

# RAPPORT SUR LA DIVERSITÉ DES SALAIRES 2021-EUROPE

## NOTRE ENGAGEMENT

Chez Colart, nous nous engageons à créer un environnement de travail inclusif et respectueux, afin de devenir une entreprise où les gens veulent rester et s'épanouir.

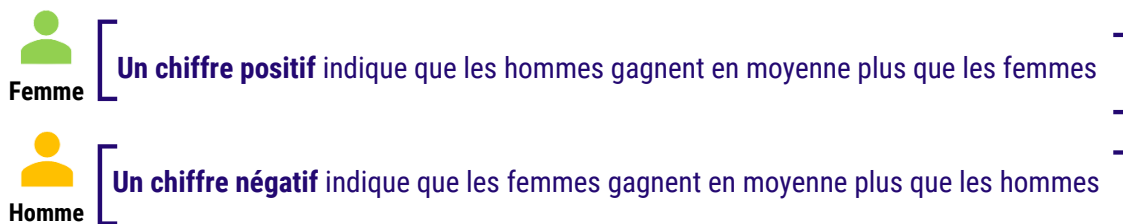
Cet engagement s'applique à tout le monde, quel que soit le sexe, et nous croyons que la transparence dans l'analyse de l'écart salarial entre les sexes est une étape cruciale pour prendre des mesures judicieuses en faveur de l'égalité sur notre lieu de travail.

**" la transparence dans l'analyse de l'écart salarial entre les sexes est une étape cruciale pour promouvoir l'égalité " .**

L'analyse réalisée est basée sur l'analyse des salaires de tous les employés de Colart dans toutes les régions de Groupe. C'est la troisième année que nous effectuons une analyse aussi complète et nous la répéterons chaque année pour suivre les performances par rapport aux actions mises en évidence.

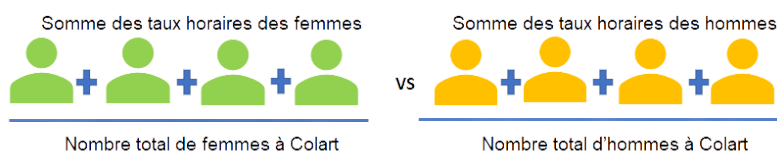
## QU'EST-CE QUE L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES ?

L'écart salarial entre les sexes est la différence de salaire horaire entre les hommes et les femmes expliquée par diverses statistiques et exprimée en pourcentage. Il est influencé par une série de facteurs, dont les données démographiques du Groupe Colart. Il est présenté comme une moyenne et une moyenne médiane (point médian).



## ÉCART SALARIAL MOYEN

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



## ÉCART SALARIAL MÉDIAN

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



## L'ÉCART SALARIAL ENTRE LES SEXES EST DIFFÉRENT DE L'ÉGALITÉ DES SALAIRES

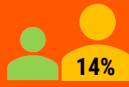
Il est important de noter que l'analyse des salaires selon le sexe n'est pas la même chose que l'égalité des salaires. L'"égalité de salaire" signifie qu'un homme et une femme reçoivent le même salaire pour un travail identique ou similaire.

**"l'analyse des salaires selon le sexe n'est pas la même chose que l'égalité des salaires".**

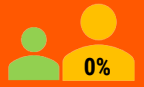
Nous sommes confiants en Colart que les hommes et les femmes sont payés de manière égale pour effectuer des tâches équivalentes et nous nous engageons à rectifier toute anomalie qui pourrait exister. Notre processus annuel de révision des salaires est un tel mécanisme de révision des décisions qui pourraient mener à une telle anomalie.

# AMÉLIORATION CONTINUE DE SALAIRE VUE EN EUROPE

Le salaire moyen des hommes est passé à **14%** plus élevé que celui des femmes contre **16%** en 2020



L'équité du salaire médian entre les hommes et les femmes a été constatée par rapport à **3%** en 2020



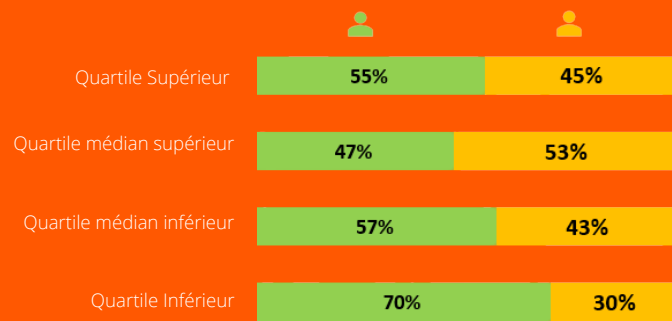
Le chiffre moyen représente la moyenne de tous nos employés en Europe et ce chiffre continue d'être influencé par la répartition démographique de la population européenne où nous voyons toujours plus d'hommes dans les quartiles supérieurs et les postes de direction supérieurs, c'est-à-dire LL3+.

