

Chez **Vacances pour Tous International**, nous sommes engagés dans une démarche continue pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Chaque année, nous calculons et publions notre **Index d'égalité professionnelle**, conformément aux obligations légales.

Notre score pour l'année 2026

Pour l'année 2026 (à partir des données 2025), l'Index global n'est pas calculable, conformément aux règles applicables aux entreprises de 50 à 250 salariés, en raison de l'absence de certains indicateurs calculables sur la période.

Le total des points obtenus s'élève à **44 points sur 50 points calculables**.

Indicateur	Résultat	Points obtenus
Écart de rémunération (en %)	1% en faveur des femmes	39/40
Écart des taux d'augmentations individuelles	Non calculable (absence d'augmentations individuelles sur la période)	NC
Augmentation après retour de congé maternité	Non calculable (absence de retours de congé maternité ou d'adoption)	NC
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	2 femmes sur 10	5/10

Analyse et Engagements

L'égalité salariale est respectée, avec un écart de rémunération très faible (1 % en faveur des femmes), traduisant une politique salariale maîtrisée et équitable.

L'indicateur relatif aux augmentations individuelles n'a pas pu être calculé cette année en raison de l'absence d'augmentations individuelles durant la période de référence. De même, l'indicateur concernant les augmentations après retour de congé maternité n'est pas calculable, aucun retour n'ayant été enregistré sur la période.

La représentation du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations constitue un point de vigilance, avec 2 salariées.

En comparaison avec l'année précédente, où l'Index atteignait 93/100 (données 2024), l'absence de certains indicateurs calculables en 2025 ne permet pas d'établir un score global comparable. Néanmoins, l'analyse des indicateurs mesurables confirme le maintien d'une politique salariale équilibrée.

Nos engagements pour 2025

- Maintenir une faible disparité salariale en veillant à une rémunération équitable entre les femmes et les hommes.

- Encourager l'accès des femmes aux postes de direction d'établissement et aux fonctions à responsabilité afin de renforcer la mixité parmi les plus hautes rémunérations.
- Poursuivre la vigilance concernant les situations de retour de congé maternité afin de garantir, le cas échéant, l'application stricte des dispositions légales.

Nous restons pleinement mobilisés pour poursuivre cette dynamique et garantir une égalité professionnelle durable.