World Café lors de la Journée de la femme ÖBB (7 mars 2025) : Qu'est-ce qui préoccupe les employées féminines des ÖBB dans leur travail quotidien ?

Vingt-sept questions différentes ont été abordées dans toute l'Autriche, dans les neuf États fédéraux : de la sécurité au travail aux femmes de plus de 50 ans, en passant par la santé des femmes, l'évolution de carrière, les domaines à prédominance masculine, la technologie et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le retour d'information a permis d'identifier des domaines problématiques spécifiques qui peuvent être abordés et éliminés à l'avenir – dans le but de modifier positivement les environnements de travail dominés par la technologie et les inégalités pour les femmes. Dans le cadre du projet 'Lauter Frauen', 11 groupes de résultats ont été identifiés et seront abordés à l'avenir. Des mesures à mise en œuvre rapide, telles que des cours d'autodéfense ou des mesures de sensibilisation à la charge mentale, sont déjà en cours de planification.

Résultats : Impact de la mesure/activité (par ex. sur la base de signalements, d'évaluations) :

600 femmes ont participé en personne, 9 lieux à travers l'Autriche, Plus de 1 000 inputs de participants, 27 thèmes : sécurité au travail, échange et communication, prévention du harcèlement, formation, parentalité, modalités de travail flexibles, femmes âgées de 50 ans et plus, attirer les femmes, retenir les femmes, proportion de femmes, succès des femmes, santé des femmes, rôles de direction, innovation et IA, développement de carrière, diversité culturelle, alliés masculins, domaines à prédominance masculine, stress physique et psychologique, sécurité et agressions externes, solidarité, technologie et IT, tonalité de la communication, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, réseautage, temps plein/temps partiel.

82 tableaux thématiques répartis dans toute l'Autriche 11 groupes de résultats

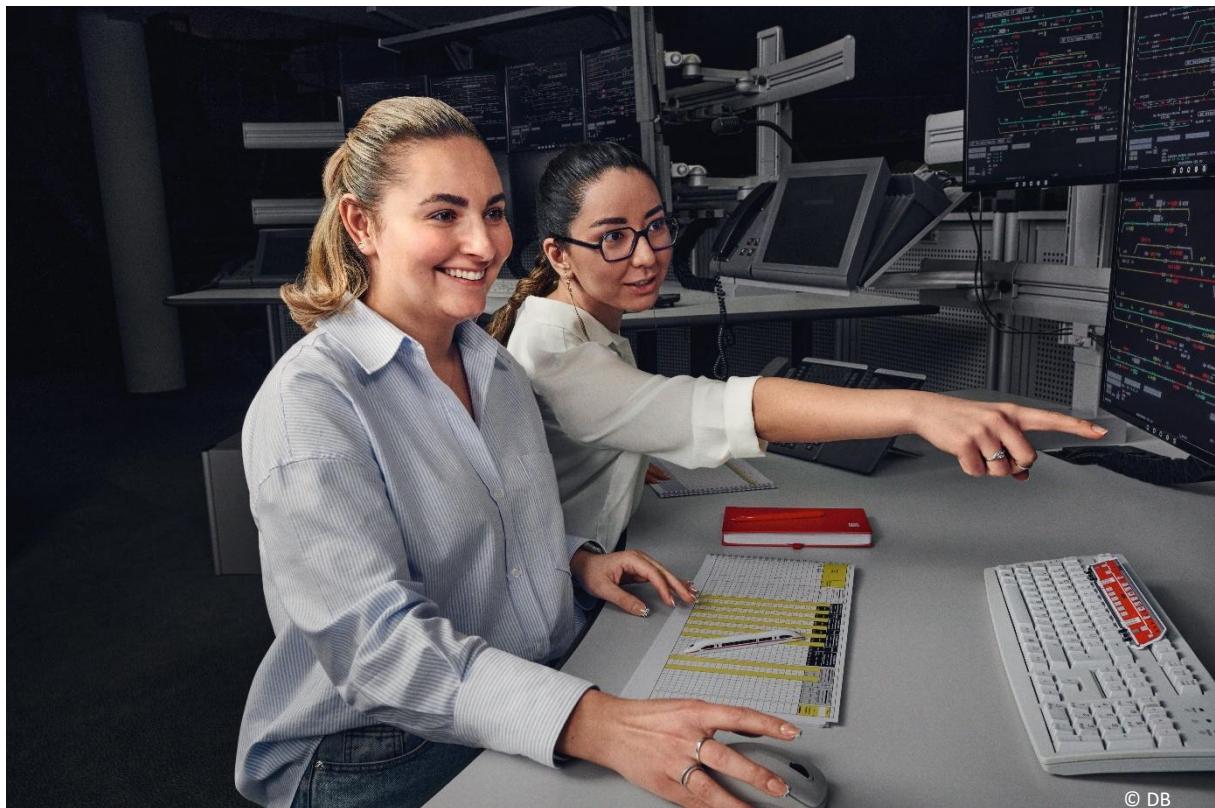
Impact durable : Les plus de 1 000 réponses ont été analysées qualitativement et regroupées dans un processus multi-étapes. Dans un premier temps, les 11 groupes de résultats ont été présentés en détail aux différentes parties prenantes. La définition des mesures est maintenant en cours pour chaque groupe de résultats – des mesures concrètes qui peuvent être mises en œuvre directement (par exemple, la formation sur les stratégies d'adaptation dans les entreprises dominées par le mal) sont en cours de planification concrète. L'ancrage stratégique est assuré grâce à l'intégration dans l'outil de gestion du groupe 'Women's Career Index'. Les 11 groupes de résultats et les mesures qui en découlent serviront de documents de travail pour les années à venir.

Lien web : <https://konzern.oebb.at/de/vielfaeltige-oebb/geschlecht/oebb-frauentag-2025>



DOMAINE D'ACTION 2 : OBJECTIFS POUR UNE REPRESENTA- TION EQUILIBRÉE DES SEXES

Améliorer l'équilibre entre les sexes au sein du personnel et de la direction de l'entreprise et assurer une représentation adéquate des femmes dans les conseils d'administration de l'entreprise est une condition indispensable pour remédier aux déséquilibres entre les sexes afin d'exploiter tout le potentiel d'une main-d'œuvre mixte dans le secteur ferroviaire.¹¹



© DB

¹¹ Accord WiR, page 9.

Atteindre un équilibre entre les sexes dans la main-d'œuvre et la gestion des entreprises ferroviaires n'est pas seulement une question d'égalité, mais aussi une nécessité stratégique afin de libérer, de réaliser et d'utiliser pleinement le potentiel d'une main-d'œuvre diversifiée dans le secteur ferroviaire européen. Pour ce faire, les mesures suivantes sont proposées dans l'accord européen des partenaires sociaux sur les femmes dans le secteur ferroviaire (accord WiR) :

- ✓ *Les entreprises doivent s'efforcer d'atteindre une représentation plus équilibrée des sexes, c'est-à-dire en augmentant la proportion du sexe sous-représenté lorsqu'il y a un fort déséquilibre.*
- ✓ *Afin d'atteindre une représentation équilibrée des sexes dans l'ensemble de la main-d'œuvre et/ou dans des catégories professionnelles spécifiques, les entreprises devraient identifier les principaux obstacles et mettre en place des mesures appropriées.*

La sous-représentation des femmes à des postes clés dans le secteur ferroviaire limite la capacité du secteur à innover et à se développer. C'est pourquoi la réalisation d'une représentation équilibrée des sexes dans le secteur ferroviaire est essentielle pour atteindre son plein potentiel. La représentation équilibrée des sexes à tous les niveaux du secteur ferroviaire est essentielle non seulement pour promouvoir l'égalité, mais aussi pour faire face à l'augmentation des pénuries de main-d'œuvre et pour assurer une croissance durable et une meilleure prise de décision dans un secteur en évolution rapide. En favorisant l'égalité de représentation des femmes et des hommes, les entreprises ferroviaires peuvent créer des environnements de travail plus innovants et inclusifs qui reflètent la diversité de leur main-d'œuvre.

Cette section du rapport examine les résultats de l'enquête en se référant aux efforts déployés par les entreprises ferroviaires à travers l'Europe pour parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein de leur personnel, de leur direction et de leurs conseils d'administration. Elle fournit également des informations sur le point de vue des syndicats. Les résultats fournissent des informations précieuses sur la manière dont les entreprises et les syndicats s'efforcent de remédier aux déséquilibres entre les sexes au sein de la main-d'œuvre, en veillant à ce que les avantages d'une approche équilibrée entre les sexes soient pleinement réalisés. Plus spécifiquement, nous évaluons la volonté, l'engagement et le désir des entreprises et des syndicats opérant dans le secteur ferroviaire d'améliorer l'égalité entre les sexes. Il s'agit notamment d'évaluer la disponibilité de stratégies, de solutions et de plans d'action pertinents, conformes à l'accord WiR.

PART DES EMPLOYÉS EN 2023 PAR SEXE

Sur la base des données de 28 entreprises ferroviaires, environ 696 100 personnes étaient employées dans le secteur ferroviaire en 2023, avec une majorité significative de travailleurs masculins. En particulier, 77 % des employés étaient des hommes et seulement 23 % étaient des femmes, avec des parts de femmes allant de 12 % à 59 % dans les différentes entreprises interrogées, et une entreprise correspondant exactement à la part moyenne.

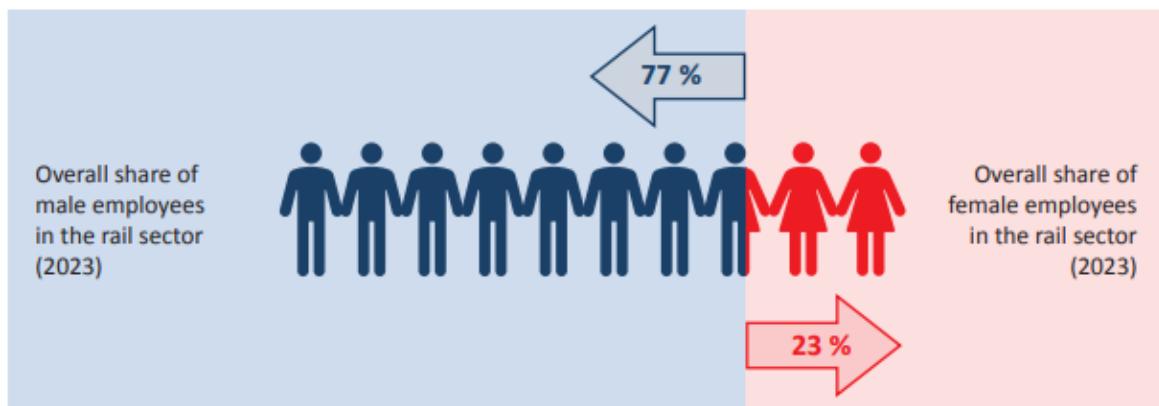


Figure 16, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=28

Part totale d'employés hommes dans le secteur ferroviaire (2023)

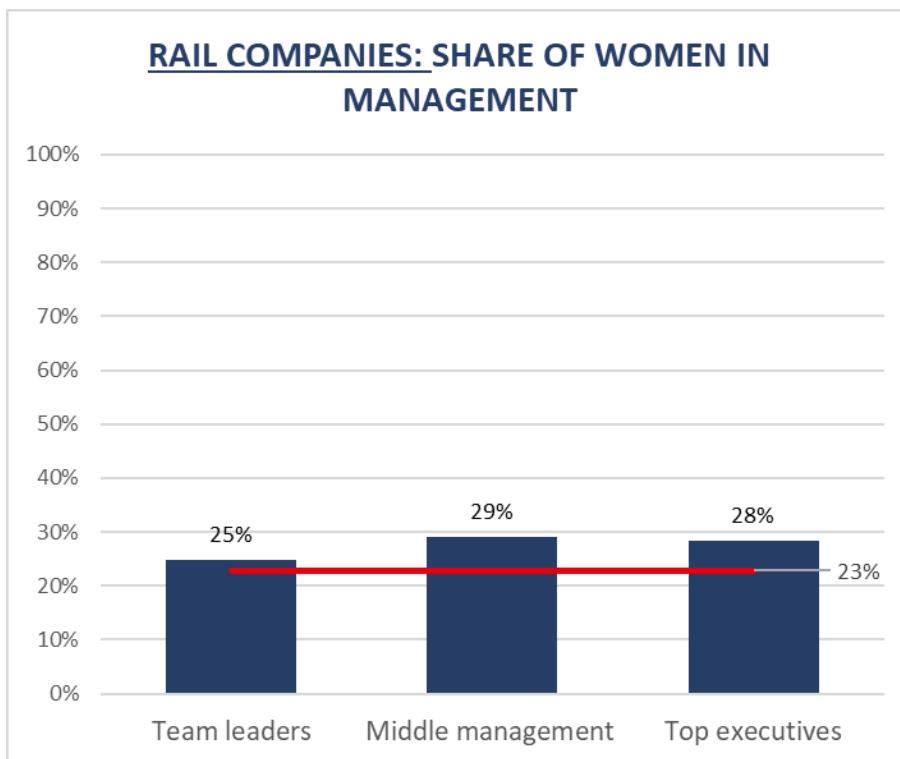
Part totale d'employés femmes dans le secteur ferroviaire (2023)

Parmi les douze entreprises interrogées qui emploient un nombre supérieur à la moyenne de femmes, deux opèrent dans les quatre domaines d'activité, tandis que plus de la moitié sont actives dans le domaine du transport de voyageurs et une sur trois dans la gestion des infrastructures et holdings, respectivement. Alors que la plupart de ces entreprises sont situées en République tchèque, en Slovaquie, en Pologne et en Allemagne, on trouve également des proportions de femmes supérieures à la moyenne dans les entreprises ferroviaires en Lituanie, en Estonie, en Belgique et aux Pays-Bas.

Des proportions inférieures à la moyenne de femmes employées ont été trouvées dans 16 des entreprises interrogées, dont douze opèrent dans le domaine du transport de voyageurs et onze dans la gestion des infrastructures. Parmi ces 16 entreprises, six sont actives dans les quatre secteurs d'activité, à savoir le transport de marchandises et de voyageurs, ainsi que la gestion des infrastructures et holdings. D'un point de vue régional, ces entreprises sont situées dans différents pays d'Europe, de la Finlande à l'Irlande, l'Allemagne, la Suisse et le Luxembourg, ainsi qu'en Espagne, en Italie et en Macédoine du Nord.

PART DES FEMMES DANS LE MANAGEMENT

Si l'on regarde les différents niveaux de management, on observe une représentation plus équilibrée des sexes par rapport à l'image générale. C'est particulièrement évident au niveau des cadres intermédiaires, où la part globale des femmes employées dans les entreprises ferroviaires interrogées atteint 29 %, suivie de 28 % parmi les cadres supérieurs. Les chefs d'équipe se classent en troisième position, avec une proportion globale de femmes de 25 %, ce qui est légèrement supérieur à la moyenne. Sur environ 700 000 personnes employées dans les entreprises ferroviaires interrogées en 2023, 5 573 étaient des cadres supérieurs, 24 255 occupaient des postes de cadre intermédiaire et 22 389 étaient des chefs d'équipe.



ENTREPRISES FERROVIAIRES : PART DE FEMMES DANS LE MANAGEMENT

Toutefois, les résultats varient considérablement au niveau de la direction. Parmi les **cadres supérieurs**, la part des employées varie de 0 % à une représentation des sexes parfaitement équilibrée de 50 %. Un total de 17 entreprises ferroviaires interrogées se situent en dessous de la proportion moyenne de femmes cadres supérieurs, avec six sociétés enregistrant des parts de 0 % dans cette catégorie. Cela concerne principalement les petites entreprises de moins de 1 000 employés ainsi que les entreprises qui opèrent uniquement dans le domaine de la gestion des infrastructures.

Il convient de noter que les entreprises ferroviaires interrogées définissent les cadres supérieurs de manière très différente. Certaines entreprises considèrent que les PDG et les membres du conseil d'administration font partie de leurs cadres supérieurs, tandis que d'autres les excluent explicitement. Les autres fonctions attribuées aux cadres supérieurs comprennent les chefs de département ou de secteur, les directeurs généraux et les directeurs adjoints, ainsi que les membres des équipes de

direction et des comités de direction ayant un pouvoir de décision important dans les décisions stratégiques.

Au **moyen niveau de management**, la proportion de femmes employées varie de 12 % à 50 %.

Quatre entreprises ont enregistré une forte proportion de femmes à un poste de cadre intermédiaire (plus de 40 %). Parmi ces quatre entreprises, deux sont de taille moyenne et sont situées en Lituanie et en Serbie, respectivement, suivies d'une grande société holding de Pologne et d'une petite entreprise allemande opérant exclusivement dans le domaine du transport de voyageurs.

Dix entreprises ont obtenu des scores inférieurs à la moyenne. Il s'agissait principalement de moyennes ou grandes entreprises dépassant le seuil de 1 000 salariés et actives dans les quatre domaines d'activité. D'un point de vue régional, nous constatons que les entreprises dont la proportion de femmes à un poste de cadre intermédiaire est inférieure à la moyenne opèrent principalement en Suisse, en Allemagne, en République tchèque, en Autriche et en Slovaquie.

Les rôles de l'encadrement intermédiaire comprennent les directeurs et les directeurs adjoints de départements ou d'unités organisationnelles, les chefs de divisions, de départements ou de cellules, ainsi que les coordinateurs ayant des responsabilités de direction étendues et les employés ayant un champ d'autorité déléguée plus limité que les cadres supérieurs, mais qui ont également suivi une formation professionnelle de haut niveau et exercent des fonctions de gestion.

Au niveau des **chefs d'équipe**, la part des femmes varie encore plus entre les entreprises ferroviaires, allant de 0 % à 71 %. Des actions inférieures au seuil de 15 % ont été enregistrées dans 13 sociétés, avec quatre sociétés ayant des actions très inférieures au seuil de 15 %. Alors qu'une seule de ces entreprises est également une holding et active dans tous les domaines d'activité, les activités se situent principalement dans les domaines du transport de marchandises et de la gestion des infrastructures.

Des parts très élevées, supérieures à 40 %, peuvent être trouvées dans quatre autres entreprises situées en Slovaquie, en Italie, en Pologne et en Espagne. Parmi celles-ci, deux sociétés sont exclusivement des sociétés holding, tandis que la troisième n'opère que dans le domaine du transport de marchandises et la quatrième dans les domaines du transport de marchandises et de voyageurs.

Il convient de noter que les entreprises interrogées utilisent des définitions différentes pour décrire ce niveau de management, en fonction de leurs structures et organigrammes individuels. Cela conduit à des répartitions de responsabilités très différentes entre les chefs d'équipe et les rôles adjacents. Toutefois, une caractéristique commune se retrouve dans les responsabilités de leadership envers les autres employés, bien que le nombre d'employés sous leur direction puisse être plafonné. En outre, le niveau de chef d'équipe comprend des rôles tels que celui de chef de département, d'unité, de centre, de section ou de site de travail, ainsi que celui de coach et d'expert dans des domaines exceptionnels et de superviseur avec des qualifications techniques avancées qui exercent des fonctions de management à un niveau de responsabilité inférieur à celui de l'encadrement intermédiaire.

On peut observer que la distinction entre le management intermédiaire et les autres niveaux n'est pas toujours claire, car certaines entreprises définissent les chefs de service ou d'unité comme des cadres intermédiaires plutôt que des chefs d'équipe. Une distinction clé par rapport aux cadres supérieurs est que ces derniers ont principalement un pouvoir de décision significatif sur les questions stratégiques de l'entreprise, tandis que les deux niveaux inférieurs de management se concentrent principalement sur les décisions relatives au personnel.

PART DES FEMMES DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION

En 2023, la représentation des femmes au niveau du conseil d'administration était légèrement supérieure à celle des entreprises ferroviaires interrogées, avec une part totale d'environ un tiers (34 %). L'éventail de la participation des femmes dans les entreprises est une fois de plus très large, avec des valeurs aussi faibles que 0 % dans certaines entreprises et aussi élevées que 75 % dans d'autres.



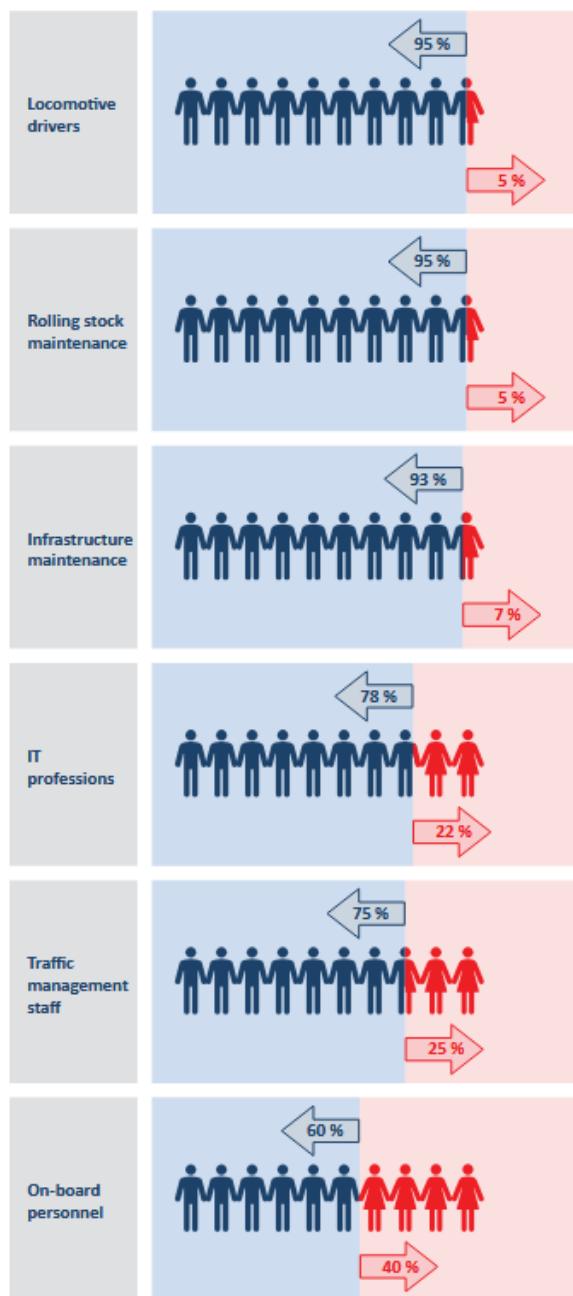
Figure 18, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=26

Il convient de noter que dans dix entreprises, aucune femme n'est active au sein du conseil d'administration. En outre, cinq de ces entreprises n'ont pas non plus de représentation féminine parmi les cadres supérieurs, ce qui indique un problème de ségrégation verticale plus profond en termes « d'effet de plafond de verre ». Cela concerne quatre entreprises opérant exclusivement dans le domaine de la gestion des infrastructures et une cinquième entreprise spécialisée dans le transport de voyageurs. Ces entreprises sont situées en Slovaquie, en Macédoine du Nord, en Serbie et en Estonie et sont principalement des petites et moyennes entreprises.

Des parts élevées de 40 % et plus sont enregistrées dans huit des entreprises interrogées. Ces entreprises ont tendance à être plus grandes et sont situées dans toute l'Europe, de l'Irlande et du Royaume-Uni au Danemark, à la France, à l'Autriche, à l'Allemagne et à l'Italie. En ce qui concerne les domaines d'activité couverts, nous pouvons observer que toutes ces entreprises, sauf une, opèrent dans le domaine du transport de voyageurs, tandis que la dernière est une société holding. Toutefois, trois entreprises couvrent tous les domaines d'activité, ce qui est en ligne avec la taille plus importante des entreprises.

PART DES FEMMES À DES POSTES SPÉCIFIQUES LIÉS AUX CHEMINS DE FER

Les résultats ci-dessous illustrent des différences considérables en ce qui concerne la représentation des femmes à des postes spécifiques, avec des parts moyennes de femmes inférieures à 7 % dans la moitié des emplois examinés d'une part, et des parts variant entre 22 % et 40 % d'autre part. On observe une proportion exceptionnellement faible de femmes parmi les conducteurs de locomotives ainsi que dans la maintenance du matériel roulant et des infrastructures – tous trois connus pour être des emplois plutôt techniques et à prédominance masculine. Des proportions plus élevées, correspondant à peu près à la moyenne sectorielle, sont observées parmi les professionnels de l'informatique et le personnel de gestion des circulations, tandis que la part la plus élevée de femmes se trouve parmi le personnel de bord.



Sur les 73 606 **conducteurs de locomotive**¹² employés dans les entreprises ferroviaires interrogées en 2023, en moyenne seulement 5 % sont des femmes. Un regard plus attentif sur les entreprises individuelles ne montre pas beaucoup de variation, puisque toutes les entreprises interrogées enregistrent des parts de femmes inférieures à 9 %.

La même faible proportion moyenne de femmes employées (5 %) est également enregistrée dans la **maintenance du matériel roulant**, un domaine où 61 068 personnes étaient employées au total dans les entreprises interrogées. Dans ce domaine, nous pouvons observer des parts allant de 0 % à 23 %, avec un total de onze entreprises enregistrant des parts inférieures à la moyenne, dont cinq sont de grandes sociétés holding qui opèrent également dans tous les autres domaines d'activité, à savoir le transport de marchandises et de voyageurs, ainsi que la maintenance des infrastructures.

Un chiffre comparativement élevé de 23 %, en ligne avec la part globale des femmes dans le secteur ferroviaire, est enregistré dans une entreprise danoise de taille moyenne opérant uniquement dans le domaine du transport de voyageurs. Une représentation féminine légèrement plus élevée apparaît dans la **maintenance des infrastructures**, avec une part moyenne de 7 % de femmes sur un total de 94 389 employés. Au niveau de l'entreprise, les parts varient de 0 % à 41 %. Deux grandes entreprises enregistrent des participations féminines élevées de plus d'un tiers chacune,

à savoir une entreprise tchèque opérant dans le domaine du transport de voyageurs et une entreprise slovaque spécialisée dans la maintenance des infrastructures.

Figure 19, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n entre 17 et 26

Conducteurs de train

Gestion du matériel roulant

Gestion des infrastructures

Informatique

¹² Cette catégorie comprend également les conducteurs de train au sens large.

Équipe de gestion des circulations

Personnel de bord

En 2023, un total de 19 037 **professionnels de l'informatique** étaient employés dans les entreprises ferroviaires participant à l'enquête. En moyenne, 22 % de ces employés étaient des femmes, bien que ce chiffre varie de 0 % à 55 % entre les différentes entreprises. Une part de 0 % a été enregistrée dans une petite entreprise. Cependant, dix autres entreprises avaient également des pourcentages de femmes parmi les professionnels de l'informatique inférieurs à la moyenne. Ces entreprises sont de taille moyenne ou grande et opèrent dans plusieurs domaines d'activité, à l'exception de deux entreprises spécialisées dans le transport de voyageurs et d'une autre dans le transport de marchandises, ainsi que d'une société holding. Deux petites entreprises opérant exclusivement dans le domaine de la maintenance des infrastructures ont enregistré des parts comparativement élevées, supérieures à 40 %.

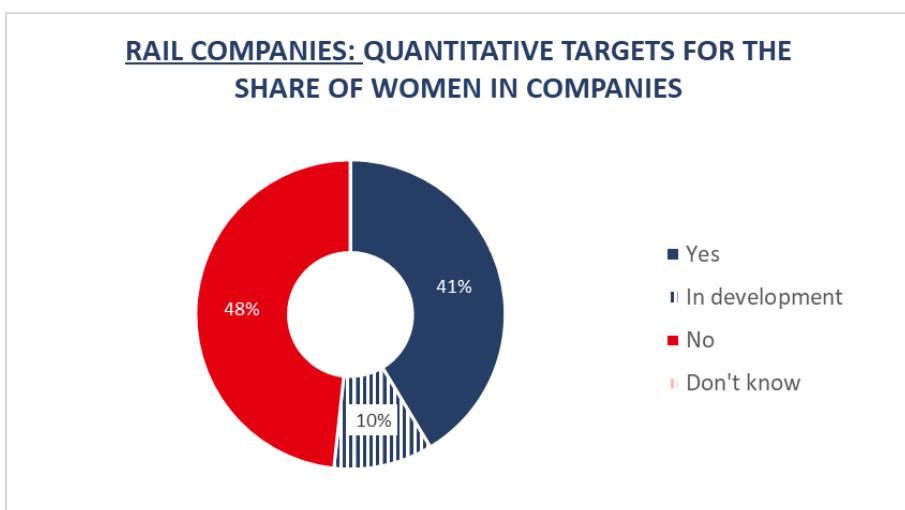
Parmi les 65 779 employés travaillant dans la **gestion** des circulations en 2023, 25 % en moyenne étaient des femmes. Un regard plus attentif sur les entreprises individuelles révèle une large gamme de parts, allant de 4 % à 85 %. Des parts exceptionnellement élevées de plus de 50 % sont trouvées dans quatre entreprises situées en Lituanie, en République tchèque, en Belgique et en Estonie. Une de ces entreprises opère dans les quatre domaines d'activité, tandis que deux se spécialisent dans le transport de voyageurs et une dans la maintenance des infrastructures.

La proportion la plus élevée de femmes parmi les employés se trouve parmi le **personnel de bord**. Sur les 53 030 personnes exerçant cette profession dans les entreprises ferroviaires interrogées en 2023, 40 % en moyenne étaient des femmes. Ici aussi, nous remarquons une large gamme de pourcentages parmi les entreprises, de 13 % à 81 %. Trois moyennes entreprises de Lituanie, de Slovaquie et de Suisse opérant dans plusieurs domaines d'activité et une grande société holding située en Pologne enregistrent une très forte participation des femmes, supérieure à 50 %.

OBJECTIFS QUANTITATIFS CONCERNANT LA PROPORTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES

Afin d'augmenter la représentation féminine, certaines des entreprises interrogées ont choisi de fixer des objectifs clairs concernant le nombre minimum de femmes à atteindre dans un avenir proche.

Figure 20, Source: Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=29



Plus précisément, 41 % des entreprises ayant participé à l'enquête ont déclaré avoir fixé de tels objectifs, tandis qu'un autre 10 % était en train de mettre en œuvre cette mesure au moment de l'enquête. Toutefois, près de la moitié des entreprises (48 %) n'avaient pas d'objectifs quantitatifs à ce stade.

ENTREPRISES FERROVIAIRES : OBJECTIFS QUANTITATIFS POUR LA PROPORTION DE FEMMES EMPLOYÉES

Oui En développement Non Ne sait pas

En outre, les entreprises qui avaient déjà fixé des objectifs quantitatifs ou qui travaillaient actuellement à l'élaboration de ces objectifs ont été interrogées plus avant sur la nature de ces objectifs. La plupart du temps, les objectifs fixés visaient la part des femmes dans la direction de l'entreprise, comme l'indiquent plus de deux tiers de ces entreprises, avec 7 % supplémentaires qui développent actuellement de tels objectifs. Ces objectifs vont de 20 % de femmes parmi les cadres supérieurs d'une entreprise suisse de taille moyenne à 40 % dans deux entreprises de taille moyenne situées au Danemark et en Slovénie. Pour les cadres moyens et les chefs d'équipe, les objectifs fixés se situent également entre 20 % et 40 %. Il est à noter que ce sont principalement les moyennes ou grandes entreprises qui ont fixé des objectifs pour les cadres intermédiaires. Ces entreprises opèrent dans tous les secteurs d'activité, du transport de marchandises et de voyageurs à la maintenance des infrastructures et holdings.

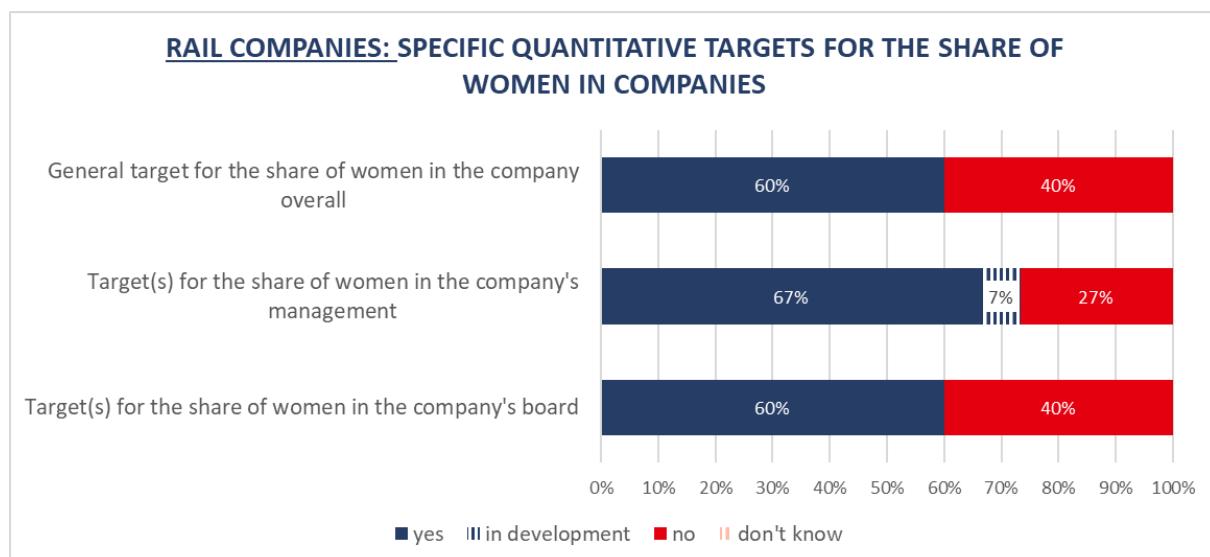


Figure 21, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=15

ENTREPRISES FERROVIAIRES : OBJECTIFS QUANTITATIFS SPÉCIFIQUES POUR LA PART DE FEMMES EMPLOYÉES

Objectif général pour la part de femmes dans l'entreprise en général

Objectif(s) pour la part de femmes dans le management

Objectif(s) pour la part de femmes dans le conseil d'administration

Oui En développement Non Ne sait pas

En outre, 60 % des objectifs des entreprises mentionnaient l'augmentation de la représentation équilibrée des sexes, tant au sein de l'entreprise dans son ensemble qu'au sein de ses conseils d'administration. Les objectifs globaux fixés pour les employées féminines vont de 5 % à 40 %, selon l'entreprise. Une entreprise ferroviaire serbe spécialisée dans la gestion des infrastructures a fixé un objectif de 5 %, tandis qu'une entreprise danoise spécialisée dans le transport de voyageurs vise à atteindre une représentation féminine globale de 40 %. Les objectifs fixés pour les conseils d'administration des entreprises vont d'une proportion de 20 % de femmes dans une entreprise ferroviaire suisse à une proportion de 50 % en Allemagne et en Irlande.

En revanche, les syndicats interrogés n'ont que partiellement confirmé les résultats de l'enquête auprès des entreprises. Le plus frappant est que près de 30 % des syndicats ont indiqué un manque d'information sur les objectifs fixés par les entreprises en matière de représentation équilibrée des sexes. En outre, seuls 24 % des syndicats sont conscients des objectifs concernant la proportion de femmes dans le management, tandis que 30 % sont conscients des objectifs fixés pour définir la proportion de femmes dans les conseils d'administration des entreprises.

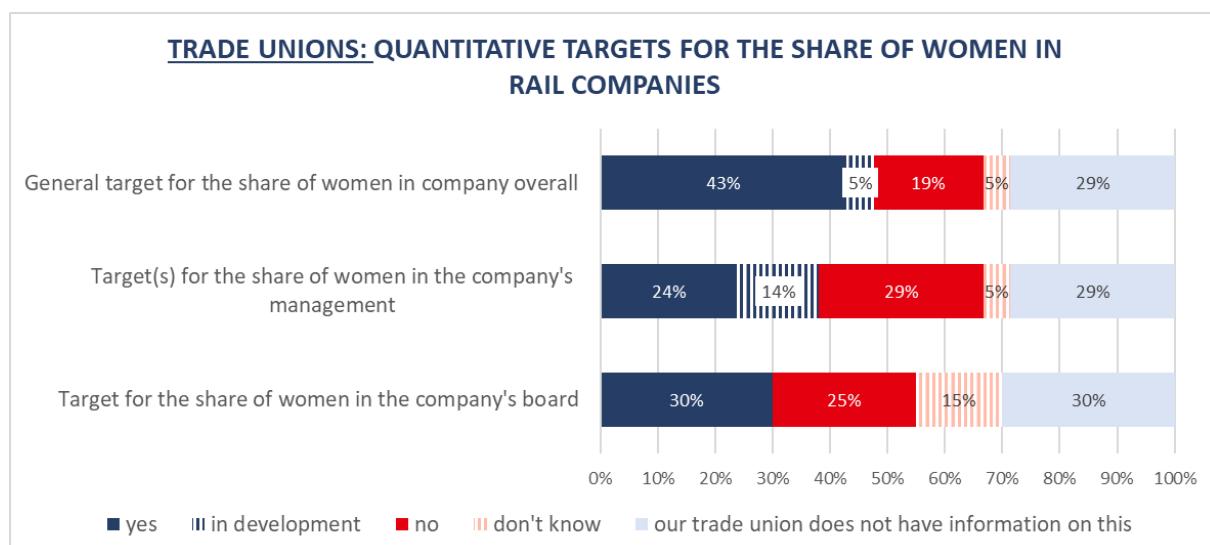


Figure 22, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n entre 20 et 21

SYNDICATS : OBJECTIFS QUANTITATIFS SPÉCIFIQUES POUR LA PART DE FEMMES DANS LES ENTREPRISES

Objectif général pour la part de femmes dans l'entreprise en général

Objectif(s) pour la part de femmes dans le management

Objectif(s) pour la part de femmes dans le conseil d'administration

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

En ce qui concerne les motivations pour la fixation d'objectifs quantitatifs, plus de deux tiers des entreprises ferroviaires interrogées qui ont déjà de tels objectifs ou qui prévoient de le faire ont déclaré que cela avait été fait sur une base volontaire. Les 33 % restants ont défini la base pour fixer de tels objectifs comme étant à la fois volontaires et légalement motivés.

RAIL COMPANIES: BASIS FOR SETTING TARGETS FOR THE SHARE OF WOMEN IN COMPANIES

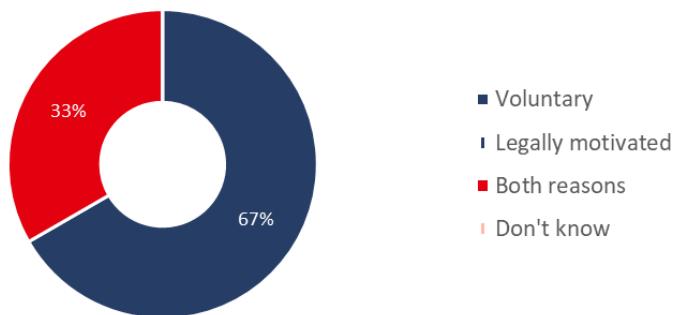


Figure 23, Source : Base de données L&R, 'Sociétés_WIR, n=15

COMPAGNIES FERROVIAIRES : BASE POUR LA DÉTERMINATION D'OBJECTIFS POUR LA PART DE FEMMES DANS LES ENTREPRISES

Volontariat

Motivation légale

Les deux

Ne sait pas

Cette déclaration a été largement confirmée par les syndicats interrogés, à la différence près que 45 % d'entre eux ont considéré que la base de la fixation d'objectifs quantitatifs était purement volontaire, 27 % ont attribué ces actions à des motivations légales et 27 % seulement ont considéré que ces deux raisons constituaient l'incitation pour les entreprises ferroviaires à définir des objectifs en matière de représentation équilibrée des sexes.

TRADE UNIONS: BASIS FOR SETTING TARGETS FOR THE SHARE OF WOMEN IN RAIL COMPANIES



Figure 24, Source : Base de données L&R, 'Syndicats_WIR', n=11

SYNDICATS : BASE POUR LA DÉTERMINATION D'OBJECTIFS POUR LA PART DE FEMMES DANS LES ENTREPRISES

Volontariat

Motivation légale

Les deux

Ne sait pas

Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

MESURES PRISES PAR L'ENTREPRISE POUR SUPPRIMER LES OBSTACLES À LA PARITÉ

Les entreprises ferroviaires et les syndicats interrogés ont tous deux identifié plusieurs obstacles qui entravent les efforts des entreprises ferroviaires pour atteindre l'équilibre entre les sexes. En résumé, les entreprises ferroviaires considèrent que les principaux obstacles découlent d'une interaction complexe entre le nombre limité de candidates à des postes techniques, les perceptions culturelles et les stéréotypes profondément ancrés concernant le secteur ferroviaire et les rôles attribués à chaque sexe, ainsi que les contraintes juridiques et physiques liées à la nature exigeante du travail et la dynamique organisationnelle et culturelle masculine qui entrave le recrutement et l'avancement des femmes dans les entreprises ferroviaires. Les syndicats sont largement d'accord avec cette évaluation, mais soulignent également d'autres aspects tels que les obstacles liés aux parcours éducatifs et le manque général d'attractivité du secteur ferroviaire, du moins dans certains pays.

Parmi les défis éducatifs les plus urgents mentionnés figurent le manque d'étudiantes dans les domaines techniques de l'enseignement supérieur (lycée et université), ainsi que dans les formations spécifiques requises pour la plupart des postes techniques, ce qui conduit également à un nombre réduit de candidates qualifiées. En ce qui concerne le recrutement, des défis apparaissent en raison du manque de candidatures féminines, en particulier dans les métiers techniques, opérationnels et artisanaux tels que les conducteurs de train, les informaticiens, le personnel de maintenance et les ingénieurs mécatroniques. En outre, il est probable que les biais sexuels non conscients jouent également un rôle dans le recrutement et le développement de carrière.

