

NOTE SUR L'INDEX EGALITE F/H 2024 AU SEIN DU GROUPE CANAL+ ET LA REPARTITION AU SEIN DES INSTANCES DIRIGEANTES

PRESENTATION

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure **une obligation de résultat** quant à l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. Les entreprises doivent donc évaluer leurs pratiques sur ce sujet sur la base de plusieurs indicateurs, regroupés dans un *index de l'égalité*, et aboutissant à **une note sur 100 points**.

QUEL CALCUL ?

5 indicateurs

Calcul sur une période allant du **1/01/24 au 31/12/24**

UES Notre note 2024 : **97/100**
C+I (siège) Notre note 2024 : **89/100**
C+ Réunion Notre note 2024 : **97/100**
C+ Telecom Notre note 2024 : **85/100**
C+ Antilles Notre note 2024 : **98/100**

Pour rappel : note 2023 : 90/100
 Pour rappel : note 2023 : 94/100
 Pour rappel : note 2023 : 96/100
 Pour rappel : note 2023 : 86/100
 Pour rappel : note 2023 : 91/100

NOS RESULTATS

Ecart de rémunérations
entre femmes et hommes d'une même tranche d'âge et d'une catégorie de poste équivalente

Ecart d'augmentations individuelles

Ecart de promotions

% de salariées augmentées en retour de congé maternité

Présence des femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations

UES	37/40	20/20	15/15	15/15	10/10
C+I (siège)	29/40	20/20	15/15	15/15	10/10
C+ Réunion	37/40	35/35	Incalculable	15/15	10/10
C+ Telecom	35/40	35/35	Incalculable	15/15	0/10
C+ Antilles	38/40	35/35	Incalculable	Incalculable	10/10

REPARTITION AU SEIN DES INSTANCES DIRIGEANTES

UES : la proportion pour l'année 2024 est de 34% de femmes et 66% d'hommes.

NB : il n'y a pas au sein des équipes de l'UES de dirigeants dont le contrat aurait été conclu en application du L3111-2 du code du travail (qui prévoit les contrats sans référence horaire).

NOS AMBITIONS

Le groupe Canal+ poursuit ses actions en faveur de l'égalité F/H.

Le groupe a mis en place en 2019 un Comité interne, porteur de prises de conscience et témoin de la volonté collective de faire bouger les lignes chez CANAL+ comme à l'extérieur de notre groupe. Ce Comité est engagé dans l'égalité Femme-Homme et la lutte contre le sexisme ordinaire. Il se réunit 4 fois dans l'année pour impulser de nouveaux engagements, partager autour des plans d'actions et assurer la cohérence de la politique globale.

Les axes de travail sont :

1. Exemplarité de nos processus internes et RH et lutte contre les discriminations
2. Sensibilisation des managers et collaborateurs
3. Impacts positifs sur notre écosystème (via nos contenus, ou en engageant nos collaborateurs sur des initiatives externes)