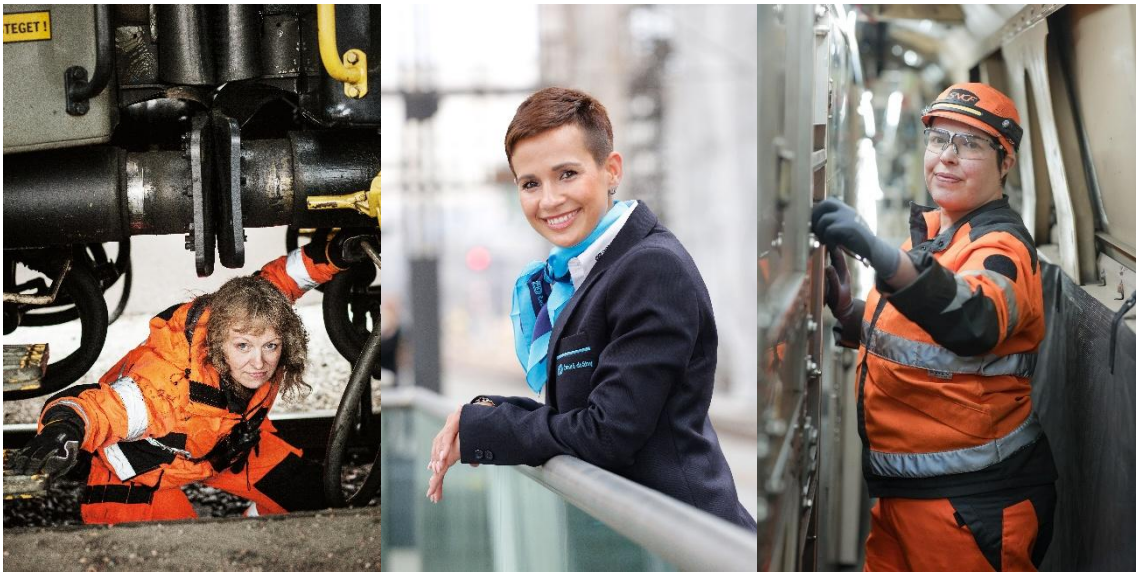
Co-funded by the European Union

Co-financé par l'Union Européenne



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

En bref

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

Interne

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 september 2025

Interne

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.

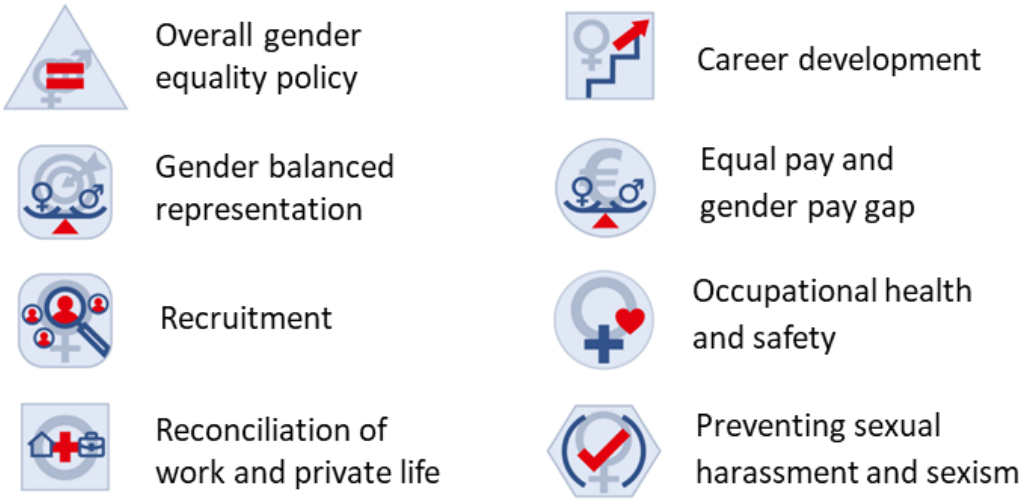
ACCORD WIR ET L'ÉQUIPE DE NÉGOCIATION WIR

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,

Interne

Barbara Grau, Claudia Kürzl, Jitka Ceskova, Roberta Tomassini, Susanne Elfström et Wladyslaw Szczepkowski.

