



Rapport sur la diversité salariale 2020 - Europe

Notre engagement

Chez Colart, nous nous sommes engagés à créer un environnement de travail inclusif et respectueux, de manière à devenir une entreprise où les gens veulent rester et se développer. Cet engagement s'applique à tous, quel que soit leur sexe, et nous pensons que la transparence dans l'analyse des écarts de rémunération entre les sexes est une étape cruciale pour prendre des mesures judicieuses en faveur de l'égalité sur notre lieu de travail.

"la transparence dans l'analyse des écarts de rémunération entre les sexes est une étape cruciale pour favoriser l'égalité".

L'analyse effectuée est basée sur l'analyse des salaires de tous les employés de Colart dans toutes les unités commerciales du groupe. C'est la première année que nous effectuons une analyse aussi complète et nous prévoyons de la répéter chaque année pour suivre les performances par rapport aux actions mises en évidence.

Qu'est-ce que l'écart de rémunération entre les deux sexes ?

L'écart de rémunération entre les sexes est la différence de rémunération horaire entre les hommes et les femmes, expliquée par diverses statistiques et exprimée en pourcentage. Il est influencé par une série de facteurs, notamment les données démographiques du groupe Colart.

Il est exprimé sous forme de moyenne et de médiane (point médian).

Un chiffre positif indique que les hommes gagnent en **moyenne** plus que les femmes



Femme

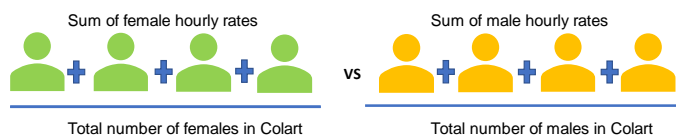
Un chiffre négatif indique que les femmes gagnent en **moyenne** plus que les hommes



Homme

Écart de rémunération moyen

L'écart de rémunération moyen entre les sexes est la différence entre le salaire horaire moyen des femmes et celui des hommes, au sein de Colart, indépendamment de ce qu'elles font.



Écart de rémunération médian

Un écart de rémunération médian est un calcul du point médian exact entre l'homme le moins bien payé et le plus bien payé de Colart Europe et les femmes équivalentes. En effet, si vous alignez séparément toutes les femmes de Colart en Europe et tous les hommes, l'écart de rémunération médian est la différence entre le taux de rémunération horaire de la femme du milieu et celui de l'homme du milieu.

Femme vs Homme



L'écart de rémunération entre est différent de l'égalité de rémunération

Il est important de noter que l'analyse de la rémunération selon le sexe n'est pas la même chose que l'égalité de rémunération. L'égalité de rémunération concerne un homme et une femme recevant un salaire égal pour un travail identique ou similaire.

"L'analyse de la rémunération selon le genre n'est pas la même chose que l'égalité de rémunération"

Nous sommes convaincus chez Colart que les hommes et les femmes sont payés de la même façon pour des tâches équivalentes et nous nous engageons à corriger toute anomalie qui pourrait exister. Notre processus annuel de révision des salaires est un tel mécanisme de révision des décisions qui peuvent conduire à une telle anomalie.

Une meilleure image de l'Europe sur les salaires

Le salaire **moyen** des hommes est resté le même, soit **16%** de plus que celui des femmes



Le salaire **médian** des hommes est supérieur de **3%** à celui des femmes, contre **4%** en 2019

Le chiffre moyen représente la **moyenne** de l'ensemble de la population européenne et ce chiffre continue à être influencé par la répartition démographique de la population européenne, où l'on voit encore plus d'hommes dans les quartiles supérieurs et aux postes de direction les plus élevés, c'est-à-dire LL3+.

Le chiffre médian représente le **point médian** de notre main-d'œuvre et montre une amélioration de la situation.

