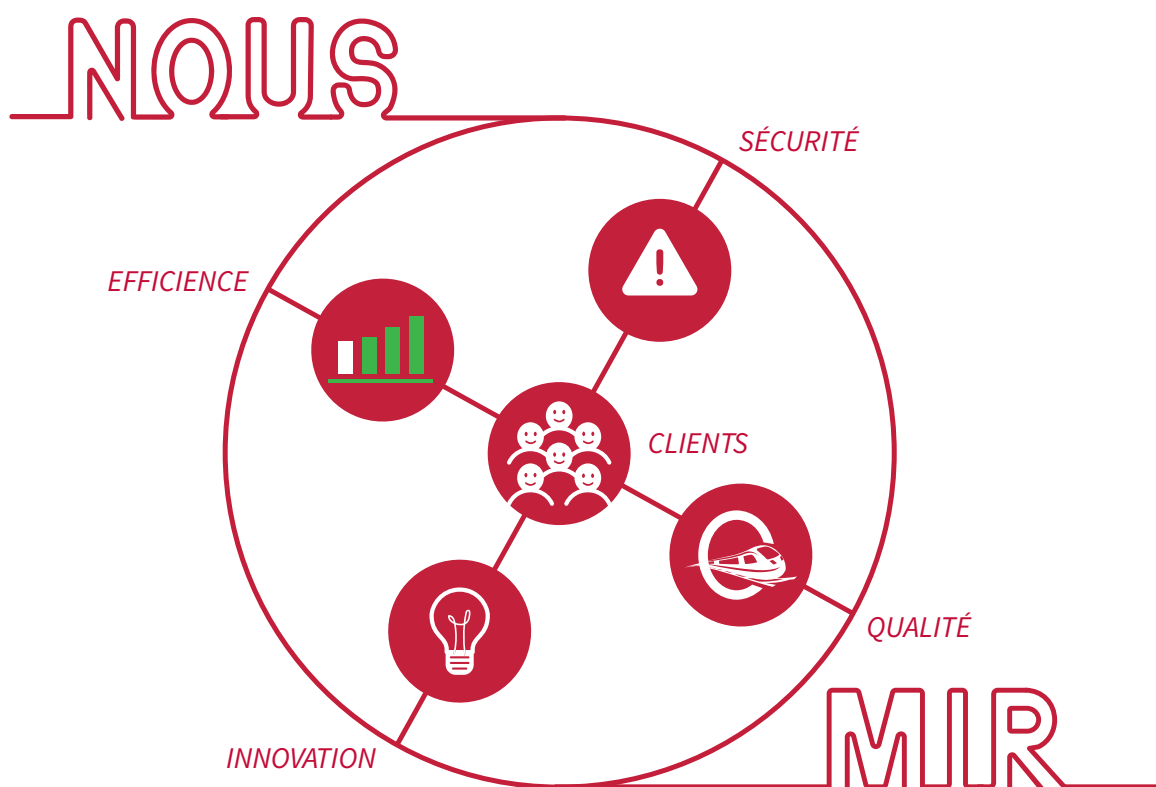


POLITIQUE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

GROUPE CFL

La Politique d'Égalité Femmes-Hommes a pour objectif de renforcer l'engagement du Groupe CFL en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein du Groupe. Elle met notamment l'accent sur une meilleure représentation et une meilleure intégration des femmes dans le Groupe. Elle s'applique à l'ensemble du Groupe CFL.

La Politique d'Égalité Femmes-Hommes s'aligne avec la Stratégie pluriannuelle du Groupe CFL qui souligne le rôle essentiel de chaque collaboratrice et collaborateur (le « NOUS ») pour assurer les activités du Groupe et offrir aux clients les services qu'ils demandent. La Politique traduit l'importance que le Groupe CFL accorde à un « NOUS », inclusif, reflet de la diversité de la société.