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 :



Politique globale en matière d'égalité des sexes

Évolution de carrière

Objectifs pour une représentation équilibrée des sexes entre les sexes

Egalité salariale et écart de rémunération

Recrutement

Santé et sécurité au travail

Equilibre vie professionnelle/vie privée

Prévention du harcèlement sexuel et du sexisme

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.

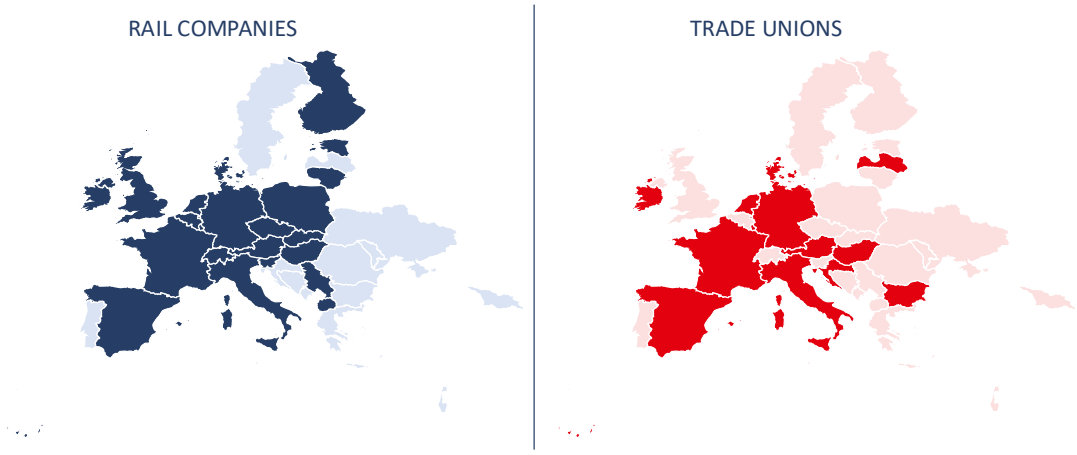
Interne

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, un total de 21 syndicats ont participé à l'enquête en question.

.



ENTREPRISES FERROVIAIRES

SYNDICATS

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.

Interne

Toutes les entreprises participantes et leurs principales caractéristiques sont énumérées ci-dessous.[1]

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
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 Geležinkeliai (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

[1] Les entreprises sont listées dans l'ordre alphabétique du pays dans lequel elles opèrent.

Interne

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 Spoločnost' 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

Tous les syndicats participants et leurs principales caractéristiques sont énumérés ci-dessous.[2]

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	Syndicat des ingénieurs ferroviaires	Hrvatske Željeznice Infrastructure (HŽ Infrastructure)
Croatie	Syndicat des ingénieurs ferroviaires	Hrvatske Željeznice Passenger (HŽ Passager)
Danemark	Dansk Jernbaneforbund	Danske Statsbaner (DSB)
France	CGT Cheminots	SNCF-Holding
France	FGTE CFDT (Fédération Générale des Transports et de l'Environnement)	SNCF-Holding

[2] Les syndicats sont listés dans l'ordre alphabétique du pays dans lequel ils opèrent.

Interne

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)
Ireland	SIPTU (Services, Industrial, Professional and Technical Union)	Iarnród Éireann (IÉ)
Italie	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Transporti CGIL)	Ferrovie dello Stato Italiane (FS Italiane)
Italie	FILT CGIL (Federazione Italiana Lavoratori Transporti CGIL)	FNM Group
Lettonie	Latvian Rail and Transport Industry Trade Union (Latvijas Dzelzelnieku Arodbiedriba)	RailBaltica (RB Rail)
Lettonie	Latvian Rail and Transport Industry Trade Union (Latvijas Dzelzelnieku Arodbiedriba)	Latvijas Dzelzceļš (LDZ)
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.