La perception publique et culturelle du secteur ferroviaire comme un secteur historiquement dominé par les hommes représente un autre obstacle à la réalisation de l'équilibre entre les sexes dans les entreprises. Traditionnellement perçu comme un domaine masculin et renforcé par des métiers stéréotypés, cela peut créer une perception que le secteur ferroviaire n'est pas un environnement accueillant pour les femmes et dissuade donc les femmes d'envisager des carrières dans ce secteur. En outre, la moindre visibilité du secteur ferroviaire pour les femmes, par rapport à d'autres domaines, peut être un autre facteur contribuant à un manque de sensibilisation des femmes et d'intérêt pour les carrières dans ce secteur.

En outre, les questions culturelles internes et systémiques de l'entreprise ont également été identifiées comme des obstacles à la réalisation de l'équilibre entre les sexes. En raison de la culture dominée par les hommes au sein des entreprises, les femmes peuvent se sentir obligées d'adapter leur « comportement masculin » – surtout à la lumière de la stigmatisation potentielle associée au fait d'être étiquetée « femme quota » – et les biais et modes de pensée inscrits peuvent généralement entraver leur progression. De plus, la promotion des femmes dans les entreprises ferroviaires peut entraîner une résistance de la part de certains collègues masculins qui se sentent désavantagés et considèrent que leurs propres opportunités de carrière sont en danger. Des conditions-cadres peu attrayantes aux niveaux supérieurs de l'encadrement (par ex. engagement de temps élevé, disponibilité permanente) empêchent également un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et

découragent les femmes de postuler pour des promotions. Des facteurs individuels entrent également en jeu ici, comme l'impact de la parentalité sur le choix de carrière et la progression en raison d'un manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de conditions-cadres peu attrayantes. En outre, les questions liées au manque de confiance des employées dans leur capacité à demander des promotions et à l'autocensure jouent également un rôle central dans les déséquilibres entre les sexes au sein des entreprises, certaines femmes pouvant limiter elles-mêmes leurs choix ou leurs aspirations en fonction des attentes de la société ou de leurs croyances internes. Un autre point de critique est l'engagement variable en faveur de l'équilibre entre les sexes aux différents niveaux de management et/ou opérationnels dans les entreprises ferroviaires, limitant ainsi davantage les possibilités d'évolution de carrière des femmes. Dans le même temps, l'absence d'analyses fondées sur des données empêche de comprendre en profondeur la sous-représentation des femmes dans les entreprises ferroviaires et les interventions ciblées qui s'y rapportent.

De plus, des contraintes telles que l'insuffisance des installations et le manque de conditions de travail adaptées aux femmes, ainsi que les exigences physiques élevées des emplois principalement opérationnels et de maintenance, combinées à des restrictions législatives sur certains types de travaux physiques lourds pour les femmes dans certains pays (par exemple, soulever des objets pesant plus de 20 kg), font également obstacle à la réalisation de l'équilibre entre les sexes dans les entreprises. Outre les différences liées au genre, les entreprises critiquent également le manque d'attractivité global du secteur ferroviaire, basé sur le déclin de l'intérêt des employés potentiels en raison de la nature très exigeante du travail et des conditions de travail dans le secteur.

Pour contrer ces problèmes, 61 % des entreprises ferroviaires mettent en œuvre des mesures visant à améliorer l'équilibre entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise, tandis qu'un autre 7 % travaille actuellement activement à l'élaboration de mesures pour l'avenir. Néanmoins, près d'un tiers des entreprises interrogées ne s'attaquent pas aux obstacles actuels dans le secteur ferroviaire à l'heure actuelle.

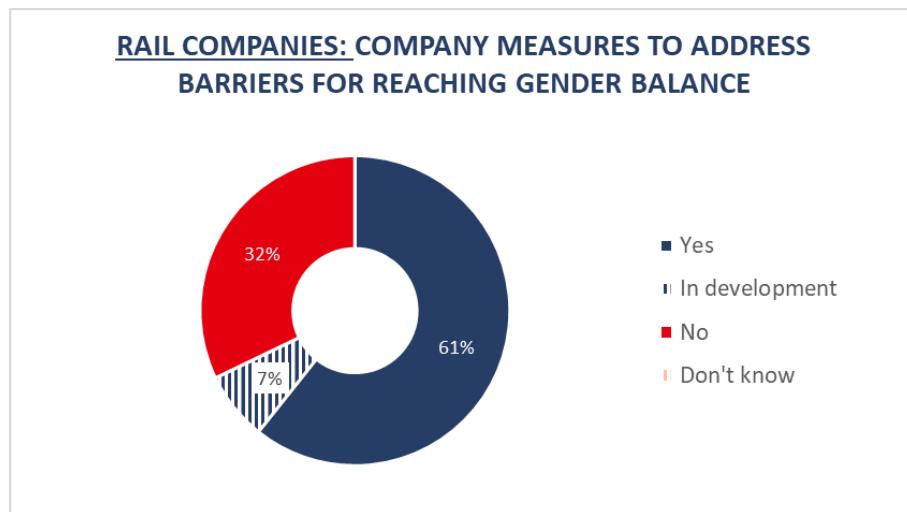


Figure 25, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=28

COMPAGNIES FERROVIAIRES : MESURES DE L'ENTREPRISE POUR ÉLIMINER LES OBSTACLES À LA PARITÉ

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Les syndicats déclarent ne pas disposer d'informations suffisantes sur les mesures prises par les entreprises pour s'attaquer aux obstacles à la parité – c'est le cas de 29 % des syndicats interrogés. Toutefois, plus de la moitié des syndicats sont au courant de telles mesures d'entreprise déjà en place (38 %) ou actuellement en cours d'élaboration (14 %).

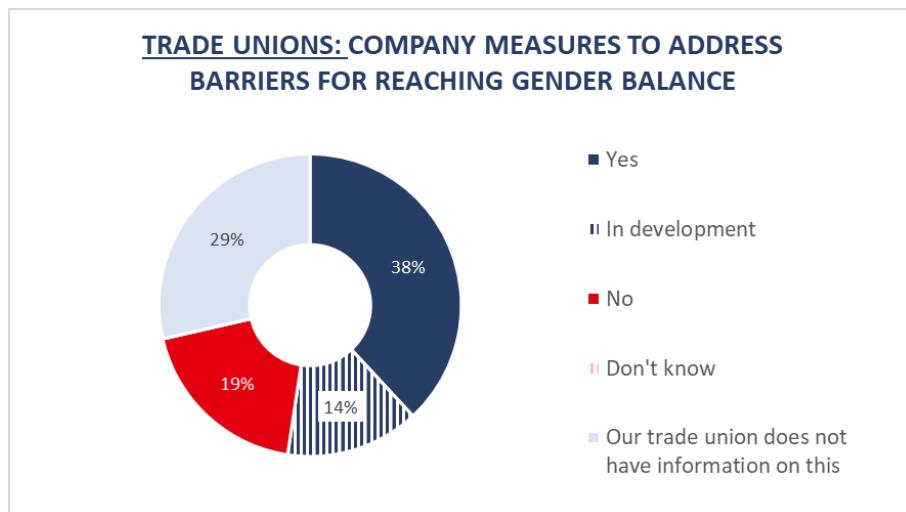


Figure 26, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=21

SYNDICATS : MESURES DE L'ENTREPRISE POUR ÉLIMINER LES OBSTACLES À LA PARITÉ

Oui En développement Non Ne sait pas

EXEMPLES DE MESURES VISANT À ÉLIMINER LES OBSTACLES À LA PARITÉ

COMMUNICATION EXTERNE, SENSIBILISATION, IMAGE DE MARQUE ET MARKETING

Campagnes de promotion de l'image de marque de l'employeur impliquant divers employés et incluant des thèmes sur l'égalité entre les sexes, et en général un engagement accru sur ce sujet (SNCF, France ; LTG, Lituanie ; ÖBB, Autriche ; SNCB/NMBS, Belgique ; DB, Allemagne)

Sensibiliser les jeunes – en particulier les jeunes filles – aux activités de l'entreprise et lutter contre les stéréotypes de genre, par exemple par le biais du programme « Les Potentielles » ou du programme ELLES BOUGENT, ou par des partenariats avec des associations telles que CAPITAL FILLES (anciennement Girls' Day) (SNCF, France ; DB, Allemagne)

Parler aux associations féminines de l'importance de l'ingénierie ferroviaire (EVR, Estonie)

Développer des campagnes publicitaires ciblées sur les femmes. Incorporer des images de femmes dans le matériel promotionnel (PKP, Pologne ; DB, Allemagne ; SNCF, France)

Utilisation d'un langage et d'images non sexistes (RENFE, Espagne ; SNCF, France ; DB, Allemagne)

Organisation et présentation médiatique d'une exposition intitulée « Women in Railway Professions » pour promouvoir l'emploi des femmes dans l'entreprise (SŽ, Slovénie)

Promotion d'ambassadeurs féminins en interne et en externe, briser les stéréotypes selon lesquels le secteur ferroviaire n'est pas fait pour les femmes (DB, Allemagne ; LTG, Lituanie ; SNCF, France)

PROCESSUS INTERNES ET CULTURE D'ENTREPRISE FAVORABLES À L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Renforcer l'engagement et la responsabilité : objectif clair de 40 % de femmes dans l'encadrement d'ici 2035, avec rapport régulier au conseil d'administration du groupe (DB, Allemagne)

Renforcer les mesures pour atteindre une proportion de femmes dans les postes de direction d'au moins 30 % d'ici 2026 et 40 % d'ici 2029 (SNCF, France)

Travail sur la communication interne, sur la création d'une culture ouverte et respectueuse, sur les campagnes internes en cours pour briser les préjugés et souligner l'importance de l'égalité entre les sexes (LTG, Lituanie ; DB, Allemagne ; SNCF, France)

Sensibilisation des managers à la non-discrimination, formation aux biais non conscients pour les managers afin de réduire les biais conscients et non conscients dans le processus de sélection (SNCF, France ; DB, Allemagne)

Améliorer la transparence et l'accès aux mesures : Communication plus claire sur les mesures de carrière et la manière d'y accéder pour réduire l'incertitude (DB, Allemagne ; SNCF, France)

Les mesures prises jusqu'à présent font partie de la stratégie globale pour l'obtention d'une certification en matière d'égalité entre les sexes, qui comprend la création d'un comité de pilotage pour l'égalité entre les sexes, la rédaction d'un plan de roulement sur trois ans (2025-2027) et la mise en place d'un système de gestion de l'égalité entre les sexes (FS Italiane, Italie).

En plus de l'accord d'entreprise sur l'égalité hommes-femmes et la diversité, le Conseil d'administration a voté une feuille de route 2020-2030 égalité hommes-femmes et diversité pour la SNCF (SNCF, France)

Implication des groupes d'employés dans le développement des stratégies et des valeurs du groupe – par exemple, la stratégie de numérisation. Processus d'innovation avec des employés directement concernés par l'innovation et bien plus encore (ÖBB, Autriche)

Développement d'une boîte à outils avec des présentations et des ateliers en libre-service ; renforcement de propres groupes de ressources pour les employés (ERG) par le soutien financier d'événements ; communication et portraits sur l'égalité, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la diversité) (CFF SBB FFS, Suisse ; SNCF, France ; DB, Allemagne)

Événements réguliers sur des thèmes liés à la diversité (par exemple, soirées d'information et de recrutement pour tous les âges, avec un accent sur le genre), coopération avec le Women's Network et le Queer Network (DB, Allemagne)

Chaque secteur d'activité travaillera avec l'équipe Diversité, Égalité et Intégration pour élaborer un plan d'action qui pourra inclure des éléments tels que le recrutement, la rétention et le développement (Eurostar, Belgique ; SNCF, France).

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES

Amélioration des conditions physiques de travail (LTG, Lituanie ; SNCF, France)

Modèles de travail plus flexibles : Postes 'Où vous voulez', modèles de partage de l'emploi pour les managers, mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les managers afin qu'un changement de poste de management ne soit pas associé à une perte de flexibilité (DB, Allemagne)

Actions et mesures dans le domaine des conditions de travail et du parcours professionnel, ainsi que de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en relation avec les horaires de travail, mais aussi la santé au travail et la violence fondée sur le genre (RENFE, Espagne ; SNCF, France)

PROGRAMMES INTERNES DE FORMATION, DE COACHING ET DE MENTORING POUR LES FEMMES

Programmes Women in Leadership, en partie en coopération avec des réseaux externes (IÉ, Irlande ; RDG, Royaume-Uni ; DB, Allemagne)

Cercles de coaching et de mentorat dirigés par le PDG (RDG, Royaume-Uni)

Organisation de cours de conduite de train pour encourager les femmes à obtenir une licence de conduite de locomotive, puis un certificat (PKP, Pologne)

Mentorat via le réseau SNCF égalité femmes-hommes et diversité « SNCF Mixité » et programmes de leadership (SNCF, France)

Visibilité des modèles féminins et des modèles pour encourager les femmes à aspirer à des postes de direction, programmes de mentorat pour préparer les femmes spécifiquement à des postes supérieurs (DB, Allemagne ; SNCF, France)

Réseau de femmes et programmes de mentorat ; les acteurs impliqués sont le top management, l'équipe centrale D&I et la communauté (BLS, Suisse ; SNCF, France)

Actions et mesures dans le domaine de la formation (RENFE, Espagne ; SNCF, France)

Partenariats stratégiques avec différentes organisations telles que 'Advance – Gender Equality in Business (weadvance.ch)' ; *Profawo.ch (Compatibility' (SBB CFF FFS, Suisse)

TAUX DE DÉMISSION PAR GENRE DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Bien qu'il ne soit pas directement inclus dans l'accord WiR en tant qu'élément contraignant, l'écart entre les femmes et les hommes dans les taux de démission est considéré comme un élément clé de la plupart des statistiques sur l'égalité entre les sexes pour fournir une indication de la satisfaction au travail des employés, ainsi qu'une mesure de la réussite des stratégies de rétention des entreprises. Ceci est illustré par l'indicateur qui se concentre sur l'écart entre les sexes dans les taux de démission. Pour le calcul, seuls les employés qui ont volontairement donné leur préavis avant l'année de référence 2023 sont pris en compte et font l'objet d'une différenciation supplémentaire par sexe. Il en résulte un écart de genre agrégé dans les taux de démission de 0,03 % parmi les dix entreprises ferroviaires qui ont proposé de fournir des données à ce sujet. Ce chiffre très bas indique qu'il n'y a pas de

différence significative dans le comportement des hommes et des femmes lorsqu'ils décident de quitter une entreprise ferroviaire.

DES PRATIQUES INSPIRANTES : OBJECTIFS POUR UNE REPRESENTATION EQUILIBRÉE DES SEXES

DB (ALLEMAGNE) : MOIS MONDIAL DE LA FEMME A LA DB

Groupe(s) cible(s) de la mesure/activité : Entreprise dans son ensemble : employés, cadres, direction supérieure et femmes à l'extérieur de l'entreprise

Chronologie de la mise en œuvre de la mesure/activité : Campagne nationale : Chaque année en mars, premier déploiement en mars 2020 à l'occasion de la Journée internationale des femmes/Mois

Description:

Contenu de la mesure / activité : Au lieu de ne célébrer les femmes qu'un jour par an lors de la Journée internationale de la femme, Deutsche Bahn met les femmes, et en particulier les collègues féminines, sous les feux de la rampe pendant tout un mois. L'objectif est de nous présenter comme une entreprise qui promeut les femmes et d'attirer davantage de femmes dans l'entreprise. Chaque année, nous nous présentons comme un employeur de premier plan et célébrons le Mois mondial de la femme avec un large éventail d'images et de formats de recrutement. Nous nous concentrons sur les thèmes de la diversité et de l'égalité des chances et générerons une attention médiatique. Nos mesures sont efficaces : Nous avons augmenté le nombre de candidatures et d'embauches de femmes à la DB. Activité : Nous mettons en œuvre une campagne de recrutement ou d'image pour l'ensemble du Mois mondial de la femme en mars. Les campagnes possibles vont de mesures régionales, d'une campagne d'adhésion à la DB et de marketing via nos propres canaux DB à des événements de recrutement avec une campagne de marketing de haut niveau.

Résultats :

Nous avons réussi à créer la marque « Mois mondial de la femme » et à augmenter la proportion de femmes à la DB depuis le début en 2020. Notre rapport mensuel sur le recrutement des femmes montre également que les candidatures féminines augmentent après le mois de mars. En tant qu'une des 30 mesures, la campagne a donc été un levier important pour atteindre l'objectif de 30 % de femmes dans les postes de direction à la fin de 2024. En 2024, cette stratégie a été étendue à 40 mesures avec l'objectif de 40 % de femmes à des postes de direction d'ici 2035.

Lien internet Db.jobs/weltfrauenmonat2025 (change chaque année)

DSB (DANEMARK) : PROMOUVOIR LA DIVERSITE DES SEXES DANS LES OPERATIONS S-TRAIN (S-BANE DRIVER)

En réponse aux changements apportés par l'introduction d'un nouveau système de signalisation (CBTC), DSB – la plus grande entreprise d'exploitation de trains du Danemark – a vu une opportunité unique de rééquilibrer le rôle de conducteur de S-train (S-bane drivers). Traditionnellement dominé

par les hommes, ce poste offre désormais un potentiel de plus grande flexibilité et un profil plus orienté vers le service, ce qui incite les DSB à réimaginer les processus de recrutement et de formation en mettant fortement l'accent sur l'inclusion et la diversité.

Cette transformation n'était pas seulement technique mais aussi culturelle. DSB a systématiquement révisé la législation, élaboré un nouveau programme de formation et redessiné les conditions d'emploi afin de rendre le poste plus accessible, en particulier aux femmes et aux jeunes demandeurs d'emploi. Un processus de mise en œuvre rapide et efficace était crucial, et en moins d'un an, DSB est passé de l'idée à la réalisation – avec la première cohorte de nouveaux conducteurs de S-train formés et embarqués.

Pour attirer un pool de talents plus diversifié, DSB a lancé une campagne de marque employeur ciblée, comprenant des vidéos de recrutement, des publicités sur les médias sociaux et un portail de carrière mis à jour. Le processus de demande a été simplifié en un système mobile « en un clic », éliminant le besoin d'un CV et utilisant plutôt un bref questionnaire et un test obligatoire de profil de sécurité. Les outils de suivi ont permis à DSB d'analyser les données des demandeurs en temps réel et de procéder à des ajustements.

Ces efforts stratégiques ont donné des résultats impressionnants : la part des femmes candidates pour les conducteurs de trains de banlieue est passée d'environ 6 % à 18 %. De plus, le score d'engagement des employés pour les nouveaux conducteurs était élevé, allant de 75 à 85 dans l'enquête annuelle sur le bien-être de 2024.

Les principaux enseignements tirés de l'initiative mettent en évidence l'importance d'aligner les expériences de recrutement sur les messages de la campagne, de garantir un environnement accueillant pour les nouvelles recrues et de maintenir une concentration et un engagement forts tout au long du processus. Il convient de noter que cette initiative a également eu des retombées positives dans l'ensemble de DSB, en renforçant les efforts de recrutement pour d'autres postes, tels que ceux de conducteurs de trains longue distance.

En repensant un métier traditionnellement rigide et en le rendant plus inclusif, DSB a établi une référence pour un recrutement moderne et axé sur les objectifs dans le secteur des transports publics.

ÖBB (AUSTRIA) « YOU ARE OUR POTENTIAL »/ « VOUS ÊTES NOTRE POTENTIEL » – CAMPAGNE INTERNE DE SENSIBILISATION ET D'AMÉLIORATION DES CONNAISSANCES SUR LES EMPLOYÉS EN SITUATION DE HANDICAP – ACCENT SUR L'AUGMENTATION DE LA PROPORTION DE FEMMES DANS L'ENTREPRISE

Groupe(s) cible(s) de la mesure/activité : Société dans son ensemble : employés, cadres, direction supérieure

Chronologie de la mise en œuvre de la mesure/activité : Campagne interne : Début 2023 à octobre 2025, relance de la campagne à la mi-2025

Description :

Contenu : Les employés en situation de handicap parlent de leur passion pour l'entreprise, de leur travail, dans lequel ils excellent, et de ce à quoi ressemble leur vie professionnelle au quotidien et ce que tous les collègues et les managers devraient savoir sur les handicaps.

Activité : Affiches présentant des employés en situation de handicap visant à encourager les autres collègues et les superviseurs à s'engager de manière confiante et positive avec les personnes en situation de handicap. Conversations et entretiens avec des collègues en situation de handicap sur les canaux de médias sociaux internes, sur des écrans et dans des documents imprimés. Formation et informations approfondies pour les cadres et les employés, e-learning, quiz de connaissances, événements et discussions. Coopération avec des plateformes de carrière pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap, collaboration avec l'association des femmes en situation de handicap, dans le but d'augmenter la proportion de femmes employées en situation de handicap.

Résultats : Impact de la mesure/activité (par ex. sur la base de signalements, d'évaluations) :

L'augmentation de la proportion de salariés en situation de handicap est un objectif stratégique de l'entreprise (Charte de la diversité).

La campagne a été évaluée à l'automne 2024. L'évaluation montre que la prise de conscience et la connaissance des handicaps ont augmenté et que l'incertitude des managers quant à l'embauche a diminué. Un autre résultat de la campagne interne est la mise en place d'un réseau interne pour les employés en situation de handicap. Ce réseau sert également de partenaire de discussion pour les cadres.

Lien web : [Campagne « Vous êtes notre potentiel » – groupe ÖBB](#)

LE GROUPE RENFE A SIGNÉ AVEC SEMAF, CC.OO., UGT (ESPAGNE) : LE DEUXIÈME PLAN POUR L'ÉGALITÉ DU GROUPE RENFE, SIGNÉ EN 2022

Groupe(s) cible(s) de la mesure / activité : La population féminine qui s'applique aux offres publiques d'emploi pour le personnel opérationnel

Chronologie de la mise en œuvre de la mesure/activité : Ces mesures prendront effet au moment de la signature du IIe plan pour l'égalité en 2022, renforçant ainsi ce qui a été développé en matière d'égalité dans l'offre publique d'emploi depuis 2018.

Description :

Toutes ces actions et mesures sont incluses dans le IIe plan pour l'égalité entre les sexes du groupe RENFE.

Premier exemple : Accès au groupe Renfe. Offre publique d'emploi pour le personnel opérationnel. Critère : Continuer à appliquer des critères d'égalité, de mérite et de capacité pour entrer dans l'entreprise qui garantissent l'égalité des chances. Objectif spécifique : Prévenir la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à l'emploi chez Renfe.

Les bases des appels sont les suivantes :

«..après avoir respecté les principes d'égalité, de mérite et de capacité, ils favoriseront l'équilibre entre les sexes, en encourageant, dans la mesure du possible, l'augmentation du nombre de femmes sous-représentées au sein de leur personnel, en tenant compte du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, conformément à l'article 14 de la Constitution espagnole, Loi organique 3/2007 du 22 mars.. »

Comme dans le processus de sélection, où :

« En cas d'égalité, le classement avec le score total sera basé sur les critères suivants :

1. Tout d'abord, sur le genre sous-représenté dans la catégorie professionnelle des postes offerts.. »

Deuxième exemple : « Continuer à promouvoir la parité dans les tribunaux et les organes de sélection, en mettant particulièrement l'accent sur la détention de leurs postes les plus représentatifs (présidence et secrétariat) », cet exemple étant complémentaire du précédent.

Il s'agit de mesures qui contribuent efficacement à augmenter le nombre de femmes dans une main-d'œuvre aussi mal représentée que le secteur ferroviaire, et qui ont été négociées avec le RLPT.

Résultats :

Impact de la mesure/activité (par ex. sur la base de signalements, d'évaluations) :

En 2018, les femmes représentaient 13,49 % dans le groupe Renfe. Avant la signature du plan II pour l'égalité, les femmes représentaient 17,08 %. En 2024, les femmes représentent 22,01 % de la main-d'œuvre.

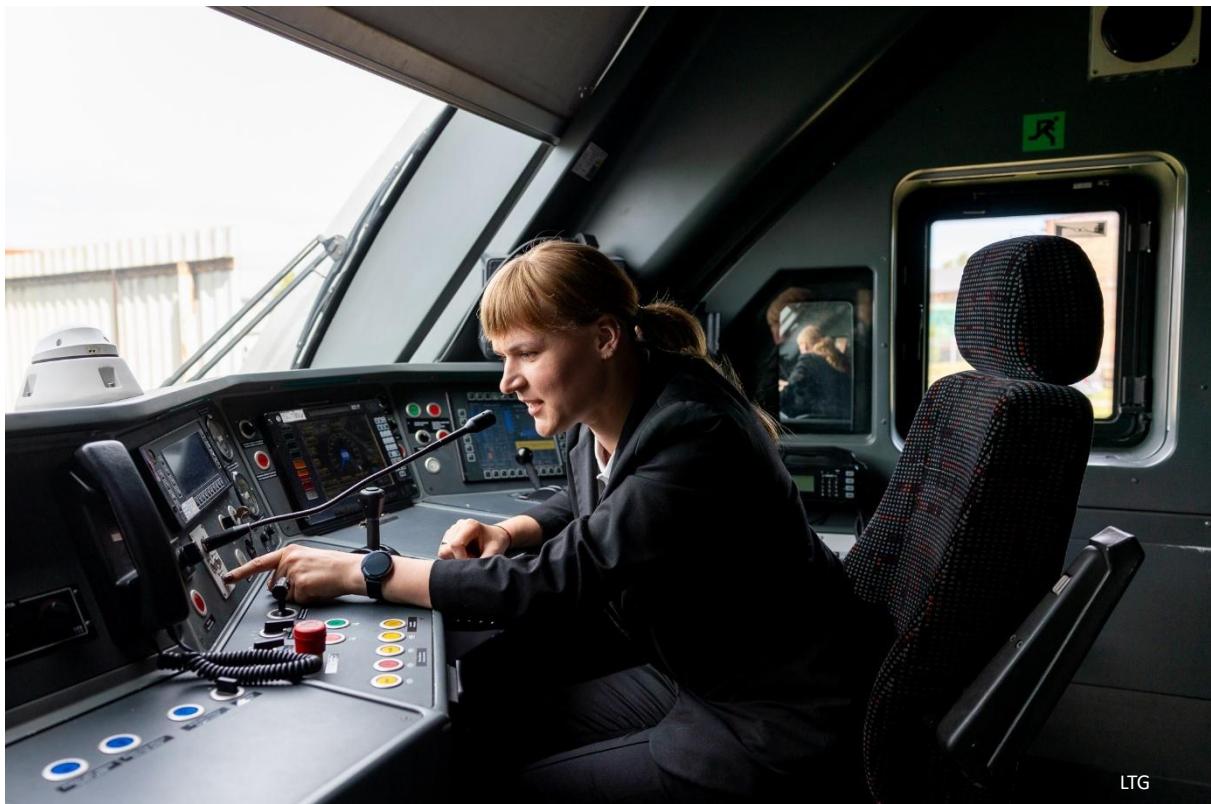
Lien Web II Plan de Igualdad de Género del Grupo Renfe,

empleo.renfe.com (voir les bases des appels)



DOMAINE D'ACTION 3 : RECRUTEMENT

Pour attirer les femmes à postuler à un emploi ou une carrière dans le secteur ferroviaire, les entreprises doivent s'adresser directement à elles tout au long du processus de communication et de recrutement, y compris dans les descriptions de poste.¹³



¹³ Accord européen des partenaires sociaux sur les femmes dans le secteur ferroviaire, p. 10

Afin d'augmenter la proportion de femmes dans le secteur ferroviaire, des pratiques de recrutement efficaces sont essentielles pour jeter les bases d'une représentation équilibrée entre les sexes à tous les niveaux du secteur. Cela inclut des mesures spécifiques ou des annonces d'emploi qui ciblent explicitement les femmes. Toutefois, l'évaluation du processus de recrutement en vue de détecter d'éventuels biais liés au genre et le développement des compétences correspondantes en matière de genre parmi le personnel responsable peuvent également soutenir l'objectif d'attirer davantage de femmes vers les professions ferroviaires.

Compte tenu de la pertinence du sujet, l'accord WiR consacre un domaine d'action au recrutement. Les mesures à prendre doivent évaluer la communication externe et les descriptions de poste de l'entreprise au regard des principes de langage et de non-discrimination sensibles à la dimension de genre et, le cas échéant, les adapter en conséquence. En outre, l'accord exige que les recruteurs développent une prise de conscience et des compétences pour garantir un processus de candidature équitable pour tous, sans distinction de genre. En outre, la mise en réseau avec des institutions éducatives et des campagnes publiques sont considérées comme des mesures pertinentes pour encourager activement les femmes à entrer dans le secteur ferroviaire.

Cette section du rapport comprend une vue d'ensemble des principaux indicateurs de performance (KPI) concernant le recrutement. En outre, il examine les initiatives et les mesures prises par les entreprises et les syndicats à travers les pays européens pour créer un processus de recrutement plus inclusif. Ces efforts visent à éliminer les obstacles liés au genre, à garantir des pratiques non discriminatoires et à mettre en évidence l'industrie ferroviaire comme une voie de carrière viable et attrayante pour les femmes. En adoptant des stratégies de recrutement inclusives, les entreprises ferroviaires peuvent non seulement attirer un pool de talents plus large, mais aussi construire une main-d'œuvre qui reflète la diversité des communautés qu'elles servent.

L'analyse fournit des informations précieuses sur les meilleures pratiques, les défis et les opportunités dans la promotion d'une approche sensible au genre du recrutement dans le secteur ferroviaire. Il souligne l'importance de créer un environnement où les femmes sont encouragées à se joindre et à prospérer, contribuant ainsi à la réussite et à la durabilité à long terme de l'industrie.

POURCENTAGE GLOBAL DE FEMMES ET D'HOMMES REJOIGNANT UNE ENTREPRISE FERROVIAIRE EN 2023

Comme rapporté par les entreprises, 64 592 personnes ont rejoint le secteur ferroviaire en 2023¹⁴, dont 25 % de femmes et 75 % d'hommes. Par rapport à la part globale des femmes (23 % ; voir domaine d'action 2), cela indique une légère augmentation de la part des femmes et donc un pas en avant vers une représentation équilibrée des sexes.

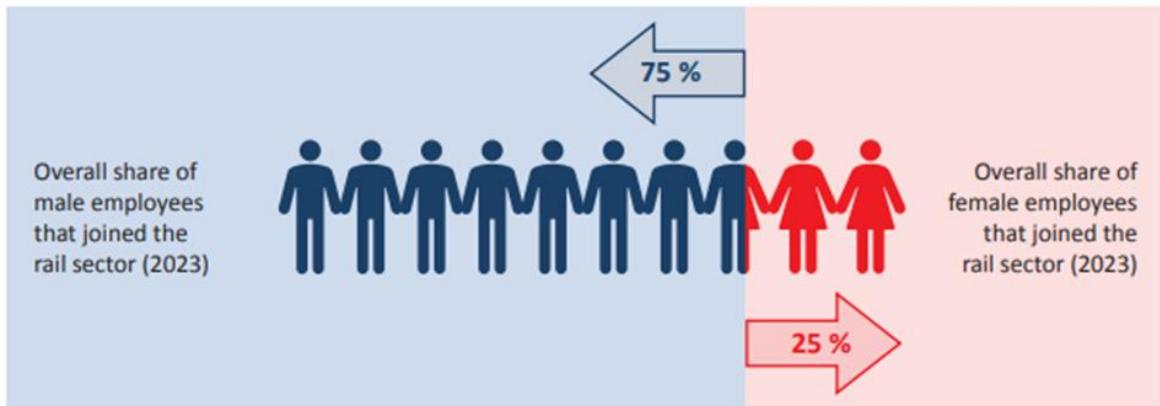


Figure 27, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n = 25

Part totale d'hommes qui ont rejoint le secteur ferroviaire (2023)

Part totale de femmes qui ont rejoint le secteur ferroviaire (2023)

La proportion de femmes parmi les nouvelles recrues varie de 0 % à 77 %, les chiffres les plus extrêmes se produisant dans les petites entreprises. Le taux le plus élevé peut être observé dans une entreprise qui a fourni des données en tant que holding, un domaine d'activité qui ne couvre pas traditionnellement les emplois à prédominance masculine dans l'industrie ferroviaire.

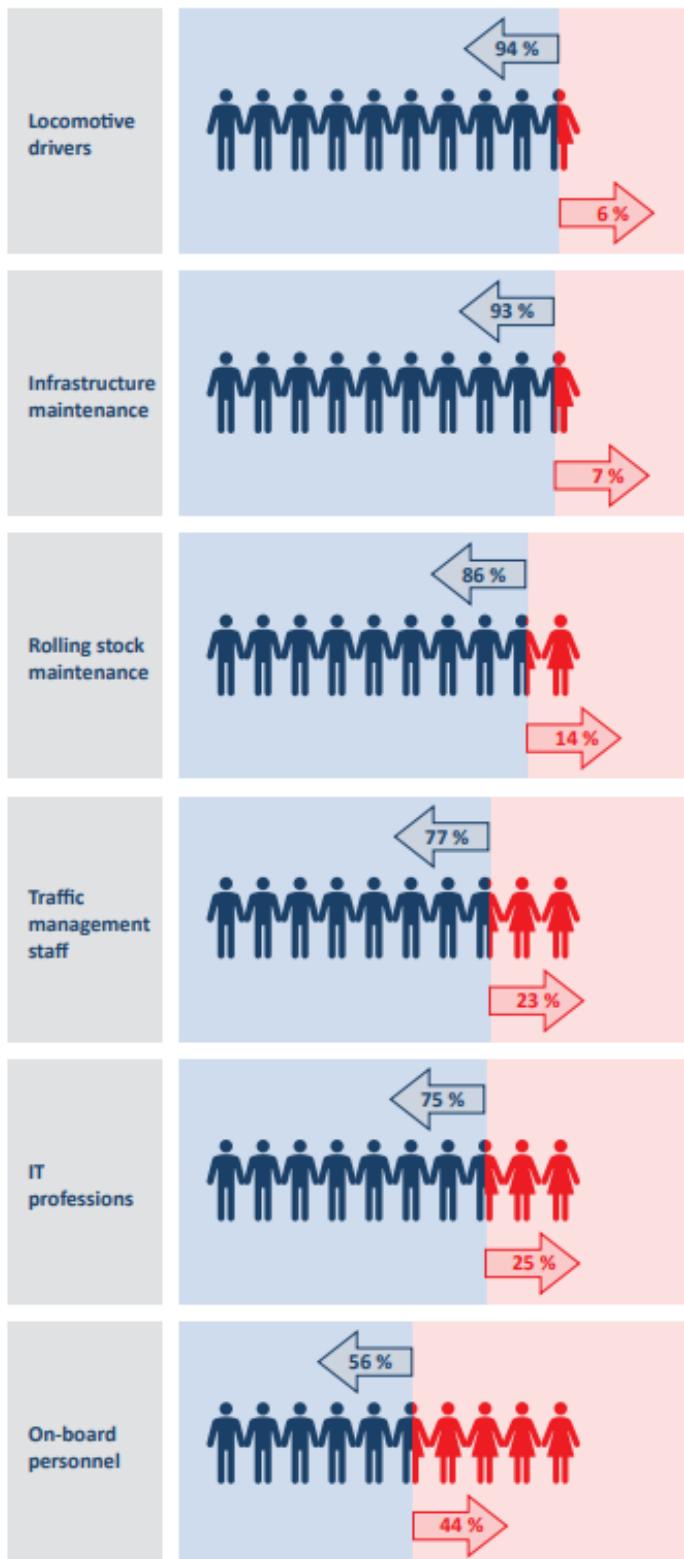
La plupart des entreprises qui fournissent des données pour les quatre domaines d'activité sont proches de la moyenne de 25 %. La part des femmes parmi toutes les nouvelles recrues en 2023 était légèrement plus élevée, passant de 27 % en Slovénie – comme mentionné précédemment – à 31 % en République tchèque (données relatives au transport de voyageurs), en Serbie et en Estonie (données relatives à la gestion des infrastructures).

Des taux élevés de femmes parmi les nouveaux embauchés sont également observés en Pologne (33 %) et en Slovaquie (37 %). Toutefois, ces pays couvrent les données relatives aux secteurs d'activité « holding » (Pologne) et du « transport de voyageurs » (Slovaquie), qui ne sont généralement pas dominés par les hommes. En Lituanie, 41 % des nouvelles recrues en 2023 sont des femmes, cette donnée couvrant les quatre domaines d'activité.

¹⁴ Le nombre de nouvelles recrues dans le secteur se réfère aux données de 24 entreprises, les informations de 5 entreprises sont manquantes.

PROPORTION DE FEMMES ET D'HOMMES REJOIGNANT UNE ENTREPRISE FERROVIAIRE : SPECIFIC OCCUPATIONS

En ce qui concerne les emplois sélectionnés, il existe des différences significatives dans la proportion de femmes parmi les nouveaux embauchés.



La part la plus faible de 6 % peut être observée chez les **conducteurs de locomotive**, ce qui est légèrement plus élevé par rapport à la part globale des femmes employées dans cette profession (5 % ; voir domaine d'action 2).

On trouve des taux comparables dans la **gestion des infrastructures**, avec 7 % de femmes entrant dans ce domaine en 2023. Par rapport à la part des femmes dans l'ensemble du personnel (7 % ; domaine d'action 2), on ne peut s'attendre ici à aucune augmentation.

En revanche, il y a une nette tendance à la hausse pour les professions dans la **maintenance du matériel roulant**. 14 % des nouvelles recrues sont des femmes, ce qui représente une augmentation de neuf points de pourcentage par rapport à l'ensemble du personnel féminin (5 % ; domaine d'action 2).

En ce qui concerne le **personnel de gestion des circulations**, il faut toutefois s'attendre à une légère baisse de la proportion de femmes. Parmi les nouvelles recrues en 2023, 23 % sont des femmes, avec une proportion globale de 25 % de femmes (domaine d'action 2).

La proportion de femmes parmi les nouveaux embauchés dans les professions **IT** est de 25 %, ce qui correspond à la proportion moyenne de femmes nouvellement employées en 2023. Par rapport à la proportion de femmes dans l'ensemble de ces professions (22 % ; domaine d'action 2), on peut

s'attendre à une légère tendance à la hausse dans ce domaine.

Comme prévu, la plus grande proportion de femmes se trouve parmi le **personnel de bord**. En 2023, 44 % de la main-d'œuvre sont des femmes, ce qui est légèrement supérieur à la proportion de femmes dans l'ensemble de ce domaine professionnel (40 % ; domaine d'action 2).

Dans tous les domaines professionnels, il existe un écart plus ou moins important dans la proportion

Figure 28, Source : Base de données L&R 'Entreprises_WIR', n
entre 14 et 20

de femmes parmi les nouvelles recrues
dans les entreprises. La proportion de
femmes nouvellement recrutées

comme conducteurs de train en 2023 varie de 0 % à 14 %, avec des proportions supérieures à la moyenne de 6 % observée en Belgique, en Suisse, en Italie, en Irlande, en France et en Espagne.

Pour la maintenance des infrastructures, la proportion de nouvelles recrues féminines dans les entreprises se situe entre 0 % et 44 %, avec la valeur la plus élevée observée en République tchèque. Le nombre de femmes rejoignant la maintenance du matériel roulant en 2023 varie entre 1 % et 100 %, sans prendre en compte les entreprises ayant un faible nombre de cas.

Hormis les valeurs extrêmes, qui peuvent être attribuées à un nombre très faible de cas, la proportion de femmes occupant des emplois de gestion des circulations en 2023 varie entre 11 % et 82 %, la proportion la plus élevée étant enregistrée en Estonie. Toutefois, le nombre de cas est également faible ici. Des proportions plus élevées (à partir de 30 %) sont également observées en Lituanie, en République tchèque, en Autriche, en Italie, en Hongrie, en Serbie et en Slovaquie.

En regardant de plus près les professions informatiques et en excluant également les valeurs extrêmes basées sur un faible nombre de cas (moins de 16 employés), la proportion de femmes parmi les nouveaux embauchés dans ces professions varie de 19 % à 31 %. Des proportions plus élevées peuvent être observées en Autriche, au Luxembourg et en Italie, l'Allemagne, la Lituanie et la France étant proches de la moyenne.

Comme nous l'avons déjà mentionné, la proportion de femmes nouvellement recrutées est la plus élevée, avec une moyenne de 44 % pour le personnel de bord. Cependant, il y a une fourchette de 25 % à 73 % de femmes parmi les nouvelles recrues. On observe des taux faibles parmi les entreprises qui n'ont qu'un faible nombre de nouveaux entrants dans ce domaine. La proportion la plus élevée se trouve en Lituanie, qui est également le pays avec la plus grande proportion de femmes parmi les nouvelles recrues en général. Il en va de même pour la Slovénie, la Pologne et la République tchèque – des pays qui ont également une proportion comparativement plus élevée de femmes parmi les nouveaux embauchés.

MESURES VISANT À RENFORCER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES EN TERMES DE RECRUTEMENT

Afin de rendre le secteur ferroviaire plus attractif pour les femmes, les mesures relatives au recrutement sont essentielles. Sur la base de l'accord WiR, la mise en œuvre de trois mesures clés a fait l'objet d'une enquête. Globalement, sur les 28 entreprises interrogées, 16 ont mis en œuvre les trois mesures.

Comme le montre le graphique ci-dessous, 61 % des entreprises participantes proposent une formation régulière pour un recrutement non discriminatoire, et 75 % ont des normes pour mener des

entretiens d'embauche de manière non discriminatoire, ainsi que pour revoir la description des offres d'emploi afin d'éliminer les stéréotypes de genre.

Cependant, environ un tiers d'entre eux ne proposent pas de formation régulière, 21 % n'ont pas de normes pour les entretiens non discriminatoires et 18 % n'examinent pas leur description de poste sous l'angle des stéréotypes de genre. Toutefois, même si cela inclut certaines entreprises qui ne sont pas encore liées par l'accord WiR, aucune des mesures susmentionnées n'a été mise en œuvre dans les entreprises qui font partie de l'accord.