VISION

1. La Politique d'Égalité Femmes-Hommes découle des valeurs du Groupe définies dans la Charte des Valeurs Core2. Elles invitent les collaboratrices et collaborateurs à traiter les collègues avec respect, politesse et dignité sans aucune forme de discrimination (fonction, grade, nationalité, sexe, langue, etc.).
2. La Politique d'Égalité Femmes-Hommes s'inscrit dans la Politique générale du Groupe CFL dans laquelle la Direction, les services et les filiales des CFL s'engagent notamment à avoir un impact social et sociétal positif par le biais d'un engagement responsable et éthique. Ils s'engagent aussi à miser sur notre savoir-faire et notre capital humain en soutenant le leadership participatif (prise de responsabilité, esprit d'équipe, reconnaissance), le développement professionnel permanent et en améliorant le bien-être et les conditions de travail.
3. La Politique d'Égalité Femmes-Hommes se réfère au Code Ethique de CFL multimodal et de CFL cargo qui souligne l'importance du respect du droit du travail et de la lutte active contre toute forme de harcèlement et de discrimination. Il engage les collaboratrices et collaborateurs à respecter la diversité sous toutes ses formes (âge, genre, handicap, orientations sexuelles, religions) et à favoriser l'équité de traitement des collaborateurs.
4. La Politique d'Égalité Femmes-Hommes se réfère aux dispositions actuelles des articles 43 et 44 des « Statuts du Personnel des Chemins de Fer Luxembourgeois », à savoir : « l'interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie et « l'interdiction de tout harcèlement sexuel, harcèlement moral ou harcèlement portant ou pouvant porter atteinte à la dignité d'une personne ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». L'Ordre Général 36 « Le Groupe de Contact » définit le fonctionnement et la composition de la commission spéciale instituée auprès du Directeur Général et chargée de veiller au respect des dispositions de l'article 43.
5. La Politique veille à l'application de la Convention du 19 mai 2010 relative au harcèlement et à la violence au travail.
6. La Politique d'Égalité Femmes-Hommes est en ligne avec « L'Accord des partenaires sociaux européens sur les femmes dans le secteur ferroviaire » entre la Communauté des chemins de fer européens (CER) et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF), signé par le Groupe CFL le 5 novembre 2021.
7. La Politique d'Égalité Femmes-Hommes des CFL contribue aux efforts du Grand-Duché du Luxembourg, en particulier du ministère pour l'Égalité entre les femmes et les hommes (MEGA), en vue de mettre en œuvre l'Objectif de Développement Durable 5 « Réaliser l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles » adoptés aux Nations unies en 2015.
8. La Politique d'Égalité Femmes-Hommes se base sur la définition du MEGA qui définit l'égalité entre les femmes et les hommes de la manière suivante : « Le principe des droits égaux et du traitement égal des femmes et des hommes. Notion signifiant, d'une part, que tout être humain est libre de développer ses propres aptitudes et de procéder à des choix, indépendamment des restrictions imposées par les rôles réservés aux femmes et aux hommes et, d'autre part, que les divers comportements, aspirations et besoins des femmes et des hommes sont considérés, appréciés et promus sur un pied d'égalité ».



LES ENGAGEMENTS GÉNÉRAUX AUX CFL

1. Nous considérons les différences comme une richesse de l'entreprise. Chacun doit se sentir accepté et non discriminé au sein du Groupe.
2. Nous veillons à créer un environnement de travail positif qui promeut l'égalité des chances et l'égalité entre les femmes et les hommes.
3. Nous nous engageons à intensifier nos efforts pour améliorer la présence des femmes.



LES ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES ET MESURES AUX CFL

1. Nous nous efforçons à recruter des femmes en les convainquant de se porter candidates à un poste ou d'envisager une carrière dans le secteur ferroviaire en s'adressant directement à elles durant l'ensemble du processus de communication et de recrutement, y compris dans les descriptions de postes.
2. Nous donnons la possibilité aux collaboratrices et collaborateurs de concilier activité professionnelle et vie privée, notamment à travers des formules souples de travail ainsi que des congés parentaux et des congés de maternité, de paternité et d'aidant.
3. Nous intensifions les mesures prises jusqu'ici pour favoriser et soutenir la promotion des femmes et l'évolution de leurs carrières à tous les niveaux.
4. Nous veillons à ce que la politique de rémunération soit transparente pour tous les employés et à ce qu'il n'y ait pas de discrimination entre hommes et femmes en matière de niveau de rémunération, d'augmentation de salaire et d'octroi de primes.
5. Nous prenons en considération les besoins spécifiques des femmes dans le cadre des politiques de prévention visant à assurer la sécurité et l'hygiène au travail et un environnement de travail sûr.
6. Nous nous engageons à lutter contre le harcèlement sexuel, le harcèlement et le sexisme en mettant en œuvre les « Statuts du Personnel des Chemins de Fer Luxembourgeois », l'Ordre Général 36, ainsi que la Convention du 19 mai 2010 relative au harcèlement et à la violence au travail, ainsi que des actions ciblées, y compris de sensibilisation.