Interne

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)[3] 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

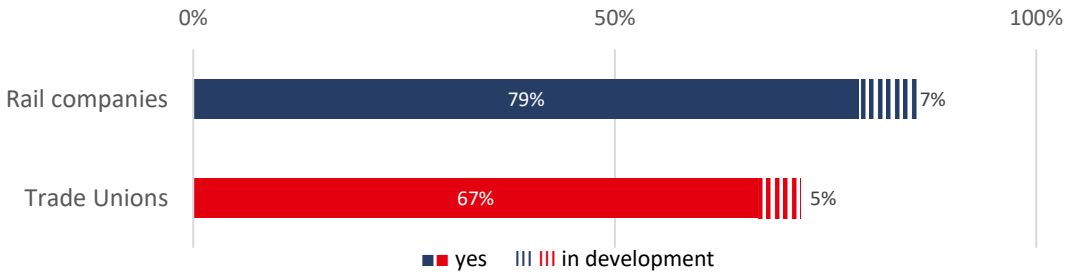
En ce qui concerne le processus de mise en œuvre, plus de la moitié des entreprises interrogées estiment que l'accord WiR est entièrement ou largement mis en œuvre, et 26 % supplémentaires considèrent que sa mise en œuvre est partiellement achevée. À l'inverse, seul un tiers des syndicats interrogés 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'.

[3] CER, ETF (2018) : 6e 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).

Interne

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

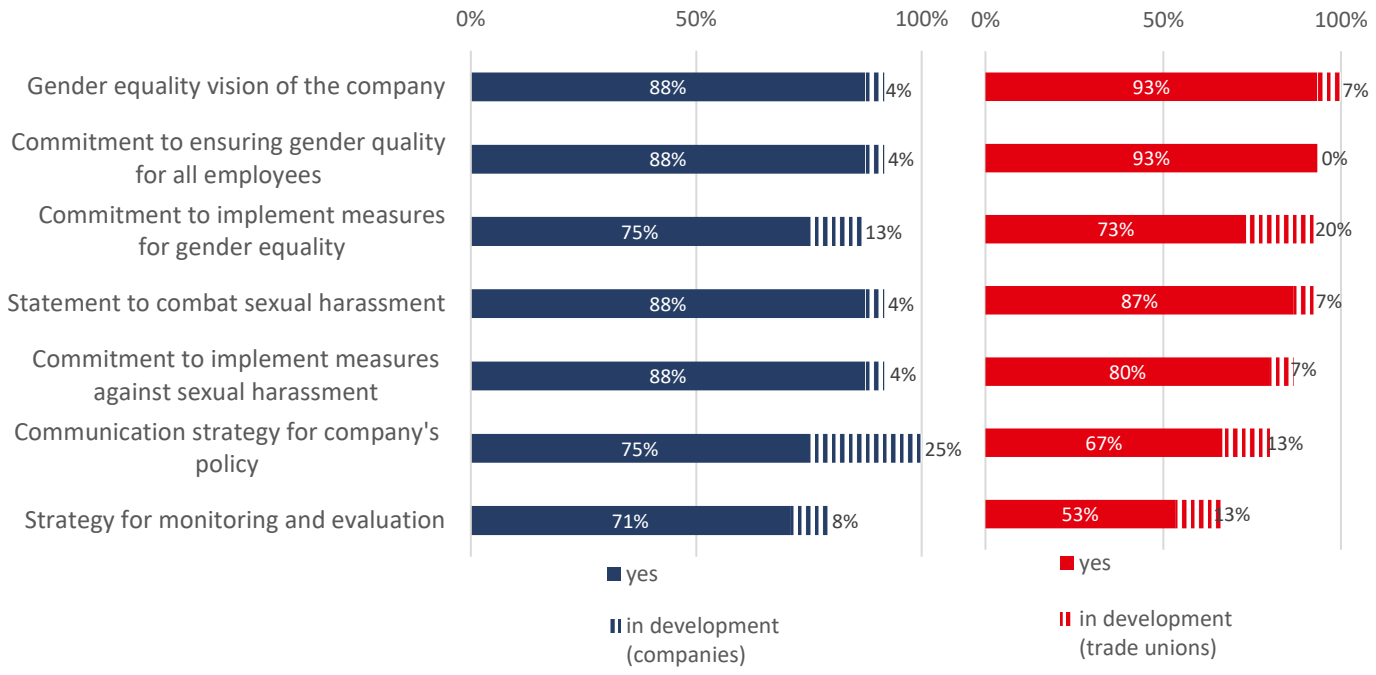
79 % des entreprises ferroviaires interrogées ont confirmé qu'elles disposaient d'un document stratégique, tel qu'une stratégie ou une charte, qui reflète les valeurs de l'entreprise en matière d'égalité entre les sexes, tandis qu'un autre 7 % travaille actuellement à l'élaboration d'un tel document.