Révision de la prime de paiement

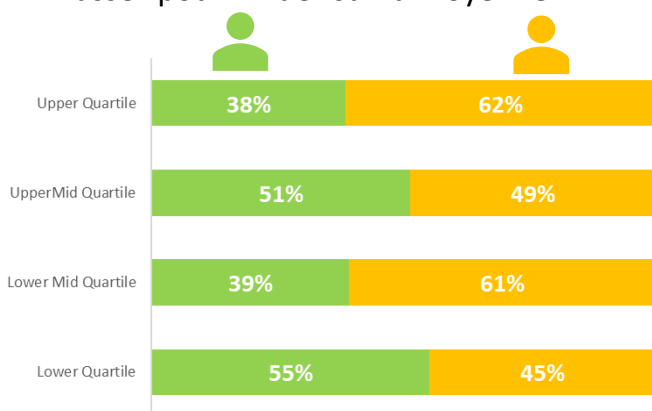
Dans toute l'Europe, la prime **moyenne** versée aux hommes est **40%** plus élevée que celle des femmes



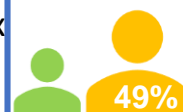
Population européenne par quartiles de rémunération

Les quartiles sont calculés en classant la rémunération de chaque personne, de la plus élevée à la plus faible, en quatre groupes de taille égale, avec le pourcentage d'hommes et de femmes dans chaque quartile.

La population européenne par quartile présente une meilleure répartition dans les deux quartiles supérieurs, ce qui a un impact positif sur la médiane, mais pas assez pour influencer sur la moyenne.



Dans toute l'Europe, la prime **médiane** versée aux hommes est **49%** plus élevée que celle des femmes

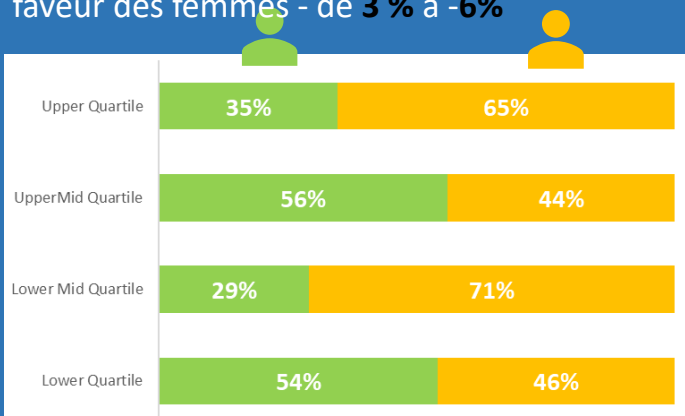


L'image à travers Colart

États-Unis

Aux États-Unis, le salaire **moyen** des hommes est supérieur de **5%** à celui des femmes, ce qui représente une amélioration par rapport au chiffre de **13%** de 2019.

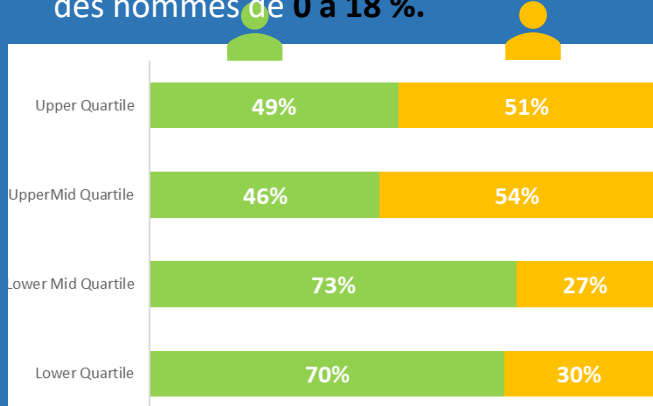
L'augmentation du nombre de femmes aux niveaux supérieurs a contribué à faire passer l'écart de rémunération entre les sexes en faveur des femmes - de **3%** à **-6%**



La population féminine dans le quartile moyen supérieur et supérieur a augmenté aux États-Unis depuis 2019, ce qui a entraîné un changement positif dans les comparaisons salariales entre les sexes

Chine

En Chine, le salaire **moyen** des hommes est supérieur de **13%** à celui des femmes, ce qui représente une amélioration par rapport au chiffre de **15%** de 2019. Mais l'augmentation de la proportion de femmes aux niveaux inférieurs a fait passer le salaire médian des hommes de **0** à **18%**.



La Chine continue à afficher un équilibre dans les quartiles supérieurs, les quartiles inférieurs montrant un déséquilibre significatif dans le nombre de femmes par rapport aux hommes.

Pourquoi les écarts de rémunération existent-ils ?