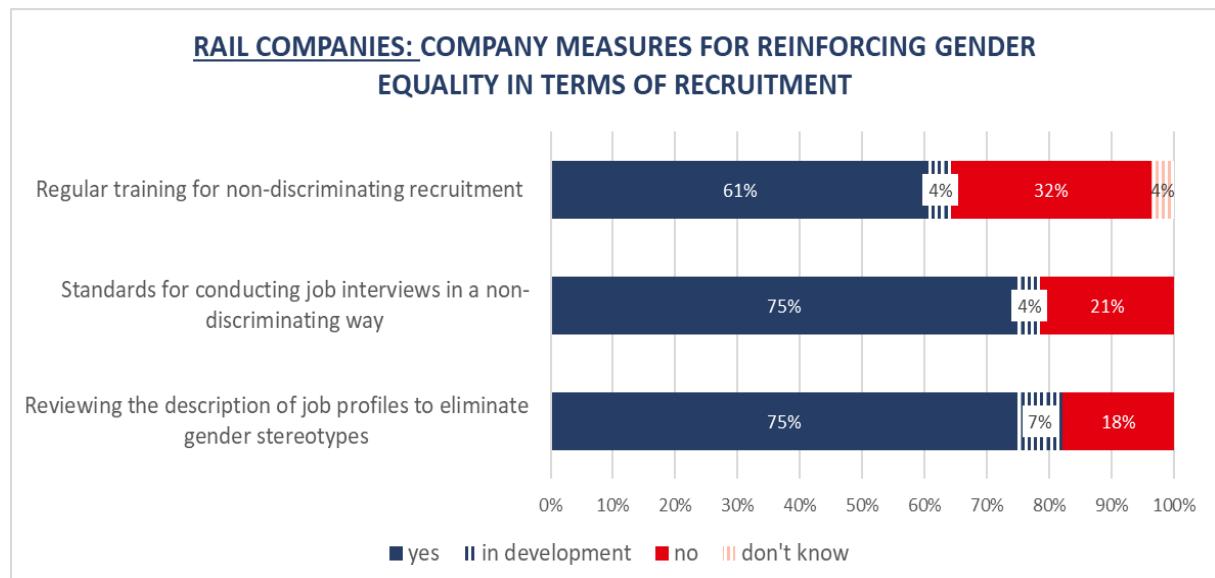


Figure 29, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=28

ENTREPRISES FERROVIAIRES : MESURES DE L'ENTREPRISE POUR RENFORCER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS LE RECRUTEMENT

Formation régulière à un recrutement non discriminatoire

Normes de réalisation des entretiens sans discrimination

Évaluation des profils de poste afin d'éliminer les stéréotypes de genres

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

La mise en œuvre des mesures mentionnées n'est pas directement liée à la proportion de femmes parmi les nouvelles recrues. Parmi les entreprises qui ont mis en œuvre toutes les mesures mentionnées, il y a à la fois celles qui ont une proportion comparativement plus faible de nouvelles recrues féminines et celles qui rapportent des proportions comparativement plus élevées. Toutefois, cela ne signifie pas que les mesures ne sont pas liées à une représentation équilibrée des sexes parmi les salariés et les employés.

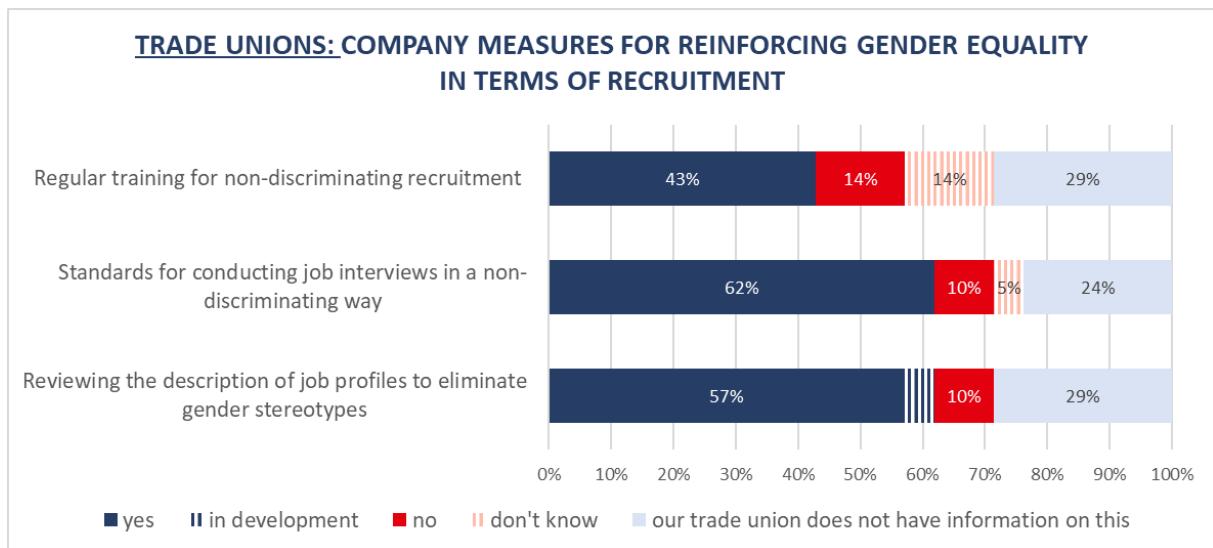


Figure 30, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=21

SYNDICATS : MESURES DE L'ENTREPRISE POUR RENFORCER L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DANS LE RECRUTEMENT

Formation régulière à un recrutement non discriminatoire

Normes de réalisation des entretiens sans discrimination

Évaluation des profils de poste afin d'éliminer les stéréotypes de genres

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

L'évaluation des syndicats diffère selon les mesures prises par les entreprises dans le cadre de l'enquête. 43 % sont d'accord pour dire qu'une formation régulière est dispensée, 62 % qu'il existe des normes pour les entretiens d'embauche et 57 % que les descriptions de postes sont examinés sous l'angle des stéréotypes sexuels. Cependant, entre 24 % et 29 % déclarent que le syndicat ne dispose pas d'informations sur ces mesures. Par conséquent, la proportion de personnes qui affirment que chaque mesure n'est pas mise en œuvre est inférieure à celle de l'enquête auprès des entreprises.

EXEMPLES DE MESURES DE SENSIBILITÉ AU GENRE DANS LE RECRUTEMENT

PROMOTION DES TALENTS ET RECRUTEMENT AXÉ SUR LES FEMMES

Le recrutement et le marketing impliquent des conseils axés sur les femmes et un décodeur de genre, une pratique commune consistant à placer le genre féminin en premier dans les annonces d'emploi, des campagnes spéciales pour attirer les employés féminins, comme les ingénieurs féminins, en ciblant les jeunes femmes en particulier (IÉ, Irlande ; LTG, Lituanie ; MAV, Hongrie ; PKP, Pologne ; DB, Allemagne ; eurobahn, Allemagne ; SNCF, France)

Mesures spécifiques liées au recrutement (DB, Allemagne ; CFL, Luxembourg ; RENFE, Espagne ; SNCF, France)

Mesurer les candidatures des femmes dans tous les domaines. Implication du service d'acquisition de talents (SBB CFF FFS, Suisse ; SNCF, France ; DB, Allemagne)

Participation à des salons de l'emploi pour toucher un public plus large (PKP, Pologne ; SNCF, France ; DB, Allemagne)

Encourager les femmes à étudier l'ingénierie et recruter des stagiaires féminines, collaborations avec des universités (DB, Allemagne, EVR, Estonie ; PKP, Pologne)

Encourager les jeunes filles à étudier des sujets techniques et à choisir des professions ferroviaires, en collaboration avec les acteurs institutionnels, le système national d'éducation, les universités et les écoles d'ingénieurs, ainsi que le service public français de l'emploi « France Travail » (SNCF, France).

Donner la préférence aux candidates, par exemple pour les postes de direction, à condition que les candidats retenus aient des qualifications égales (ŽS Infrastructure, Serbie ; eurobahn, Allemagne ; DB, Allemagne)

FORMATION AU RECRUTEMENT NON DISCRIMINATOIRE

Les recruteurs participent à un programme de formation complet (session d'e-learning et cours de deux jours en face à face) axé sur l'aperçu juridique, la prise de conscience des biais inconscients et des exercices pratiques par le biais de jeux de rôle (SNCF, France)

Formation des recruteurs et des responsables de l'embauche sur la diversité et le genre (DB, Allemagne)

Une 'Académie de recrutement' forme des recruteurs en mettant l'accent sur la diversité et l'inclusion (FS Italiane, Italie)

Cours en ligne (Irish Centre of Diversity) axés sur les biais non conscients, l'équité et l'inclusion (IE, Irlande), webinaires sur les biais non conscients, ainsi que formation à la sécurité psychologique (BLS, Suisse), fourniture d'une formation sur les biais non conscients (CFF SBB FFS, Suisse)

Les recruteurs reçoivent une formation annuelle de RoestvrijTaal (NS, Pays-Bas)

Former les recruteurs aux stéréotypes, par exemple « Recruter les talents de demain » (CFL, Luxembourg)

Les managers et les recruteurs suivent une formation à l'ABC de l'égalité et à la non-discrimination (LTG, Lituanie)

Les managers reçoivent une formation de sensibilisation au recrutement avec des brochures « Recette pour un bon recrutement » (PKP, Pologne)

Promotion du recrutement inclusif par la formation à l'embauche sans barrières, à la communication accessible et aux pratiques de non-discrimination (ÖBB, Autriche)

Le personnel doit suivre une formation sur les principes éthiques (VR Group, Finlande)

Programme d'apprentissage en ligne depuis 2023, avec 74 participants, première session de formation en classe axée sur le jeu de rôle (SNCB/NMBS, Belgique)

Tous les employés ont suivi une formation sur la solidarité active. Les managers ont également été formés à la conduite d'entretiens inclusifs ; « CV anonyme » dans le recrutement (RDG, Royaume-Uni)

DES NORMES POUR MENER DES ENTRETIENS D'EMBAUCHE ET RECRUTER DE MANIÈRE NON DISCRIMINATOIRE

Lignes directrices pour la rédaction d'annonces d'emploi tenant compte de la dimension de genre ; les femmes sont prioritaires sur les listes restreintes pour le recrutement actif ; des mesures spécifiques sont en place pour différents groupes d'emplois (CFF SBB FFS, Suisse)

Lignes directrices pour la rédaction d'offres d'emploi non discriminatoires et non sexistes ; les équipes de recrutement donnent la priorité de traitement aux candidatures reçues de femmes (SNCF, France)

Ajouter des femmes aux listes restreintes pour les postes de direction (au moins une femme), entretiens en ligne, sessions de candidature internes (DB, Allemagne) ; les listes restreintes comprennent au moins une femme lorsque cela est possible (LTG, Lituanie) ; les femmes sont prioritaires sur les listes restreintes pour certains postes (SBB CFF FFS, Suisse), préférence pour les candidates féminines à qualifications égales (ŽS Infrastructure, Serbie) ; pour chaque poste vacant, propositions, sous réserve de disponibilité, d'au moins une femme et d'au moins un homme, et garantie que les candidats proposés sont dûment pris en considération et reçus (SNCF, France)

Inclusion de différents genres dans chaque panel d'entretien (NS, Pays-Bas) ; comités de recrutement sensibles au genre (PKP, Pologne) ; inclusion d'au moins un intervieweur féminin lorsque cela est possible ; recours à des recruteurs externes pour certains postes de haut niveau (IÉ, Irlande) ; garantie de la diversité des genres parmi les responsables du recrutement, en particulier dans les professions techniques (SNCF, France)

Procédures internes garantissant l'égalité entre les sexes dans les processus de sélection (FS Italiane, Italie), maintien de l'implication dans la poursuite de la professionnalisation des jurys de sélection en organisant également des formations pour tous les employés qui joueront un rôle lors des entretiens de sélection dans le futur (SNCB/NMBS, Belgique)

Audit concernant les biais de genre dans le recrutement et les processus internes d'évolution de carrière (SNCF, France)

Protocoles de recrutement (par exemple, panels équilibrés en termes de genre avec 50 % de représentation féminine dans tous les panels de recrutement/promotion d'ici 2027 ; représentation au stade final avec au moins une femme progressant vers le stade final de chaque processus de recrutement/promotion) (IÉ, Irlande)

Les partenaires externes impliqués dans les processus de sélection sont informés de l'engagement de l'entreprise en faveur de l'égalité des chances et de l'égalité entre les sexes dans les comités de sélection (en particulier les rôles clés tels que le président et le secrétaire) ; prévention active de la discrimination sexuelle dans le recrutement (RENFE, Espagne)

MESURES SUPPLÉMENTAIRES

Journées de recrutement réservées aux femmes afin de recruter spécifiquement des femmes pour des postes spécialisés et de direction ; chasseuses de têtes afin d'identifier activement les talents

féminins pour des postes de direction, rapport sur le nombre de femmes occupant des postes de direction et offres d'emploi dans le rapport sur le recrutement des femmes et le rapport de gestion (DB, Allemagne)

Recrutement et sensibilisation, par exemple partenariats STEM (science, technology, engineering, and mathematics) pour attirer les jeunes femmes vers les carrières ferroviaires, également via des programmes scolaires tels que l'initiative « Les femmes dans les STEM » pour les écoles de filles ; « recrutement intentionnel » pour cibler les groupes sous-représentés via la sensibilisation communautaire (IÉ, Irlande) ; le programme LES POTENTIELLES (anciennement Girls' Day) (SNCF, France)

MESURES DE RELATIONS PUBLIQUES (RP) ET DE COMMUNICATION DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

L'accord WiR stipule également que la communication externe peut et doit être utilisée pour attirer les femmes dans le secteur ferroviaire. Outre l'utilisation d'un langage sensible au genre, il s'agit également de promouvoir activement des professions spécifiques, principalement dominées par les hommes, auprès des femmes.

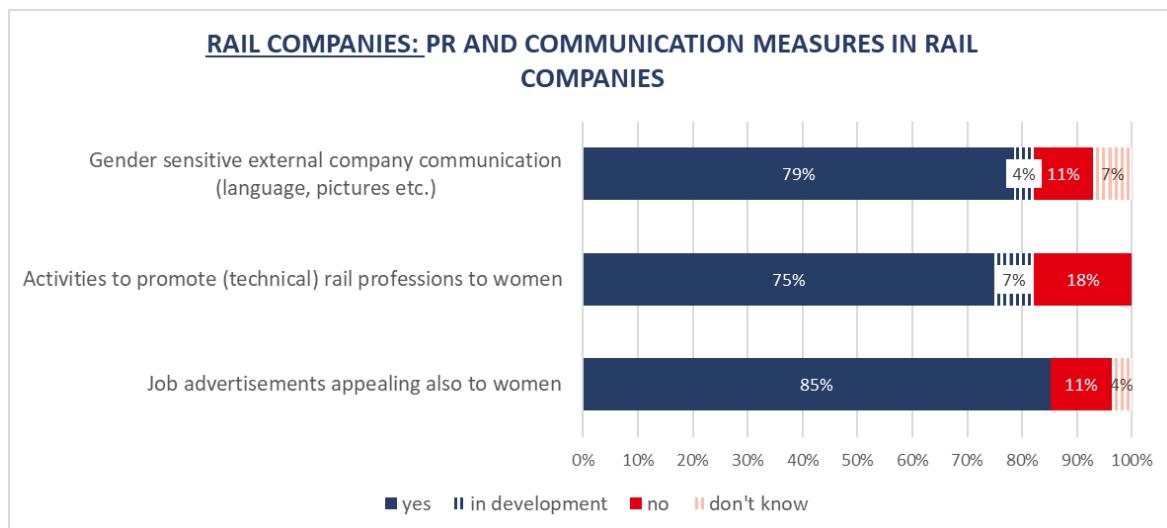


Figure 31, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=28

ENTREPRISES FERROVIAIRES : MESURES DE RP ET DE COMMUNICATION DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Communication externe sensible aux genres (langue, images etc.)

Activités de promotion des professions ferroviaires (techniques) aux femmes

annonces d'emploi attirant également des femmes

Oui En développement Non Ne sait pas

Au total, sur 28 entreprises, 29 ont mis en œuvre les trois mesures étudiées concernant les stratégies de relations publiques et de communication. Comme le montre le graphique suivant, 79 % des entreprises ferroviaires poursuivent une communication d'entreprise externe sensible au genre, 75 % mettent en place des activités de promotion des professions (techniques) ferroviaires auprès des femmes et 85 % affirment que leurs publicités pour l'emploi attirent autant les femmes que les hommes.

Alors qu'une seule entreprise n'a mis en œuvre aucune des mesures mentionnées, 11 % affirment qu'elles n'ont pas mis en œuvre de mesures linguistiques sensibles au genre ou qu'elles n'ont pas d'annonces d'emploi qui s'adressent aussi bien aux femmes qu'aux hommes. De plus, 18 % ne promeuvent pas les professions (techniques) pour les femmes.

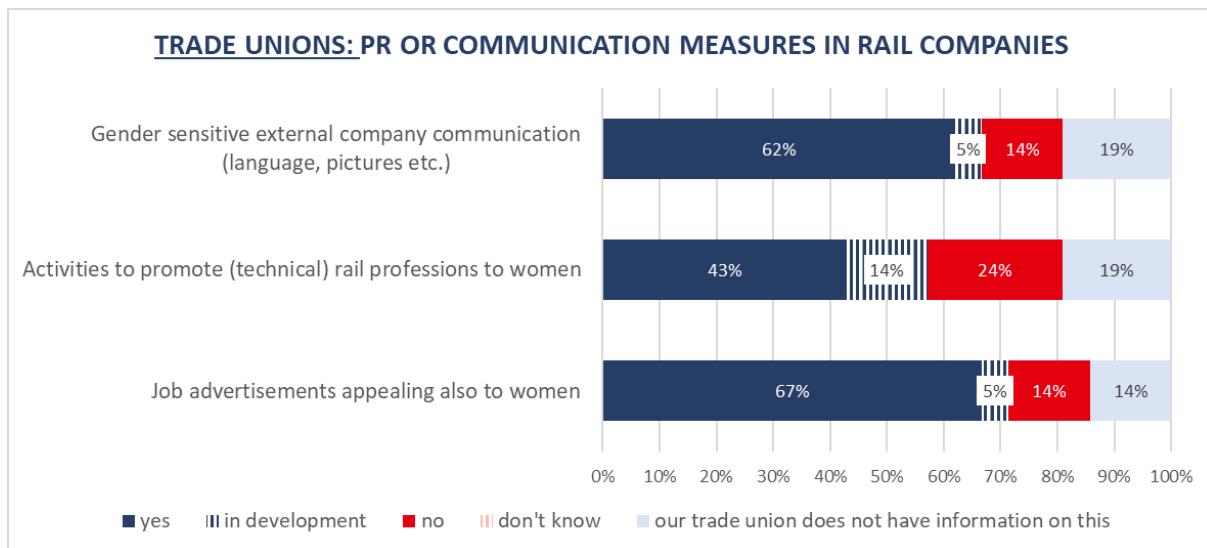


Figure 32, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=21

SYNDICATS : MESURES DE RP ET DE COMMUNICATION DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES
Communication externe sensible aux genres (langue, images etc.)

Activités de promotion des professions ferroviaires (techniques) aux femmes

Annonces d'emploi demandant également des femmes

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Contrairement aux mesures de recrutement tenant compte de la dimension de genre, parmi les syndicats, la proportion de ceux qui disent qu'aucune mesure n'est prise en matière de RP et de communication est plus élevée par rapport aux résultats de l'enquête auprès des entreprises, avec 14 % qui disent qu'il n'y a pas de communication d'entreprise tenant compte de la dimension de genre et le même pourcentage qui dit que les annonces d'emploi ne plaisent pas aux femmes de la même manière qu'elles plaisent aux hommes. De plus, 24 % ne voient aucune mesure établie pour promouvoir activement les professions (techniques) du rail auprès des femmes, et, entre 14 % et 19 % disent ne pas avoir d'informations sur ces mesures.

EXAMPLES DE MESURES DE RP ET DE COMMUNICATION DANS LES ENTREPRISES

COMMUNICATION EXTERNE DE L'ENTREPRISE ET ANNONCES D'EMPLOI SENSIBLES AU GENRE

Développement et application d'un langage non sexiste dans les annonces d'emploi et la communication d'entreprise (SNCB/NMBS, Belgique ; DB, Allemagne ; PKP, Pologne ; IÉ, Irlande ; SNCF, France)

Utilisation de titres d'emploi non sexistes dans les offres d'emploi (CD, République tchèque), filtrage biaisé des annonces d'emploi pour assurer l'inclusion (DSB, Danemark), avec un audit interne (SNCF, France)

Utilisation de visuels et d'un langage sensibles au genre, y compris des images représentant des femmes (DB, Allemagne ; PKP, Pologne ; SNCF, France)

Promotion de la diversité (genre, LGBTI+, handicaps, contexte migratoire) dans les campagnes de communication externes (NS, Pays-Bas ; SNCF, France)

Les réseaux sociaux mettent en avant les femmes dans le secteur ferroviaire afin d'attirer davantage de candidates (IÉ, Irlande ; SNCF, France)

ACTIVITÉS VISANT À PROMOUVOIR LES PROFESSIONS FERROVIAIRES AUPRÈS DES FEMMES

Campagnes, événements et partenariats stratégiques

Développement de partenariats stratégiques, de campagnes médiatiques et d'initiatives ciblant les femmes sur le marché du travail (SNCB/NMBS, Belgique ; SNCF, France ; DB, Allemagne)

Participation à la Journée des filles, journées nationales de l'emploi et collaborations scolaires afin de défier les stéréotypes de genre et de promouvoir les professions techniques auprès des jeunes femmes (SNCF, France ; ÖBB, Autriche ; NS, Pays-Bas ; DB, Allemagne)

Organisation d'événements de recrutement ciblés et de programmes de mentorat, y compris les 'Journées de recrutement féminin', les 'Débats sur les femmes', les 'Tableaux de bord de recrutement féminin', et soutien de réseaux féminins externes (DB, Allemagne ; SBB CFFFS, Suisse)

Semaine mondiale de la femme (autour du 8 mars) sur le thème de l'égalité entre les sexes, avec des conférences thématiques, des ateliers de sensibilisation, des activités de communication, la diffusion en interne de profils de femmes, et des discours de cadres supérieurs ; participation à la Semaine nationale de l'industrie avec le programme LES POTENTIELLES ; Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes le 25 novembre ; Journée nationale contre le sexisme le 25 janvier ; Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie le 17 mai, et un focus d'un mois sur la diversité sur les réseaux externes (SNCF, France).

Mois mondial de la femme & événements liés à la diversité pour rendre la question de l'égalité visible au sein de l'entreprise et au-delà, et se concentrer sur les femmes dans les professions techniques pour créer des modèles pour la prochaine génération. Participation à des campagnes externes (par ex. Journée de l'égalité salariale, Journée de la diversité, Journée internationale contre la violence à l'égard des femmes, Journée internationale des femmes) (DB, Allemagne)

Participation à des salons de l'emploi axés sur les femmes et à des initiatives telles que le concours « Meilleur employeur pour les femmes dans le secteur ferroviaire » (PKP, Pologne ; ŽS Infrastructure, Serbie ; SBB CFF FFS, Suisse ; SNCF, France ; DB, Allemagne)

Image de marque d'employeur et visibilité

Mise en œuvre de campagnes de promotion de l'image de marque de l'employeur axées sur les femmes, telles que « Missions that Rock » et « Empow(her)ing Journey » ; pages carrières dédiées et blogs RH mettant en avant les expériences des femmes ; actions annuelles visant à présenter les

femmes dans les emplois ferroviaires lors de la Journée mondiale de la femme, avec différents formats et thèmes (DB Allemagne ; CFL, Luxembourg ; SNCF, France).

Organisation d'événements annuels axés sur les femmes et d'initiatives visant à accroître la visibilité des femmes dans les professions techniques, dans le cadre de la stratégie de recrutement des femmes (FS Italiane, Italie ; SNCF, France ; DB Germany).

Utilisation de hashtags et de storytelling comme #WomenInRailway, campagnes dans les médias sociaux, et participation à des podcasts et des conférences pour promouvoir des modèles et des réseaux de femmes (LTG, Lituanie ; DB, Allemagne)

Activités du Women's Club, y compris le mentorat et le réseautage interne pour les employées (LTG, Lituanie)

Réseau interne des femmes depuis 2015, offrant différents formats d'échange (DB, Allemagne)

Activités du réseau égalité hommes-femmes et diversité « SNCF Mixité » (anciennement « SNCF Féminin ») depuis 2010 avec plus de 13 000 membres (le plus grand réseau de salariés en France), y compris le tutorat et le réseau pour les femmes salariées (SNCF, France)

Formats d'engagement uniques tels que 'Diner op hakken' (dîner sur talons), 'Young Talent Award' et 'Topvrouw' pour promouvoir les femmes dans des rôles techniques (NS, Pays-Bas)

Programmes de mentorat pour les femmes et les étudiantes, y compris des initiatives telles que EmpowHER, ChallengHER, WIM (FS Italiane, Italie), le Female Mentoring Program (ÖBB, Autriche), plusieurs autres programmes de mentorat s'adressant aux femmes (DB, Allemagne)

Clubs féminins internes et programmes de retour à l'emploi soutenant la réintégration dans le monde du travail après des arrêts de travail (LTG, Lituanie ; SBB CFF FFS, Suisse)

DES PRATIQUES INSPIRANTES : RECRUTEMENT

DB (ALLEMAGNE) : RECRUTEMENT AXÉ SUR LA DIVERSITÉ CHEZ DEUTSCHE BAHN – RECRUTEMENT AXÉ SUR LES DONNÉES POUR UNE PLUS GRANDE INCLUSION

Deutsche Bahn (DB) a développé une stratégie de recrutement dans la diversité, globale et axée sur les données, afin de répondre aux exigences d'un marché du travail en pleine évolution et de pourvoir environ 100 000 postes dans les années à venir. Avec les changements démographiques, les pénuries de compétences et l'évolution des attentes des candidats, DB considère la diversité non seulement comme une valeur mais aussi comme une nécessité stratégique. Leur approche, ancrée dans la stratégie « Strong Rail », cherche activement à atteindre les groupes sous-représentés – en particulier les femmes – par une combinaison de changement d'état d'esprit, de marketing, de mesures de recrutement ciblées et de suivi continu.

L'un des principaux instruments est le rapport trimestriel sur le recrutement dans la diversité, qui surveille et évalue le recrutement dans des dimensions clés de la diversité telles que le genre, l'âge, l'origine et les compétences. Ce rapport visualise l'ensemble du processus de recrutement – de la demande à l'embauche – et évalue les progrès réalisés par rapport au potentiel du marché du travail. Par exemple, grâce à la stratégie de recrutement spécifique aux femmes « Women@DB2035 », la proportion de femmes parmi les nouvelles recrues est passée de 21 % en 2020 à environ 26 % en 2024.

Les mesures clés comprennent des campagnes de marketing inclusives (par exemple, pour le Mois international de la femme), l'utilisation d'un langage sensible au genre dans les offres d'emploi, des formats de travail flexibles (partage de poste, à distance), et des formations internes à la diversité pour les recruteurs et les responsables de l'embauche. DB a également développé un « pool de modèles » et des stratégies d'approche personnalisées, y compris le recrutement transfrontalier et des approches ciblées sur les femmes, les travailleurs âgés et les personnes handicapées.

En utilisant des données en temps réel pour guider les efforts de recrutement et mesurer l'impact, DB augmente non seulement la visibilité de la diversité, mais garantit également que sa main-d'œuvre reflète la gamme complète des talents disponibles dans la société. Le cas de DB montre comment une approche systémique et informée des données peut transformer les objectifs de diversité en résultats mesurables en matière de recrutement.

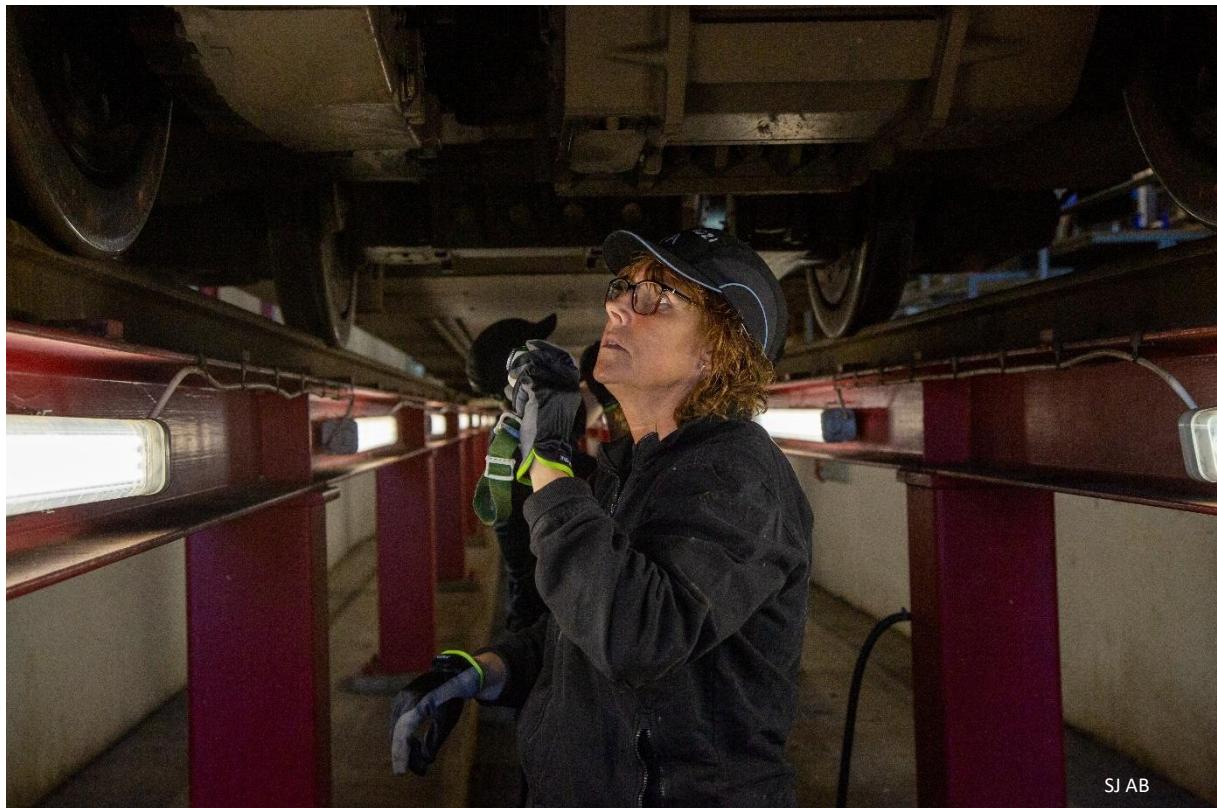
db.jobs/vielfalt et db.jobs/frauen

Stratégie générale de diversité pour l'ensemble du groupe : <https://www.deutschebahn.com/de/konzern/Menschen-Einziganders-/Einziganders--10365240>



DOMAINE D'ACTION 4 : EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE

La possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée est essentielle pour attirer et retenir les femmes dans le secteur ferroviaire. Des modalités de travail flexibles, ainsi que des congés de maternité, de paternité, parentaux et pour les parents, peuvent améliorer de manière significative l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des employés. Les différents moyens doivent être mis à la disposition de tous les salariés et pour tous les types d'emploi.¹⁵



¹⁵ Accord WiR, page 10.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est essentiel pour attirer et retenir à la fois les femmes et les hommes dans le secteur ferroviaire, en particulier ceux qui ont des responsabilités familiales. Des horaires de travail flexibles, ainsi qu'un soutien actif à la maternité, à la paternité et au congé parental, sont des outils essentiels pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des employés. Il est important que ces opportunités soient accessibles à tous, quels que soient leur sexe et leur métier, y compris à ceux qui travaillent en horaires décalés ou dans des postes opérationnels.

Cette section du rapport se concentre sur la manière dont les entreprises ferroviaires abordent ces défis, conformément à l'accord européen des partenaires sociaux sur les femmes dans le secteur ferroviaire. L'accord souligne l'importance de créer des possibilités de travail flexibles adaptées aux besoins individuels tout en veillant à ce que ces aménagements soient équitables et réalisables pour tous les types de métiers et de postes. En outre, le rapport souligne l'importance de l'harmonisation avec les cadres juridiques existants, tels que la directive (UE) 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants¹⁶, afin d'assurer la cohérence et l'équité dans la mise en œuvre des politiques.

Un autre aspect critique est de s'assurer que les options de travail flexibles n'entravent pas la croissance de la carrière ou le développement des compétences des employés. En promouvant une culture d'entreprise qui valorise à la fois l'avancement professionnel et le bien-être personnel, les entreprises ferroviaires peuvent promouvoir un environnement de travail favorable et inclusif.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dépend essentiellement de la mesure dans laquelle les tâches familiales sont prises en compte dans l'emploi rémunéré et dans laquelle l'emploi rémunéré peut également être adapté aux tâches familiales. Cette analyse explore les progrès réalisés dans la mise en œuvre de mesures de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Il n'est pas facile d'évaluer comment ces efforts contribuent à un secteur ferroviaire plus équilibré, équitable et durable, en raison également des différentes législations nationales et des systèmes de compensation dans les pays concernés. Néanmoins, certaines conclusions sont tirées sur la base des chiffres disponibles et des réponses fournies par les entreprises ferroviaires et les syndicats.

FEMMES ET HOMMES EN CONGÉ PARENTAL ET MESURES DE RÉINTEGRATION RESPECTIVES

Les systèmes de congé parental sont très différents d'un pays à l'autre en Europe. Pour les pays de l'Union européenne, des normes minimales communes ont été fixées par la directive (UE) 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Ces normes garantissent une durée minimale de la période de congé pour les femmes et les hommes : Les parents doivent pouvoir bénéficier d'un congé parental d'une durée minimale de quatre mois, dont deux mois ne sont pas transférables d'un parent à l'autre, et ces deux mois non transférables doivent au minimum correspondre à une compensation adéquate dont le montant sera fixé par chaque pays de l'UE.

¹⁶ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et remplaçant la directive 2010/18/UE du Conseil, in JO L 188, 12.7.2019, p. 79-93

Depuis août 2022, ces exigences minimales doivent être en vigueur dans les pays de l'UE, ce qui signifie qu'elles étaient déjà en vigueur durant la période de référence de 2023. Néanmoins, les parents des pays de l'UE et surtout des pays non membres de l'UE sont confrontés à différents régimes de congé parental – des exigences minimales aux périodes de congé payé couvrant 30 mois et plus. C'est dans ce contexte que les chiffres suivants et surtout les mesures spécifiques doivent être interprétés. Alors que dans certains pays, les périodes de congés payés sont assez longues, elles sont très courtes dans d'autres. Les mesures de réintégration pourraient donc être plus importantes dans les pays où les régimes de congé parental sont longs, tandis que les jours de congé pourraient être particulièrement importants dans les pays où les régimes de congé sont courts, à titre d'exemple.

Comme l'indique le chiffre ci-dessous, 4 % de l'ensemble des femmes salariées ont pris un congé parental pendant une certaine période en 2023, alors que le chiffre correspondant pour l'ensemble des hommes salariés était de 2 %.

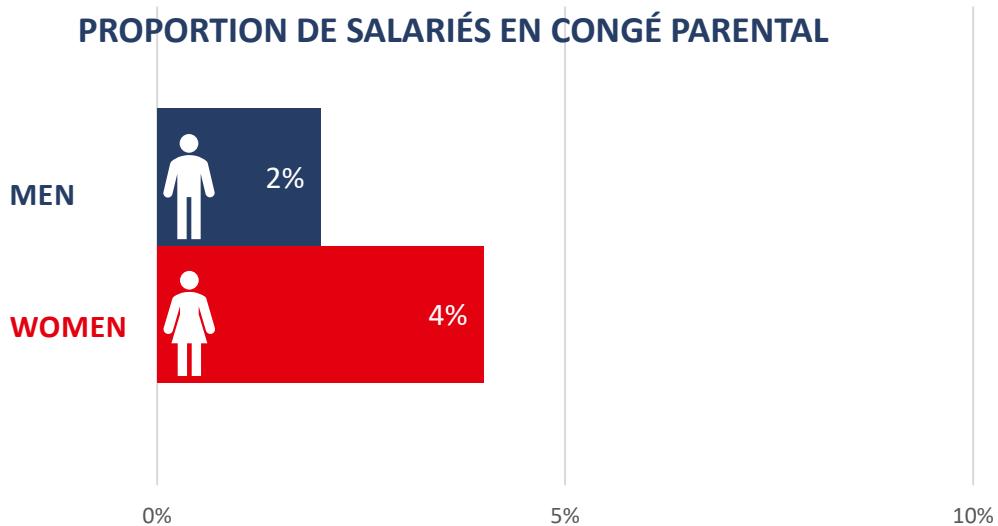


Figure 33, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n entre 19 et 20

FEMMES
HOMMES

Bien qu'il y ait encore un écart entre les femmes et les hommes qui prennent un congé parental – surtout si l'on considère que les femmes ont tendance à prendre des périodes de congé parental (beaucoup) plus longues – il vaut la peine de noter qu'une proportion significative d'hommes prennent au moins quelques congés parentaux dans de nombreuses entreprises, mais pas toutes. Cette tendance aurait pu être soutenue par les lois et les mesures nationales indiquées par l'accord européen des partenaires sociaux sur les femmes dans le secteur ferroviaire. Des mesures nationales en matière d'infrastructure de garde d'enfants pourraient également rendre inutile le recours au congé parental.

Il n'est pas possible de déterminer si la proportion globale de salariés en congé parental dans les entreprises ferroviaires est supérieure ou inférieure aux moyennes nationales. Il est donc difficile d'évaluer si les chemins de fer sont particulièrement favorables au congé parental. La question de la manière dont les parents sont traités après avoir pris leur congé est donc un indicateur important.

RAIL COMPANIES: REINTEGRATION MEASURES AFTER MATERNITY, PATERNITY AND/OR PARENTAL LEAVE

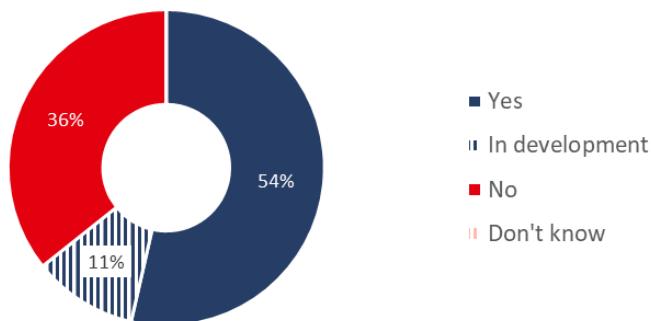


Figure 34, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=28

ENTREPRISES FERROVIAIRES : MESURES DE RÉINTÉGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ OU PARENTAL

Oui En développement Non Ne sait pas

54 % des entreprises déclarent avoir mis en place des mesures de réintégration après un congé de maternité, de paternité et/ou parental et 11 % sont en train de développer des mesures correspondantes, tandis que juste plus d'un tiers n'ont pas de mesures spécifiques pour soutenir la réintégration. L'évaluation des syndicats est assez similaire, 57 % d'entre eux étant d'accord pour dire que des mesures de réintégration sont en place et 19 % déclarant ne pas avoir d'informations à ce sujet.

TRADE UNIONS: REINTEGRATION MEASURES AFTER PARENTAL LEAVE IN RAIL COMPANIES

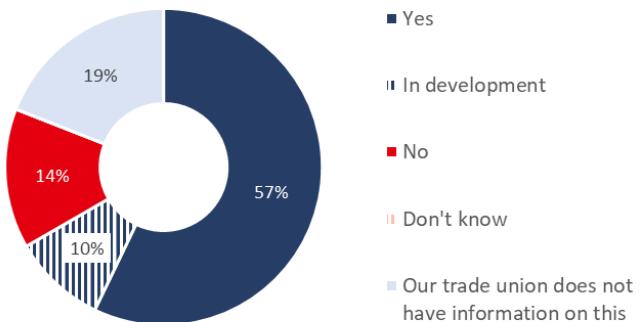


Figure 35, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=21

SYNDICATS : MESURES DE RÉINTÉGRATION APRÈS LE CONGÉ DE MATERNITÉ, PATERNITÉ OU PARENTAL

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Les entreprises ferroviaires qui ont mis en place des mesures de réintégration font état d'approches très différentes dans la manière dont elles soutiennent les mères ou les pères qui reprennent le travail, sous forme de « réponses ouvertes », allant de programmes structurés de retour et de réintégration, d'outils de communication ou de soutien à des installations favorables à l'allaitement maternel, à des infrastructures de garde d'enfants et à des modèles de travail flexibles. Dans l'encadré ci-dessous, les mesures prises par les entreprises sont listées et classées par catégories afin de donner un aperçu de la manière dont les entreprises soutiennent la réintégration après les périodes de congé parental.

EXAMPLES DE MESURES SOUTENANT LA RÉINTÉGRATION APRES UN CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ ET/OU PARENTAL SELON LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Soutien avant le départ et planification

Une réunion de préparation proposée par le manager au début du congé maternité pour planifier l'organisation du travail, les aménagements des conditions de travail, discuter des droits des salariés, et prévoir un plan de réintégration (SNCF, France)

Réunions de réintégration avant le départ, pendant et avant le retour, avec planification et flexibilité intégrées (DB, Allemagne)

Avant et après un congé de maternité, de paternité et/ou parental, les conditions de retour au travail sont discutées en détail, en tenant compte autant que possible des besoins et des intérêts des salariés. En outre, les salariés sont informés en détail des différentes options de retour au travail (par ex. temps partiel) et du soutien supplémentaire offert par l'employeur (par ex. structure de garde d'enfants de l'entreprise, service de nounou) (ÖBB, Autriche)

Programmes structurés de retour et de réintégration

Programme d'intégration après le retour d'un long congé (VR Group, Finlande)

Programmes de réembauche structurés : réunions avec les managers et les RH avant, pendant et après le congé parental ; plans de retour au travail individualisés avec options flexibles ; retour progressif et flexibilité (DB, Allemagne)

Tous ceux qui reviennent ont un entretien de rattrapage avec l'équipe « People and Inclusion Team » afin de garantir leur soutien et leur réintégration complète (RDG, Royaume-Uni).