GOUVERNANCE

1. Afin d'assurer le respect de la Politique et le suivi des actions en faveur de l'égalité femmes-hommes et en vue d'impulser de nouvelles idées, un comité de suivi « égalité femmes-hommes » est mis en place. Il est constitué de représentants de la maison-mère du Groupe CFL et du Fret et des délégués à l'égalité femmes-hommes. Ce comité se réunit deux fois par an. Le comité est en charge de : (1) l'état d'avancement du Plan d'action pluriannuel ; (2) revoir la Politique d'Égalité Femmes-Hommes et (3) proposer des actions positives. Les rapports d'activités des délégués à l'égalité seront également présentés, sur une base annuelle, dans le cadre des réunions du comité. Des spécialistes internes pourront être invités selon les thématiques à l'ordre du jour.
2. Conformément à l'article L. 414-15 du Code du travail, les délégations du personnel du Groupe CFL désignent un délégué à l'égalité qui a pour mission de défendre l'égalité de traitement en ce qui concerne l'emploi, la formation et la promotion professionnelle, ainsi que la rémunération et l'égalité de traitement. Il veille également à protéger les salariés contre le harcèlement sexuel et bénéficie d'attributions spécifiques en matière d'information et de consultation dans des domaines comme la structure et l'évolution des emplois. Il peut ainsi proposer la mise en œuvre de projets d'actions positives. Il est chargé de préparer un rapport d'activité annuel sur l'égalité femmes-hommes.
3. Afin de coordonner le plan d'action pluriannuel pour l'égalité femmes-hommes, notamment les actions de sensibilisation et de préparer et d'assurer les réunions du comité de suivi « égalité femmes-hommes », le Groupe CFL nomme un référent égalité femmes-hommes. Le référent a également pour rôle de conseiller les agents et les services en matière d'égalité femmes-hommes.



COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

1. Le Groupe CFL développe une stratégie de communication pour faire en sorte que la politique soit connue de toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs et à tous les niveaux de direction.
2. Afin de changer la culture du travail et éliminer les stéréotypes sexuels, le Groupe CFL propose des actions de sensibilisation et de formation à l'intention de tous les collaboratrices et collaborateurs.
3. Les actions de communication liées à l'égalité femmes-hommes visent notamment les cadres dirigeants et encadrants qui ont un rôle central pour changer la culture du travail.



SUIVI ET ÉVALUATION

1. Afin de disposer d'une base pour le suivi et l'évaluation de la politique et des mesures associées, le Groupe CFL introduit des statistiques internes établissant une distinction entre les hommes et les femmes de l'entreprise sur des sujets tels que le nombre de salariés (total, par groupe professionnel et par niveau de direction), le recrutement, la formation et les rémunérations.
2. Afin d'opérationnaliser la Politique d'Égalité Femmes-Hommes des CFL, le Groupe CFL développe un Plan d'action pluriannuel contenant des objectifs spécifiques et mesures concrètes, accompagnés d'une attribution de responsabilités. Ce Plan d'action pluriannuel est notamment développé sur la base des retours d'expérience de la part des collaboratrices et des collaborateurs et des délégués à l'égalité afin de répondre aux défis spécifiques à l'entreprise.
3. Les CFL rendent compte régulièrement de la mise en œuvre des actions menées dans le cadre de la Politique d'Égalité Femmes-Hommes, dans les rapports annuels du Groupe et dans le cadre de rapports spécifiques, tels que ceux préparés par la CER et l'ETF ou ceux préparés par les délégués à l'égalité.
4. Le suivi de la mise en œuvre de la Politique, du Plan d'action pluriannuel et des objectifs est assuré par le comité de suivi « égalité femmes-hommes ».

Marc Wengler
Directeur Général
Groupe CFL

Marc Hoffmann
Directeur
Activités Voyageurs

Henri Werdel
Directeur
Gestion Infrastructure

Fraenz Benoy
Directeur
Activités Fret

Yves Baden
Directeur
Ressources Humaines
et Organisation

Alain Blau
Directeur
Administratif
et Financier