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.

Interne



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

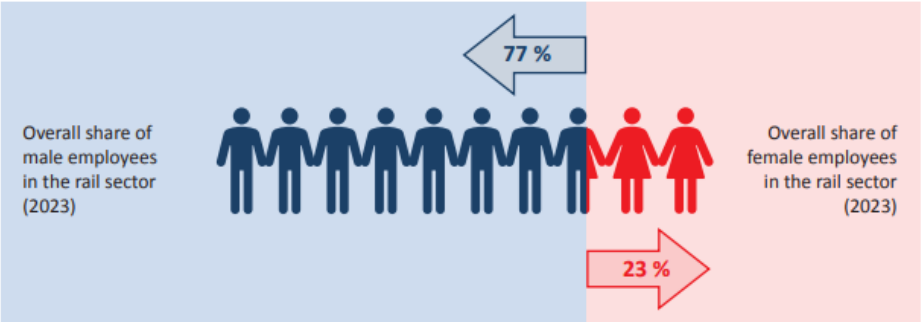
En développement

(entreprises) (syndicats)

Interne

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

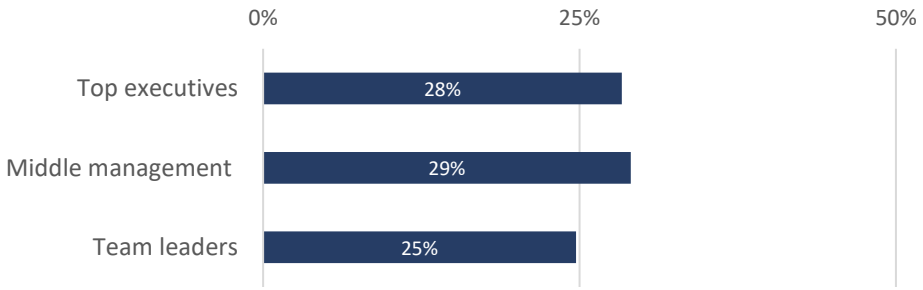
Sur la base des données de 28 entreprises ferroviaires employant environ 693 000 personnes en 2023, la part globale des femmes dans le secteur ferroviaire est de 23 %, ce qui montre qu'il y a encore une grande majorité d'hommes (77% des employés sont des hommes, contre seulement 23% de femmes) Par rapport 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 niveaux 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.