Un nouveau processus (à partir de 2025) : les RH sont informées 3 mois avant la fin du congé, évaluent les postes possibles avec le manager, contactent le salarié pour évaluer les préférences (LTG, Lituanie)

Pendant un congé de maternité, de paternité et/ou parental, il est également possible – en fonction du poste spécifique – de rester à temps partiel afin de se tenir au courant des évolutions dans le service, si le salarié le souhaite (ÖBB, Autriche).

Planification de carrière tenant compte de la dimension de genre afin de garantir l'égalité des chances en matière d'avancement après un congé (DB, Allemagne)

Ateliers internes et événements de retour au travail pour les parents (DB, Allemagne)

Réintégration entretien avec le manager : adaptation de l'organisation du travail, besoins de formation, révision des objectifs, plan de carrière, obligation de retrouver le même poste ou un poste équivalent (SNCF, France).

Mesures axées sur les pères

Encouragement des pères à prendre un congé parental pour défier les rôles traditionnels des hommes et des femmes (DB, Allemagne ; SNCF, France)

Étude interne sur les congés de paternité pris au sein de l'entreprise (SNCF, France)

Modèles de travail flexibles

Temps partiel réversible et horaires réduits pour faciliter le retour dans le cycle de travail, temps partiel pendant le congé parental (FS Italiane, Italie ; DB, Allemagne)

Travail à temps partiel, horaires flexibles, partage d'emploi, télétravail, congé parental, congé pour garde d'enfants, horaires flexibles lorsque l'enfant commence l'école, droit à la déconnexion (SNCF, France)

Horaires de travail flexibles, bureau à domicile, partage de poste dans les fonctions de direction-plus des postes « où-vous-voulez-travailler » (DB, Allemagne)

Horaires flexibles adaptés au métier et aux besoins sociaux ; soutien aux parents et aux tuteurs (NS, Pays-Bas)

Horaires de travail flexibles, travail à distance, congé parental intégralement rémunéré (Groupe FNM, Italie)

Droit à un emploi identique/équivalent, travail à temps partiel, horaires réduits pendant le congé parental (PKP, Pologne)

Communication, outils d'information et réseau interne

Outil numérique (Rail Map Compatibility) avec check-lists et informations de l'enregistrement de la grossesse au retour au travail (ÖBB, Autriche)

Plateforme numérique avec informations complètes sur les moyens de garde et l'assistance (ÖBB, Autriche)

Un contenu d'apprentissage en ligne et un bulletin d'information sont en cours d'élaboration pour les employés revenant après un congé de maternité/paternité/care (RENFE, Espagne).

Informations sur les options de retour au travail (par ex. temps partiel) et le soutien disponible de l'employeur (par ex. garde d'enfants, service de nounou) pendant et après le congé (ÖBB, Autriche)

Réseau de parents pour l'échange, les conseils et le soutien entre pairs

(DB, Allemagne)

Guide de la parentalité pour les salariés, kit du manager pour soutenir les salariés parents, plate-forme numérique SharePoint avec brochures sur la parentalité, ligne d'assistance SNCF services sociaux, conférences sur la parentalité, assistants sociaux internes de SNCF services sociaux pour soutenir les parents (SNCF, France)

Facilités et infrastructure de garde d'enfants

Investissement dans l'infrastructure adaptée à l'allaitement (SNCB/NMBS, Belgique)

Quatre salles d'allaitement pour les mères, des partenariats avec des centres de jour pour les travailleurs postés, et un guide de parentalité (CFL, Luxembourg)

Services de garde d'enfants d'urgence pour combler les lacunes à court terme (DB, Allemagne)

Subventions pour les frais de garde d'enfants et crèche d'entreprise sur certains sites (« Bahnbini ») (DB, Allemagne)

Mise à disposition d'une salle d'allaitement et d'un congé payé pour les salariées afin qu'elles puissent allaiter leur enfant jusqu'à une heure ou deux demi-heures par jour pendant un an à compter de la date de naissance (SNCF, France)

Le service d'aide sociale de l'entreprise fournit des informations sur l'aide financière et met les salariés en relation avec l'aide interne ; le service d'aide sociale interne fournit une aide aux salariés pour trouver des services de garde d'enfants et des subventions pour les frais de garde d'enfants (SNCF, France)

Autres mesures

Projet pilote de mentorat en matière de maternité, centre de bien-être pour la santé des femmes, programme d'aide aux employés avec 6 séances de conseil gratuites (IE, Irlande)

En plus de certaines des mesures mentionnées par les entreprises ci-dessus, les syndicats soulignent en outre l'importance de permettre aux travailleurs de retour d'avoir le même accès à la formation et au soutien à cet égard. En particulier après de longues périodes d'absence, les représentants syndicaux considèrent que les programmes de formation pour le rétablissement des compétences sont essentiels pour ces travailleurs. Une autre question soulevée par les représentants syndicaux est la nécessité d'adapter la planification des horaires aux besoins de garde d'enfants des parents qui reviennent.

À cet égard, il a été mentionné que, par exemple, lors du retour au travail, il est essentiel de fournir des programmes de formation pour le rétablissement des compétences afin de faciliter la réintégration des femmes, de mettre à jour leurs compétences professionnelles et de soutenir leur retour complet au travail. Ces mesures pourraient également contribuer à promouvoir un environnement de travail inclusif qui respecte à la fois les besoins familiaux et professionnels.

MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

L'importance des modalités de travail flexibles – qui comprennent également la possibilité d'aménager des horaires de travail réduits (avec temps partiel) et le travail à distance – est largement reconnue comme un moyen de concilier le travail et les tâches de soins. En plus de la directive (UE) 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, l'accord WIR inclut la mise à disposition de ces possibilités pour les personnes ayant des responsabilités familiales, mentionnant explicitement la nécessité de fournir des options correspondantes pour les travailleurs en horaires décalés et les travailleurs dans les professions opérationnelles également.

Le graphique suivant montre que presque toutes les entreprises proposent des horaires de travail flexibles et la possibilité d'aménager des horaires de travail réduits, à l'exception de deux entreprises qui déclarent ne pas offrir ces options. Concernant la mesure dans laquelle le travail à distance est possible, 80 % s'accordent à dire que ces aménagements sont possibles, tandis que quatre entreprises déclarent ne pas le savoir.

Plus spécifiquement, l'enquête révèle que les 'modalités de travail flexibles' pour presque toutes les entreprises (93 %) incluent la possibilité d'horaires de travail flexibles (heures de travail de base convenues et heures de début et de fin flexibles), tandis que pour 67 %, cela inclut les comptes de temps de travail (enregistrement du travail en heures supplémentaires compensé par des congés), et pour 26 %, cela inclut les comptes de temps de travail annuels (possibilité de collecter du temps de travail sur plusieurs années pour des congés sabbatiques plus longs).

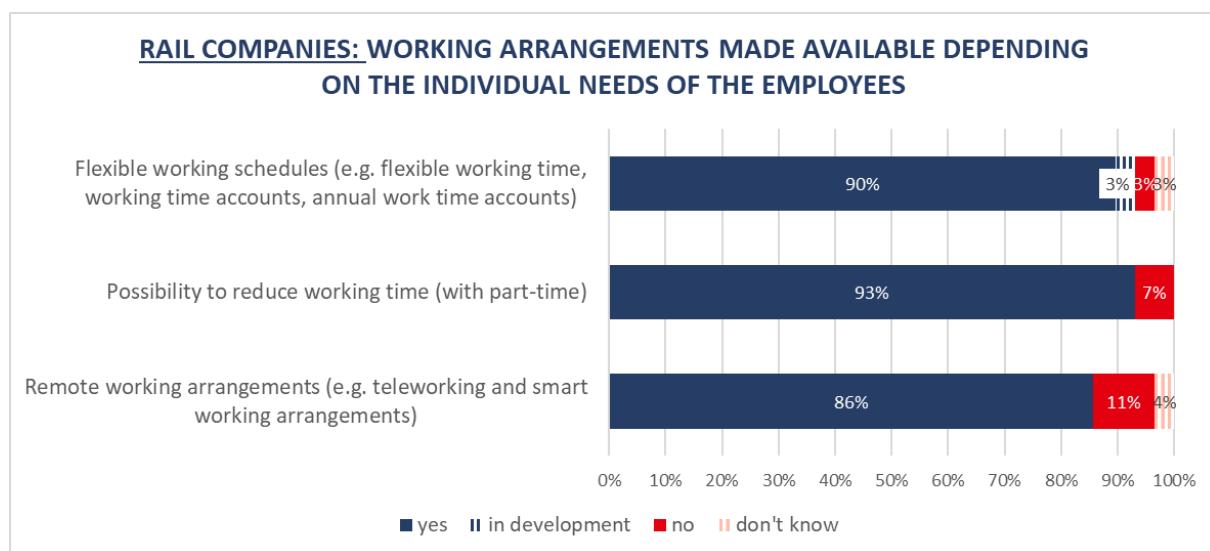


Figure 36, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n entre 28 et 29

ENTREPRISES FERROVIAIRES : MODALITÉS DE TRAVAIL PROPOSÉES EN FONCTION DES BESOINS INDIVIDUELS DES EMPLOYÉS

Horaires de travail flexibles (par ex. temps de travail flexible, comptes de temps de travail, comptes de temps de travail annuels)

Possibilité de réduire le temps de travail (avec temps partiel)

Arrangements de télétravail (par ex. télétravail et smart working)

Oui En développement Non Ne sait pas

La situation pour les professions opérationnelles reste toutefois plus compliquée : la moitié des entreprises proposent des horaires flexibles pour ces professions également, trois quarts offrent la possibilité d'horaires réduits et un quart propose le travail à distance.

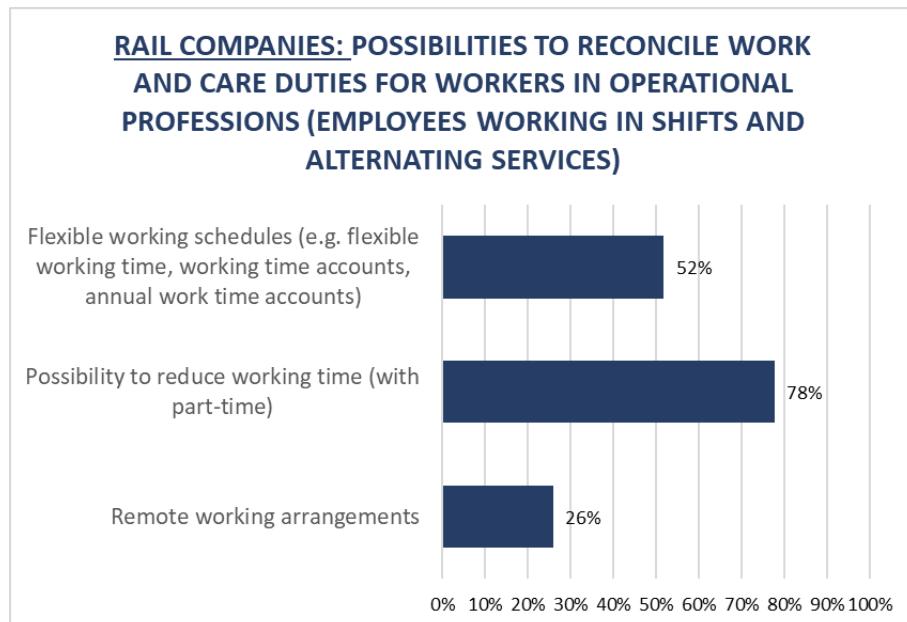


Figure 37, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=25

ENTREPRISES FERROVIAIRES : POSSIBILITÉS DE CONCILIER TRAVAIL ET OBLIGATIONS FAMILIALES POUR LES TRAVAILLEURS À DES POSTES OPÉRATIONNELS (EMPLOYÉS PAR ROULEMENT ET EN SERVICE ALTERNE)

Horaires de travail flexibles (par ex. temps de travail flexible, comptes de temps de travail, comptes de temps de travail annuels)

Possibilité de réduire le temps de travail (avec temps partiel)

Arrangements de télétravail

Ces chiffres indiquent que la conciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales pourrait encore être plus difficile pour les travailleurs occupant des postes opérationnels par rapport à d'autres groupes de travailleurs.

TRADE UNIONS: WORKING ARRANGEMENTS MADE AVAILABLE DEPENDING ON THE INDIVIDUAL NEEDS OF THE EMPLOYEES IN RAIL COMPANIES

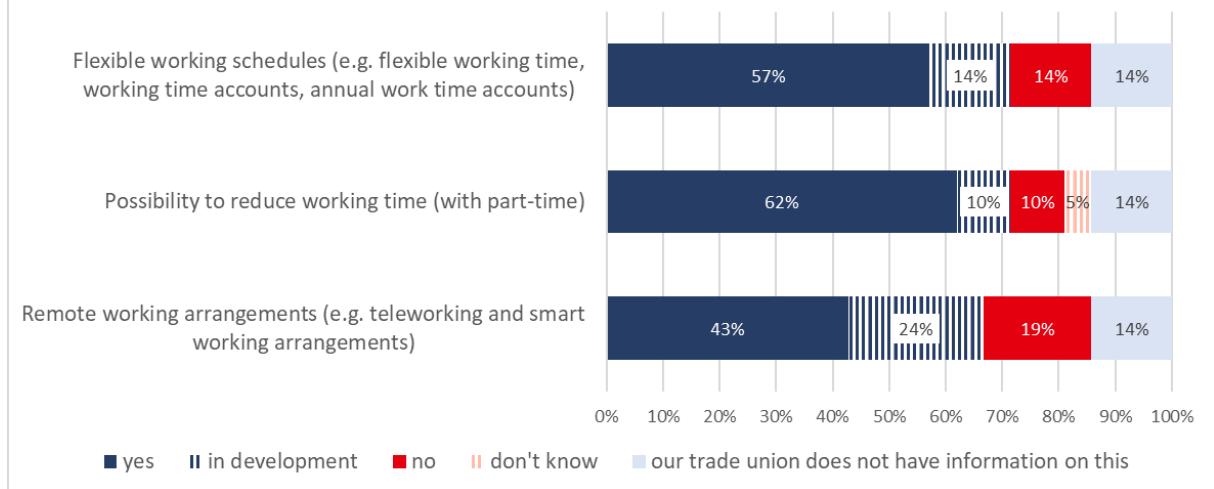


Figure 38, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=19

SYNDICATS : MODALITÉS DE TRAVAIL PROPOSÉES EN FONCTION DES BESOINS INDIVIDUELS DES EMPLOYÉS

Horaires de travail flexibles (par ex. temps de travail flexible, comptes de temps de travail, comptes de temps de travail annuels)

Possibilité de réduire le temps de travail (avec temps partiel)

Arrangements de télétravail (par ex. télétravail et smart working)

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

En ce qui concerne la disponibilité de modalités de travail flexibles pour les travailleurs occupant des postes opérationnels, les syndicats présentent un tableau assez similaire à celui des représentants des entreprises ferroviaires. Comme le montre la figure ci-dessus, leur évaluation globale concernant les modalités de travail disponibles tend vers une vision plus sceptique pour les trois dimensions. Plus spécifiquement, 53 % des syndicats interrogés étaient au courant des horaires de travail flexibles en place dans les entreprises ferroviaires dont ils représentent les salariés, suivis de 73 % mentionnant la possibilité d'horaires de travail réduits dans les entreprises ferroviaires.

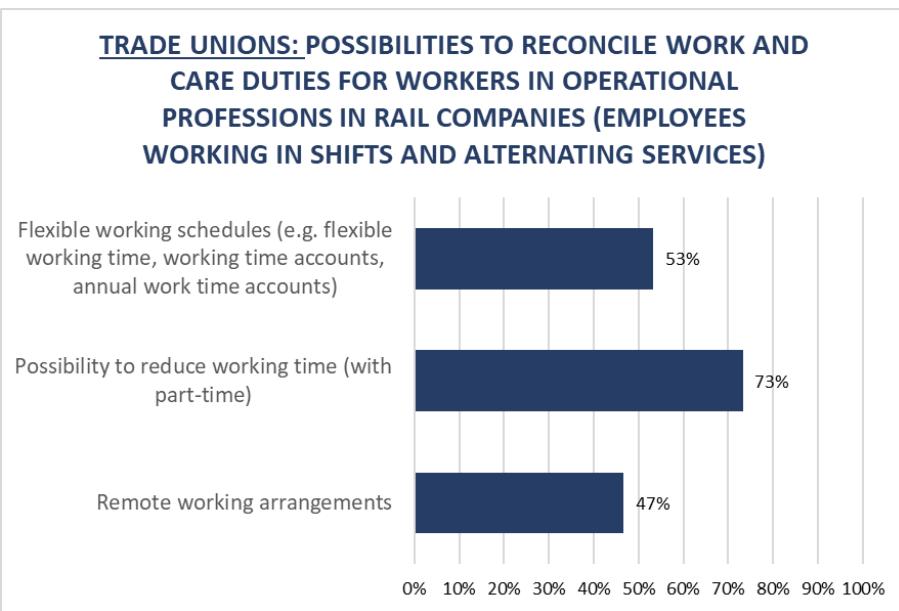


Figure 39, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=15

SYNDICATS : POSSIBILITÉS DE CONCILIER TRAVAIL ET OBLIGATIONS FAMILIALES POUR LES TRAVAILLEURS À DES POSTES OPÉRATIONNELS (EMPLOYÉS TRAVAILLANT PAR ROULEMENT ET EN SERVICE ALTERNE)

Horaires de travail flexibles (par ex. temps de travail flexible, comptes de temps de travail, comptes de temps de travail annuels)

Possibilité de réduire le temps de travail (avec temps partiel)

Arrangements de télétravail

Plus de la moitié des entreprises et un tiers des syndicats s'accordent à dire que des mesures supplémentaires pour soutenir la conciliation des tâches professionnelles et des activités familiales ont été mises en place. Une fois de plus, les entreprises et les syndicats ont eu l'occasion de s'exprimer sur ces mesures dans le cadre d'un débat ouvert.

EXEMPLES DE MESURES SUPPLÉMENTAIRES EN FAVEUR DE LA FAMILLE DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES EUROPÉENNES

Modalités de travail flexibles

Les employés peuvent choisir le travail à distance, des aménagements de temps partiel ou des horaires personnalisés (LTG, Lituanie)

Les salariés peuvent bénéficier d'un travail à temps partiel, d'horaires flexibles, du partage du travail, du télétravail, d'un congé parental, d'un congé de garde d'enfant, d'horaires flexibles pour la rentrée des classes, du droit à la déconnexion (SNCF, France)

Les employés sont soutenus grâce à la flexibilité et au partage du travail (IÉ, Irlande)

Les salariés peuvent accumuler des heures de travail sur plusieurs mois pour prendre un congé sabatique d'une durée pouvant aller jusqu'à un an (ÖBB, Autriche).

Des modèles de travail flexibles sont proposés, y compris le travail à temps partiel et à distance (DB, Allemagne).

Améliorer la compatibilité dans le travail posté grâce à des projets pilotes (SBB CFF FFS, Suisse)

Des options de travail à temps partiel sont disponibles, même pour les postes de direction (SBB CFF FFS, Suisse)

Les employés peuvent réduire leur temps de travail jusqu'à 20 % et acheter deux semaines de congés supplémentaires par an (BLS, Suisse)

Options de congé pour les soins et les événements familiaux

Les salariés qui s'occupent d'enfants, en particulier ceux qui sont handicapés ou les parents isolés, bénéficient d'un congé sabatique avec compensation salariale (ŽSR, Slovaquie)

Différents types de congé de garde sont proposés (en partie selon les exigences légales : congé de courte durée (jusqu'à 10 jours), congé de care (jusqu'à 6 mois), congé de care familial (jusqu'à 24 mois à temps partiel), et congé de fin de vie (jusqu'à 3 mois) (DB, Allemagne)

Le congé parental est disponible pour les employés (IÉ, Irlande)

Des jours de congé supplémentaires sont accordés pour des événements de vie liés à la famille, tels que la rentrée des classes, les mariages, les déménagements ou la prévention de la santé (SŽ, Slovénie).

Les salariés ont droit à des congés non payés et à des jours de repos supplémentaires, par exemple pour cause de mariage ou de besoins familiaux (LTG, Lituanie).

Différents types de congés pour les aidants sont disponibles : congé de présence parentale, congé de solidarité familiale, congé en cas d'annonce d'un diagnostic de cancer ou d'un handicap ou d'une maladie chronique de l'enfant, congé pour un proche qui a des responsabilités familiales et congé pour s'occuper d'un enfant malade ; les salariés ont le droit de donner des jours de congé à d'autres salariés (SNCF, France).

Soutien financier et services d'aide sociale

Une aide financière est fournie aux aidants, un remboursement des frais de garde d'enfants et de personnes âgées, et une protection salariale pendant le congé parental (CFL, Luxembourg).

Les services sociaux couvrent l'école maternelle et les frais de garde d'enfants (Groupe FNM, Italie)

Une aide financière est disponible pour les employés ayant des personnes à charge handicapées (FS Italiane, Italie)

Des prêts sans intérêt et des conseils d'experts en matière de soins sont proposés (DB, Allemagne)

Une aide financière pour la garde d'enfants à l'extérieur est disponible (SBB CFF FFS, Suisse)

Le service Prim'Enfance de la SNCF avec des allocations pour la garde d'enfants : garde d'enfants à domicile en cas d'urgence, places de crèche temporaires assistance avec frais de garde supplémentaires pendant les stages de formation en entreprise, allocation familiale supplémentaire en fonction du nombre d'enfants (SNCF, France)

Billets de train gratuits et à prix réduit pour la famille et offres du comité d'entreprise dans le cadre d'activités sociales et culturelles (colonies de vacances, activités pour les enfants, etc.) (SNCF, France)

Soutien au congé parental et au congé paternité

Amélioration de l'accès au congé paternité ; amélioration des conditions pour les travailleurs en congé parental (LTG, Lituanie)

Le congé parental est soutenu par le partage d'expérience via la communication interne (CFL, Luxembourg).

Le congé paternité/maternité n'a pas d'impact négatif sur les primes ou le salaire variable (FS Italiane, Italie)

Promotion du congé parental pour les hommes également, afin de soutenir une répartition égale des responsabilités familiales (DB, Allemagne)

Father-Crash-Course (SBB CFF FFS, Suisse)

Promotion interne du congé de paternité avec un guide sur la parentalité, des campagnes de sensibilisation et des conférences (SNCF, France)

Services de conseil et de soutien social

Des conférences internes sont proposées sur des sujets tels que le stress et la gestion du temps (LTG, Lituanie), par exemple dans le cadre de la Semaine de la santé (DB, Allemagne).

Des services de conseil et de garde d'enfants sont fournis en collaboration avec des partenaires externes ; une communauté de parents est également soutenue (SBB CFF FFS, Suisse ; DB, Allemagne).

Un service interne pluridisciplinaire de soutien social (centres d'action sociale, centres médico-psychologiques et centres de guidance éducative) pour les salariés et leurs enfants aide les salariés à gérer les changements de vie personnels/professionnels, la maladie ou les crises familiales (SNCF, France), coopération avec des partenaires externes offrant un soutien sur ces thèmes (DB, Allemagne)

Soutien aux aidants dans le cadre de la culture d'entreprise

Des réseaux spécifiques pour les parents qui travaillent et les aidants sont en place (Iarnród Éireann, Irlande).

Les collègues peuvent volontairement transférer leurs jours de congé à des collègues ayant des responsabilités d'aidants (FS Italiane, Italie ; SNCF, France).

Aide financière pour les salariés ayant des tâches d'aide à la personne ; programme d'action sociale soutenant les aidants en distribuant un guide pour les salariés (SNCF, France)

Interrogés spécifiquement sur les mesures destinées à différents groupes d'employés, les exemples cités mentionnent les services de garde d'enfants pendant les vacances scolaires (les « nounous volontaires »), un nouveau système de planification a été mis en place pour permettre davantage de travail à temps partiel aux conducteurs de locomotive, aux chauffeurs de bus et au personnel de bord, ainsi qu'aux nouveaux employés de ces catégories professionnelles (Luxembourg, CFL) ou une solution numérique, une application appelée « Mon temps » [My Time], a été développée spécialement pour les employés du service de bord longue distance. Cette application permet aux salariés de spécifier leurs préférences personnelles en matière d'horaires de travail pour les semaines à venir. Les demandes individuelles, telles que les horaires matinaux ou tardifs, les périodes de repos ou les horaires de nuit, peuvent être prises en compte lors de la planification. Il est ainsi plus facile pour les salariés, en particulier ceux qui ont des responsabilités familiales ou d'assistance, d'organiser leur journée de travail à long terme. L'application 'My swap' [Mein Tausch] a également été lancée, offrant une option d'échange spontané des roulements (Allemagne, DB)

Les représentants syndicaux soulignent que toutes les mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne s'appliquent pas à toutes les catégories d'emploi. En particulier dans le secteur ferroviaire de base, notamment dans les métiers opérationnels, les solutions telles que le *smart working* sont considérées comme indisponibles et les possibilités de travail à temps partiel sont très rares. Cela est dû en partie au fait qu'il est difficile pour les entreprises de trouver du personnel pour ces fonctions spécialisées. Le manque d'opportunités pour combler les postes vacants pourrait rendre la mise en œuvre de telles mesures plus difficile.

FEMMES ET HOMMES TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL

Enfin, le taux d'emploi à temps partiel peut être utilisé comme un indicateur de la mesure dans laquelle les entreprises ferroviaires sont prêtes à soutenir différents modèles de temps de travail, qui ont le potentiel de soutenir la conciliation des différentes sphères. Globalement, 5 % de tous les hommes employés travaillent à temps partiel, contre 19 % de toutes les femmes employées. Cette proportion varie en fonction du pays et de l'entreprise : elle va de 0 % à 21 % pour les hommes travaillant à temps partiel, et de 0 % à 56 % pour les femmes travaillant à temps partiel, ce qui reflète les normes spécifiques à chaque pays. Dans 13 entreprises, la proportion de salariés travaillant à temps partiel est inférieure à 5 % pour les femmes comme pour les hommes (généralement autour ou en dessous de 1 %). Dans les pays d'Europe centrale tels que l'Autriche, la France, l'Allemagne, le Luxembourg, l'Italie et la Suisse, les taux de travail à temps partiel sont parmi les plus élevés.

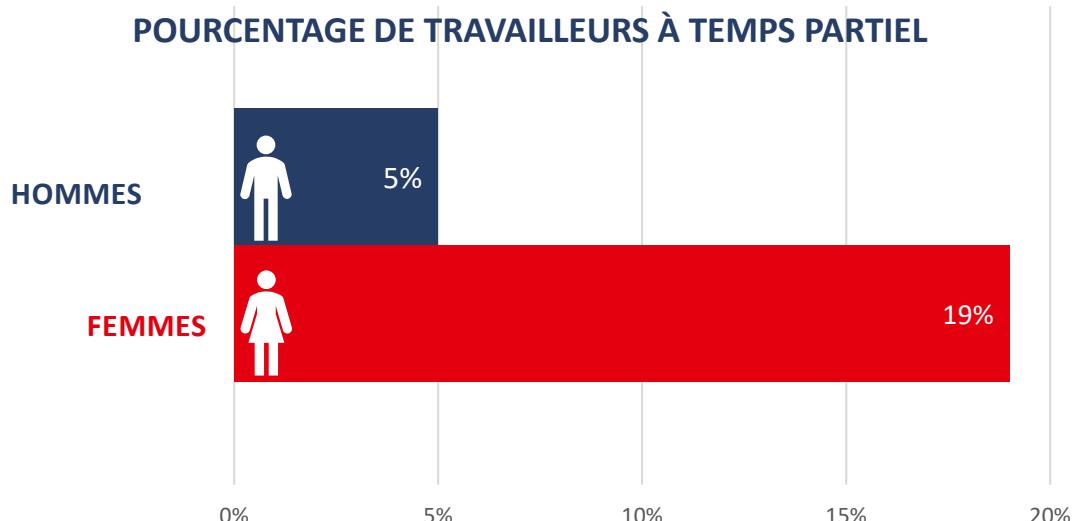


Figure 40, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=22

La mesure dans laquelle le travail à temps partiel est un outil précieux pour concilier travail rémunéré et non rémunéré ou s'il doit être considéré de manière critique, étant donné que le travail à temps partiel peut restreindre les revenus et les possibilités de carrière, fait l'objet d'un débat controversé. Dans de nombreux cas, le travail à temps partiel est un instrument permettant de participer à la vie professionnelle tout en ayant des responsabilités familiales, en particulier lorsqu'aucun autre instrument de conciliation n'est disponible ou que l'accès à la garde d'enfants en institution est limité. Les entreprises qui ne proposent pas cette option peuvent donc désavantager les personnes ayant des responsabilités familiales – encore souvent des femmes – dans leur capacité à exercer un emploi rémunéré. Comparé à la part globale du temps partiel dans les pays susmentionnés, le taux de temps partiel respectif dans les entreprises est toujours inférieur à la moyenne nationale (Eurostat 2024).

DES EFFORTS SUPPLÉMENTAIRES SONT NÉCESSAIRES

Selon les réponses ouvertes des syndicats, les entreprises ferroviaires doivent trouver de meilleures solutions pour les parents ayant des responsabilités familiales dans des conditions de travail particulières, telles que les horaires (irréguliers) et dans les professions opérationnelles. Les représentants des syndicats considèrent toujours qu'il s'agit là d'un défi majeur non résolu.

DES PRATIQUES INSPIRANTES : EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE/VIE PRIVEE

EVG ET DB (ALLEMAGNE) : ACCORD COLLECTIF : FAVORISER L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE GRÂCE AU CADRE R-KBV BFB (ALLEMAGNE)

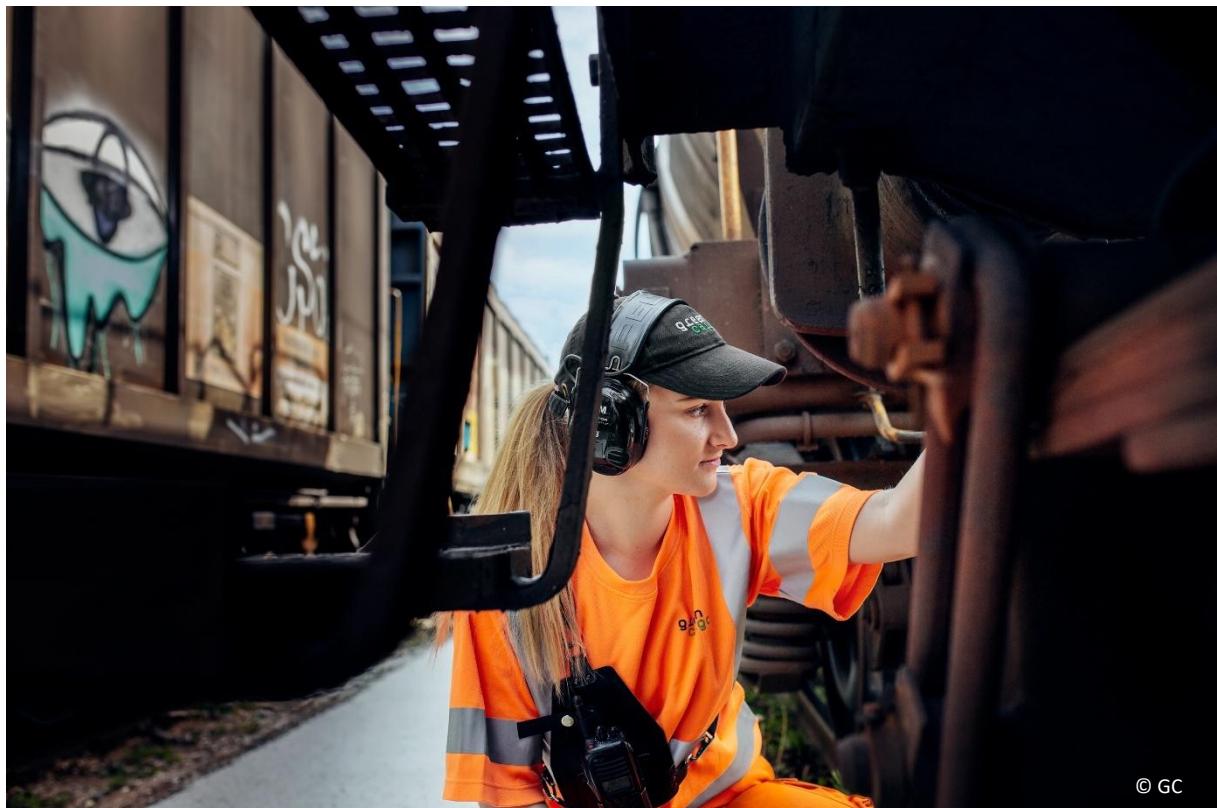
Allemagne, le syndicat des cheminots et des transports (EVG ; Railway and Transport Workers' Union) et la Deutsche Bahn ont établi un accord-cadre progressif connu sous le nom de R-KBV BFB (Conciliator carrière, famille et vie privée), qui est entré en vigueur sous sa forme révisée depuis septembre 2022. Cet accord global vise à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée tout au long des différentes phases de la vie en créant des conditions de travail flexibles et inclusives. Il soutient les salariés par des mesures structurées telles que l'individualisation des horaires de travail, l'extension des options de travail à temps partiel et de télétravail, et des discussions ciblées sur le retour au travail après un congé parental ou familial. Une attention particulière est également accordée aux responsabilités en matière de garde d'enfants et de soins : les salariés peuvent demander toute une série d'aménagements – y compris des modalités de travail à temps partiel ou à distance, l'utilisation de comptes épargne-temps à long terme, ou des congés pour soins. En collaboration avec des institutions sociales telles que la 'Stiftungsfamilie', le cadre offre des conseils sur les droits statutaires et l'accès aux services de soutien. En outre, le cadre comprend des lignes directrices claires sur la protection de la maternité, la résolution des conflits et de nouvelles offres de formation pour assurer la sensibilisation et la mise en œuvre.

L'accord est soutenu par un centre d'échange géré conjointement et une section FAQ détaillée pour aider à la compréhension. Avec son approche holistique et orientée vers les employés, le R-KBV BFB sert d'exemple fort de la manière dont les partenaires sociaux et la flexibilité sur mesure peuvent soutenir l'égalité entre les sexes et les responsabilités de garde dans le secteur ferroviaire.



DOMAINE D'ACTION 5 : ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Les femmes sont toujours sous-représentées dans le secteur ferroviaire. Par conséquent, les mesures prises jusqu'à présent doivent être renforcées afin de promouvoir et de soutenir l'avancement et l'évolution de carrière des femmes à tous les niveaux.¹⁷



© GC

¹⁷ Accord européen des partenaires sociaux sur les femmes dans le secteur ferroviaire, page 11

Promouvoir le développement de la carrière des femmes est essentiel pour combler leur sous-représentation dans le secteur ferroviaire. Bien que certains progrès aient été réalisés, des efforts plus ciblés sont nécessaires pour garantir que les femmes aient des chances égales de progresser dans leur carrière et d'accéder à des postes de direction à tous les niveaux de l'industrie.

Cette section examine comment l'accord européen des partenaires sociaux sur les femmes dans le secteur du rail soutient les initiatives visant à promouvoir l'égalité entre les sexes dans la progression de carrière. Un point clé est de s'assurer que les promotions internes sont réalisées avec les mêmes principes de non-discrimination que le recrutement externe. L'importance de l'égalité d'accès à la formation, aux programmes de qualification et aux postes à responsabilité est soulignée, y compris pour les femmes qui ne peuvent pas travailler à temps plein.

Afin d'améliorer encore l'équilibre entre les sexes, les entreprises sont encouragées à baser leurs systèmes d'évaluation de carrière sur des indicateurs équitables et neutres en matière de genre, afin de garantir que les évaluations se concentrent sur la qualité du travail et les résultats. En outre, les efforts visant à sélectionner des femmes pour des postes de direction sont critiques, l'accord indiquant qu'au moins une femme devrait être considérée pour tout poste de direction, à moins que tous les efforts raisonnables pour identifier un candidat aient été épuisés.

La transparence et l'encouragement actif jouent également un rôle essentiel. Les employés doivent être informés des possibilités d'avancement de carrière disponibles et les services RH doivent prendre des mesures proactives pour motiver les femmes à postuler pour des postes plus élevés.

Cette analyse explore les progrès et les défis de la mise en œuvre de ces mesures, en soulignant l'importance des initiatives de développement de carrière dans la construction d'un secteur ferroviaire plus diversifié, inclusif et dynamique.

PART DES FEMMES PARMI LES EMPLOYÉS PROMUS EN INTERNE

En 2023, un total de 19 151 employés ont été promus en interne selon les chiffres fournis par les entreprises ferroviaires, dont 75 % d'hommes et 25 % de femmes. Par rapport à la part globale des femmes dans les entreprises ferroviaires, qui s'élève à 23 %, ce chiffre légèrement plus élevé pourrait être interprété avec prudence comme indiquant que les femmes sont encouragées à occuper des postes de direction. Toutefois, il convient d'ajouter ici qu'une promotion interne couvre tous les niveaux, c'est-à-dire non seulement les postes de direction, mais aussi les postes de chef d'équipe ou de superviseur.

La part des femmes dans les promotions internes varie d'une entreprise à l'autre, allant de 10 % à 63 % ; ce chiffre dépend principalement de la part globale des femmes dans les entreprises respectives.

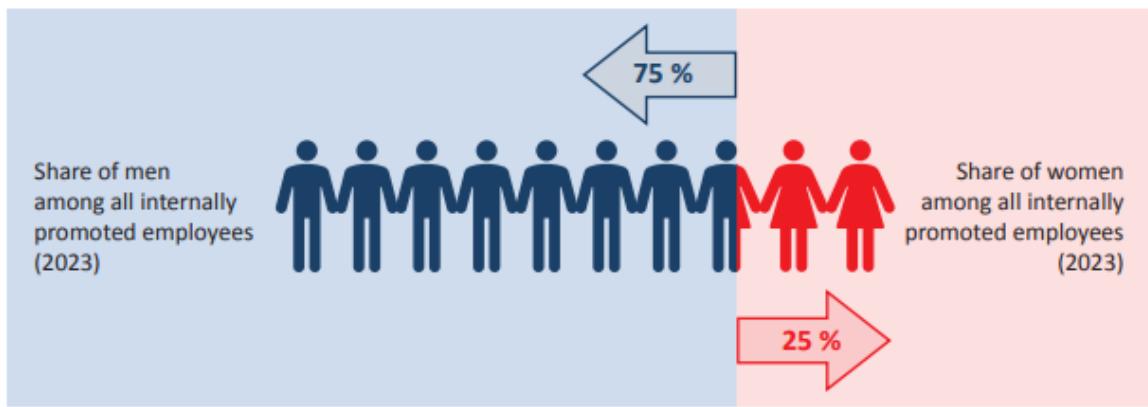


Figure 41, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n entre 28 et 29

Part d'hommes parmi tous les employés promus en interne (2023)

Part de femmes parmi tous les employés promus en interne (2023)

Lors du développement de l'indicateur, il était important de se concentrer uniquement sur les personnes qui ont été promues en interne au sein de la main-d'œuvre existante, car cet indicateur met l'accent sur le processus de promotion interne et les mesures prises à cet égard.

Lorsqu'il s'agit de mesures spécifiques pour assurer la sensibilité au genre dans les promotions, 56 % des entreprises ont indiqué qu'elles avaient des directives ou des politiques de promotion non discriminatoires en place, une proportion similaire (50 %) proposent une formation pour les entretiens de promotion non biaisés, et 41 % ont des stratégies spécifiques pour encourager les femmes à postuler à des postes supérieurs en place (voir figure ci-dessous).

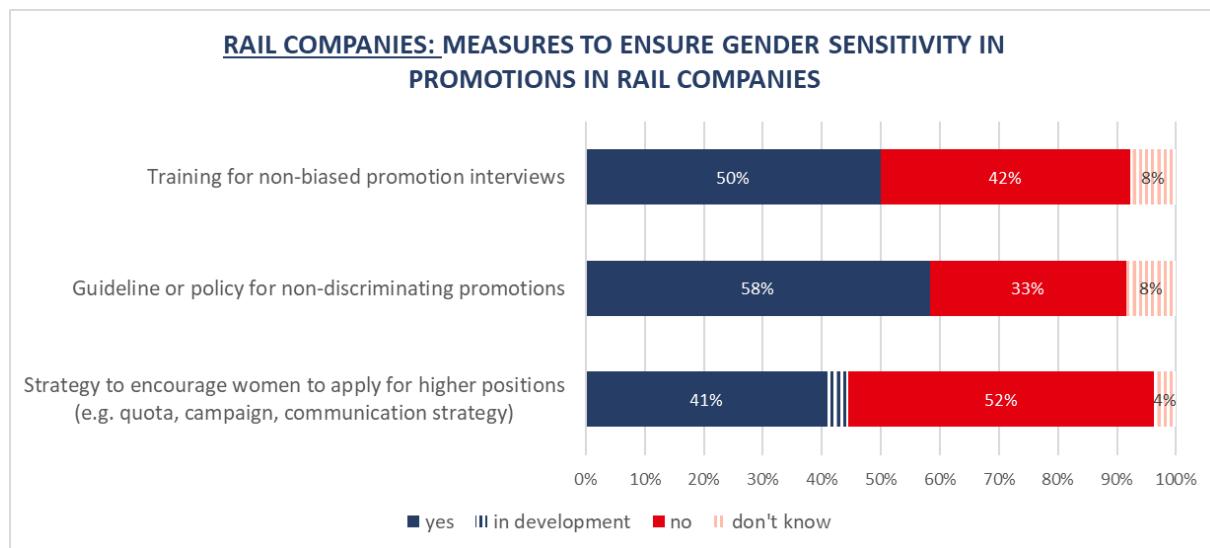


Figure 42, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n entre 28 et 29

ENTREPRISES FERROVIAIRES : MESURES POUR GARANTIR LA SENSIBILISATION AUX GENRES DANS LES PROMOTIONS AU SEIN DES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Formation à des entretiens de promotion non biaisés

Directive ou politique pour des promotions non discriminatoires

Stratégie d'encouragement des femmes à candidater à des postes supérieurs (par ex. quota, campagne, stratégie de communication)

Oui En développement Non Ne sait pas

Les syndicats sont quelque peu sceptiques : environ un quart d'entre eux déclarent ne pas avoir d'informations sur ces questions, environ la moitié des syndicats connaissent les lignes directrices existantes, moins les stratégies pour encourager les femmes, et un tiers d'entre eux connaissent la formation aux entretiens de promotion non biaisés.

