

DÉMARCHE « WOMEN@CFL »

Nom de l'entreprise : CFL (Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois)

Secteur d'activité : Transports et entreposage

Catégorie de l'entreprise : Grande Entreprise

Description de l'action

Mise sur pied d'un plan d'action en faveur de la mixité et de l'égalité hommes-femmes aux CFL

Contexte

La démarche « Women@CFL » a été engagée suite à la signature par les CFL de l'Accord Women in Rail de la CER (Community of European Railway and Infrastructure Companies) en novembre 2021. Elle s'inscrit également dans le processus de labélisation « Actions Positives » du ministère de l'Égalité. La démarche vise notamment à augmenter la part des femmes dans le Groupe CFL, constitué de 85% d'hommes et seulement 15% de femmes (2022), par la mise sur pied d'un plan d'action en faveur de la mixité et de l'égalité HF.

Objectifs

- Arriver à une compréhension commune des enjeux liés à la mixité et l'égalité HF aux CFL - Établir un état des lieux de la mixité et de l'égalité HF dans le Groupe CFL - Identifier les freins et les besoins des collaborateurs en termes d'égalité HF - Identifier des actions répondant à des freins et ces besoins - Établir une politique, un plan d'action et une gouvernance pour ancrer la démarche dans l'entreprise

Approche

La démarche « Women@CFL » prend la forme d'un groupe de travail qui se réunit toutes les deux semaines. Le groupe de travail est constitué de plusieurs services afin de permettre d'avoir une version globale de la thématique. Le groupe de travail a également organisé plusieurs consultations sous forme d'ateliers : pour les collaborateurs (plusieurs métiers du groupe représentés), les délégués à l'égalité du Groupe, et les dirigeants (Directeurs et Chefs de service). La démarche doit aboutir à l'adoption d'une politique et d'un plan d'action et la mise en place d'un comité de suivi.

Impact

L'objectif à moyen et long terme est d'augmenter la part des femmes dans l'entreprise. Cette augmentation passe par un renforcement de l'égalité HF dans différents domaines : le recrutement, l'évolution professionnelle, les conditions de travail, et la lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme. La mise en place d'un comité de suivi, ainsi que d'un reporting (interne et externe) doit permettre d'assurer le suivi de la mise en œuvre de ces objectifs et de faire en sorte que les collaborateurs restent engagés.

« A faire »

Les facteurs de succès : ateliers et groupes de travail avec différentes parties prenantes ; distinctions par activités et métiers ; etc. Améliorations à faire : faire connaître les délégués à l'égalité

« Ne pas faire »

- Ne pas être trop théorique pendant les ateliers, mais donner des exemples, mettre en situation, utiliser des outils interactifs comme wooclap - Ne pas confondre mixité et parité - Ne pas développer un plan d'action trop top-down, mais essayer de construire de façon bottom-up