



Rockwell Collins France
6, avenue Didier Daurat
BP 20008
31701 Blagnac Cedex
France
www.collinsaerospace.com

CHARTRE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Nous nous engageons !

Les 9 engagements de la Charte de l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes a valeur constitutionnelle depuis la constitution du 27 octobre 1946 laquelle prévoit, en son préambule, que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la convention 111 de l'Organisation Internationale du Travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et l'article 141 du Traité de Communauté Européenne posent également le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes

La direction de Rockwell Collins France, société membre de Collins Aerospace, et ses représentants du personnel s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et affirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Ils reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

En vertu de cette charte, nous nous engageons dans les domaines suivants :

1. Embauche

- Assurer l'égalité de traitement dans le processus de recrutement :
 - Favoriser la mixité des emplois en incitant le recrutement de femmes sur des métiers à forte population masculine et le recrutement d'hommes sur des métiers à forte population féminine
 - Rechercher la mixité des emplois à chaque fois que cela sera possible
 - Promouvoir l'égalité femmes hommes dans l'entreprise
 - Communiquer sur l'engagement de la société en faveur de l'égalité femmes hommes dans le cadre de partenariats que l'entreprise a auprès des écoles
 - Favoriser la prise de conscience par les personnes chargées de recrutement, des stéréotypes femmes/hommes

Siège Social :
Rockwell Collins France
6, avenue Didier Daurat
BP 20008
31701 Blagnac Cedex
France
Téléphone +33 5 61 71 77 00
Télécopie +33 5 61 71 51 69
rcf@collins.com

Établissements :
Rockwell Collins France
Tour Europa
94532 Thiais Cedex
France
Téléphone +33 1 45 12 23 50
Télécopie +33 1 46 86 54 01
rcf@collins.com

Rockwell Collins France
177, rue Galilée
ZAET St-Maximin
60100 Creil
France
Téléphone +33 3 44 28 05 96
Télécopie +33 3 44 64 07 28
rcf@collins.com



2. Formation

- Sensibiliser les managers et les salariés sur l'importance de l'égalité professionnelle
- Assurer l'accessibilité à tous les salariés. Permettre que les obligations familiales et l'éloignement géographique ne soient pas un obstacle à l'accès à la formation
- Fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation
- Veiller à maintenir les conditions d'une bonne polyvalence permettant l'accès des femmes au plus grand nombre de postes et en particulier à des postes qualifiants

3. Promotion

- Assurer que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités
- Encourager la mixité des emplois dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise
- Maintenir dans le vivier évolutif les femmes en congés maternité ou parental
- Assurer à ce que l'évolution professionnelle repose exclusivement sur des critères objectifs, à savoir notamment les compétences et les performances, démontrées dans l'exercice de ses fonctions

4. Qualification

- Permettre la qualification des postes les moins qualifiés et/ou rémunérés
- Relever le niveau de qualification des salariés notamment en favorisant la mixité des métiers, mais en maintenant également le niveau de qualification après un long congé (congé familial...)

5. Classification

- Assurer l'égalité de classification entre les femmes et les hommes par CSP et par filière
- Réduire la différence entre le nombre de femmes et d'hommes dans les coefficients hiérarchiques où la différence est la plus grande
- Augmenter la proportion de femmes dans les niveaux de l'encadrement

6. Conditions de travail

- Faciliter l'accès à tous les postes de travail aux salariés, quel que soit leur genre
- Anticiper les départs et retours de congé maternité
- Améliorer les conditions de retour à l'emploi après un congé parental
- Favoriser un recours équilibré au temps partiel entre les femmes et les hommes



- Inciter les hommes à prendre leur congé paternité
- Favoriser l'aménagement du temps de travail
- Accompagner la mobilité géographique des salariés
- Faciliter au sein de l'entreprise le retour au travail des femmes qui allaitent

7. Sécurité et Santé au travail

- Continuer à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé au travail

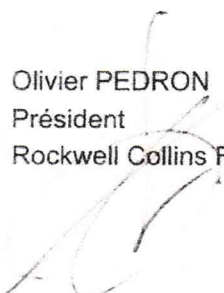
8. Rémunération effective

- Assurer l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes
- Assurer l'égalité de rémunération des salariés notamment à leur retour de congés liés à la parentalité
- Lutter contre les différences de salaires non justifiées par des critères objectifs (liés à l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction) qui pourraient subsister entre les femmes et les hommes

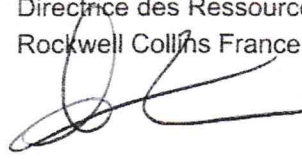
9. Articulation des temps

- Continuer à rendre plus compatibles les modalités d'organisation du temps de travail avec l'exercice de la parentalité
- Assurer l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés

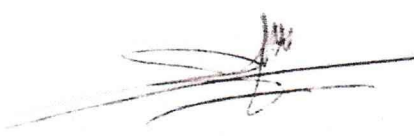
Fait à Blagnac, le 26 février 2020



Olivier PEDRON
Président
Rockwell Collins France



Audrey CAILLAUD
Directrice des Ressources Humaines
Rockwell Collins France



Emilie FEUVRIER
Secrétaire du CSE
Rockwell Collins France

Dominique NGO
Pr E Fevrier