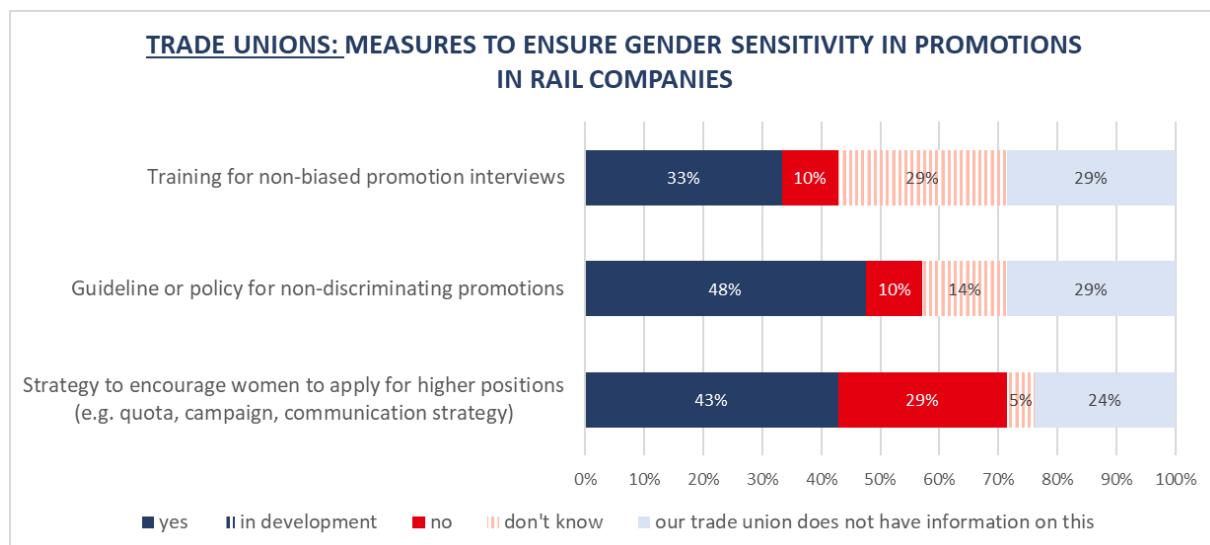


Figure 43, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=19

SYNDICATS : MESURES POUR GARANTIR LA SENSIBILISATION AUX GENRES DANS LES PROMOTIONS AU SEIN DES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Formation à des entretiens de promotion non biaisés

Directive ou politique pour des promotions non discriminatoires

Stratégie d'encouragement des femmes à candidater à des postes supérieurs (par ex. quota, campagne, stratégie de communication)

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Lorsqu'elles répondent aux questions ouvertes visant à décrire les mesures spécifiques mises en place pour soutenir la promotion des femmes en particulier, certaines entreprises soulignent que les mesures qu'elles ont décrites dans les autres parties de l'enquête soutiennent également cet objectif politique, notamment les mesures de qualification et de formation pour tous les employés, qui sont inclusives et soutiennent l'égalité entre les sexes en tant que telle.

Sept entreprises ont décrit des mesures supplémentaires pour assurer la sensibilité aux questions de genre dans la promotion, énumérées dans l'encadré ci-dessous.

EXEMPLES DE MESURES POUR ASSURER LA SENSIBILITÉ AU GENRE DANS LA PROMOTION

Formation et sensibilisation aux pratiques de promotion inclusives

Formation obligatoire et facultative sur les biais inconscients, le leadership inclusif, la communication interculturelle, la loi sur l'égalité de traitement, la gestion du handicap et le harcèlement sexuel – visant à créer des structures de promotion équitables (ÖBB, Autriche ; SNCF, France)

Formation DE&I (Diversité, Équité & Inclusion) pour les RH et le personnel de direction, dans le cadre d'une stratégie plus large de certification et de promotion de l'égalité entre les sexes (FS Italiane, Italie ; SNCF, France)

Formation à l'autonomisation et encouragement ciblé des femmes à postuler pour des postes de direction, par exemple par le biais de sessions de formation pour les demandes d'emploi ciblant les femmes (SBB CFF FFS, Suisse ; DB, Allemagne)

Coaching et mentorat pour les cadres afin d'encourager les femmes à prendre des postes à responsabilité, rappel annuel au personnel RH responsable des évaluations des salariés (promotion et augmentations de salaire) de la politique d'inclusion et de non-discrimination, garantie d'une augmentation de salaire minimum égale à la moyenne pour leur catégorie à toutes les femmes salariées en congé maternité (ou adoption) au moment des campagnes d'évaluation (SNCF, France)

Politiques de recrutement et d'évaluation inclusives

utilisation d'un système d'évaluation et de promotion inclusif et égalité d'accès pour les candidats internes et externes, avec un engagement d'ouverture et de transparence dans les offres d'emploi (PKP, Pologne ; NS, Pays-Bas ; SNCF, France)

Politique d'heures de travail minimales (par exemple, égalité d'accès à la promotion pour les salariés travaillant 24 heures et plus par semaine), afin de réduire les obstacles structurels (NS, Pays-Bas)

Suivi et rapport annuel à la Commission égalité professionnelle femmes-hommes avec les syndicats (SNCF, France)

Équilibre entre les sexes dans la planification des successions et la sélection des candidats

Application des lignes directrices « parité hommes-femmes » dans la planification de la succession, conduisant à des résultats mesurables (par exemple, 35 % des successeurs en 2024 étaient des femmes), et supervision par un comité d'égalité entre les sexes avec rapport annuel (FS Italiane, Italie)

Politiques de recrutement interne exigeant activement la recherche de candidats féminins lors de l'attribution de postes internes (CFL, Luxembourg ; SNCF, France)

Planification de la succession avec prise en compte obligatoire des femmes ; réseaux et plateformes d'échange tels que le réseau des femmes de la DB en tant que communauté interne forte ; campagnes de promotion des modèles pour mettre en avant les femmes qui réussissent ; partenariats externes avec des organisations telles que Frauen-Karriere-Index, Frauen in die Aufsichtsräte e. V., Initiative Chef:innensache Charta der Vielfalt (DB, Allemagne)

Égalité d'accès à la promotion pour tous les salariés définie dans la politique de l'entreprise ; toutes les listes de postes sont publiées en interne et ouvertes à tous les salariés ; promotion de modèles féminins qui peuvent parler de leurs parcours professionnels (SNCF, France)

Encouragement des candidatures féminines pour les promotions

Développement de stratégies de motivation pour encourager les femmes qualifiées à postuler à des promotions internes (RENFE, Espagne)

Efforts ciblés d'encouragement des femmes à accéder à des postes de direction par le biais de programmes internes et de la communication, par exemple le programme « Fast Track » (DB, Allemagne ; SBB CFF FFS, Suisse ; SNCF, France)

Celles qui ont indiqué qu'elles avaient une stratégie d'entreprise pour encourager les femmes à postuler à des postes plus élevés ont également été invitées à développer ces stratégies. Les réponses sont rassemblées dans l'encadré ci-dessous et regroupées selon des thèmes transversaux.

STRATÉGIES POUR ENCOURAGER LES FEMMES À POSTULER À DES POSTES PLUS ÉLEVÉS

Mentorat et réseautage

Les programmes de mentorat et de leadership font partie de la nouvelle stratégie EDI (IÉ, Irlande)

Mentorat via SNCF Mixité (SNCF, France)

Réseau interne de mentorat des femmes (Eurostar, Belgique)

Développement d'une base de données de femmes qualifiées et de mentorat implicite (RENFE, Espagne)

Plateformes de dialogue et de réseautage pour les employés : DB Women's Network avec plus de 6 500 membres comme plateforme de communication interne ; programmes de mentorat 'Women at DB' et 'Women in Executive Program' (DB, Allemagne)

Formation et développement

Entretiens basés sur les compétences et formation aux entretiens pour le personnel ; cartographie des carrières via Oracle, ainsi les femmes peuvent voir quelles qualifications et expériences sont nécessaires pour le métier qu'elles souhaitent (IÉ, Irlande ; DB, Allemagne)

Opportunités de formation dédiées ; suivi structuré (FS Italiane, Italie)

Opportunités de développement, y compris des échanges avec des modèles de leadership féminins (ÖBB, Autriche)

Programmes de formation des managers et des dirigeants (SNCF, France)

Modèles et visibilité

Campagne interne « LeadHership » montrant des femmes leaders pour inspirer les autres (CFL, Luxembourg)

Promouvoir des modèles féminins par le biais d'échanges de développement (ÖBB, Autriche)

Communication sur les modèles et les parcours professionnels des femmes (SNCF, France)

Les femmes occupant des postes de direction sont rendues visibles et des portraits de femmes sont publiés sur DB Planet (DB, Allemagne).

Quota et pratiques de promotion équilibrées

Pratiques équilibrées, y compris au moins une femme sur les listes de sélection pour les postes de direction et de chef d'équipe ; les candidatures concernent des postes à temps plein et à temps partiel (DB, Allemagne)

Réglementation des quotas, priorité donnée aux femmes ayant les mêmes qualifications, les offres d'emploi encouragent les femmes à postuler (ÖBB, Autriche)

Les managers doivent assurer un vivier de talents « équilibré » pour les postes à responsabilité, Loi Rixain pour assurer la représentation des femmes dans l'encadrement et la haute direction (SNCF, France)

Culture de travail favorable

Politiques contre le harcèlement, environnement psychologiquement sûr et inclusion des hommes dans les discussions sur le genre pour promouvoir une culture de l'inclusion (FS Italiane, Italie ; SNCF, France)

Les représentants syndicaux qui mentionnent des mesures spécifiques de leurs entreprises respectives citent également des approches similaires, avec pour seule critique que les travailleurs à temps partiel ne sont pas toujours suffisamment pris en compte.

MESURES POUR SOUTENIR L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Le diagramme suivant illustre les mesures mises en œuvre par les entreprises pour soutenir l'évolution de carrière des femmes – sans se concentrer spécifiquement sur la promotion interne – et dans quelles proportions. La réponse la plus populaire est que l'accès à des mesures de qualification est fourni (64 % des entreprises), suivi par des programmes internes de mentorat/coaching pour soutenir

les femmes (59 %). La mise à disposition de ressources pour soutenir les femmes dans l'entreprise (par exemple, un réseau de femmes) a été mentionnée par 48 % des personnes interrogées comme une stratégie. La question la moins soutenue était l'existence d'une stratégie visant à promouvoir le développement de la carrière des femmes (37 %).

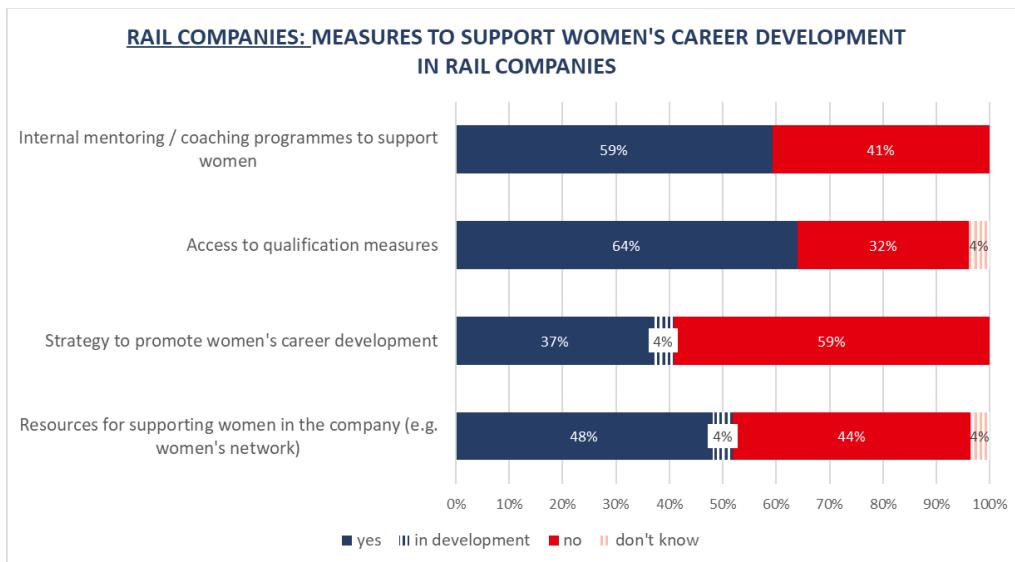


Figure 44, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n entre 28 et 29

ENTREPRISES FERROVIAIRES : MESURES POUR SOUTENIR L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Programmes de mentorat/coaching interne pour soutenir les femmes

Accès à des mesures de qualification

Stratégie de promotion du développement de la carrière des femmes

Ressources pour soutenir les femmes dans l'entreprise (par ex. réseau de femmes)

Oui En développement Non Ne sait pas

Encore une fois, les réponses des syndicats indiquent qu'ils ont une vision plus sceptique : environ un quart d'entre eux déclarent qu'ils n'ont pas d'informations sur ces questions, tandis que moins de la moitié des syndicats ont convenu que leurs entreprises respectives promeuvent l'accès aux mesures de qualification ainsi qu'aux programmes de mentorat/coaching internes. En ce qui concerne les deux autres options, seuls un peu moins de 30 % sont conscients des initiatives prises par les entreprises dans ces domaines.

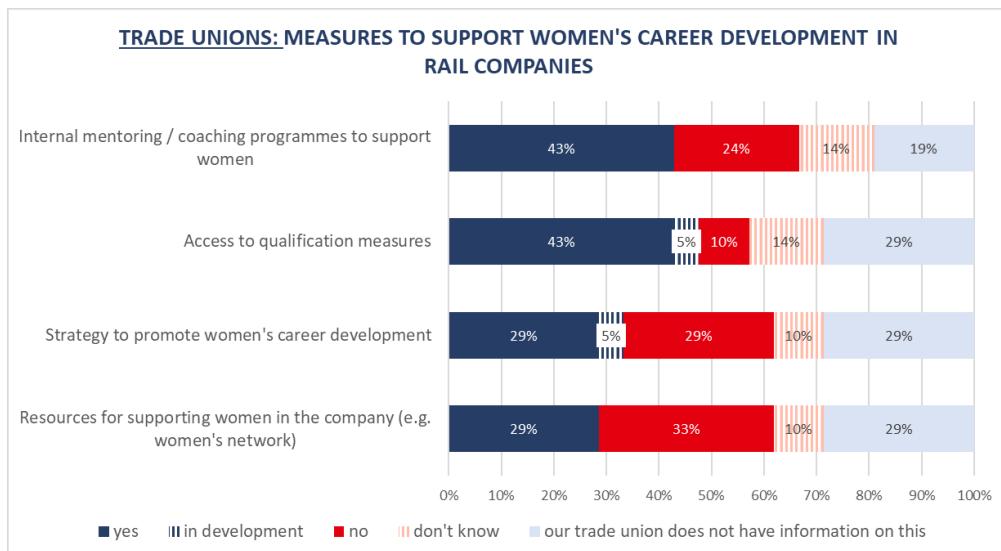


Figure 45, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=19

SYNDICATS : MESURES POUR SOUTENIR L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Programmes de mentorat/coaching interne pour soutenir les femmes

Accès à des mesures de qualification

Stratégie de promotion du développement de la carrière des femmes

Ressources pour soutenir les femmes dans l'entreprise (par ex. réseau de femmes)

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Cinq entreprises ont décrit de manière plus détaillée leurs stratégies respectives pour promouvoir les carrières féminines. Une entreprise – Lietuvos Geležinkeliai (LTG) – souligne qu'elle n'a pas de stratégie de développement de carrière spécifique pour les femmes, mais qu'elle soutient la croissance de carrière pour tous par le biais d'évaluations annuelles des performances, d'un feedback à 360° pour les managers, de programmes de formation étendus et de processus de sélection des dirigeants équitables. L'entreprise promeut la sensibilisation à la diversité et l'égalité entre les sexes afin de garantir l'égalité des chances.

STRATEGIES D'ENTREPRISE POUR PROMOUVOIR L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES FEMMES

Programmes de développement du leadership et mentorat

Promotion du leadership des femmes par le biais de programmes dédiés, de mentorat, de coaching et d'ateliers conçus pour développer les compétences en leadership et la progression de carrière (IÉ, Irlande ; ÖBB, Autriche ; DB, Allemagne ; SNCF, France)

Initiatives de mentorat croisé et échanges entre les femmes leaders et les jeunes talents féminins pour favoriser le réseautage et la visibilité (ÖBB, Autriche ; SNCF, France)

Réseaux structurés de talents et d'anciens élèves pour les femmes à fort potentiel afin de soutenir leur évolution de carrière et leur fidélisation (DB, Allemagne)

Mentorat, échange entre leaders féminins et jeunes talents ; soutien aux femmes par la formation, la certification et un réseau interne d'égalité entre les sexes (SNCF, France)

Stratégies et responsabilité en matière de diversité, d'égalité et d'inclusion (DEI)

Intégration des principes DEI dans l'embauche, l'équité salariale, la transparence des parcours professionnels et les processus d'évaluation basés sur le mérite (FS Italiane, Italie ; SNCF, France)

Efforts actifs pour combattre les stéréotypes de genre et promouvoir des comportements inclusifs à tous les niveaux de l'organisation (FS Italiane, Italie ; SNCF, France)

Responsabilité de la direction pour la réalisation des objectifs en matière d'équilibre hommes-femmes (par exemple, porter à 40 % le nombre de femmes occupant des postes à responsabilité d'ici 2035), suivie au moyen d'indicateurs clés de performance (DB, Allemagne ; ÖBB, Autriche)

Recrutement équitable, égalité salariale, parcours professionnels transparents et évaluation au mérite ; augmenter la proportion de femmes dans les postes de direction à au moins 30 % en 2026 et 40 % en 2029 (conformément à la loi Rixain de 2021) (SNCF, France)

Acquisition de talents et réseautage interne

Élargir les équipes de talents et héberger des initiatives (telles que des programmes annuels de développement pour les femmes) afin d'augmenter la maturité des dirigeants (IÉ, Irlande)

Promotion de postes vacants et d'opportunités de carrière au sein de réseaux et de communautés axés sur les femmes (SBB CFF FFS, Suisse ; DB, Allemagne)

Contact direct avec des femmes talentueuses pour des opportunités de carrière (SBB CFF FFS, Suisse ; SNCF, France)

Du côté des syndicats, pour la DB, l'accent a été mis sur le fait que les managers doivent faire un rapport au moins une fois par an sur ce qu'ils font pour attirer plus de femmes à la DB. Un autre syndicat bulgare mentionne explicitement qu'il fait actuellement campagne pour qu'une stratégie d'entreprise visant à promouvoir le développement de la carrière des femmes soit ancrée dans l'entreprise. Pour ce faire, des campagnes d'information sont organisées et des conférences sont organisées avec la participation des employeurs.

PART DES FEMMES DANS LA FORMATION INITIALE PROFESSIONNELLE ET CONTINUE

Dans ce contexte, la participation des femmes à la formation initiale et continue est un sujet important. En résumant les chiffres communiqués par les entreprises qui ont fourni des informations sur les participants à ces deux types de formation, l'image suivante se dégage :

- 104 530 salariés suivaient une formation professionnelle initiale en 2023, dont 26 % de femmes.
- 281,745 salariés étaient en formation continue en 2023, dont 23 % de femmes.

Commençons par examiner plus en détail la formation professionnelle initiale : étant donné que dans de nombreux pays, la formation professionnelle initiale est dispensée au début de l'emploi afin d'acquérir les qualifications nécessaires pour exercer le métier, il semble approprié de comparer la proportion de femmes parmi les nouveaux arrivants et les participants à la formation. Comme décrit dans le domaine d'action 3, la part des femmes parmi les nouveaux embauchés est de 25 %, ce qui est à peu près équivalent aux 26 % de femmes en formation professionnelle initiale. Entre les entreprises, la part des femmes en formation initiale varie de 0 % à 47 % (ces extrêmes couvrent des entreprises avec des nombres plutôt faibles ; pour celles avec au moins 500 stagiaires en formation initiale, la part se situe entre 7 % et 40 %).



Figure 46, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n entre 28 et 29

Avec la figure suivante, la part des femmes en formation continue est au centre de l'attention. Le taux de participation des femmes parmi l'ensemble des salariés est plus faible, il est de 23 %. Comme ce quota correspond à la proportion exacte de femmes dans la main-d'œuvre (également 23 %), cela indique qu'il ne semble pas y avoir de promotion explicite des femmes dans les mesures de formation.

En ce qui concerne les entreprises ferroviaires individuelles, les taux de participation des femmes aux programmes de formation varient considérablement, de 9 % à 55 %. Par rapport aux proportions respectives de femmes dans les entreprises, il y a certaines entreprises qui promeuvent nettement plus de femmes que leurs proportions respectives. MÁV (Hongrie), IÉ (Irlande) et ŽSR (Slovaquie) en particulier se distinguent ici (alors qu'il convient de noter que les deux derniers, d'autre part, ne forment pratiquement pas de femmes en formation professionnelle initiale).



Figure 47, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n entre 28 et 29

Dans l'ensemble, ces domaines d'action présentent un bilan contrasté : environ la moitié des entreprises ont décrit et mis en œuvre de nombreuses mesures spécifiques (même plus d'entreprises dans certains domaines), alors que dans le même temps, il y a aussi des entreprises qui ne prennent pas d'initiatives spécifiques dans ce domaine. La proportion de femmes participant à des formations est à peu près la même que la proportion de salariés, tandis que la proportion de femmes participant à des promotions internes est légèrement plus élevée, tous postes et niveaux confondus.

DES PRATIQUES INSPIRANTES : ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

CFF (SUISSE) : POINT DE RENCONTRE ONESBB 2025', LEADERSHIP – REUNIONS AXÉES SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Groupe(s) cible(s) de la mesure/activité : Le groupe cible est le « personnel d'encadrement des CFF ». La participation est facultative, mais fortement recommandée par la ligne de conduite de l'entreprise pour la mise en œuvre de la mesure/activité :

Le calendrier de mise en œuvre s'étend d'avril 2025 à octobre 2025. Pendant cette période, il y aura environ 50 occasions de réunion et environ 1000 leaders seront engagés dans ces sessions. Chaque réunion est auto-animée, avec la participation de quelqu'un de la haute direction et de deux autres cadres qui facilitent les sessions.

Description : Contenu de la mesure / activité :

La mesure, « Treffpunkt OneSBB 2025 », est conçue pour réfléchir à la diversité et à ses défis et avantages en termes de valeur ajoutée. Il vise à un échange interdivisionnel entre les dirigeants de toutes les divisions afin de partager et de comprendre les différentes perspectives pour favoriser l'optimisation globale. L'accent sera mis cette année sur la valeur CFF du « respect » et sur le renforcement du mouvement OneSBB. Les activités comprennent des sessions animées, des discussions sur les expériences personnelles, la dynamique d'équipe et les perspectives de l'entreprise en matière de diversité et de respect. En outre, un jeu de cartes a été élaboré avec différents scénarios de la vie réelle qui présentent des défis pour le leadership quotidien dans le contexte de la diversité et de l'inclusion. Ces jeux de cartes permettent aux leaders de s'engager dans des échanges expérimentaux, de se donner

mutuellement du pouvoir grâce à des expériences et des idées pour surmonter ces défis. Grâce à ces interactions, la réflexion sur soi et l'empathie sont renforcées, ce qui permet d'améliorer les compétences en matière de leadership et de favoriser un environnement respectueux et inclusif.

L'activité se concentre sur la réflexion en matière de leadership, la diversité et la promotion de l'inclusion au sein des équipes, ce qui s'accorde bien avec les initiatives de développement de carrière. Il met l'accent sur le développement du leadership en encourageant les leaders à réfléchir aux défis de la diversité, à partager leurs perspectives et à renforcer les pratiques de leadership respectueuses, qui sont des éléments essentiels de la progression et du développement de carrière.

Résultats : Impact de la mesure/activité (par ex. sur la base de signalements, d'évaluations) :

La mesure met l'accent sur le leadership respectueux et la diversité comme éléments centraux pour la mise en œuvre de la stratégie des CFF. La stratégie place l'individu au centre et encourage les employés à considérer la diversité comme une valeur ajoutée, en favorisant un sentiment d'inclusion et d'appartenance, ce qui est particulièrement important pour les femmes, qui peuvent se trouver en minorité. L'accent mis sur la sécurité et l'inclusion psychologiques sert de prévention contre le sexisme. En outre, la diversité au sein des équipes est valorisée pour apporter de nouvelles idées et innovations, promouvoir des solutions qui sont inclusives, orientées vers le client et durables.

LTG (LITUANIE) : CLUB DES FEMMES DES CHEMINS DE FER ET PROGRAMME DE MENTORAT – AUTONOMISER LES TALENTS FEMININS DE L'INTERIEUR

Lithuanian Railways (LTG) a adopté une approche proactive pour promouvoir l'égalité entre les sexes et construire une culture organisationnelle plus inclusive en lançant le Club des femmes LTG et un programme de mentorat associé. Ces initiatives sont intégrées dans la stratégie plus large de l'entreprise en matière de diversité et d'inclusion, qui donne la priorité à l'équilibre entre les sexes, à l'engagement des jeunes et à l'emploi des personnes handicapées.

Fondé en 2020, le Club des femmes s'est développé pour inclure environ 230 femmes et se concentre sur le leadership, le développement personnel et professionnel, la santé et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Sa mission est d'unir les femmes à travers le groupe LTG, de soutenir leur développement et, en fin de compte, de faire de LTG l'employeur le plus attractif pour les femmes dans les chemins de fer européens.

Un pilier central de l'initiative est le programme de mentorat, lancé en 2021, qui met en relation les employées avec des mentors expérimentés de tous les niveaux de management, y compris des mentors masculins. Le programme s'étend sur six mois et comprend des sessions de formation, un soutien par des pairs de mentors précédents et des discussions à titre expérimental. La participation est volontaire et crée un espace de soutien pour le développement de carrière, l'échange et l'autonomisation.

Les résultats sont déjà visibles : la proportion de femmes occupant des postes à responsabilité a augmenté de manière constante, passant de 25 % en 2021 à 29 % en 2024, avec un objectif de 35 % en 2029. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est également réduit, et les projets

futurs incluent la mesure des corrélations entre l'engagement des femmes, leur bien-être et la mobilité professionnelle.

En combinant la construction d'une communauté interne avec un soutien structuré à la carrière, les chemins de fer lituaniens ont créé un modèle viable sur la manière de promouvoir le leadership féminin et de briser les stéréotypes de genre dans le secteur ferroviaire.

RDG (ROYAUME-UNI) : CERCLE DE MENTORAT EMPOWER

Groupe(s) cible(s) de la mesure/activité : Les employés qui n'occupent pas actuellement des postes de cadres supérieurs. Bien que le cercle de mentorat soit une initiative dirigée par notre réseau d'égalité entre les sexes 'Empower', il est ouvert à toute personne qui pourrait en bénéficier et n'est pas limité au personnel féminin.

Chronologie de la mise en œuvre de la mesure/activité : Le cercle de mentorat se déroule sur six mois – une session d'une heure par mois.

Description: Contenu de la mesure / activité :

Notre réseau d'égalité entre les sexes 'Empower' est parrainé par notre PDG, Jac Starr. Pour aider les employés à progresser dans leur carrière, elle a organisé des sessions de mentorat de groupe, chacune portant sur un thème différent. Lors de ces sessions, Jac a partagé son expérience en tant que femme à des postes de cadre supérieure et de direction, ainsi que les défis et les opportunités qu'elle a rencontrés en cours de route. Les participants aux sessions sont également en mesure d'apprendre des perspectives et des expériences des uns et des autres. Nous avons organisé deux 'rounds' du cercle de mentorat, avec 10 participants de toute l'entreprise sur chacun d'entre eux.

Résultats : Impact de la mesure/activité (par ex. sur la base de signalements, d'évaluations) :

Les réactions des participants ont été très positives – ils ont eu l'occasion de développer leur confiance, d'apprendre à devenir plus résilients et d'avoir des discussions approfondies avec notre PDG.

Le succès du cercle de mentorat a donné lieu à la création d'un autre cercle, dirigé par notre réseau pour les employés issus de minorités ethniques, 'Embrace', et les participants seront mentorés par notre directeur financier, Ola Ogun.

BLS AG (SUISSE) : MENTORAT DE DIVERSITÉ

Groupe(s) cible(s) de la mesure/activité : Particulièrement les femmes, mais aussi d'autres populations sous-représentées

Chronologie de la mise en œuvre de la mesure/activité : Le premier tour se termine en janvier 2026, après l'évaluation nous passons au deuxième tour.

Description :

L'objectif est d'accroître la participation des femmes aux postes à responsabilité et de sensibiliser aux obstacles au développement de carrière des femmes (et des autres populations représentées).

Résultats : Impact de la mesure/activité (par ex. sur la base de signalements, d'évaluations) :

Pas encore évalué.

Démarrage très réussi avec plus de 30 coachs / coach-ees

DB, SYNDICAT EVG, AGV MOVE (ALLEMAGNE) : NÉGOCIER L'AVENIR – DONNER DU POUVOIR AUX FEMMES À HAUT POTENTIEL GRÂCE A LA COLLABORATION ENTRE LE SYNDICAT ET L'ENTREPRISE

Dans le cadre d'une collaboration pionnière, Deutsche Bahn (DB), le syndicat EVG, et AGV MOVE a lancé en 2024 le programme conjoint de leadership « Négocier l'avenir ! » afin de donner plus de pouvoir aux femmes à fort potentiel, tant du côté des employeurs que des employés. Le programme a sélectionné dix participants – cinq de chaque côté – et s'est concentré sur la construction de la capacité à diriger dès le début en favorisant la compréhension mutuelle et les qualifications partagées au-delà des frontières de l'organisation. Sur une période d'un an, les participants ont pris part à cinq modules portant sur la communication, la négociation, l'expertise et le leadership coopératif, avec un accent fort sur le développement de l'identité. Un principe clé du programme était de soutenir les femmes dans le leadership sans les obliger à s'assimiler aux normes masculines traditionnelles – en reconnaissant que le succès peut venir de l'authenticité et du fait de « diriger en tant que femme ».

Une attention particulière a été accordée aux compétences interpersonnelles telles que l'empathie, l'écoute active et la communication ciblée, ainsi qu'à la compréhension stratégique du système ferroviaire entre les différents départements. Le dernier module a porté sur la gestion d'équipes diverses et expérimentées, en particulier pour les jeunes leaders non traditionnels ou les premières femmes. Un suivi numérique régulier et des possibilités de réseautage informel ont complété les sessions de formation. Un réseau durable d'anciens élèves a également été mis en place pour encourager le soutien continu entre pairs, la confrontation dans de nouveaux rôles de management et les conseils croisés, particulièrement précieux pour ceux qui naviguent entre les responsabilités d'employé et d'employeur. Cette initiative ne se contente pas d'accroître la diversité des genres dans le leadership, mais modélise également une coopération efficace entre la direction et les syndicats dans la transformation de la culture organisationnelle.



DOMAINE D'ACTION 6 : ÉGALITÉ SALARIALE ET ÉCART DE RÉ- MUNÉRATION ENTRE LES SEXES

Le droit à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale est l'un des principes fondateurs de l'UE inscrit dans le Traité de Rome et doit être mis en œuvre. L'une des bases de la mise en œuvre effective de ce droit à l'égalité de rémunération est de s'assurer que la politique de rémunération d'une entreprise est transparente pour tous les salariés.¹⁸



¹⁸ Accord WiR, page 12.

Bien que l'obtention d'un salaire égal pour un travail égal ou un travail de valeur égale constitue un principe fondamental de l'Union européenne, les écarts de rémunération entre les sexes persistent en fait dans de nombreux secteurs, y compris dans le secteur ferroviaire. Des politiques de rémunération transparentes et équitables sont essentielles pour garantir l'égalité, l'équité et créer un lieu de travail où les femmes et les hommes sont valorisés de la même manière pour leurs contributions.

Dans ce contexte, l'adoption de la directive européenne sur la transparence des salaires en 2023¹⁹ est de la plus haute importance. Il vise à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale entre les hommes et les femmes par le biais de la transparence des salaires et de mécanismes d'application.

Cette section examine l'application des mesures décrites dans l'accord WiR, qui visent à éliminer la discrimination salariale fondée sur le sexe et à mettre en œuvre la transparence des salaires. Plus précisément, ces mesures exigent que :

- ✓ *Les entreprises ne doivent pas faire de discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne les niveaux de rémunération, les augmentations de salaire et l'attribution de primes.*
- ✓ *Les employeurs doivent contrôler le niveau des salaires des hommes et des femmes occupant des postes comparables.*

Par conséquent, les entreprises ferroviaires sont encouragées à revoir régulièrement leurs politiques de rémunération afin de garantir l'équité et le respect des principes de non-discrimination. Ces examens devraient évaluer la valeur du travail sur la base de critères clairs et objectifs tels que les compétences, les responsabilités et la nature des tâches effectuées, réduisant ainsi le risque de biais dans les échelles de rémunération. En outre, le suivi des niveaux de rémunération pour les hommes et les femmes occupant des postes comparables est une autre étape cruciale dans la lutte contre les disparités. Des structures salariales transparentes et des processus équitables pour les augmentations de salaire et les primes sont nécessaires pour instaurer la confiance et promouvoir l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail.

En mettant en œuvre ces mesures, le secteur ferroviaire peut prendre des mesures significatives pour combler l'écart de rémunération entre les sexes et promouvoir un environnement équitable et inclusif qui profite à tous les employés. Cette section analysera les progrès, les défis et les meilleures pratiques dans la réalisation de l'égalité salariale au sein du secteur.

¹⁹ Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale entre les hommes et les femmes par la transparence des rémunérations et des mécanismes de mise en œuvre. Disponible en ligne à : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> (dernière consultation : 12.06.2025).

SURVEILLANCE DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

L'accord WiR souligne l'importance et le caractère indispensable du droit à une rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale, appelle à la transparence des salaires et au suivi régulier des écarts de rémunération entre les sexes. Un examen des différents systèmes de contrôle de la politique de rémunération dans les entreprises ferroviaires, tels qu'évalués par les entreprises ferroviaires elles-mêmes et corroborés par les syndicats, permet de tirer des enseignements clés.

D'après l'analyse menée sur le suivi de la politique de rémunération dans les entreprises ferroviaires, 67 % des entreprises interrogées surveillent actuellement l'écart de rémunération global entre les hommes et les femmes, tandis que 15 % d'entre elles travaillent à la mise en place d'un système de suivi à cette fin. Dans le même temps, 59 % des entreprises ferroviaires surveillent les écarts de rémunération entre les sexes au niveau des managers et 52 % au niveau des autres salariés. En ce qui concerne le développement des avantages, tels que les primes ou les éléments variables de la rémunération, seules 65 % des entreprises ferroviaires ayant participé à l'enquête ont indiqué qu'elles suivaient cet aspect. De manière plus frappante, cependant, seulement 36 % des entreprises interrogées effectuent des contrôles basés sur le concept d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, en utilisant des critères objectifs de valeur du travail, et en incluant la prise en compte des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions des travailleurs. La directive européenne sur la transparence salariale qui réglemente ces aspects étant encore relativement récente, les entreprises ferroviaires pourraient avoir besoin de plus de temps pour l'intégrer pleinement dans leurs systèmes de suivi, comme l'indique la proportion relativement élevée d'entreprises ferroviaires qui travaillent actuellement à l'élaboration de ce système (24 %).

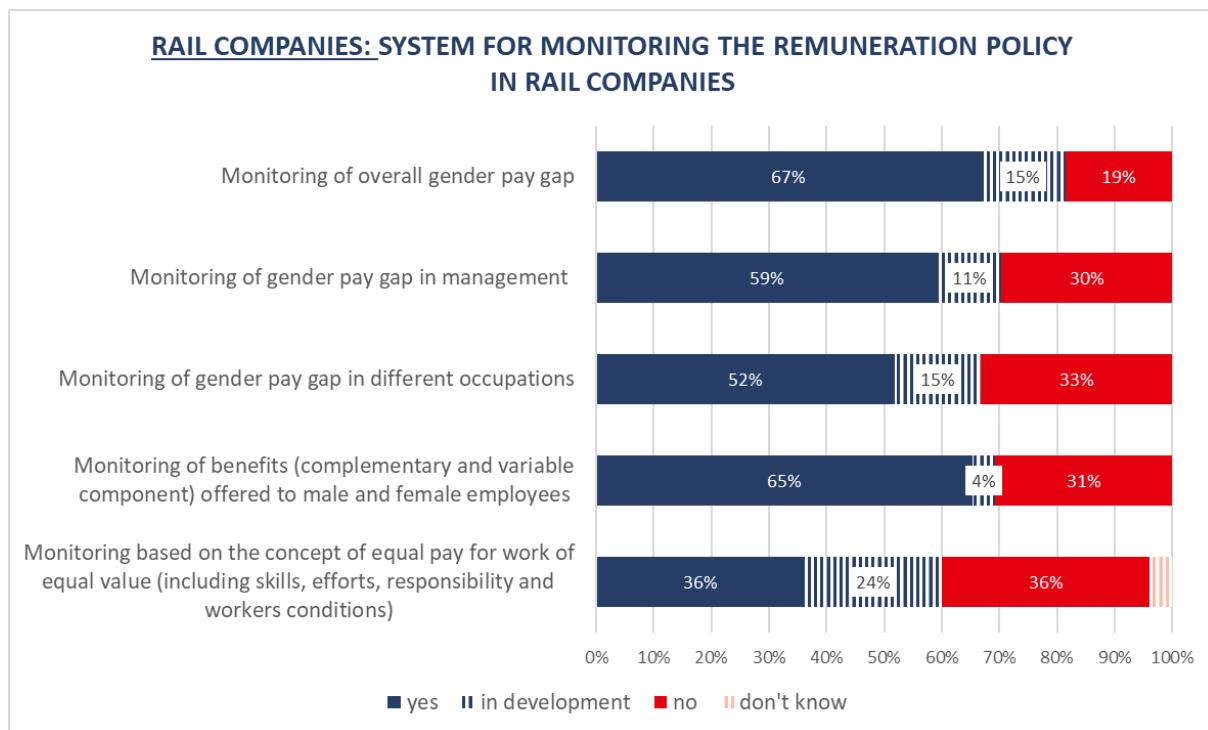


Figure 48, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n entre 25 et 27

ENTREPRISES FERROVIAIRES : SYSTÈME DE SURVEILLANCE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Surveillance de l'inégalité salariale hommes-femmes en général

Surveillance de l'inégalité salariale hommes-femmes dans le management

Surveillance de l'inégalité salariale hommes-femmes aux différents postes

Surveillance des avantages (gratuits et variables) offerts aux employés hommes et femmes

Surveillance basée sur le concept d'égalité salariale pour des postes à valeur égale (dont les compétences, les efforts, la responsabilité et les conditions de travail)

Oui En développement Non Ne sait pas

Bien qu'il y ait eu une tendance relativement positive dans le suivi de l'inégalité salariale hommes-femmes en général, des lacunes de transparence subsistent en raison de l'accès limité des syndicats à l'information. Les connaissances concernant le suivi des disparités entre les sexes dans le management sont également insuffisantes, ce qui indique un manque d'attention pour les inégalités hiérarchiques. Une lacune critique est le manque d'informations fournies aux syndicats interrogés sur le suivi des avantages et de la rémunération variable dans les entreprises ferroviaires. Il existe également un écart important entre l'application de critères objectifs pour évaluer l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale – un principe fondamental de l'UE – dans les entreprises, et la connaissance qu'ont les syndicats interrogés de ces activités.

Sur la base de l'enquête menée auprès des syndicats, l'état actuel de la surveillance des politiques de rémunération dans les entreprises ferroviaires, notamment en ce qui concerne l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, révèle plusieurs points critiques. Exprimé en chiffres, seuls 43 % des

syndicats interrogés sont au courant des entreprises ferroviaires qui surveillent l'inégalité salariale hommes-femmes, tandis que 39 % n'ont aucune information à ce sujet. À la connaissance des syndicats interrogés, seul un tiers des entreprises ferroviaires dont les employés qu'elles représentent surveillent les écarts de rémunération entre les sexes dans l'encadrement et dans différentes professions, respectivement, et près de la moitié d'entre elles n'ont pas connaissance de tels efforts. Un pourcentage tout aussi important des syndicats interrogés ont déclaré ne disposer d'aucune information sur les entreprises ferroviaires disposant de systèmes de contrôle en place pour les avantages ou basés sur le concept d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, alors que seulement 24 % ont pu confirmer le second point et seulement 14 % le premier.