Le chiffre médian représente le point médian de notre effectif et montre une amélioration de la situation.

## POPULATION EUROPÉENNE PAR QUARTILES DE SALAIRE

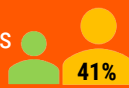
Les quartiles sont calculés en classant le salaire de chaque personne, du plus élevé au plus bas, en quatre groupes de taille égale, avec le pourcentage d'hommes et de femmes dans chaque quartile.

La population par quartile en Europe montre une amélioration de la répartition dans les deux quartiles supérieurs, ce qui a un impact positif sur la médiane, mais pas suffisamment sur la moyenne

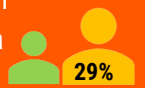


## LES PAIEMENTS LIÉS À UNE PRIME PLUS ÉLEVÉE DANS LE QUARTILE SUPÉRIEUR CREUSENT L'ÉCART DE SALAIRE ENTRE LES SEXES

Dans toute l'Europe, la moyenne des primes versées aux hommes est passée à **41%** de plus que celle des femmes, contre **40%** l'année dernière



Dans toute l'Europe, le bonus médian des hommes est supérieur de **29%** à celui des femmes

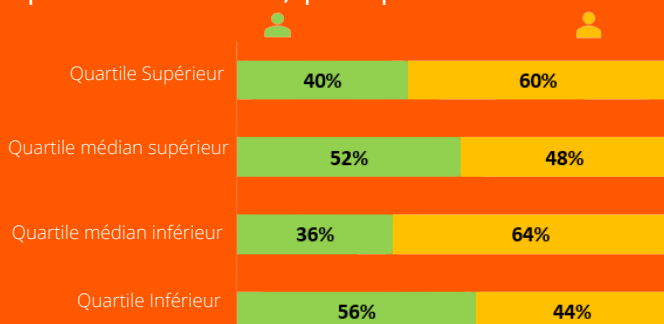


## L'IMAGE À TRAVERS COLART

### AMÉRIQUE DU NORD

En AN, le salaire moyen des hommes est supérieur de **4%** à celui des femmes, ce qui représente une amélioration par rapport au chiffre de **5%** enregistré en 2020

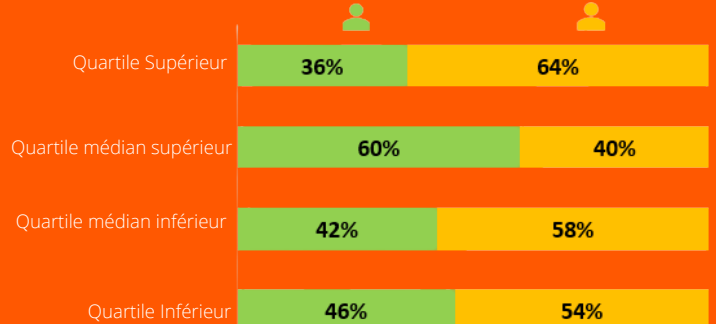
La plus grande proportion de femmes aux niveaux supérieurs a poursuivi l'évolution en faveur des femmes pour le salaire médian, qui est passé de **-6%** à **-10%**



### CHINE

En Chine, le salaire moyen des hommes est supérieur de **8%** à celui des femmes, ce qui représente une amélioration par rapport au chiffre de **13%** enregistré en 2019.

L'augmentation du recrutement de femmes aux niveaux supérieurs a permis de réduire l'écart salarial médian entre les sexes de **18%** à **8%**



L'augmentation du recrutement de femmes aux niveaux supérieurs a permis de réduire l'écart salarial médian entre les sexes de **18%** à **8%**.