Cadres supérieurs
Cadres intermédiaires
Chefs d'équipe

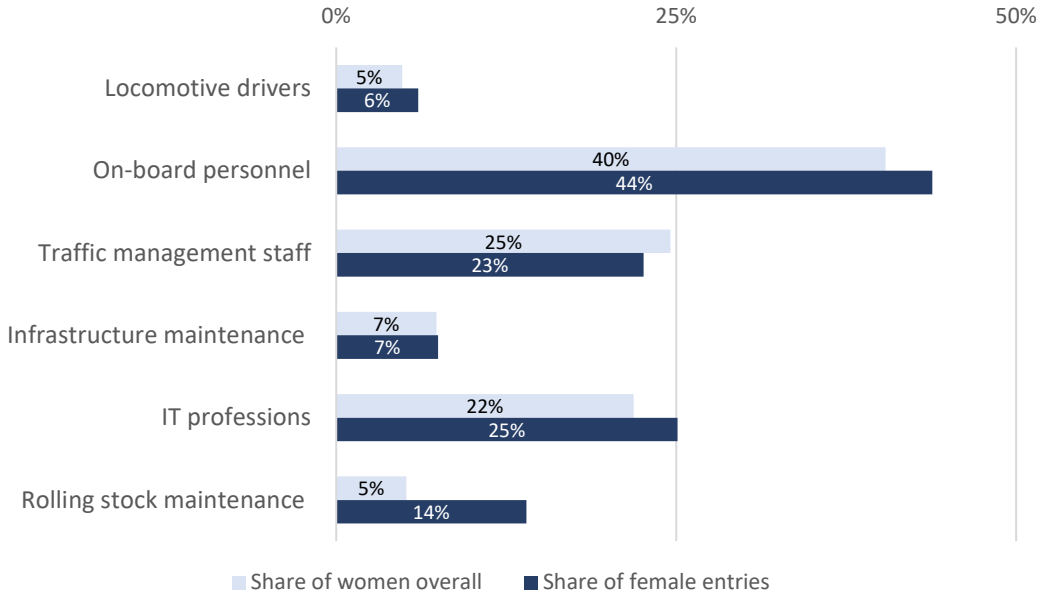
Interne

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).

Interne

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

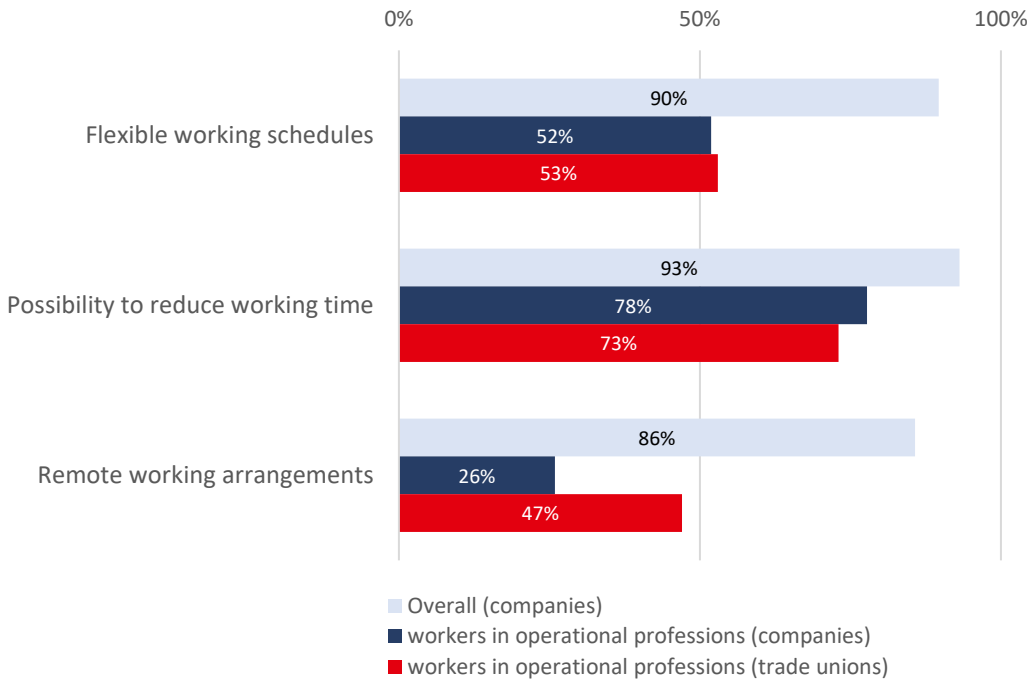
Interne

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.