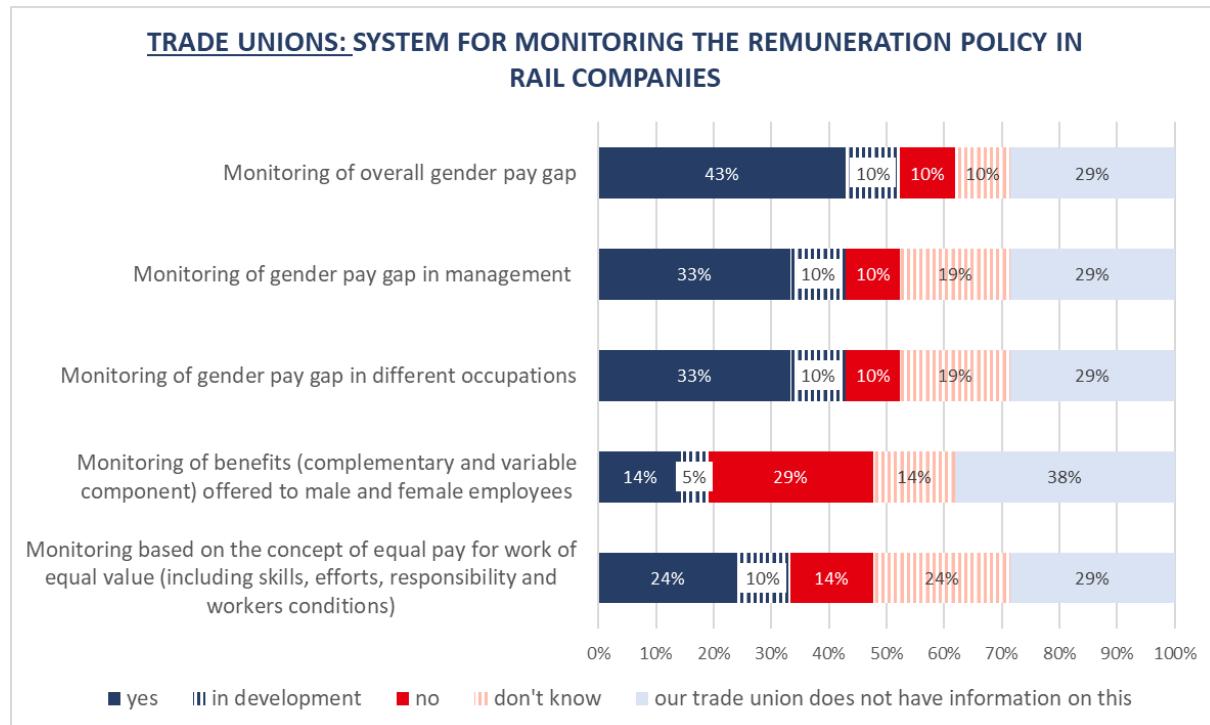


Figure 49, Source : Base de données L&R 'Accord WiR, n=21

SYNDICATS : SYSTÈME DE SURVEILLANCE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Surveillance de l'inégalité salariale hommes-femmes en général

Surveillance de l'inégalité salariale hommes-femmes dans le management

Surveillance de l'inégalité salariale hommes-femmes aux différents postes

Surveillance des avantages (gratuits et variables) offerts aux employés hommes et femmes

Surveillance basée sur le concept d'égalité salariale pour des postes à valeur égale (dont les compétences, les efforts, la responsabilité et les conditions de travail)

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Les entreprises ferroviaires et les syndicats interrogés ont également mentionné d'autres éléments des systèmes de suivi actuellement prévus ou déjà en place dans les entreprises, qui sont utilisés pour évaluer et comparer la valeur du travail sur la base de critères objectifs.

ÉLÉMENTS SUPPLÉMENTAIRES DES SYSTÈMES DE SUIVI DE L'ÉGALITÉ SALARIALE DANS LES ENTREPRISES

LTG, Lituanie

Prendre en compte les informations sur le marché de la rémunération lors de la détermination du montant monétaire minimum et maximum du salaire de base attribué au niveau de l'entreprise d'un poste, y compris les informations sur la sélection des salariés ou le taux de rotation des effectifs provenant d'études sur le marché de la rémunération reconnues et largement utilisées au niveau international, ainsi que d'études économiques, de rapports d'entreprise et d'autres sources publiés publiquement.

SBB CFF FFS, Suisse

Commission de l'université de St-Gall pour un contrôle externe de l'écart de rémunération entre les sexes, puis attribution à l'entreprise du label « we pay fair ».

NS, Pays-Bas

Recherche confirmant prétendument l'absence d'écart de rémunération entre les sexes dans l'entreprise

Conduite d'un suivi biannuel de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise depuis 2019

IÉ, Irlande

Suivi de la proportion de femmes parmi les salariés les plus et les moins rémunérés de l'entreprise

Utilisation d'un système de notation pour garantir l'égalité de rémunération entre tous les salariés et dispositions pour la transparence dans les listes de postes, la fixation des salaires et la progression salariale, dans le cadre de la politique de rémunération transparente.

SNCB/NMBS, Belgique

Développement d'un système de classification des emplois pour les métiers de management/d'expertise, et à l'avenir également pour le personnel opérationnel

ÖBB, Autriche

Développement d'un système d'évaluation des conditions de travail des emplois et des fonctions, conformément à la directive européenne sur la transparence des salaires

Le rapport sur les revenus d'ÖBB Holding est légalement requis et donc préparé au niveau de l'entreprise tous les deux ans (Vida, Autriche)

DB, Allemagne

Les conditions de travail et les rémunérations sont en grande partie basées sur des accords collectifs de négociation conclus avec les syndicats concernés, en plus des réglementations légales spécifiques au pays.

Accords neutres en matière de genre et autres réglementations du groupe sur les conditions d'emploi,

Évaluations et niveaux de rémunération basés exclusivement sur les exigences des postes respectifs

MÁV, Hongrie

Salaires basés sur un système de classification des emplois comme moyen d'éviter la discrimination

ŽRSM Infrastructure, Macédoine du Nord

Salaires déterminés par les postes au sein de la structure de l'entreprise

SNCF, France

La convention collective nationale du secteur ferroviaire contient l'accord sur la classification et la rémunération ; signée en 2021 par l'organisation professionnelle française UTPF au nom de ses membres et des syndicats représentatifs du secteur.

Les niveaux de rémunération sont basés exclusivement sur les exigences de la classification des emplois et sont donc neutres du point de vue du genre.

Propre système de classification des emplois et grille

Suivi de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes réalisé dans le cadre du rapport de situation comparée qui compare également les niveaux de rémunération entre les femmes et les hommes, et inclut des informations salariales sur les postes à responsabilités, également désagrégées par qualification et par emploi à temps partiel ou à temps plein (CGT Cheminots, France)

FS Italiane et FNM Group, Italie

Aucun système de suivi n'est requis, car les salaires sont clairement définis par la Convention collective nationale de travail (CCNL), et donc chaque métier correspond à un salaire et à des allocations spécifiques, sans qu'il soit nécessaire de procéder à d'autres évaluations objectives (FILT CGIL, Italie)

Des situations critiques sont notées pour tous les postes hors du champ de la convention collective, car au sein des FS italiennes, les positions managériales sont réglées par des accords individuels, où des différences peuvent être appliquées, par exemple, sur l'allocation ou les primes (FILT CGIL, Italie).

BDŽ Holding, Bulgarie

Les salaires sont clairement décrits dans la liste des caractéristiques des emplois et il n'y a donc pas de différence de salaire entre les sexes, quel que soit le poste (Fédération des syndicats du transport en Bulgarie).

LDZ, Lettonie

Le syndicat a un accès complet à l'analyse des salaires au sein de l'entreprise ferroviaire, ce qui lui permet de vérifier de manière transparente toute disparité (Latvian Rail and Transport Industry Trade Union).

POLITIQUES DE TRANSPARENCE DES SALAIRES DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Avec l'adoption de l'accord WiR, les partenaires sociaux européens reconnaissent la transparence des salaires comme un mécanisme clé pour appliquer le principe de l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale. Cette approche est renforcée par la directive européenne sur la transparence des salaires et soutenue par l'accord WiR.

La question de savoir si les entreprises ferroviaires choisissent volontairement de publier leur écart de rémunération entre les sexes est un indicateur important de la transparence des salaires. Sur les 27 entreprises ferroviaires interrogées, seules 37 % mettent à la disposition du public leurs données sur l'écart de rémunération entre les sexes, tandis qu'un pourcentage significatif de 63 % s'abstient de publier de telles données.

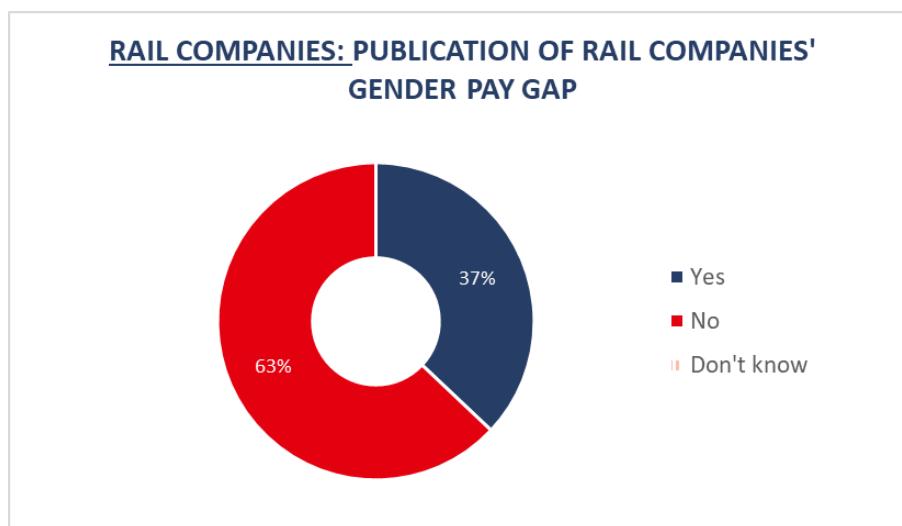


Figure 50, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=27

ENTREPRISES FERROVIAIRES : PUBLICATION DE L'ECART SALARIAL HOMMES/FEMMES

Oui Non Ne sait pas

Les syndicats participant à l'enquête ont indiqué que seuls 14 % d'entre eux avaient connaissance de l'existence d'entreprises ferroviaires publant des données sur l'écart de rémunération entre les sexes. Toutefois, 67 % des syndicats interrogés estiment que les processus et les systèmes de soutien à la publication des écarts de rémunération entre les sexes sont actuellement en cours de développement dans les entreprises ferroviaires, indiquant des progrès futurs potentiels en termes de transparence des salaires.

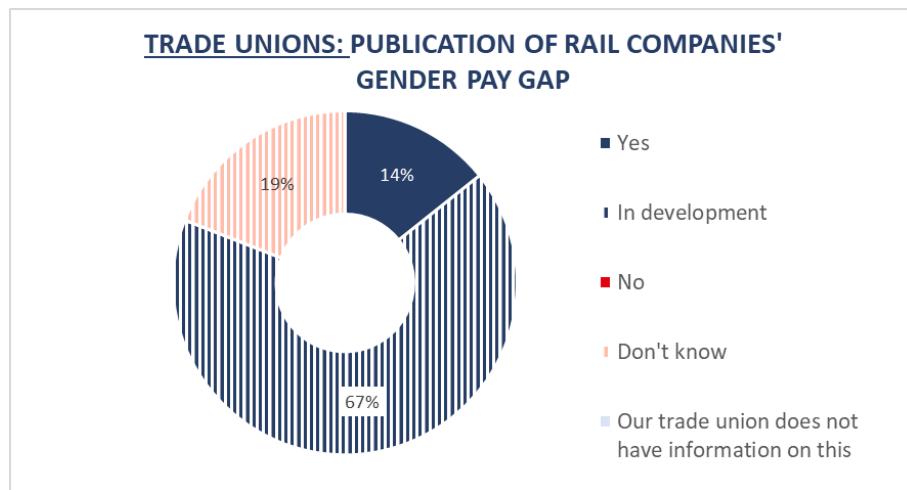


Figure 51, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=21

SYNDICATS : PUBLICATION DE L'INÉGALITÉ SALARIALE HOMMES/FEMMES

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Selon les entreprises ferroviaires interrogées, 52 % d'entre elles ont déjà mis en place une politique de transparence des salaires, suivies par 19 % qui sont actuellement en train d'en élaborer une. Les 30 % restants déclarent n'avoir aucune politique de ce type en place.

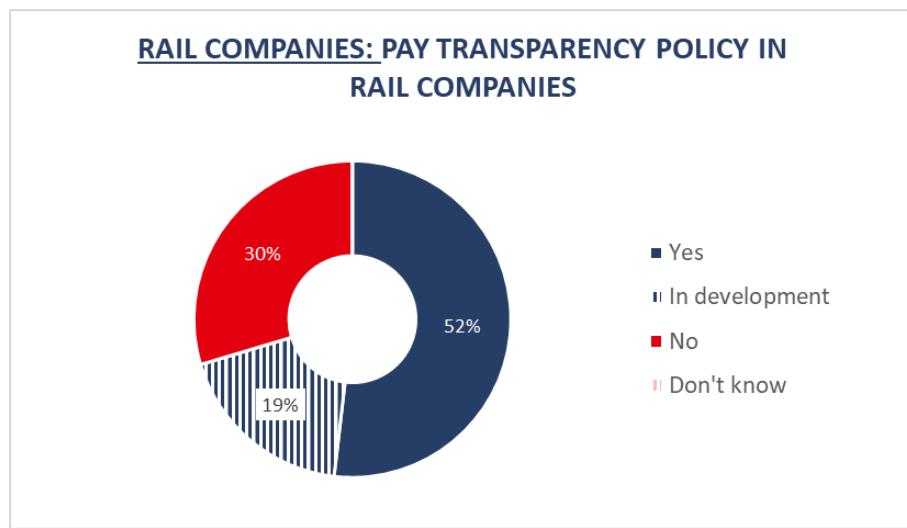


Figure 52, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR', n=27

ENTREPRISES FERROVIAIRES : POLITIQUE DE TRANSPARENCE DES SALAIRES DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Oui En développement Non Ne sait pas

Les syndicats interrogés dressent un tableau similaire, 48 % d'entre eux déclarant connaître une politique de transparence des salaires dans les entreprises ferroviaires dont ils représentent les salariés, et 5 % déclarant que de telles politiques sont en cours de développement ou font défaut,

respectivement. Dans le même temps, une proportion considérable de syndicats (43 %) ne disposait d'aucune information sur les politiques de transparence salariale dans les entreprises ferroviaires.

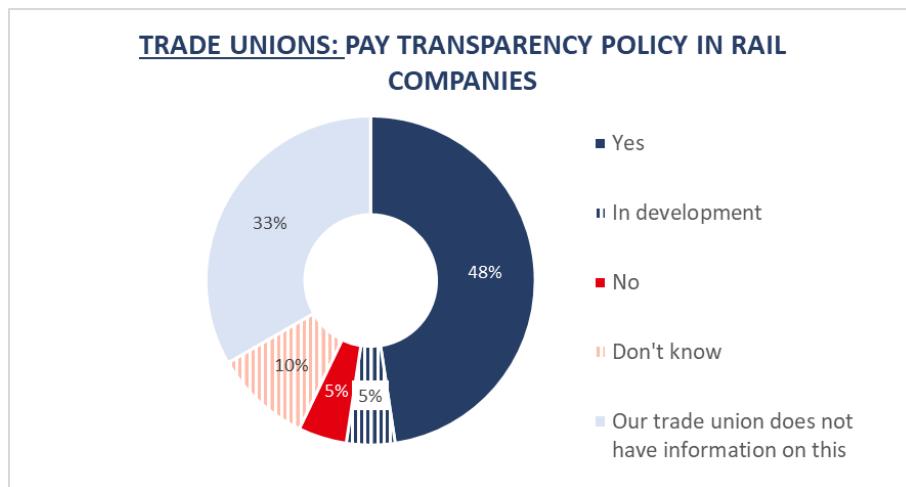


Figure 53, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=21

SYNDICATS : POLITIQUE DE TRANSPARENCE DES SALAIRES DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Par conséquent, alors que la majorité des entreprises ferroviaires interrogées ont déjà adopté ou sont en train d'adopter des mesures de transparence des salaires, les 30 % qui ne disposent pas d'une telle politique restent un obstacle important à l'assurance d'une rémunération équitable et non discriminatoire. La divergence entre les points de vue des entreprises et des syndicats sur la mise en œuvre des politiques suggère un manque de coordination et de communication, ainsi qu'une incohérence dans l'application des principes de transparence dans l'ensemble du secteur.

Conformément à la politique de transparence des salaires de l'UE et aux dispositions de l'accord WiR, les partenaires sociaux européens sont tenus de prendre des mesures concrètes pour assurer la transparence des salaires et de mettre en œuvre des mesures spécifiques pour atteindre ces objectifs. Selon les entreprises ferroviaires interrogées, 67 % d'entre elles mettent déjà en œuvre des mesures visant à garantir la transparence des salaires dans les offres d'emploi, et 22 % supplémentaires travaillent actuellement à l'élaboration de telles mesures. Près de 6 % des entreprises déclarent ne pas avoir de telles mesures à l'heure actuelle. De même, 65 % des entreprises ferroviaires participant à l'enquête ont déclaré avoir mis en place des mesures de soutien à la transparence de la fixation et de la progression des salaires, telles que l'accessibilité des informations pour les salariés, suivies par 24 % qui sont actuellement en train de développer de telles mesures.

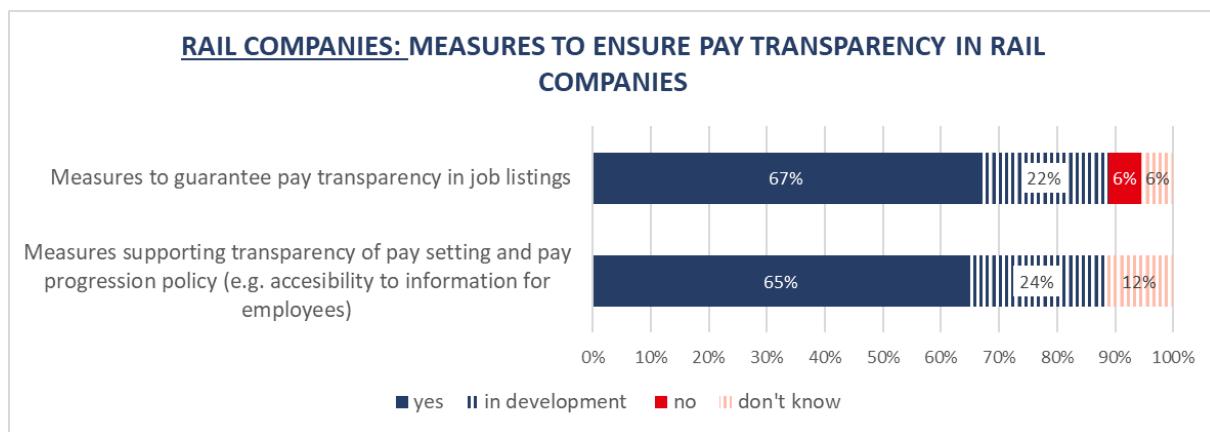


Figure 54, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n= 17 et 18

ENTREPRISES FERROVIAIRES : MESURES POUR GARANTIR LA TRANSPARENCE SALARIALE DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Oui En développement Non Ne sait pas

En revanche, seuls 45 % des syndicats interrogés ont confirmé que des mesures visant à garantir la transparence des salaires dans des offres d'emploi étaient déjà mises en place dans les entreprises ferroviaires dont ils représentent les salariés, suivis par 9 % qui reconnaissent que de telles mesures sont en cours de développement. Toutefois, une proportion comparativement beaucoup plus élevée de 27 % de syndicats indique que les entreprises ferroviaires de leurs pays n'ont pas mis en place de telles mesures. En ce qui concerne les mesures de soutien à la transparence de la fixation des salaires et de la politique de progression salariale dans les entreprises ferroviaires, les points de vue des syndicats et des entreprises ferroviaires interrogés coïncident largement : 64 % des syndicats sont au courant de telles mesures actuellement en place, et 9 % supplémentaires sont au courant de telles mesures en cours de développement. Néanmoins, 9 % déclarent que de telles mesures font actuellement défaut dans leurs entreprises ferroviaires.

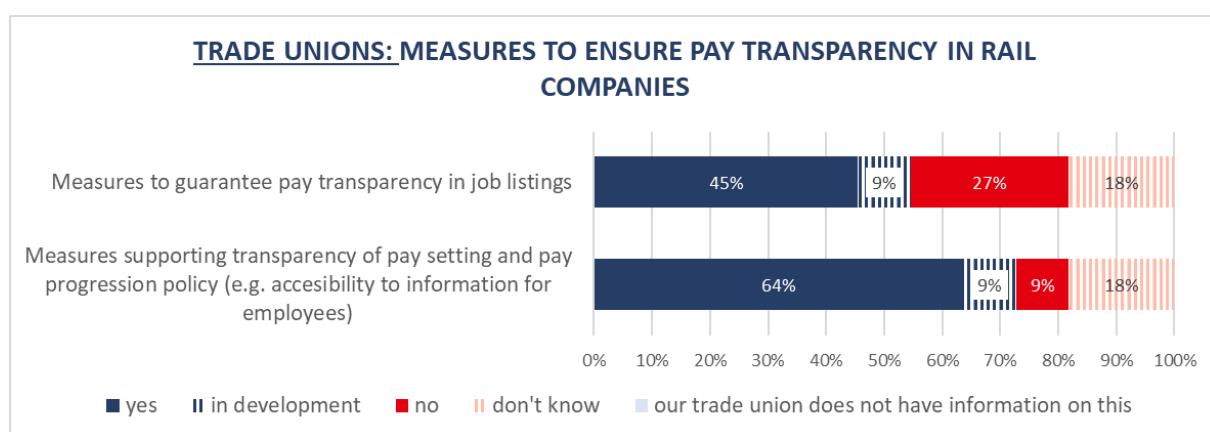


Figure 55, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=11

SYNDICATS : MESURES POUR GARANTIR LA TRANSPARENCE SALARIALE DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

En résumé, le manque de transparence dans les pratiques de rémunération pose de multiples défis et empêche l'identification des inégalités salariales systémiques et des biais structurels. En outre, elle limite la capacité des travailleurs à faire valoir leurs droits, notamment en ce qui concerne l'égalité de rémunération. En même temps, elle affaiblit la capacité des syndicats à surveiller, évaluer et réagir efficacement aux disparités salariales entre les sexes. Globalement, il compromet la mise en œuvre de la directive européenne sur la transparence de la rémunération, qui impose des structures de rémunération transparentes et l'accès à des mécanismes de recours. Dans une certaine mesure, les conclusions indiquent un décalage entre certaines pratiques actuelles du secteur et les normes juridiques de l'UE, compromettant ainsi la réalisation des objectifs d'égalité salariale à l'échelle du secteur ferroviaire. Néanmoins, il convient de noter qu'une majorité significative des entreprises ferroviaires interrogées ont déjà introduit des mesures de transparence de base (plus de 65 % dans les deux catégories). Près d'un quart des entreprises sont en train de développer leurs cadres, ce qui indique un élan positif, mais aussi un besoin de soutien. Une minorité persistante ne dispose toujours pas de mesures de transparence ou n'en a pas conscience.

Les mesures exactes que les entreprises utilisent pour garantir la transparence des salaires dans les offres d'emploi ou pour soutenir la transparence de la fixation des salaires et de la politique de progression salariale sont décrites de manière plus détaillée ci-dessous. De plus, nombre de ces mesures contribuent également aux efforts des entreprises ferroviaires pour assurer un salaire égal pour un travail égal ou un travail de valeur égale, comme l'ont répété plusieurs des entreprises interrogées.

EXEMPLES DE MESURES PRISES PAR L'ENTREPRISE RAIL POUR SOUTENIR LA TRANSPARENCE DES SALAIRES

CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION TRANSPARENTES POUR LES NOUVELLES RECRUES

Politique de rémunération qui attribue à chaque poste annoncé une fourchette/échelle de rémunération ou une déclaration du salaire exact, qui est communiquée publiquement avec l'annonce de l'emploi (LTG, Lituanie ; RDG, Royaume-Uni ; SNCF, France ; ŽRSM Infrastructure, Macédoine du Nord)

Développement d'un modèle pour la publication d'une fourchette de salaires dans des offres d'emploi, expérimentation pour des domaines/activités sélectionnés (SNCB/NMBS, Belgique ; DB, Allemagne)

Salaire minimum dans les offres d'emploi conformément à l'accord collectif de négociation correspondant. Dans certains cas, par exemple pour des postes de direction, un salaire réaliste est indiqué (ÖBB, Autriche)

Publication du salaire de base dans les publicités sans distinction de genre, et divulgation des primes (ŽSSK Cargo, Slovaquie)

Directive de l'entreprise pour le remplissage des postes vacants (CD, République tchèque)

Publication de postes avec description des compétences, de l'expérience et des exigences en matière de formation dans les offres d'emploi, et catégories d'emploi et fourchette de salaires définies pour chaque emploi (CFF, Suisse ; SNCF, France)

Inclusion de la classification de l'échelle salariale ou de l'évaluation des emplois pour les annonces d'emploi internes (DB, Allemagne ; SNCF, France)

Suivi de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes à l'embauche et mesures correctives en cas d'inégalité de rémunération (SNCF, France)

CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION TRANSPARENTES POUR LE PERSONNEL EN POSTE

Politique de rémunération qui définit la rémunération basée sur le niveau de l'entreprise pour le poste, les résultats obtenus par le salarié lors de l'évaluation annuelle des performances, la situation du marché des rémunérations et le budget alloué aux salaires (LTG, Lituanie)

Les salaires pour les postes individuels sont régis par des réglementations ou des directives internes (ŽSSK Cargo, Slovaquie ; ŽSSK, Slovaquie)

Un système d'indexation qui fixe le statut et le salaire des salariés CFL statutaires pour chaque grade et chaque étape, conformément à la grille de classification des emplois, aux grilles d'indexation des salaires et aux dispositions complémentaires. La valeur correspondant à l'indice cent dans les barèmes de rémunération indexés est celle qui est ou sera en vigueur pour les statutaires. Les éléments de la rémunération des membres du personnel ouvrant droit à pension sont soumis à une retenue au titre de la pension au taux applicable aux fonctionnaires (CFL Cargo, Luxembourg).

Transparence des échelles de rémunération (par ex. grille des salaires) et des évolutions au sein des échelles de rémunération. Salaires déterminés sur la base de la fonction, des compétences et de l'expérience professionnelle (SNCB/NMBS, Belgique ; e.g.o.o., Allemagne ; ŽSSK Cargo, Slovaquie)

Application du principe de la rémunération égale et juste, lorsque les conditions de détermination de la rémunération pour le même travail ou un travail équivalent sont les mêmes, mais que les connaissances, les compétences et l'expérience du salarié sont également prises en compte (EVR, Estonie ; PKP, Pologne)

Les critères définis par les RH pour la fixation et l'augmentation des salaires, partagés avec les représentants du personnel, et le budget total des propositions d'augmentation individuelle des salaires sont partagés avec les représentants du personnel dans des comités dédiés (SNCF, France).

Catalogue des emplois ou des fonctions pour plus de transparence (CD, République tchèque ; BLS, Suisse ; SNCF, France)

Engagement en faveur de l'égalité salariale : interdiction de la discrimination salariale fondée sur le sexe. Révision régulière de la structure de rémunération pour garantir une rémunération équitable (DB, Allemagne ; SNCF, France)

OUTILS INTERNES À L'ENTREPRISE ET SOUTIEN SUPPLÉMENTAIRE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ SALARIALE

Outil RH illustrant la progression de la rémunération personnelle des salariés (SBB CFF FFS, Suisse)

Suivi à l'aide des indicateurs requis par les outils « Indice d'égalité » (publication annuelle des résultats sur le site Internet de l'entreprise) et le rapport annuel comparatif sur l'égalité entre les femmes et les hommes ; maintien des primes pendant le congé de maternité et revalorisation salariale si absence pendant la période de notation (SNCF, France)

Propre système de notation pour l'évaluation des emplois, avec possibilité pour les salariés de demander des reclassements (IÉ, Irlande)

Soutien des partenaires commerciaux RH et Comp & Ben dans le processus de fixation des salaires (BLS, Suisse)

INTÉGRATION DE LA LÉGISLATION NATIONALE OU EUROPÉENNE DANS LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE L'ENTREPRISE

Mise en œuvre des directives sur l'égalité des salaires prévue en 2025/26 (CD, République tchèque)

Salaires selon l'accord collectif de négociation respectif, en fonction des postes spécifiques (ÖBB, Autriche ; ŽS Infrastructure, Serbie)

Considération des structures de paiement dans l'équipe et à l'échelle du groupe dans le processus de fixation des salaires (pourrait être soumis à une révision sur la base des informations provenant de la directive européenne sur la transparence des salaires) (ÖBB, Autriche)

Obligation légale, en vertu de la législation nationale et des conventions collectives, de respecter le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale (FS Italiane, Italie)

Droit légal des salariés de demander des informations sur le salaire mensuel brut médian des salariés du sexe opposé dans leur catégorie salariale en vertu de la loi allemande (Loi sur la transparence des rémunérations) (DB, Allemagne)

Alors que les syndicats interrogés confirment pour la plupart ces mesures, ils attirent également l'attention sur certaines zones d'ombre ou lacunes. Ainsi, le syndicat autrichien Vida estime qu'une plus grande transparence basée sur les salaires réels chez ÖBB serait souhaitable afin de réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. De la même manière, le syndicat français CGT Cheminots observe pour les nouveaux embauchés en 2020 à la SNCF une perte de transparence depuis la fin du statut et de sa grille unique. Sur cette note, le syndicat italien FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Transporti CGIL) souligne également que, bien que les salaires soient généralement clairement définis par la Convention collective nationale de travail (CCNL), dans le cas des FS italiens, les postes hors du champ de la convention collective, tels que les postes de direction régis par des accords individuels, peuvent être difficiles à évaluer de manière cohérente.

ÉGALITE SALARIALE POUR UN TRAVAIL EGAL OU UN TRAVAIL DE VALEUR EGALE DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

En ce qui concerne les politiques de rémunération équitable, les entreprises ferroviaires ont été interrogées en référence aux mesures qu'elles ont mises en place pour assurer un salaire égal pour un travail égal ou un travail de valeur égale. Sur les 26 entreprises ferroviaires participantes, 46 % ont confirmé l'existence de telles mesures, avec 23 % supplémentaires indiquant que ces mesures sont actuellement en cours d'élaboration au sein de leur entreprise. Un total de 27 % déclarent que, pour l'instant, aucune mesure de ce type n'est en place ou prévue.

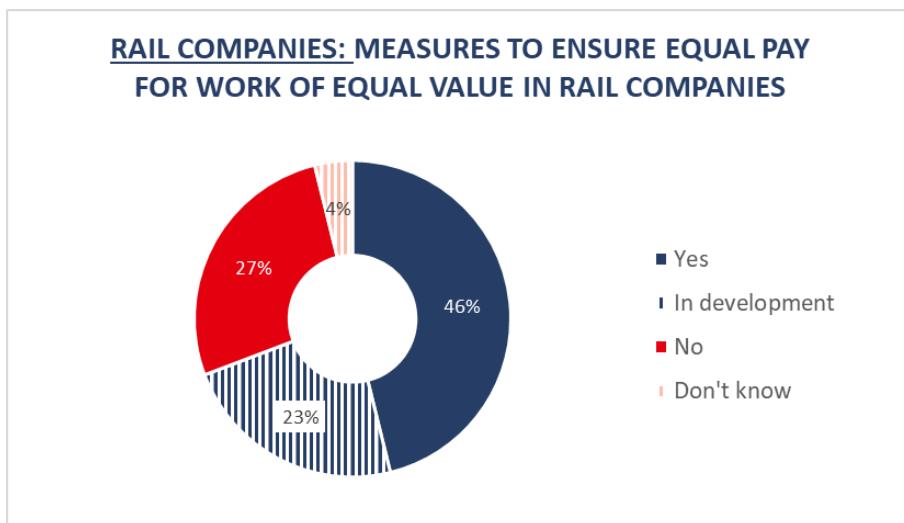


Figure 56, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=26

ENTREPRISES FERROVIAIRES : Mesures pour garantir une égalité salariale pour un travail de valeur égale dans les entreprises ferroviaires

Oui En développement Non Ne sait pas

Ces résultats sont en grande partie corroborés par les syndicats interrogés, dont plus de la moitié expriment leur connaissance de la mise en œuvre de telles mesures dans les entreprises ferroviaires dont ils représentent les salariés (52 %). Cependant, 29 % des syndicats interrogés font une fois de plus l'expérience d'un manque d'information à ce sujet, signalant peut-être une mauvaise communication au niveau du partenaire social national ou un engagement insuffisant des salariés dans les syndicats.

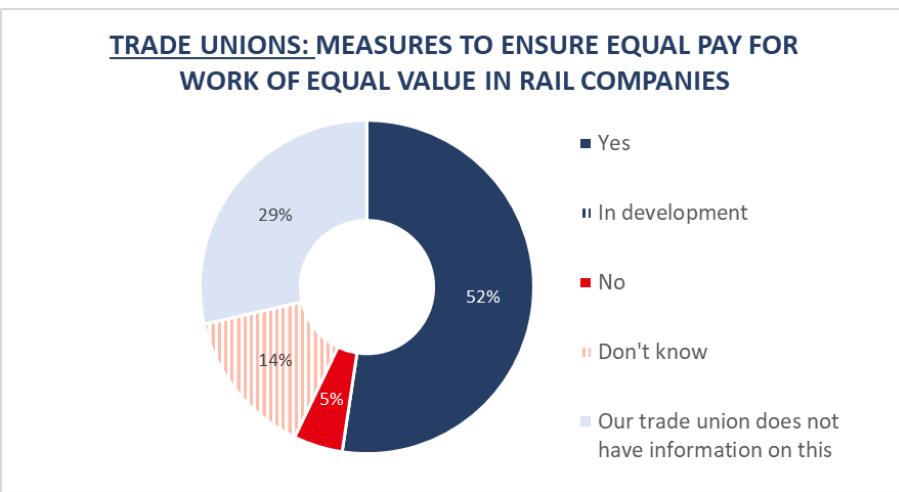


Figure 57, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=21

SYNDICATS : Mesures pour garantir une égalité salariale pour un travail de valeur égale dans les entreprises ferroviaires

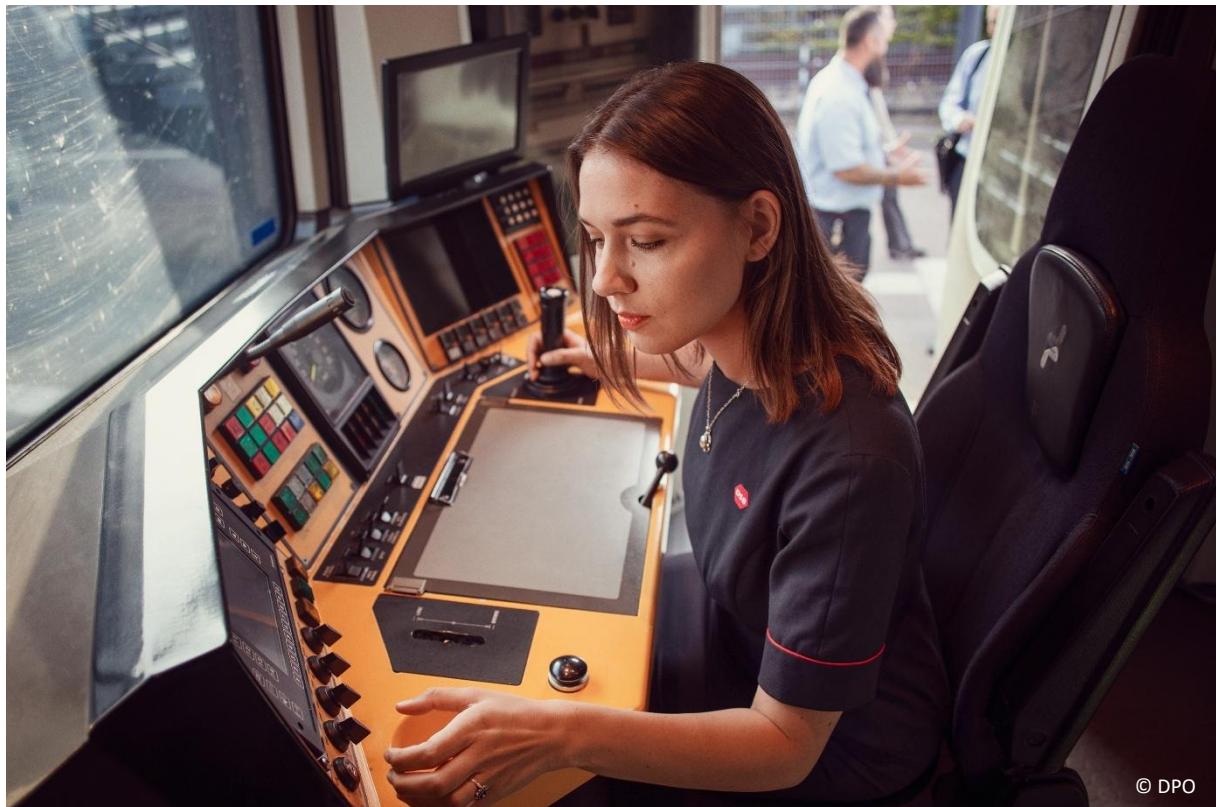
Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Bien que les éléments fondamentaux des principales politiques d'égalité salariale soient déjà en place dans la plupart des entreprises ferroviaires interrogées, la conformité totale avec la directive européenne sur la transparence des salaires nécessite des améliorations systémiques en matière de suivi, de transparence et de coopération avec les représentants des salariés. La transparence de la rémunération n'est pas seulement une obligation légale, mais aussi un moteur stratégique de changement structurel, favorisant la confiance, la motivation et une culture de travail équitable. Alors que plus de 65 % des entreprises ferroviaires ont introduit des mesures de transparence des salaires, la conformité universelle est encore nécessaire, avec toutes les entreprises maintenant des politiques salariales transparentes, bien documentées et accessibles qui intègrent des éléments de genre et assurent l'égalité d'accès à l'information et aux possibilités de progression de carrière pour tous les employés. L'obtention d'une mise en œuvre cohérente et complète de telles politiques nécessitera des efforts coordonnés pour accroître la transparence, renforcer les mécanismes de suivi, impliquer activement les syndicats et sensibiliser à l'égalité de rémunération à tous les niveaux organisationnels. Le fait de s'attaquer à ces problèmes permettra d'aligner les pratiques sur les normes européennes et contribuera à créer des lieux de travail plus équitables, inclusifs et responsables dans le secteur ferroviaire.



DOMAINE D'ACTION 7 : SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Les politiques de prévention des entreprises visant à garantir la santé et la sécurité au travail ainsi qu'un environnement de travail sûr et sécurisé nécessitent également une perspective de genre afin de prendre en compte les besoins spécifiques des femmes. Cela contribue à retenir les femmes dans le secteur ferroviaire.²⁰



²⁰ Accord Wir, page 13.

Assurer la santé et la sécurité au travail est une responsabilité fondamentale pour les entreprises ferroviaires. Pour créer un environnement de travail inclusif et favorable, ces politiques doivent également intégrer une perspective de genre, en prenant en compte les besoins spécifiques des femmes. Un lieu de travail qui donne la priorité à la sécurité et tient compte des exigences spécifiques au genre améliore non seulement le bien-être des employés, mais renforce également les efforts visant à retenir les femmes dans le secteur ferroviaire.

Cette section examine la mise en œuvre des principes et des mesures énoncés dans l'accord WiR, en mettant l'accent sur la santé et la sécurité au travail ainsi que sur l'environnement de travail. Un aspect clé est la fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) qui sont non seulement sûrs et efficaces, mais également conçus pour s'adapter à une main-d'œuvre diversifiée, y compris aux exigences physiques des femmes. S'assurer que l'EPI s'adapte correctement est essentiel pour la sécurité et le confort au travail.

Une autre mesure critique consiste à améliorer les installations sanitaires pour répondre aux normes de confidentialité et de sécurité pour tous les employés, avec une attention particulière pour les besoins des femmes. Une approche sensible au genre à cet égard met en évidence l'importance de la dignité et du respect sur le lieu de travail.

En outre, la sécurité des femmes travaillant sur les trains en tant que personnel de bord, en particulier pendant les heures tardives ou la nuit, nécessite des mesures adaptées pour créer des conditions de travail sûres. Relever ces défis démontre un engagement à promouvoir un environnement dans lequel le personnel à bord se sent en sécurité et soutenu.

Ce chapitre examine comment diverses initiatives contribuant aux objectifs présentés ci-dessus sont mises en œuvre, en soulignant les progrès, les défis et les possibilités d'amélioration continue pour assurer un environnement de travail sûr et inclusif pour tous les travailleurs du secteur ferroviaire.

POLITIQUES DE SANTÉ ET DE SECURITÉ AU TRAVAIL TENANT COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE

Dans la phase initiale, l'analyse se concentre sur la question de savoir si les entreprises ferroviaires ont des politiques en place qui contribuent à satisfaire aux normes de santé et de sécurité au travail sensibles au genre, et à garantir un environnement de travail sûr pour tous les employés. Alors que la moitié (50 %) des entreprises ferroviaires interrogées ont déjà mis en place des politiques sensibles à la dimension de genre, une proportion significative (43 %) n'a actuellement aucune forme de politique de ce type en place. En outre, le petit pourcentage d'entreprises ferroviaires qui sont en train de développer de telles politiques (7 %) indique des progrès lents vers des approches plus conscientes de la santé et des environnements de travail plus sûrs.