Colart n'est pas le seul à être confronté à l'écart de rémunération entre hommes et femmes et la grande majorité des employeurs auront le même défi à relever. Pour la plupart d'entre eux, cet écart ne sera pas le résultat d'une inégalité de rémunération, mais sera lié à un certain nombre de facteurs à l'origine de l'écart de rémunération entre les sexes. Certains facteurs ont leur origine en dehors du lieu de travail, comme les représentations et les attentes stéréotypées des hommes et des femmes. Parmi les facteurs connus des employeurs en général, on peut citer ceux qui existent sur le lieu de travail :

- Moins de femmes travaillant dans certaines professions ou domaines d'organisation plus rémunérés, tels que les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques
- Des cultures d'entreprise peu favorables et rigides
- Le partage inégal des responsabilités en matière de garde d'enfants contribue à ce qu'une proportion plus élevée de femmes prennent un travail à temps partiel, qui est généralement moins bien rémunéré. En conséquence, l'écart de rémunération entre les sexes se creuse, en particulier pour les salariés de plus de 40 ans.
- Les femmes représentent généralement un peu plus d'un tiers des cadres, directeurs et hauts fonctionnaires, ce qui indique qu'elles sont moins susceptibles d'accéder à des postes de direction dans une organisation,
- Un manque de modèles féminins seniors diversifiés ; le mentorat et/ou le parrainage ; les possibilités de mise en réseau ;



- Choix individuel limité, préjugés inconscients et discrimination avec des hypothèses particulières sur le fait que les mères ne veulent pas, ou ne sont pas en mesure d'accepter, une promotion.

"Colart n'est pas le seul à être confronté à l'écart de rémunération entre les sexes"

Que faisons-nous à ce sujet ?

Colart s'engage à créer un environnement de travail qui soit inclusif et respectueux et nous considérons que la création d'une main-d'œuvre équilibrée en termes de genre est la clé de cette réussite.

Au vu des résultats de ce deuxième examen global, si certains progrès ont été réalisés, nous savons que des actions sont encore nécessaires pour promouvoir l'égalité dans l'écart de rémunération entre les sexes. La perception neutre de la diversité et de l'inclusion dans la récente enquête auprès des employés montre que vous reconnaissez que Colart doit faire plus.

Le suivi continu et régulier de notre écart de rémunération est bien sûr fondamental pour progresser, en plus des actions suivantes :



Appropriation au niveau supérieur

Nous reconnaissons que seule cette appropriation nous permettra de conduire le changement et d'améliorer à la fois la perception et la réalité de l'équilibre entre les sexes

- Engagement à encourager la progression des femmes à tous les niveaux de direction
- Engagement à encourager le développement de l'expérience et des compétences des femmes de Colart
- Transparence sur la récompense totale de chaque personne grâce à des résumés détaillés
- Se concentrer sur l'amélioration des performances et mieux comprendre comment les performances affectent la rémunération



Encadrement

Nous donnons à tous l'accès à l'apprentissage et au développement et nous nous concentrons sur l'utilisation du mentorat pour encourager la confiance en soi afin de progresser et nous le ferons :

- Maintenir notre engagement envers le programme de mentorat dans l'ensemble du groupe
- Encourager les femmes à participer à des partenariats de mentorat afin de renforcer la confiance des dirigeants
- Se concentrer sur les femmes plus jeunes et plus juniors pour encourager la croissance
- Introduire un portail pour sensibiliser les gens aux possibilités de développement dans les entreprises



Travail flexible

Nous avons d'excellents antécédents en matière de flexibilité des conditions de travail et nos expériences au sein de COVID reflètent cet engagement. Nous y veillerons :

- Des systèmes pour soutenir le travail à domicile
- Temps partiel et flexibilité du travail pour les personnes à charge
- Renouvellement de l'adhésion à **LeadersPlus** pour soutenir le développement du leadership pendant le congé de maternité
- Une révision en cours de nos dispositions en matière de maternité par pays



Priorité à l'acquisition

Nous voulons faire des viviers de talents pleinement diversifiés la norme et intégrer la diversité dans Colart, et nous soutiendrons cette démarche :

- Introduire des ateliers pour les responsables du recrutement sur les préjugés inconscients
- Activer les viviers de talents sur Splash Recruit
- Dans les rôles où nous avons un faible ratio, utiliser des initiatives pour trouver l'équilibre