Interne

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

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

Interne

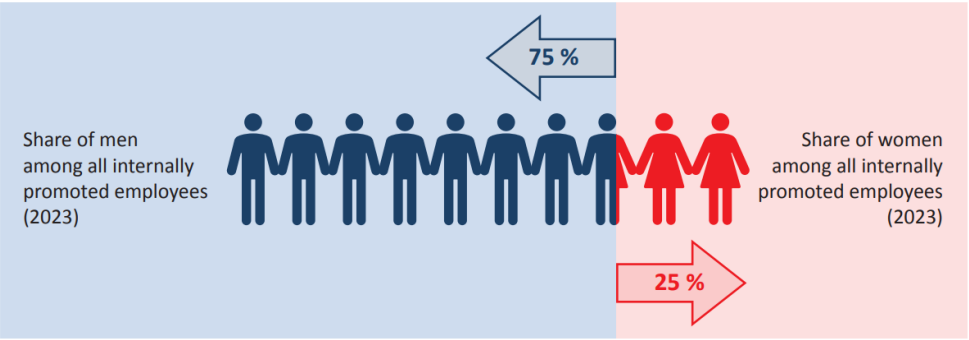
travail à distance, tandis que 52 % affirment qu'elles peuvent proposer des modalités de travail flexibles. Toutefois, la réduction du temps de travail est toujours une réalité parmi les professions opérationnelles, avec 78 %. Les représentants syndicaux soulignent que toutes les mesures prises ne permettent 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.

Interne

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)

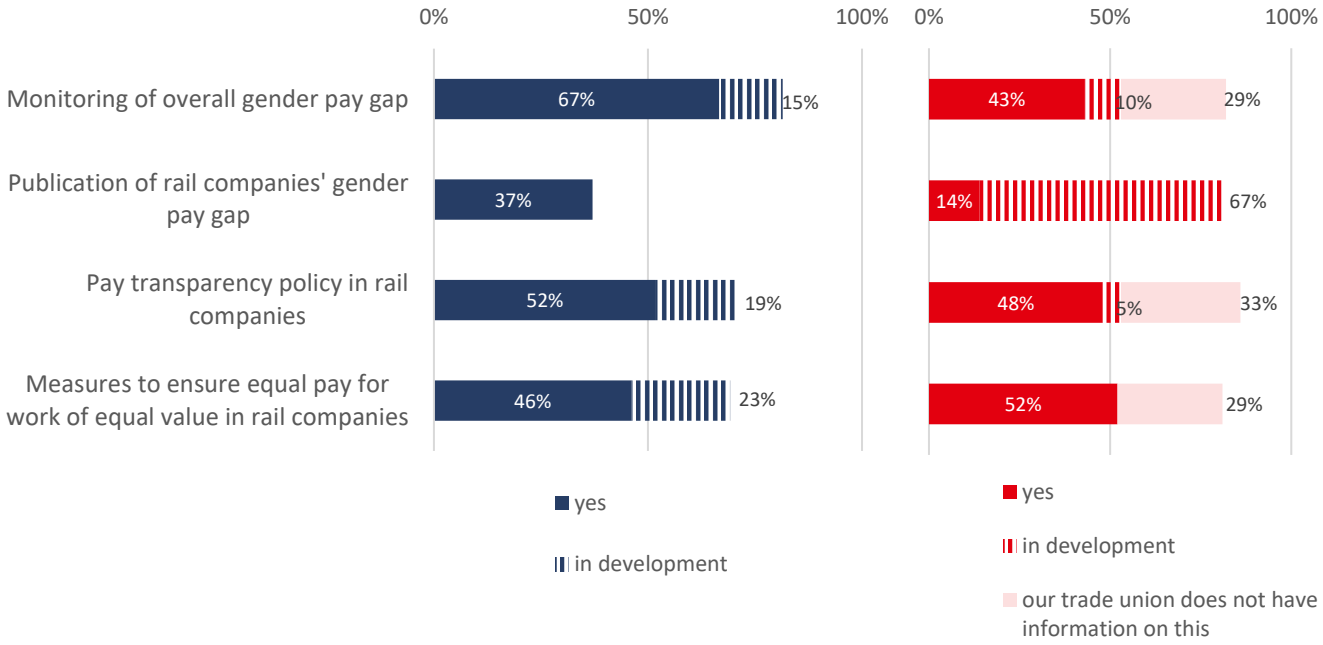
Interrogées sur les mesures spécifiques mises en place pour garantir la prise en compte de la dimension de genre dans les promotions, 56 % des entreprises interrogées ont déclaré disposer de lignes directrices ou de politiques en matière de promotions non discriminatoires, tandis que la moitié d'entre 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.