RAIL COMPANIES: POLICY FOR GENDER SENSITIVE HEALTH AND SAFETY IN RAIL COMPANIES

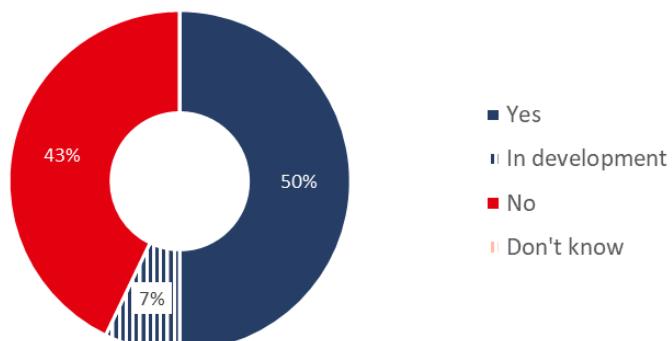


Figure 58, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=28

ENTREPRISES FERROVIAIRES : POLITIQUE POUR UNE SANTÉ ET UNE SÉCURITÉ TENANT COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Oui En développement Non Ne sait pas

Les syndicats interrogés ont une perception différente des politiques de santé et de sécurité sensibles au genre dans les entreprises ferroviaires, seul un tiers d'entre eux ayant connaissance de l'existence de telles politiques et 19 % déclarant qu'aucune politique de ce type n'est actuellement en place. Une part importante (47 %) des syndicats participants ne connaissent pas l'existence de telles politiques ou ne disposent d'aucune information à ce sujet.

TRADE UNIONS: POLICY FOR GENDER SENSITIVE HEALTH AND SAFETY IN RAIL COMPANIES

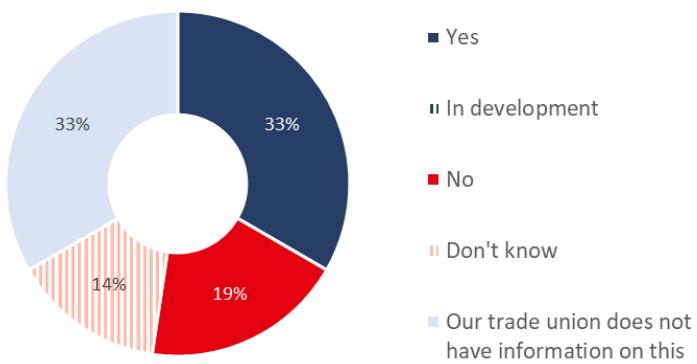


Figure 59, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=21

SYNDICATS : POLITIQUE POUR UNE SANTÉ ET UNE SÉCURITÉ TENANT COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

MESURES CONCRÈTES RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL TENANT COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

En plus des politiques, des mesures concrètes de santé et de sécurité tenant compte de la dimension de genre sont tout aussi importantes pour créer des lieux de travail inclusifs, équitables et sûrs dans le secteur ferroviaire. Les entreprises ferroviaires qui prennent en compte les besoins des hommes et des femmes par le biais d'installations, d'équipements et de protocoles de sécurité appropriés font preuve d'un engagement en faveur du bien-être des employés et de l'égalité entre les sexes.

Le tableau suivant donne un aperçu de l'état actuel de diverses mesures de santé et de sécurité dans les entreprises ferroviaires du point de vue du genre. Il montre comment les entreprises ferroviaires largement interrogées ont mis en œuvre ces pratiques jusqu'à présent et identifie également les domaines qui nécessitent une attention accrue. Concernant la fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) adaptés au genre, la grande majorité des entreprises ferroviaires interrogées (82 %) ont confirmé qu'elles fournissaient des EPI répondant aux besoins de tous les genres. Il s'agit d'une avancée significative vers des normes de sécurité inclusives, reconnaissant l'importance d'un bon ajustement, du confort et de la protection pour chaque travailleur, quel que soit son sexe. La prise en compte des différences de forme et de taille du corps lors de la conception d'un EPI est importante à la fois pour le confort et pour la prévention des risques. Néanmoins, 11 % des entreprises ferroviaires interrogées indiquent qu'elles ne proposent pas encore de EPI spécifique au genre. Ce groupe représente une lacune critique en matière de sécurité qui peut potentiellement exposer les travailleurs, en particulier les femmes, à un inconfort, voire à des risques physiques dus à un équipement mal adapté.

Selon l'enquête, 75 % des entreprises ferroviaires ont déjà installé des installations sanitaires appropriées, ce qui indique que cette norme importante est largement reconnue. En outre, 14 % des entreprises ferroviaires interrogées sont actuellement en train de développer ou d'améliorer ces conditions, ce qui indique des résultats positifs pour combler les lacunes restantes. Toutefois, 7 % des entreprises ont déclaré ne pas disposer de conditions adéquates et 4 % ne sont pas en mesure d'évaluer la situation, ce qui représente 11 % des entreprises ferroviaires, où le manque de conditions peut porter atteinte à la dignité et au bien-être des travailleurs, en particulier des femmes et du personnel issu de la diversité des sexes.

Un peu plus de la moitié des entreprises ferroviaires interrogées (52 %) ont indiqué qu'elles avaient activement intégré une perspective de genre dans leurs stratégies de santé et de sécurité au travail. Ce chiffre suggère que, malgré une prise de conscience croissante, l'adoption d'approches spécifiques de la santé et de la sécurité au travail tenant compte de la dimension de genre reste inégale. 7 % sont en train de développer de telles perspectives ; cependant, 33 % ont déclaré que leur politique de santé et de sécurité au travail ne tient actuellement pas compte des aspects liés au genre.

L'engagement global en faveur de la sécurité sur le lieu de travail semble fort : 81 % des entreprises ferroviaires interrogées ont indiqué qu'elles avaient lancé des initiatives générales en matière de sécurité. Ces efforts reflètent la reconnaissance générale que la sécurité est fondamentale pour la performance et le bien-être des employés. Un autre 4 % des entreprises développent actuellement de telles initiatives. Toutefois, 7 % d'entre eux ont déclaré ne pas avoir mis en œuvre d'améliorations liées à la sécurité. Les initiatives en matière de sécurité peuvent inclure une formation régulière, des

évaluations ergonomiques, une analyse des risques ou l'introduction de systèmes numériques de surveillance de la sécurité.

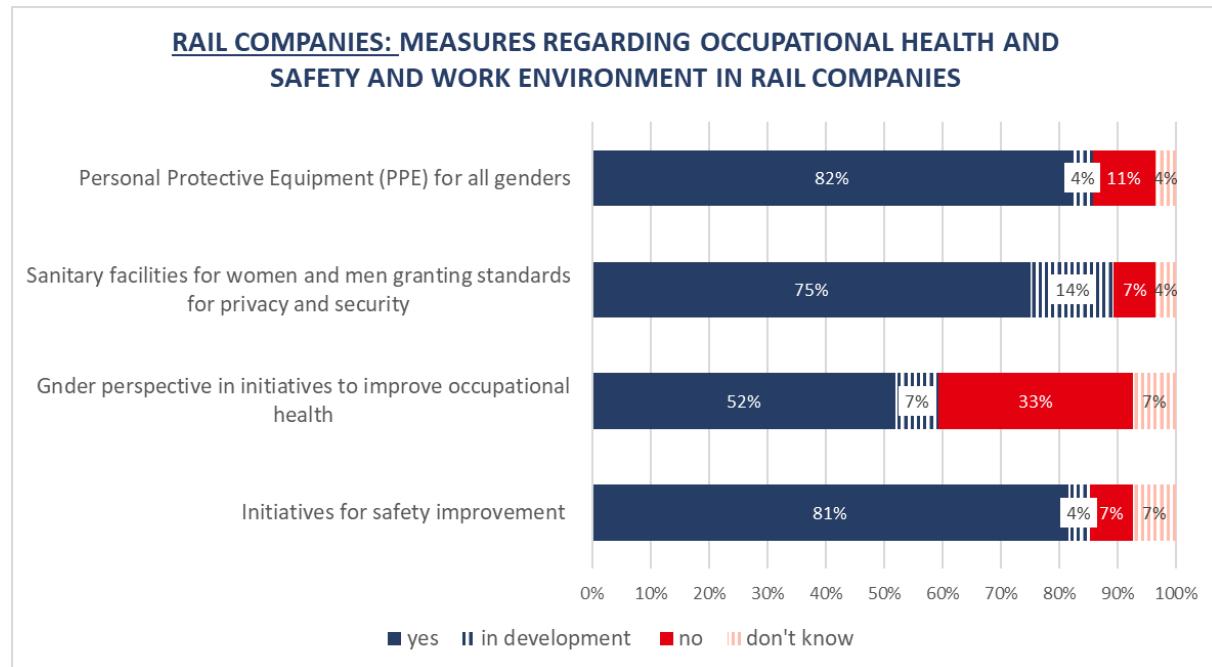


Figure 60, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n entre 27 et 28

ENTREPRISES FERROVIAIRES : MESURES CONCERNANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Équipement de Protection Individuelle (EPI) pour tous les genres

Installations sanitaires pour les femmes et les hommes respectant les normes en matière d'intimité et de sécurité

Prise en compte du genre dans les initiatives visant à améliorer la santé au travail

Mesures visant à améliorer la sécurité

Oui En développement Non Ne sait pas

Ce qui suit est une analyse des réponses fournies par les syndicats interrogés, qui met en évidence à la fois les progrès accomplis et les domaines à améliorer en ce qui concerne les mesures de santé et de sécurité tenant compte de la dimension de genre dans les entreprises ferroviaires. Les données présentent un tableau mixte : Bien que de nombreuses entreprises ferroviaires fassent preuve d'un engagement fort en faveur de normes de sécurité inclusives, des critères critiques subsistent. Il convient de noter à nouveau le manque d'informations fournies aux syndicats concernant les mesures clés dans ce domaine – un indicateur que certaines entreprises ferroviaires ne respectent pas actuellement leurs engagements en ce qui concerne l'accord WiR à cet égard.

Selon les syndicats interrogés, la mesure la plus largement mise en œuvre dans les entreprises ferroviaires est la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) pour tous les sexes, 67 % d'entre eux confirmant sa disponibilité dans les entreprises ferroviaires. Les installations sanitaires qui répondent aux normes de confidentialité et de sécurité pour les femmes et les hommes dans les entreprises ferroviaires sont confirmées par 48 % des syndicats interrogés, tandis que 29 % affirment que de telles installations sont en cours de développement. Une proportion beaucoup plus faible de syndicats interrogés – seulement 24 % – signalent les entreprises ferroviaires qui ont intégré une perspective de genre dans leurs initiatives en matière de santé et de sécurité au travail. Il s'agit d'une lacune critique, surtout compte tenu de l'importance accrue de la santé et de la sécurité au travail inclusives. Les initiatives d'amélioration générale de la sécurité dans les entreprises ferroviaires sont confirmées par 48 % des syndicats interrogés.

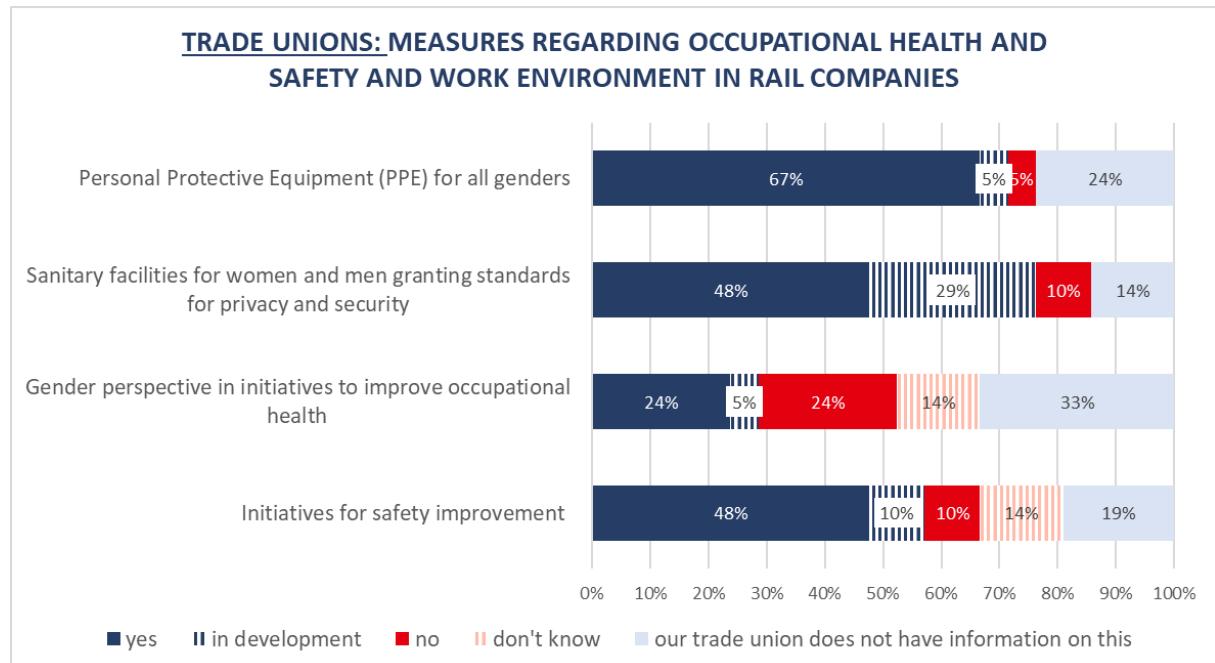


Figure 61, Source: Base de données L&R 'WIR_trade_union', n=21

SYNDICATS : MESURES CONCERNANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Équipement de Protection Individuelle (EPI) pour tous les genres

Installations sanitaires pour les femmes et les hommes respectant les normes en matière d'intimité et de sécurité

Prise en compte du genre dans les initiatives visant à améliorer la santé au travail

Mesures visant à améliorer la sécurité

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Un nombre croissant d'entreprises ferroviaires européennes reconnaissent l'importance d'intégrer une perspective de genre dans les politiques et les environnements de travail en matière de santé et de sécurité au travail (SST). Bien que le niveau global d'institutionnalisation varie, les initiatives réussies à travers plusieurs pays illustrent les efforts croissants pour répondre aux besoins spécifiques de divers groupes de salariés. Ci-dessous, un aperçu des mesures prises, mettant en évidence à la fois les progrès et les innovations.

MESURES RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET À L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL TENANT COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

CONDITIONS DE TRAVAIL TENANT COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE

Offrir des espaces de travail adaptés (éclairage, bruit, contrainte physique) (LTG, Lituanie)

Politique d'inclusion des employés ayant des tâches familiales (IÉ, Irlande).

Fournit des équipements de protection individuelle adaptés au genre

(ŽSSK, Slovaquie ; Autriche ; SNCF, France ; CFL, Luxembourg)

Il existe des exigences légales selon lesquelles certains risques liés au travail (par exemple, le levage et le transport de charges lourdes) sont évalués sur une base sexospécifique et des mesures appropriées sont mises en œuvre (DB, Allemagne ; SNCF, France).

Accès à des partenaires externes pour la garde d'enfants et les services familiaux – contribution à un environnement de travail holistique et inclusif (SBB CFF FFS, Suisse)

Services de garde d'enfants et services familiaux fournis en interne (SNCF, France)

Intégrant des pratiques sensibles au genre par le biais d'évaluations internes et d'un horaire flexible, et adaptant les conditions de travail pour tenir compte des responsabilités parentales ou de garde (SŽ, Slovénie)

Gère un système de protection sociale axé sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le soutien entre pairs pour les aidants (FS Italiane, Italie)

Mesures pour améliorer les conditions de travail du personnel des transports, y compris le développement de vêtements de travail féminins, la numérisation (BDŽ Holding, Bulgarie ; SNCF, France)

MESURES DE PROMOTION DE LA SANTÉ

Assurance santé et accès aux soins de santé privés (LTG, Lituanie ; SNCF, France)

Service médical interne ; opportunités sportives (SNCF, France)

Soutien actif à la santé psychologique et mentale (CD, Tchéquie; LTG, Lituanie ; SBB CFF FFS, Suisse ; SNCF, France)

Évaluation ergonomique proactive (LTG, Lituanie ; ŽSSK, Slovaquie ; SNCF, France)

Comité de travail sur la ménopause. Programme « Chemist on Call » (pharmacien de garde), régime d'assurance médicale GP, service chargé du bien-être des employés, programme d'aide aux employés (EAP) et aide au revenu pour les personnes souffrant d'un handicap de longue durée.(IÉ, Ireland)

Travail en cours sur le soutien aux salariées traversant la ménopause et l'endométriose (SNCF, France)

Fourniture de produits menstruels aux employées (ÖBB, Autriche ; SNCF, France)

Evaluations des risques liés au genre (par exemple pendant la grossesse) par un service médical interne (IÉ, Irlande; SNCB/NMBS, Belgique ; SNCF, France).

Adapte les emplois aux femmes enceintes ou à celles qui ont des restrictions médicales temporaires (ŽSSK, Slovaquie ; SNCF, France)

Organise des journées de la santé, des campagnes de vaccination et des ateliers OSH avec attention au genre (CD, Tchéquie; SNCF, France).

Offre des bilans de santé réguliers (SBB CFF FFS, Suisse ; SNCF, France)

Mesures de bien-être, par exemple formation à la résilience, réduction du stress, option de vaccination, possibilités de faire du sport, instructions pour la sécurité pendant la grossesse sur le lieu de travail (BLS, Suisse)

Mesures visant à améliorer la prévention des questions liées à la santé (par exemple, formation électronique aux obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, outils numériques pour la gestion des rendez-vous et des évaluations pour la consultation en matière de santé au travail), cercles de santé réguliers, mesures de prévention numériques et locales, semaine de la santé numérique, divers canaux de communication sur le thème de la santé (DB, Allemagne)

Congé de transition, conditions spéciales pendant la menstruation et fourniture de produits d'hygiène pour les femmes (NS, Pays-Bas)

MESURES POUR ASSURER LA SÉCURITÉ ET LA SÛRETÉ

Mise en œuvre d'une stratégie de sécurité complète comprenant des formations régulières (par exemple, autodéfense, lutte contre la violence), des analyses prédictives pour identifier les risques et un système de signalement anonyme afin de maintenir une culture de confiance et d'ouverture. Des mesures supplémentaires comprennent l'accompagnement lors de la vérification des billets, l'information sur l'utilisation de caméras corporelles et l'interdiction de transport pour les auteurs de violences (ÖBB, Autriche).

Garantit des conditions de travail sûres pour tous les sexes et encourage le signalement ouvert des problèmes de sécurité (SNCB/NMBS, Belgique)

Encourager le signalement des pratiques dangereuses (CD, Tchéquie).

Formation à la gestion des conflits pour les salariés, ateliers d'auto-défense, ateliers debout sur la manière de réagir aux agressions sexistes ou sexuelles, baromètre interne sur les violences sexistes et sexuelles et plan d'action (SNCF, France).

Offre une formation spéciale axée sur l'amélioration des conditions de sécurité pour le personnel à bord. Test d'utilisation de caméras corporelles pour protéger le personnel (DB, Allemagne)

Mise en œuvre de mesures spécifiques de prévention et de protection contre les risques d'agression et de violence, conformément à la convention n° de l'OIT. 190 de 2019 (par exemple, activités de formation et d'information spécifiques pour le personnel) (FS Italiane, Italie)

Développement de cours et de formations d'autodéfense pour le personnel à bord (CFL, Luxembourg ; BLS, Suisse ; SNCF, France)

Développement d'outils pour aider à suivre les incidents contre le personnel dans les trains et dans les stations. Le personnel à bord est accompagné d'agents de sécurité (privés) sur 12 % des trains (CFL, Luxembourg)

Des cours d'autodéfense, la surveillance des incidents et des gardes de sécurité accompagnent le personnel sur 12 % des trains (l'objectif pour 2025 est de 15 %). La vidéosurveillance couvre tous les trains, les bus et les stations. Les mesures s'appliquent à tout le personnel, y compris les conducteurs, les chauffeurs, les agents de billetterie et le personnel des gares (CFL, Luxembourg).

Augmentation du contrôle policier sur les routes à risque pour améliorer la sécurité (BDŽ Holding, Bulgarie)

Une formation régulière, des séminaires et des évaluations des risques sont organisés, et le système de gestion de la sécurité est maintenu en permanence (IE, Irlande).

Ces exemples mettent en évidence un paysage en évolution dans lequel les entreprises ferroviaires reconnaissent de plus en plus que l'égalité entre les sexes et le bien-être des travailleurs font partie intégrante de la sécurité au travail. Néanmoins, l'absence de mesures spécifiques en matière de genre dans certaines entreprises souligne la nécessité d'une intégration plus poussée, d'audits structurés et d'un échange de bonnes pratiques dans le secteur.

Selon les syndicats interrogés, les entreprises ferroviaires européennes mettent en œuvre toute une série de mesures pour assurer un environnement de travail sûr, sain et inclusif, avec un accent croissant sur les approches tenant compte de la dimension de genre. En plus de la liste ci-dessus, les syndicats fournissent d'autres exemples de mesures visant à améliorer la santé et la sécurité au travail dans les entreprises ferroviaires, en mettant l'accent sur les initiatives conjointes menées par les entreprises en coopération avec les syndicats. Ci-dessous, un bref aperçu des pratiques clés, illustré par des exemples d'entreprises individuelles.

CONDITIONS DE SÉCURITÉ TENANT COMPTE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Assurer un environnement de travail sûr et sécurisé est essentiel pour promouvoir l'égalité entre les sexes et attirer davantage de femmes dans des secteurs traditionnellement dominés par les hommes, comme le transport ferroviaire. Les résultats présentés ci-dessous reflètent l'état actuel de la mise en œuvre de conditions de sécurité appropriées pour les femmes dans les entreprises ferroviaires interrogées.

Selon l'enquête, la majorité des entreprises ferroviaires (61 %) ont déclaré avoir déjà mis en place des conditions de sécurité appropriées pour les femmes employées. C'est une avancée significative dans la prise en compte des questions de sécurité liées au genre sur le lieu de travail, et un signal clair d'engagement en faveur de l'inclusion et de l'égalité de traitement. Toutefois, près d'un tiers des entreprises ferroviaires interrogées (29 %) ont déclaré ne pas avoir encore mis en œuvre de telles mesures.

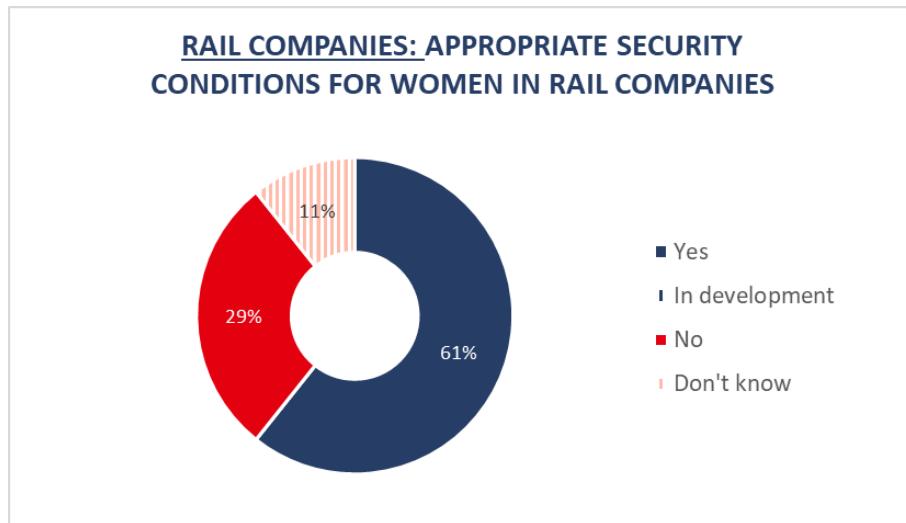


Figure 62, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=28

ENTREPRISES FERROVIAIRES : CONDITIONS DE SÉCURITÉ APPROPRIÉES POUR LES FEMMES DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Oui En développement Non Ne sait pas

Les perspectives des syndicats interrogés divergent une fois de plus : Seuls 19 % des syndicats confirment que des conditions de sécurité appropriées pour les femmes sont actuellement en place dans les entreprises ferroviaires dont ils représentent les salariés. Une proportion similaire de syndicats (19 %) indique que de telles mesures sont en cours d'élaboration. Toutefois, un tiers des syndicats interrogés ne signalent aucune mesure de ce type actuellement en place dans les entreprises ferroviaires, et 24 % déclarent ne pas avoir d'informations à ce sujet, ce qui reflète une fois de plus le manque de transparence sur la mise en œuvre de telles actions dans les entreprises ferroviaires.

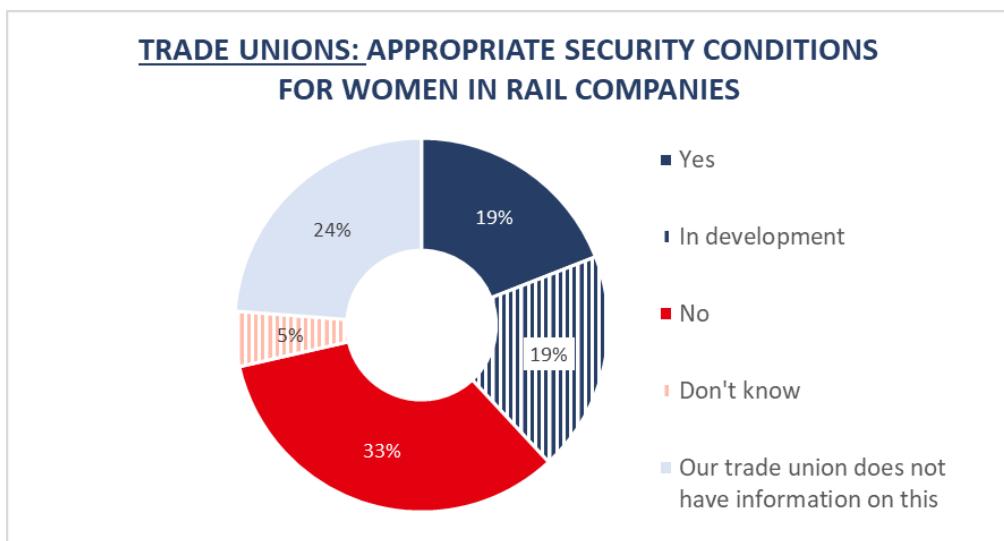


Figure 63, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=21

SYNDICATS : CONDITIONS DE SÉCURITÉ APPROPRIÉES POUR LES FEMMES DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Sur la base de l'analyse des données collectées auprès des entreprises ferroviaires et des syndicats, plusieurs domaines d'amélioration ont été identifiés dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et de l'environnement de travail. Une préoccupation majeure soulevée dans les réponses ouvertes est la question des heures de travail irrégulières et des horaires décalés, qui posent des défis particuliers aux femmes qui tentent de concilier travail et responsabilités familiales. Ces conclusions suggèrent le besoin urgent d'introduire des modalités de travail plus flexibles, inclusifs et sensibles à la dimension de genre afin d'assurer des environnements de travail plus sûrs et plus favorables dans le secteur ferroviaire. L'absence de mesures spécifiques en matière de genre dans certaines des entreprises ferroviaires interrogées souligne la nécessité d'une intégration plus poussée, d'audits structurés et d'un échange de bonnes pratiques dans le secteur.

DES PRATIQUES INSPIRANTES : SANTÉ ET SECURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

NS ET FNV UNION (PAYS-BAS) : SANTÉ ET PRODUITS MENSTRUELS, PAYS-BAS

Groupe(s) cible(s) de la mesure/activité : Femmes

Chronologie de la mise en œuvre de la mesure/activité : Q1 2025

Description:

Soutien pour les troubles menstruels et/ou de la ménopause. NS souhaite soutenir les employées qui sont restreintes dans leur capacité d'action en raison de troubles menstruels ou de la ménopause.

Les recherches montrent que la précarité menstruelle existe également aux Pays-Bas : ne pas pouvoir payer les produits menstruels ou ne pouvoir les payer que dans une mesure limitée. NS mettra à disposition des produits menstruels gratuits dans les toilettes des femmes à proximité du lieu de travail afin de réduire le tabou menstruel, l'absence liée aux règles et la précarité menstruelle. Le sujet a d'abord fait l'objet d'une campagne pour former l'Union FNV des Pays-Bas en 2023 et a été accepté par l'entreprise ferroviaire néerlandaise. Les deux partenaires ont convenu de mettre la question de la santé menstruelle à l'ordre du jour. En conséquence, il a été possible pour le syndicat de demander l'inclusion de mesures relatives aux menstruations dans l'accord collectif en 2024. L'accord commun stipule que les femmes peuvent parler à leurs supérieurs du traitement qu'elles reçoivent au travail si elles rencontrent des problèmes au travail pendant leur période. Et il y a des produits menstruels pour les femmes dans tous les lieux de travail.

Lien internet (si disponible) : 63697-akkoord-cao-n-s-2024-2025.pdf (en néerlandais), voir paragraphe 8 'Divers'.

DB (ALLEMAGNE) : VÊTEMENTS D'ENTREPRISE NON-BINAIRES CHEZ DEUTSCHE BAHN

Groupe cible : Employés en contact direct avec la clientèle, c'est-à-dire dans les gares, les trains, les centres de voyages et les bus DB.

Description: Depuis 2022, les employés de la Deutsche Bahn n'ont plus besoin de porter des vêtements inadaptés, mais peuvent choisir des vêtements d'entreprise qui conviennent à leur corps et à leurs goûts. Ceci s'applique indépendamment de leur sexe biologique ou de leur identité de genre. Les quelque 80 vêtements différents de l'entreprise – des pantalons, des chemises et des robes aux blazers, vestes et vestons matelassés, ainsi que des cravates, des écharpes et des chapeaux – peuvent être combinés selon le principe de la garde-robe. Le contexte est le suivant : de plus en plus de salariés se sont exprimés en faveur de l'abolition de la ségrégation entre les sexes. Cela augmente non seulement le bien-être au travail, mais favorise également l'identification avec le travail et la culture d'entreprise. Cette étape envoie un signal fort d'ouverture et de diversité, car elle reflète la position de DB en tant qu'employeur cosmopolite et diversifié.

Lien : <https://www.deutschebahn.com/de/konzern/Menschen-Einziganders-/DB-Unternehmensbekleidung-feiert-Non-Binary-10439104#>



DOMAINE D'ACTION 8 : PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DU SEXISME

La sécurité et le respect mutuel sont essentiels pour le bien-être des employés et, par conséquent, pour leurs performances au travail. Les comportements liés au harcèlement, au harcèlement sexuel et au sexisme humilient, dégradent et portent atteinte au bien-être, à la valeur ou à la dignité d'une personne ; ils sont inacceptables et peuvent affecter de manière négative la qualité du travail attribué. De plus, de telles formes de comportement ont un réel impact économique en termes d'absentéisme, de rotation du personnel et de bien-être des employés. Le harcèlement est considéré comme une discrimination.²¹

²¹ Accord WiR, page 13.



SNCF

Assurer un environnement de travail sûr, respectueux et encourageant est essentiel pour le bien-être et la productivité des travailleurs du secteur ferroviaire. Le harcèlement sexuel, le harcèlement et le sexe ne portent pas seulement atteinte à la dignité de l'individu, mais perturbent également l'harmonie au travail, augmentent l'absentéisme, la rotation du personnel et font baisser le moral des employés. Un tel comportement est inacceptable et devrait être stoppé de manière non équivoque.

Cette section examine comment les entreprises ferroviaires mettent en œuvre les dispositions de l'accord WiR pour lutter contre le harcèlement et le sexe sur le lieu de travail. L'accent est mis sur l'élaboration et l'application de politiques claires qui définissent les comportements inappropriés, déclarent et sanctionnent de tels actes, créent un espace sûr pour que les victimes puissent faire entendre leur voix et établissent des procédures disciplinaires transparentes. Ces politiques doivent créer une culture de tolérance zéro et garantir que tous les employés comprennent leurs droits et leurs responsabilités.

Les managers jouent un rôle vital dans cet effort en donnant un exemple positif, en mettant en œuvre des politiques anti-harcèlement et en prenant des mesures correctives rapides lorsque des incidents se produisent. Leur leadership est essentiel pour favoriser une culture de travail qui valorise la dignité et le respect mutuel.

Le rapport souligne également l'importance de la protection des victimes lors du signalement des incidents, de la garantie de la vie privée et de la prévention des représailles. Un suivi et une évaluation réguliers de l'efficacité des politiques sont essentiels pour garantir une amélioration continue et la responsabilité dans la lutte contre le harcèlement et le sexe.

En prévenant activement et en traitant les comportements inappropriés, les entreprises ferroviaires peuvent construire un environnement de travail plus sûr et plus inclusif, contribuant ainsi à la réussite et à la durabilité à long terme du secteur ferroviaire.

POLITIQUES CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE SEXISME DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Les enquêtes menées auprès des entreprises ferroviaires et des syndicats ont porté un regard plus attentif sur les politiques mises en place dans le secteur ferroviaire pour lutter contre le harcèlement sexuel et le sexe, ainsi que sur leurs spécificités et les éléments individuels qui pourraient les distinguer. La très forte proportion de 90 % des entreprises ferroviaires interrogées déclarant de telles politiques déjà en place dans leur organisation est une déclaration forte de la grande importance de ce sujet et de leur engagement à apporter une contribution positive dans ce sens.

RAIL COMPANIES: POLICY AGAINST SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM IN RAIL COMPANIES

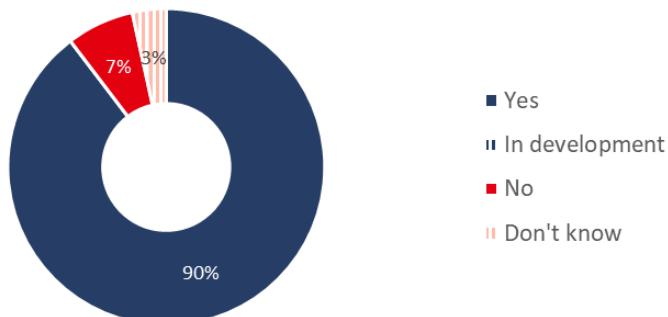


Figure 64, Source: Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=29

ENTREPRISES FERROVIAIRES : POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE SEXISME DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Oui En développement Non Ne sait pas

Bien que dans une moindre mesure, ce constat est clairement corroboré par les syndicats interrogés, dont 67 % confirment avoir connaissance de telles politiques déjà mises en place dans les entreprises ferroviaires dont ils représentent les salariés. Comme c'était le cas avec les réponses précédentes des syndicats également, une proportion considérable de 29 % indiquent ne pas avoir d'informations sur ce sujet ou ne pas être au courant de telles mesures.

TRADE UNIONS: POLICY AGAINST SEXUAL HARASSMENT AND SEXISM IN RAIL COMPANIES

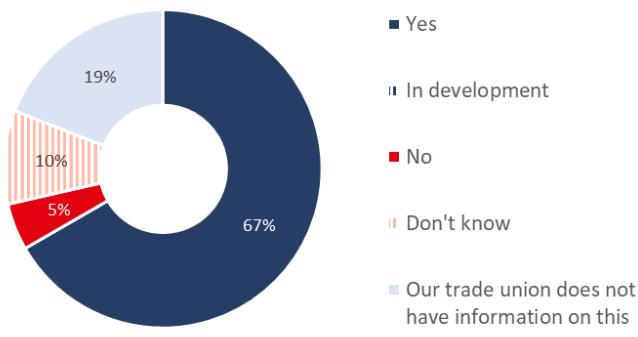


Figure 65, Source: Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=21

SYNDICATS : POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE SEXISME DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

En ligne avec le fort engagement des entreprises ferroviaires interrogées en ce qui concerne l'opposition au harcèlement sexuel et au sexism par le biais de politiques d'entreprise, leur accord avec les différents éléments contenus dans de telles politiques est tout aussi élevé. Cela indique que les entreprises ont non seulement des politiques en place contre le harcèlement sexuel et le sexism, mais aussi que celles-ci sont matures et complètes. En conséquence, 85 % des entreprises ferroviaires interrogées déclarent que leurs politiques contiennent une définition claire du harcèlement sexuel et du sexism – un point de départ essentiel pour une action ultérieure. En outre, 92 % déclarent que leurs politiques ont défini des positions claires sur ce qui est considéré comme un comportement inapproprié, ainsi que des réactions, des procédures et des conséquences claires à cet égard. En outre, des responsabilités claires parmi les employés ayant des responsabilités de management sont déjà définies dans 84 % des entreprises ferroviaires participantes, avec 4 % supplémentaires travaillant actuellement à leur développement.

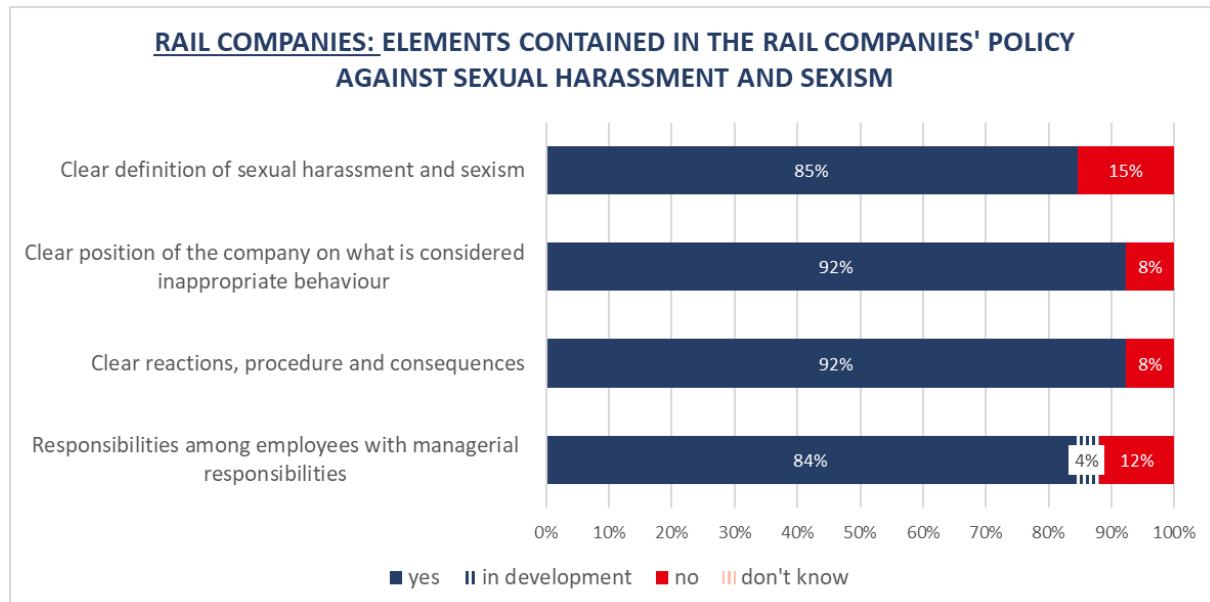


Figure 66, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n entre 25 et 26

ENTREPRISES FERROVIAIRES : ÉLÉMENTS CONTENUS DANS LA POLITIQUE DES ENTREPRISES FERROVIAIRES CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE SEXISME

Définition claire du harcèlement sexuel et du sexism

Position claire de l'entreprise sur ce qui est considéré comme étant un comportement inapproprié

Réactions, procédures et conséquences claires

Responsabilités au sein des employés ayant des responsabilités managériales.

Oui En développement Non Ne sait pas

Selon les syndicats interrogés, le contenu des politiques des entreprises ferroviaires contre le harcèlement sexuel et le sexism est bien connu : Tous les syndicats affirment savoir que des définitions claires du harcèlement sexuel et du sexism sont incluses dans les politiques. De même, 93 % des syndicats interrogés sont au courant des positions claires des entreprises ferroviaires sur ce qui est considéré comme un comportement inapproprié, et 87 % des réactions, procédures et conséquences claires. L'attribution de responsabilités dans la lutte contre le harcèlement sexuel et le sexism au niveau de la direction a été confirmée par une proportion comparativement plus faible, mais néanmoins considérable, de syndicats interrogés (77 %).