# POURQUOI LES ÉCARTS SALARIAUX ENTRE LES SEXES EXISTENT-ILS ?

**Colart n'est pas le seul à être confronté à l'écart salarial entre les sexes et la grande majorité des employeurs seront confrontés au même problème.**

Dans la plupart des cas, cet écart ne sera pas le résultat d'une inégalité de salaire mais sera lié à un certain nombre de facteurs à l'origine de l'écart salarial entre les sexes. Certains facteurs trouvent leur origine en dehors du lieu de travail, comme les représentations et les attentes stéréotypées des hommes et des femmes. Chez les employeurs en général, les facteurs dont on sait qu'ils existent sur le lieu de travail sont les suivants :

- Moins de femmes travaillent dans certaines professions ou certains secteurs de l'entreprise les mieux payés, notamment dans les domaines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques
- Une culture d'entreprise peu encourageante et rigide.
- Le partage inégal des responsabilités en matière de garde d'enfants contribue à ce que les femmes soient plus nombreuses à accepter un travail à temps partiel, généralement moins bien payé, ce qui accroît l'écart salarial entre les sexes, en particulier pour les salariées de plus de 40 ans.
- Les femmes, qui représentent généralement un peu plus d'un tiers des cadres, directeurs et hauts fonctionnaires, indiquent qu'elles ont moins de chances d'accéder à des postes de direction dans une organisation.
- Un manque de modèles féminins diversifiés, de mentorat et/ou de parrainage, de possibilités de mise en réseau
- Choix individuel restreint, préjugés inconscients et discrimination, avec des hypothèses particulières sur les mères qui ne veulent pas ou ne sont pas en mesure d'accepter une promotion.



# QUE FAISONS-NOUS À CE SUJET ?

Colart s'engage à créer un environnement de travail inclusif et nous considérons que la constitution d'un effectif équilibré entre les sexes est essentielle à cet égard. Nous croyons que la diversité est la pierre angulaire de notre succès, et nous cherchons donc à créer une équité dans les avantages et les opportunités au sein de notre personnel.

Au vu des résultats de ce troisième examen global, nous sommes fiers des progrès accomplis, mais il est clair qu'il reste encore beaucoup à faire, et nous considérons que la création d'un équilibre entre les sexes au sein de notre direction est essentielle pour éliminer l'écart salarial entre les sexes observé au niveau des primes. Le suivi régulier de notre écart salarial est bien sûr fondamental pour progresser, en plus des actions suivantes :



## PROPRIÉTÉ AU NIVEAU SUPÉRIEUR

**Nous reconnaissons que ce n'est que par l'appropriation que nous serons en mesure de conduire le changement et d'améliorer la perception et la réalité de l'équilibre entre les sexes, et nous allons :**

- Encourager la progression des femmes à tous les niveaux de direction
- Encourager le développement des compétences et de l'expérience des femmes de Colart afin de progresser dans les quartiles
- Communiquer de manière transparente à chaque personne sa rémunération totale par le biais de résumés détaillés
- Se concentrer sur l'amélioration des performances et mieux comprendre l'impact des performances sur le salaire



## DÉVELOPPEMENT

**Nous offrons à tous l'accès à l'apprentissage et au développement et nous nous concentrons sur l'utilisation du mentorat afin d'encourager la confiance pour progresser et nous allons :**

- Maintenir notre engagement envers le programme de mentorat dans l'ensemble du groupe
- Encourager les femmes à participer à des partenariats de mentorat pour renforcer la confiance en soi
- Nous concentrer sur les femmes plus jeunes et plus juniors pour encourager la croissance
- Communiquer le développement



## TRAVAIL FLEXIBLE

**Nous avons d'excellents antécédents en matière de soutien aux modalités de travail flexibles et nos expériences au cours du COVID reflètent cet engagement. Nous nous assurerons :**

- Des systèmes existent pour soutenir le travail à distance
- Du temps partiel et les modalités de travail flexibles pour les personnes ayant des personnes à charge
- Du renouvellement de l'adhésion à LeadersPlus pour soutenir le développement du leadership pendant le congé de maternité
- Un examen continu de nos dispositions en matière de maternité et de paternité par pays



## INCLUSION

**Nous voulons créer un vivier de talents très diversifié et pour y parvenir, nous souhaitons intégrer la diversité dans l'ensemble de Colart et pour soutenir cela, nous allons :**

- Introduire des conseils de diversité, d'équité et d'inclusion pour travailler avec l'entreprise.
- Activer l'apprentissage basé sur la prise de conscience des préjugés inconscients. Utiliser des initiatives pour améliorer l'équilibre dans les rôles où nous avons un mauvais ratio.
- Communiquer les salaires dans les offres d'emploi afin d'éviter toute discrimination lors du recrutement

# NOUS VOUS REMERCIONS POUR VOTRE SOUTIEN CONTINU