Interne

DOMAINE D'ACTION 6 : EGALITÉ 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.



Suivi de l'écart salarial global entre les hommes et les femmes

Publication de l'écart salarial entre les hommes et les femmes dans les entreprises ferroviaires

Politique de transparence salariale dans les entreprises ferroviaires

Mesures visant à garantir l'égalité de rémunération pour un travail de 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

Interne

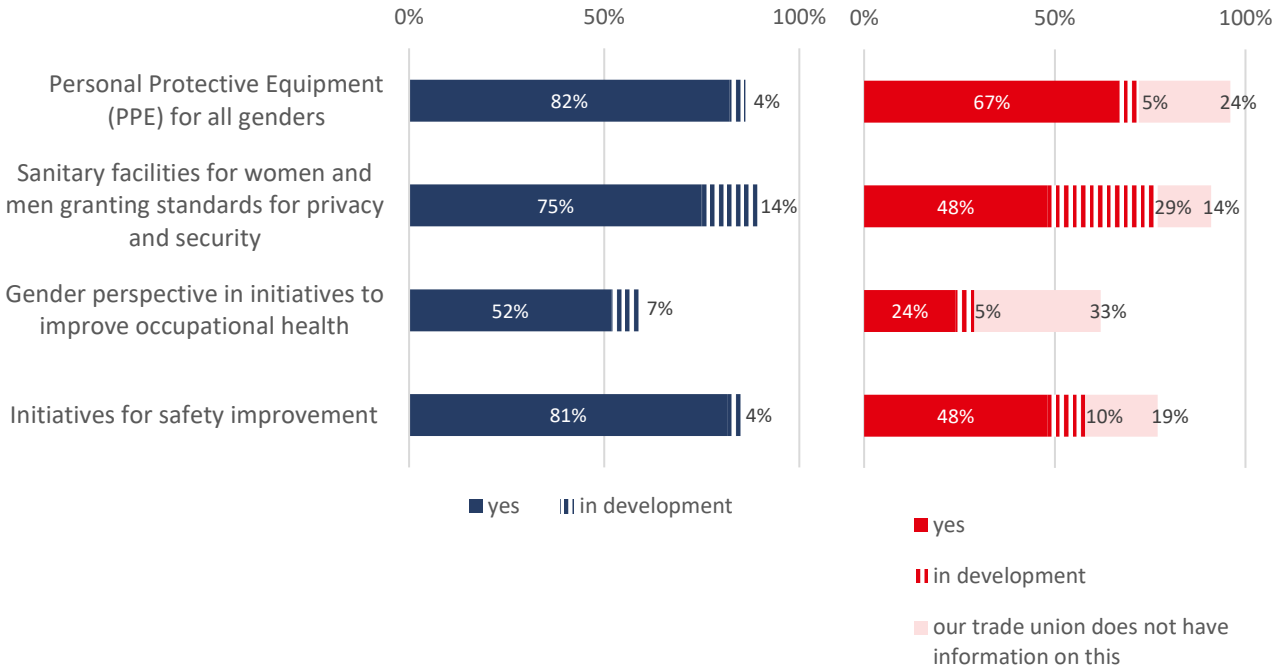
place (52 %). En outre, seuls 14 % des syndicats interrogés ont déclaré être au courant de la publication par les entreprises de données sur l'inégalité salariale hommes-femmes, tandis que 48 % étaient au courant des politiques de transparence des salaires des entreprises.