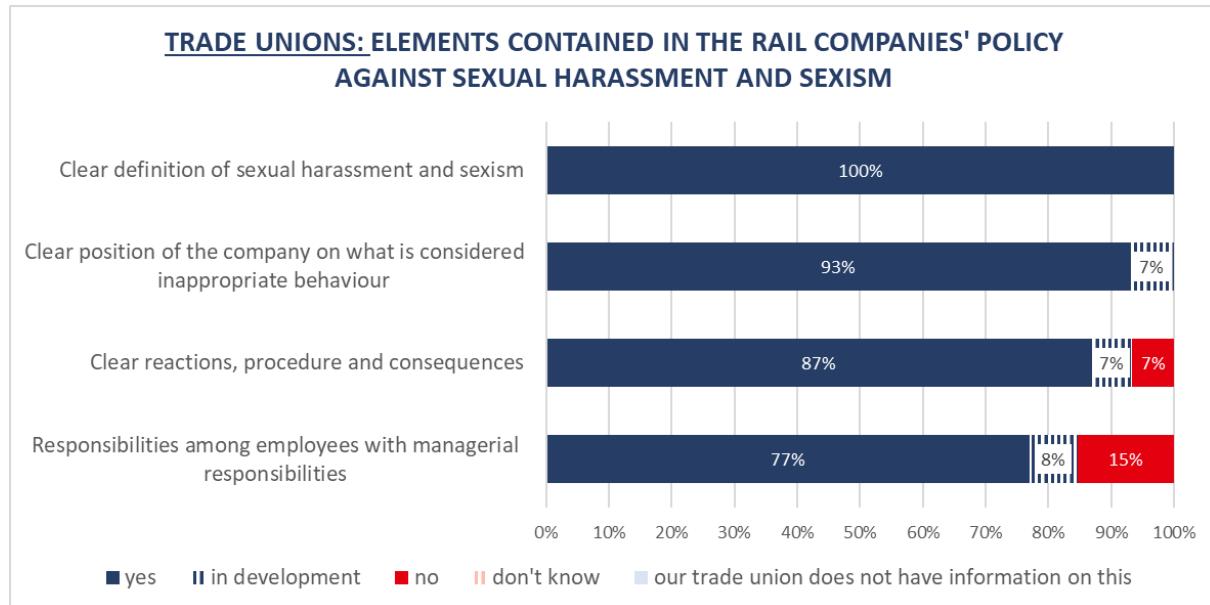


Figure 67, Source : Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n entre 13 et 15

SYNDICATS : ÉLÉMENTS CONTENUS DANS LA POLITIQUE DES ENTREPRISES FERROVIAIRES CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE SEXISME

Définition claire du harcèlement sexuel et du sexism

Position claire de l'entreprise sur ce qui est considéré un comportement inapproprié

Réactions, procédures et conséquences claires

Responsabilités au sein des employés avec des responsabilités de cadre

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

MESURES CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE SEXISME DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Cependant, les entreprises ferroviaires interrogées ne s'arrêtent pas à l'adoption de politiques contre le harcèlement sexuel et le sexism, mais conçoivent et mettent également en œuvre dans une large mesure des mesures concrètes à cet effet. Le plus grand nombre de 89 % des entreprises ferroviaires interrogées sont d'accord avec le fait qu'il est primordial d'assurer la protection des victimes lors de la déclaration d'un incident. En outre, 82 % des entreprises ont établi un bureau de déclaration ou une personne de confiance pour ce type d'incidents. Les systèmes de rapport pour la collecte de données sur le harcèlement sexuel et le sexism ainsi que les mesures de sensibilisation auprès de tous les employés sont également des mesures répandues parmi les entreprises ferroviaires interrogées, avec des taux de 68 % et 75 %, respectivement. En comparaison, moins d'entreprises ferroviaires ont mis en place des mécanismes de surveillance des procédures ou des mesures contre le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle (64 %).

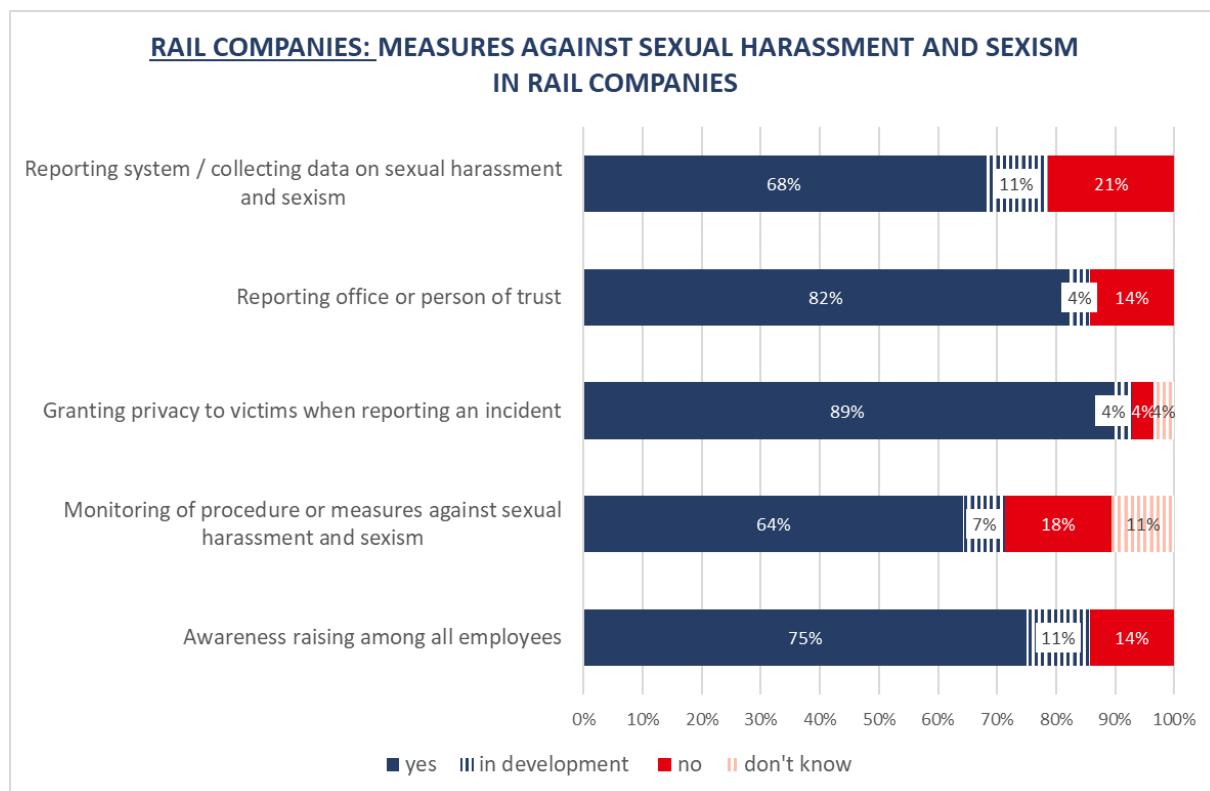


Figure 68, Source : Base de données L&R 'Sociétés_WIR, n=28

ENTREPRISES FERROVIAIRES : MESURES CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE SEXISME DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Système de signalement/collecte de données sur le harcèlement sexuel et le sexism

Bureau de signalement ou personne de confiance

Accord de confidentialité aux victimes signalant un incident

Surveillance de la procédure de mesures contre le harcèlement sexuel et le sexisme

Sensibilisation parmi les employés

Oui En développement Non Ne sait pas

Les résultats de l'enquête menée par les syndicats n'ont pu confirmer la mise en œuvre de ces mesures que dans une faible mesure, avec des taux très élevés de syndicats indiquant un manque de connaissance de ces actions. Concernant les systèmes de surveillance contre le harcèlement sexuel et le sexisme, seule la moitié des syndicats interrogés ont pu confirmer leur existence, avec 45 % d'entre eux qui ignorent l'existence de telles mesures. De même, 55 % des syndicats interrogés ont pu confirmer l'existence de systèmes de déclaration pour la collecte de données sur le harcèlement sexuel et la sexualité dans les entreprises ferroviaires, et 45 % seulement ont pu confirmer les efforts de sensibilisation de l'ensemble des employés. D'autre part, 40 % d'entre eux n'avaient pas connaissance de la mise en œuvre de telles mesures dans les entreprises ferroviaires dont ils représentent les employés. Des scores légèrement plus élevés ont été enregistrés en ce qui concerne les efforts visant à garantir la confidentialité des victimes lorsqu'elles signalent un incident, 70 % des syndicats corroborant cette affirmation, et la mise en place d'un bureau de signalement ou d'une personne de confiance dans les entreprises ferroviaires, comme l'indiquent 60 % des syndicats interrogés. Toutefois, dans les deux cas, 25 % des syndicats n'avaient à nouveau pas connaissance de telles actions au sein des entreprises ferroviaires.

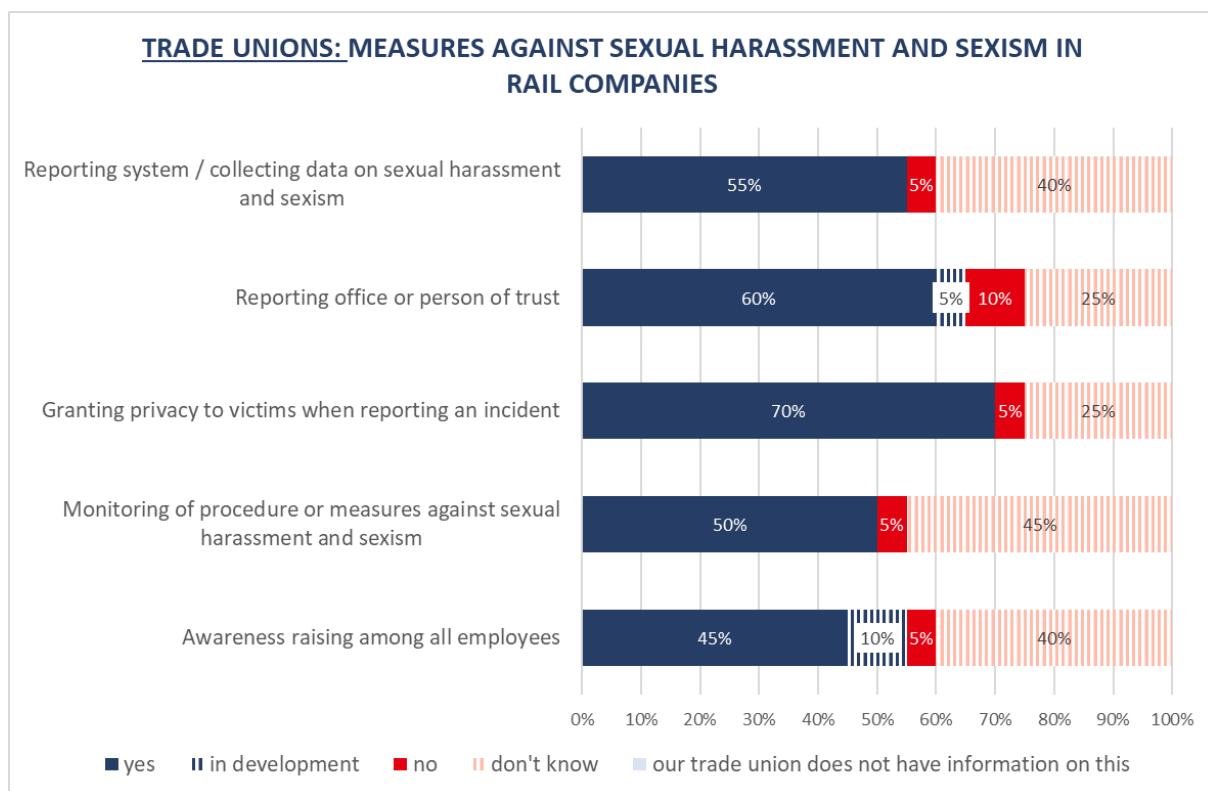


Figure 69, Source: Base de données L&R 'Syndicats_WIR', n=20

SYNDICATS : MESURES CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE SEXISME DANS LES ENTREPRISES FERROVIAIRES

Système de signalement/collecte de données sur le harcèlement sexuel et le sexisme

Bureau de signalement ou personne de confiance

Accord de confidentialité aux victimes signalant un incident

Surveillance de la procédure de mesures contre le harcèlement sexuel et le sexisme

Sensibilisation parmi les employés

Oui En développement Non Ne sait pas Nos syndicats n'ont pas d'information à ce sujet

Ci-dessous, un aperçu des différentes mesures prises par les entreprises ferroviaires interrogées, complétées de manière sélective par les syndicats participant à l'enquête.

EXEMPLES DE MESURES PRISES PAR L'ENTREPRISE FERROVIAIRE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LA DISCRIMINATION SEXUELLE

Systèmes de signalement et interlocuteurs de confiance

Systèmes de signalement anonymes ou confidentiels, y compris une boîte aux lettres dédiée, des plateformes de signalement internes (par ex. CIRAS, MyEthic), des comités d'éthique formels (IÉ, Irlande ; BDŽ Holding, Bulgarie ; SNCF, France)

Personnes de confiance désignées, telles que les responsables de l'égalité des chances, les centres régionaux de solutions, ou les référents désignés par les syndicats pour le harcèlement dans les comités d'entreprise (ÖBB, Autriche ; SNCF, France)

Services de soutien psychologique pour les victimes de harcèlement ou d'agression fournis au niveau de l'entreprise (ÖBB, Autriche) ; avec soutien psychologique, services médicaux et service d'action sociale (SNCF, France)

Mise en place d'un bureau de consultation et de signalement dans l'entreprise et définition des processus (SBB CFF FFS, Suisse) ; avec le service éthique (SNCF, France)

Mise en place d'un « programme de soutien en matière de santé mentale » comprenant un accompagnement psychosocial individuel, strictement confidentiel, disponible 24 heures sur 24 et sans frais ; accès à des avocats confidentiels (bureau du médiateur) pour discuter de divers sujets, notamment le harcèlement sexuel ; gestion des menaces, y compris une ligne d'assistance téléphonique accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour tous les employés, avec une aide immédiate en cas d'urgence et des services de soutien dans les autres cas (DB, Allemagne).)

Campagnes de sensibilisation et de lutte contre le harcèlement

Campagnes de communication internes pour sensibiliser au harcèlement sexuel, au sexisme et aux comportements inappropriés, à l'aide d'affiches, de dépliants, de vidéos, de témoignages ou de messages de leadership (ÖBB, Autriche ; SNCF, France ; CFL, Luxembourg ; SNCB/NMBS, Belgique)

Initiatives soutenues par le CEO ou la direction, telles que des déclarations publiques ou des adresses vidéo (SNCF, France ; ÖBB, Autriche)

Campagnes sur le respect et l'inclusion au travail, abordant des thèmes plus larges tels que la discrimination, la résolution des conflits et la communication respectueuse (SNCB/NMBS, Belgique ; SNCF, France)

Campagnes d'affiches et rappels visuels sur le lieu de travail concernant le respect de la conduite (SNCF, France)

Guide sur la violence domestique et les événements d'entreprise avec conférences le 25 novembre (SNCF, France)

Formation et intégration

Modules d'apprentissage en ligne obligatoires ou facultatifs, webinaires, ou sessions de formation de sensibilisation spécifiques pour tous les employés et managers sur des sujets tels que le harcèlement sexuel et le comportement respectueux (ÖBB, Autriche ; SNCF, France ; CFL, Luxembourg ; BLS, Suisse ; FS Italiane, Italie ; DB, Allemagne)

Ateliers de dignité et de respect : Conduite à l'échelle nationale pour aborder les normes de comportement au travail (IÉ, Irlande)

Inclusion de contenus liés au harcèlement dans les programmes d'intégration et la formation des managers (CFL, Luxembourg) ; et également pour les nouveaux recrutements (SNCF, France)

Formation des agents de la diversité genre en interne sur la manière de réagir face à des salariés victimes ou témoins de violences sexistes et sexuelles (SNCF, France)

Mises à jour de la politique et procédures éthiques

Mise à jour régulière des politiques et procédures internes relatives au harcèlement et à la discrimination (CFL, Luxembourg ; SNCF, France)

Des comités d'éthique sont organisés pour traiter les plaintes des salariés ou des syndicats (BDŽ Holding, Bulgarie ; SNCF, France).

Règles spécifiques interdisant les contenus inappropriés, par exemple l'interdiction des affiches/images pornographiques sur le lieu de travail (CFL, Luxembourg)

Développement et publication d'un guide d'action pour lutter contre le harcèlement sexuel (DB, Allemagne)

Sessions de formation régulières et ateliers pouvant être suivis par les managers et les employés pour reconnaître, prévenir et intervenir dans les cas de discrimination et de violence sexuelle (DB, Allemagne)

Désignation d'agents chargés du harcèlement sexuel dans tous les comités d'entreprise (SNCF, France)

Mesures de soutien pour les salariés victimes de violence domestique (octroi de trois jours de congé exceptionnel pour déposer une plainte, hébergement d'urgence, soutien des assistantes sociales internes, etc. (SNCF, France)

Enquêtes et surveillance

Enquêtes annuelles auprès des salariés (par ex. « Voix de l'employé » comprenant des questions spécifiques sur les facteurs de risque psychosociaux, la violence et le harcèlement, suivies d'une planification d'action basée sur les données (LTG, Lituanie)

Conduite d'une enquête complète sur la discrimination, le harcèlement et le sexisme en 2023 ; ancrage du code de conduite dans le contrat (CFF SBB FFS Suisse)

Conduite d'un baromètre interne sur les violences sexistes et sexuelles depuis 2015, sensibilisation de 100 % des comités de direction, ateliers et conférences ciblés organisés tout au long de l'année, déploiement de la formation en ligne obligatoire pour tous les salariés, campagne de politique de tolérance zéro, ateliers de sensibilisation à la réalité virtuelle, guide de prévention pour le signalement et la gestion des comportements sexistes et sexuels (SNCF, France)

Partenariats et engagement externe

Participation à des campagnes internationales telles que « Orange the World » ou « 16 jours d'activisme contre la violence sexiste », impliquant souvent des cycles de discussions internes et des partenariats avec des centres d'aide externes (ÖBB, Autriche)

Partenariats avec l'association « OneInThreeWoman » pour soutenir la lutte contre la violence domestique et intrafamiliale, avec la « Fondation des Femmes » (SNCF, France)

Suivant l'exemple cité par l'entreprise ferroviaire italienne Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane), le syndicat FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Transporti CGIL) a fait part de ses propres efforts pour impliquer davantage l'entreprise ferroviaire dans des actions en rapport avec la question du harcèlement sexuel et du sexismme par le biais de projets communs avec des organisations ou des groupes externes sensibles à ce sujet.

En outre, le syndicat luxembourgeois FCPT-SYPROLUX a confirmé les déclarations de l'entreprise ferroviaire CFL selon lesquelles la mise à jour de ses procédures internes en matière de discrimination et de harcèlement en 2024, mais aussi la mise en place de grandes campagnes de communication pour prévenir le harcèlement sexuel et le sexismme, sont entre autres quelques-unes des réalisations les plus importantes dans ce domaine, et que l'entreprise ferroviaire luxembourgeoise Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL) doit également être créditez à cet égard.

DES PRATIQUES INSPIRANTES : PRÉVENIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LE SEXISME

SNCF (FRANCE): PLAN D'ACTION POUR LUTTER CONTRE LE SEXISME

Groupe(s) cible(s) de la mesure/activité : Tous les employés

Chronologie de la mise en œuvre de la mesure/activité : Plan d'action triennal (novembre 2022 à novembre 2025)

Description :

ACCÉLÉRER LES PRISES DE CONSCIENCE : Renforcer les sensibilisations sur les sujets du sexismme et des violences sexistes et sexuelles.

- o Campagne nationale de sensibilisation avec de nombreuses affiches sur le sexismme.
- o 100 % des comités de direction SNCF formés à l'atelier « Mixité en jeu » d'ici fin 2024 pour comprendre les enjeux de la mixité, partager les bonnes pratiques, et mettre en œuvre des plans d'action au sein de leurs équipes.
- o Module d'apprentissage en ligne obligatoire (accessible et simple) pour tous les employés.

LIBÉRER LA PAROLE : Renforcer nos dispositifs de signalement

- o Processus de signalement des violences sexistes et sexuelles qui permet d'améliorer l'écoute et le traitement des signalements
- o Guide d'aide aux signalements de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, avec formation des référents Harcèlement sexuel des CSE
- o Plateforme d'alerte professionnelle anonymisée pour libérer la parole

INSTAURER LE PRINCIPE DE TOLÉRANCE ZÉRO sur les sujets du sexisme et les violences sexuelles et sexistes.

- o Vidéo de prise de parole du PDG de la SNCF Jean-Pierre Farandou et des autres PDG des entreprises SNCF sur le principe de tolérance zéro
- o Communication sur le nombre de mesures disciplinaires prises.

Résultats : Impact de la mesure/activité (par ex. sur la base de signalements, d'évaluations) :

Une enquête interne sur le sexisme et les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail a été menée tous les deux ans depuis 2015. La dernière enquête menée en janvier 2025 auprès d'un échantillon de salariés SNCF représentatif de l'ensemble des effectifs SNCF a notamment mis en évidence les impacts suivants du plan d'action :

- Une majorité de salariés ont remarqué des changements positifs dans le comportement du personnel au sein de leur entité (moins de commentaires, moins d'attitudes sexistes, etc.).
- Une majorité de salariés reconnaissent l'utilité des actions entreprises par l'entreprise.

Lien Web : [Sexisme : tolérance zéro de la SNCF – YouTube](#)

FS GROUP / CPO COMITÉ POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES (ITALIE) : CODE DE CONDUITE RELATIF AU HARCELEMENT SEXUEL SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le CPO est un organe conjoint entreprise-syndicats composé de six membres issus des différentes entreprises du FS Group et de six membres issus des syndicats.

Groupe(s) cible(s) de la mesure/activité : Tous les salariés des sociétés du groupe FS qui appliquent la convention collective du groupe FS.

Chronologie de la mise en œuvre de la mesure/activité : Le Code de Conduite a déjà été mis en œuvre dans toutes ses parties : information, formation, diffusion, identification et nomination du Conseiller Confidentiel.

Chaque année, en janvier, le conseiller confidentiel envoie un rapport au CPO (Comité pour l'égalité des chances) avec le détail, numérique et divisé par zone géographique, des cas traités l'année précédente. Le même comité, après avoir procédé aux évaluations appropriées des données, envoie le résumé du rapport au directeur des ressources humaines, avec les propositions relatives à de nouvelles

initiatives concernant le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les Ressources humaines de FS Italienne promeuvent en permanence, tout au long de l'année, des initiatives visant à sensibiliser et à faire connaître la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et à diffuser le rôle du conseiller confidentiel.

Description :

- Le conseiller confidentiel : activités de bureau d'aide (en personne et en ligne) : écoute (personnes qui s'adressent au conseiller pour recevoir des suggestions sur la manière de gérer la situation d'un point de vue psychologique et juridique et de traiter avec les collègues et les managers) ; actions (confrontations avec les harceleurs présumés, avec les managers, pour évaluer la situation et l'incident afin d'activer, si nécessaire, des actions générales sur l'équipe de travail, etc.) ; promotion de solutions pour arrêter l'incident et le prévenir pour l'avenir ;
- des activités de sensibilisation sur le thème du harcèlement sexuel sur le lieu de travail (promotions sur l'intranet de l'entreprise, distribution d'affiches d'information au personnel) ;
- formation des managers sur le sujet ;
- des réunions sur le territoire (dans toute l'Italie) pour informer et promouvoir l'importance du rôle de chaque personne dans la garantie de lieux de travail sûrs et exempts de harcèlement sexuel, ainsi que l'importance du Conseiller confidentiel en tant que garant de l'activation de la procédure informelle.

Résultats : Impact de la mesure/activité (par ex. sur la base de signalements, d'évaluations) :

Rien qu'en 2024, le conseiller confidentiel a été directement sollicité par les travailleurs à 54 reprises pour des demandes d'écoute (activité d'assistance), soit une augmentation par rapport aux années précédentes, ce qui démontre que son activité de sensibilisation a permis de mettre en lumière le phénomène et d'apporter des réponses concrètes aux besoins du personnel du groupe italien FS.

Après 5 ans d'activité, les données montrent que la connaissance de la figure du conseiller a augmenté de manière significative parmi les travailleurs. Le travail synergique entre le CPO, le conseiller confidentiel et la People Care Structure s'est allongé ces dernières années :

- la diffusion du Code de conduite ;
- la création d'un réseau relationnel entre les CPO nationaux et territoriaux, pour l'identification des situations critiques et pour la diffusion sur l'ensemble du territoire national du bureau d'écoute et d'appui ;
- le développement et la mise en œuvre de « pilules d'apprentissage », pour sensibiliser le personnel à la question du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et pour illustrer le rôle du conseiller confidentiel et les méthodes d'accès aux services.

ÖBB (AUTRICHE) : « WE ARE PAYING ATTENTION »/ « NOUS SOMMES ATTENTIFS » – CAMPAGNE INTERNE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL

Groupe(s) cible(s) de la mesure/activité : Société dans son ensemble : employés, cadres, direction supérieure

Chronologie de la mise en œuvre de la mesure/activité : Campagne interne : Début sept. 2024 jusqu'à sept. 2025

Description: Contenu: Engagement de l'ensemble de l'entreprise contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Activité : Affiches avec témoignages de cadres supérieurs et d'employés, utilisation d'écrans numériques, documents pour les dirigeants et les employés, formation et immersion pour les dirigeants et les employés, apprentissage en ligne, événements et discussions.

Résultats : Impact de la mesure/activité (par ex. sur la base de signalements, d'évaluations) :

La base est l'équilibre en matière d'égalité de traitement, avec une augmentation des cas de harcèlement sexuel, qui est présenté une fois par an à la direction des ressources humaines et à la direction générale.

La campagne interne vise à sensibiliser et à fournir une sécurité de aux personnes concernées et aux managers. La campagne de sensibilisation se déroule dans chaque site régional et concerne tous les groupes : des apprentis aux cadres supérieurs.

L'évaluation de la campagne interne aura lieu en septembre 2025.

Lien internet [Regarder au lieu de détourner le regard – Groupe ÖBB, L'égalité de traitement fait la différence – Groupe ÖBB, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, un sujet de préoccupation? – Groupe ÖBB](#)

CONTRIBUTION VOLONTAIRE DU SYNDICAT DES CHEMINOTS ET DE LA CONSTRUCTION DES TRANSPORTS D'UKRAINE

Le syndicat des cheminots et des travailleurs de la construction de transport d'Ukraine a été invité à partager ses impressions sur la mise en œuvre de l'égalité entre les sexes au sein de la JSC 'Chemins de fer ukrainiens'. L'entreprise a également été invitée à participer, mais a demandé à comprendre que la guerre contre l'Ukraine signifie que le chemin de fer et ses employés sont confrontés à des problèmes et des défis majeurs au quotidien, ce qui explique pourquoi d'autres priorités doivent être prises en compte actuellement, telles que l'intégration des personnes souffrant de blessures et de handicaps liés à la guerre. Mais il a été souligné que l'objectif est soutenu.

Les points de vue suivants reflètent donc la perspective du syndicat.

INFORMATIONS GENERALES ET ENSEMBLE DE MESURES

En 2025, Ukrzaliznytsia emploie environ 185 000 personnes, dont 38 % (71 000) sont des femmes. EN 2021 (l'année d'avant-guerre), le nombre de salariés a atteint 241 000, dont 96 000 femmes, soit 39,9 %. Comme les membres du syndicat comprennent non seulement des travailleurs des chemins de fer, mais aussi des travailleurs du métro et des constructeurs de transport, le nombre de femmes actives membres du syndicat s'élève désormais à près de 77 000.

À Ukrzaliznytsia, les mesures anti-discrimination sont régies par le Code d'éthique et de conduite des affaires de l'entreprise, mis en œuvre en décembre 2018. Ses principes sont obligatoires pour les présidents et les membres du conseil de surveillance, le président et les membres du conseil d'administration, les directeurs, les autres fonctionnaires et les employés.

En septembre 2021, Ukrzaliznytsia a adhéré à la Déclaration sur l'égalité entre les sexes et la prévention de la violence domestique, initiée par le Fonds des Nations unies pour la population en Ukraine (UNFPA). Ce faisant, l'entreprise a déclaré son intention de développer une politique visant à étendre les droits des femmes, l'égalité entre les sexes et les attitudes favorables à la famille. Il vise à promouvoir la prévention de la violence domestique et à contrer la violence fondée sur le genre sur le lieu de travail, ainsi que dans les trains et les stations de chemin de fer.

Ukrzaliznytsia coopère avec le Fonds des Nations unies pour la population (FNUAP) afin de mettre en œuvre des approches tenant compte de la dimension de genre dans le travail de l'entreprise. Les principaux objectifs de cette coopération comprennent la création de conditions de travail décentes et d'égalité d'emploi, la mise en œuvre de politiques favorables à la famille et la contribution à la prévention de la violence domestique.

Afin de prévenir les maladies et de détecter les affections à un stade précoce, le chemin de fer dispose de centres de santé pour femmes.

La grande majorité des unités structurelles d'Ukrzaliznytsia et des entreprises de transport ferroviaire ont établi des registres des employés féminins dans des catégories préférentielles, telles que celles ayant deux ou plusieurs enfants de moins de 15 ans ou un enfant souffrant d'un handicap, et les mères célibataires bénéficient d'un congé social payé.

Dans le syndicat des cheminots et des ouvriers de la construction des transports d'Ukraine, des mesures anti-discrimination sont prévues dans la clause 4.1 des statuts – tous les membres du syndicat ont des droits égaux. La clause 3.10 prévoit également la conservation de l'affiliation au syndicat en cas de suspension temporaire de l'emploi pour s'occuper d'un enfant ou d'un membre de la famille malade ou handicapé.

À la fin de 2024, 4 111 employés d'Ukrzaliznytsia étaient en congé parental, contre 6 205 au début de 2022.

Dans son travail, le syndicat est guidé par le Concept politique syndical visant à améliorer la protection socio-économique et juridique des femmes, adopté en 2009, dont les principaux domaines sont : l'emploi, la protection du travail, les soins de santé, les responsabilités familiales et l'éducation des enfants.

Le syndicat travaille également activement à l'introduction de femmes dans les organes élus du syndicat par le biais de quotas de genre.

Lors de la rédaction d'accords sectoriels et de conventions collectives de négociation, des mesures sont élaborées pour aligner les conditions de travail et de vie des femmes sur les normes nationales et industrielles pertinentes. Par exemple, certains accords collectifs de négociation fournissent aux femmes un soutien financier pour les familles nombreuses.

OBJECTIFS POUR L'AMÉLIORATION DE LA SITUATION DES FEMMES EN MATIÈRE D'EMPLOI

1. Renforcer le contrôle syndical sur :

- le respect de la législation du travail concernant l'emploi des femmes, la garantie de l'octroi intégral des congés annuels et sociaux, et la prévention de la discrimination en matière de rémunération ;
- l'observation de la réglementation du travail et du repos des femmes ;
- le respect de la législation sur la santé et la sécurité au travail pour les femmes, y compris la création de conditions de travail, d'hygiène et de bien-être correctes, la fourniture de chaussures et de vêtements spéciaux conformes aux normes et l'aménagement d'installations d'hygiène pour les femmes.

2. Encourager la nomination de femmes à des postes de direction.

3. Reprise des concours de compétences professionnelles pour les femmes.

4. Promouvoir la profession de cheminot auprès du grand public, en mettant particulièrement l'accent sur le rôle des femmes dans ce domaine, par le biais de campagnes d'information dans les médias, les réseaux sociaux et d'autres plateformes de communication.

PRINCIPAUX OBSTACLES À L'AMÉLIORATION DE LA SITUATION DE L'EMPLOI DES FEMMES DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE ET À L'AUGMENTATION DE LA PROPORTION DE FEMMES

- L'existence de ce que l'on appelle les « plafonds de verre » – des barrières qui entravent le développement de la carrière des femmes. Les femmes qui ont un niveau d'éducation et de formation professionnelle égal ou supérieur à celui de leurs collègues masculins restent souvent dans des rôles subalternes ou, au mieux, atteignent le niveau de directeur adjoint.
- des conditions de travail insatisfaisantes pour les femmes, y compris des installations sanitaires et de bien-être insuffisantes dans de nombreuses unités structurelles de l'entreprise, et l'absence de mesures ciblées pour améliorer l'environnement de travail des femmes cheminotes
- Attitudes biaisées à l'égard des capacités physiques des femmes, qui limitent leur accès à la réalisation de travaux complexes sur les voies ferrées ou à des professions techniques.
- le manque de sensibilisation des élèves et étudiants féminins aux métiers du secteur ferroviaire, notamment en termes de spécialités techniques, et l'absence de campagnes d'information ciblées sur ce public
- Absence de programmes de mentorat et de systèmes de soutien pour le développement professionnel des femmes.
- Manque de rapports détaillés sur le genre dans l'entreprise, ainsi que d'une analyse approfondie des statistiques internes dans une perspective de genre.

MESURES IMPORTANTES À PRENDRE POUR AMÉLIORER LA SITUATION DE L'EMPLOI DES FEMMES ET AUGMENTER LA PROPORTION DE FEMMES DANS LE SECTEUR FERROVIAIRE

- Pour surmonter les obstacles à l'avancement de la carrière, il est conseillé de mettre en œuvre des mesures globales telles que des programmes formation continue obligatoire ou de développement professionnel pour les femmes, en particulier celles qui retournent au travail après un congé de maternité, et de soutenir les femmes dans l'obtention d'une deuxième formation supérieure ou dans la poursuite d'études de troisième cycle. Ces mesures requièrent le soutien des chefs d'entreprise, un financement supplémentaire et des ressources organisationnelles.
- Pour améliorer les conditions de travail des femmes, il est recommandé d'établir (là où elles sont absentes) et de renforcer les commissions spéciales ou les bureaux au sein des comités syndicaux qui se concentrent sur les questions relatives aux femmes. Des enquêtes régulières devraient être menées auprès des femmes employées dans différentes divisions de l'entreprise afin d'évaluer leurs besoins en matière de conditions de travail, d'installations de bien-être et de sécurité au travail. Les résultats devraient informer le développement de plans de travail annuels d'entreprise.
- Mettre en œuvre des programmes de développement du leadership des femmes au sein des entreprises du secteur ferroviaire.

- Lancer des programmes de tutorat et des systèmes de soutien au développement professionnel pour les femmes avec la participation des commissions concernées ou des représentants des syndicats.
- Conduire des campagnes de sensibilisation pour promouvoir les professions ferroviaires auprès des jeunes, organiser des présentations, des journées portes ouvertes et des événements d'orientation professionnelle dans les écoles, les collèges et les établissements d'enseignement supérieur.
- Diffuser auprès du public des exemples de développement professionnel et de progression de carrière réussis pour les femmes travaillant dans le secteur ferroviaire.
- Poursuite de la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise en matière d'égalité entre les sexes, avec la participation d'un plus grand nombre de femmes dans les processus de planification et de mise en œuvre.
- Introduire la pratique du développement de rapports sur le genre, qui implique une analyse approfondie des statistiques internes de l'entreprise en termes d'égalité entre les sexes, ainsi qu'un suivi continu des indicateurs pertinents.

REMARQUES FINALES

En signant [l'accord européen des partenaires sociaux sur les femmes dans le secteur ferroviaire](#) en 2021, la CER et l'ETF se sont engagées à promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur ferroviaire, à attirer davantage de femmes dans le secteur ainsi qu'à promouvoir la sécurité, les opportunités de développement de carrière et l'égalité de traitement sur le lieu de travail.

Dans le cadre du 'nouveau rapport WiR', cette enquête est la première évaluation complète de la situation actuelle dans le secteur ferroviaire européen, basée sur les domaines d'action convenus de l'accord sur les femmes dans le secteur ferroviaire. Les chiffres ont été collectés pour l'année 2023 afin d'avoir une idée de l'évolution de la situation au cours de la deuxième année suivant la signature de l'accord. Sur la base des objectifs, des principes et des mesures définis dans cet accord, les chapitres précédents présentent des faits et des chiffres sur l'état de l'égalité entre les femmes et les hommes et sur la mise en œuvre de mesures de renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur ferroviaire européen – tant du point de vue des entreprises ferroviaires que des syndicats.

Une comparaison avec les chiffres existants de 2018 – collectés dans le 6^{ème} Rapport annuel sur l'évolution de l'emploi des femmes dans le secteur ferroviaire européen – montre que la proportion de femmes a augmenté de manière significative dans certains domaines clés. En même temps, un regard plus attentif sur les chiffres et les mesures à mettre en œuvre, ainsi que l'intégration du point de vue des syndicats, permet d'identifier les domaines où des développements supplémentaires sont nécessaires.

EN BREF : La part globale des femmes dans le secteur ferroviaire, ainsi que leur part dans des postes spécifiques, a augmenté entre 2018 et 2023 : alors qu'en 2018 la part moyenne des femmes était de 21 %, elle était de 23 % en 2023. La même évolution peut être observée lorsqu'on se concentre sur des postes spécifiques tels que les conducteurs, la gestion des circulations ou le personnel de bord, ou sur la proportion de femmes à différents niveaux de management. Même s'il faut tenir compte du fait que toutes les mêmes entreprises n'ont pas été impliquées dans les deux enquêtes, on peut supposer qu'il existe une tendance positive – mais à un niveau relativement modeste dans certains cas.

L'enquête montre que la mise en œuvre des mesures correspondantes varie en fonction du domaine d'action :

Une politique générale d'égalité des chances – rédigée dans un document situé au niveau de la direction – est signalée par la quasi-totalité des entreprises. Toutefois, les éléments spécifiques des stratégies d'égalité entre les sexes sont parfois remis en question par les syndicats, en particulier la question de la responsabilité au sein des entreprises ferroviaires et celle des mesures spécifiques (domaine d'action 1 : Politique générale en matière d'égalité entre les sexes).

Le domaine d'action 2 – Objectifs en matière de parité – montre que moins d'un quart des employés des chemins de fer sont des femmes, avec de grandes différences entre les groupes d'employés : 5 % des conducteurs de train sont des femmes, contre 40 % du personnel à bord. Les femmes représentent aujourd'hui moins de 30 % des cadres supérieurs et intermédiaires (28 % et 29 % respectivement), et 34 % des conseils d'administration des entreprises. Environ 60 % des entreprises ont des

objectifs spécifiques pour la proportion de femmes, et encore plus pour la proportion de femmes dans la direction de l'entreprise.

Le domaine d'action 3 – Recrutement – révèle que la part des femmes parmi les employés qui ont rejoint le secteur ferroviaire en 2023 est légèrement supérieure à la part moyenne. 25 % des nouvelles recrues en 2023 étaient des femmes (23 % au total) ; une tendance assez similaire peut être observée pour la plupart des professions spécifiques. Dans ce domaine d'action, les entreprises ferroviaires sont particulièrement susceptibles d'avoir mis en œuvre des mesures spécifiques de relations publiques, tandis que les programmes de formation pour un recrutement non discriminatoire sont utilisés un peu moins souvent.

La Equilibre vie professionnelle/vie privée – domaine d'action 4 – est un peu plus compliquée à évaluer, en tenant également compte de cadres juridiques spécifiques, malgré une directive européenne commune. 4 % des travailleuses et 2 % des travailleurs ont pris un congé parental en 2023. Si l'on considère les mesures de réintégration après les périodes de congé, seule la moitié environ des entreprises en ont mis en place. Bien que des modalités de travail flexibles, la possibilité de réduire le temps de travail et/ou le travail à distance soient disponibles dans presque toutes les entreprises ferroviaires interrogées, la situation reste plus compliquée pour les professions opérationnelles, car toutes les possibilités ne sont pas disponibles dans toutes les entreprises pour des groupes spécifiques de travailleurs. Dans ce contexte, les syndicats estiment également qu'il est nécessaire de soutenir davantage les parents ayant des responsabilités de garde dans le cadre du travail posté et/ou des professions opérationnelles.

Concernant le développement de carrière – domaine d'action 5 – un taux de promotion interne des femmes de 25 % indique que les femmes semblent être aussi soutenues que leurs collègues masculins pour poursuivre leur carrière, compte tenu de leur représentation globale dans le secteur ferroviaire. Néanmoins, il y a une marge d'amélioration, car seulement la moitié environ des entreprises ferroviaires interrogées mettent en œuvre des mesures spécifiques à cet effet. L'accès à la qualification est l'approche que la plupart des entreprises soulignent avoir mise en œuvre en ce qui concerne le soutien au développement de la carrière des femmes. Néanmoins, la part respective de 26 % de femmes dans la formation professionnelle initiale et de 23 % dans la formation continue peut être interprétée comme une indication de renforcement de ces efforts.

La même conclusion peut être tirée en ce qui concerne le domaine d'action 6 : Égalité de rémunération et écart de rémunération entre les sexes. Bien que la collecte de données réelles sur l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en tant que tel ne faisait pas partie de l'enquête, la question des mesures de suivi correspondantes a été abordée. Le suivi de l'écart salarial hommes/femmes en général a été mis en œuvre par la plupart des entreprises ferroviaires interrogées, mais en ce qui concerne la nouvelle directive européenne sur la transparence des salaires, des mesures ont déjà été prises ou sont prévues dans environ la moitié des entreprises. Les syndicats sont particulièrement critiques quant à la question de savoir si les avantages sont contrôlés ; seuls quelques-uns des syndicats interrogés estiment que cela fait l'objet d'un contrôle. Des mesures de transparence de la rémunération sont mises en œuvre par deux tiers des entreprises, tandis que le quart restant est actuellement en train d'élaborer de telles mesures. L'évaluation globale aboutit à l'hypothèse que l'égalité de rémunération pour un travail égal ou un travail de valeur égale semble être un sujet qui nécessite encore des efforts intensifiés.

La santé, la sécurité au travail et l'environnement de travail (domaine d'action 7) est l'un des domaines dans lesquels les syndicats interrogés sont beaucoup plus critiques. Alors que de nombreuses entreprises ferroviaires font preuve d'un engagement fort en faveur de normes de sécurité inclusives, d'installations sanitaires répondant aux normes de confidentialité et de sécurité pour les femmes et les hommes et ont intégré une perspective de genre dans les initiatives de santé et de sécurité au travail, davantage de syndicats interrogés considèrent que leur mise en œuvre n'est pas encore achevée ou manquent d'informations sur ces sujets. Néanmoins, les entreprises ferroviaires ainsi que les syndicats s'accordent à dire que la mise à disposition d'équipements de protection individuelle (EPI) pour tous les sexes est une question qui est mise en œuvre par la plupart des entreprises.

Enfin, pour le domaine d'action 8 – Prévention du harcèlement sexuel et du sexisme – la plupart des entreprises ferroviaires interrogées s'accordent à dire qu'elles ont adopté une politique contre le harcèlement sexuel et le sexisme et mis en œuvre des mesures spécifiques, là encore avec des voix plus sceptiques du côté des syndicats. En résumé, le nouveau rapport Women in Rail indique que de nombreux développements ont été initiés avec succès et sont actuellement en cours, et qu'en conséquence, un domaine principalement dominé par les hommes commence à montrer des répartitions orientées vers l'égalité entre les sexes. Néanmoins, dans certains domaines et en particulier dans le domaine principal des emplois liés au secteur ferroviaire, il n'y a toujours pas de mouvement vers une structure de la main-d'œuvre orientée vers l'égalité entre les sexes, ce qui met en évidence le fait que les initiatives appropriées font toujours défaut. La poursuite de la mise en œuvre de l'accord WiR constitue donc un objectif important.