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.

Interne

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

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

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

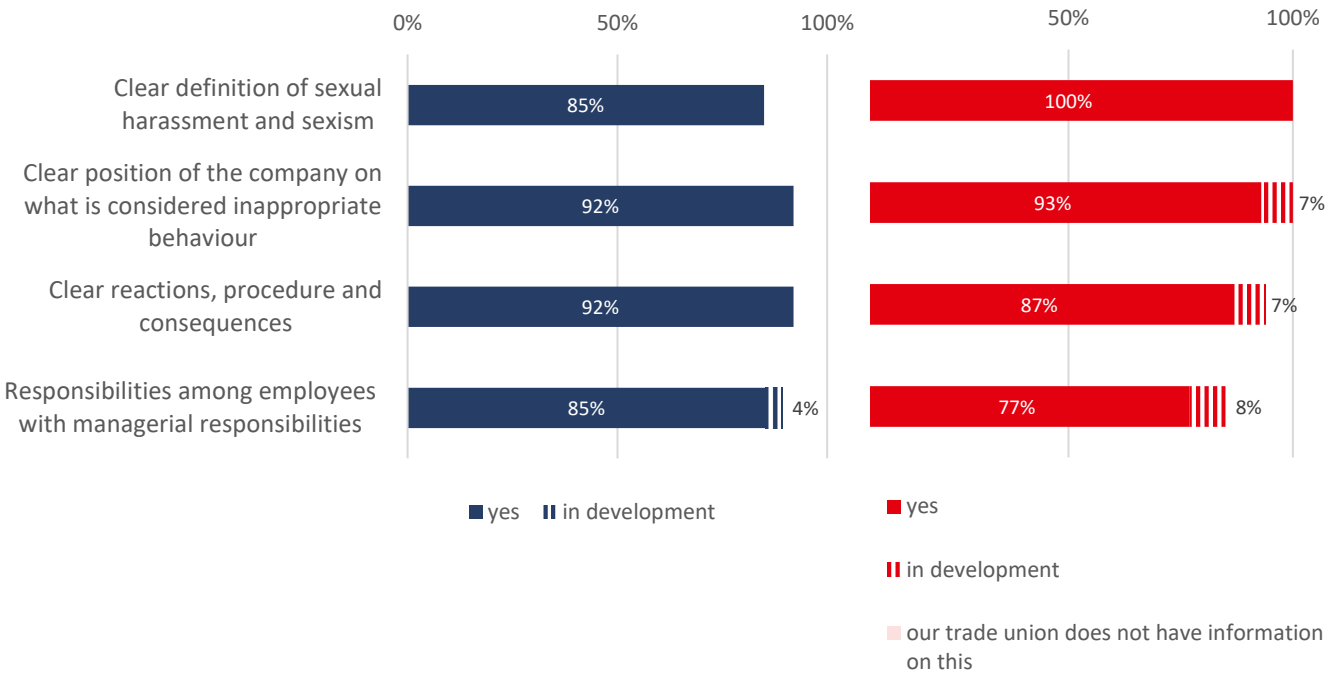
Interne

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.

Interne

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 comme étant un comportement inapproprié

Réactions, procédures et conséquences claires

Responsabilités parmi les employés ayant des responsabilités managériales

Oui

En développement

Interne

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 grande proportion de syndicats indiquant un manque d'information sur de telles actions. Par exemple, seule la moitié des syndicats a pu confirmer l'existence de systèmes de surveillance contre le harcèlement sexuel et le sexisme, avec 45 % d'entre eux n'étant pas informés de 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 salariés.

Interne