

ÉGALITÉ FEMME / HOMME : CHARTRE INCLUSION ET DIVERSITÉ DE LA BRANCHE DU GOLF

1- Le mot des Partenaires Sociaux de la Branche

Les Organisations Syndicales Salariés et Employeurs ont souhaité dès 2022 engager une réflexion sur l'Égalité Femme/Homme et les actions nécessaires à conduire pour valoriser et améliorer l'Égalité Femme/Homme au sein de la Branche du Golf. Cet enjeu répond certes à des obligations réglementaires mais surtout à une volonté de développer l'attractivité des métiers de notre Branche.

Au sein de la branche du golf, nous sommes convaincus qu'une politique volontariste de représentation de la diversité, couplée à une stratégie d'inclusion ambitieuse crée un climat propice au développement et à l'épanouissement de tous les acteurs de la branche. Nous avons la certitude que cette culture inclusive est essentielle à l'attractivité et à la performance de la branche. Nous avons la conviction qu'un engagement fort sur ce sujet au plus haut niveau de l'entreprise est indispensable à sa réussite.

Accueillir la diversité, promouvoir l'équité et l'égalité des chances, défendre la non-discrimination et garantir un climat inclusif dans ses relations de travail au sein de l'entreprise ou avec ses partenaires (prestataires, fournisseurs, parties prenantes) est l'affaire de chacun !

Nous pensons que cet engagement est indispensable à l'évolution de notre branche et doit être porté par les partenaires sociaux, les dirigeants des groupements professionnels, et, mis en place collectivement par l'ensemble des clubs, associations et entreprises de golf.

« Peu importe le sexe, le pays d'origine, l'âge, la couleur, la religion, l'orientation sexuelle ou les capacités physiques ; tout le monde peut réussir et contribuer au succès durable du monde golfique, par sa performance, son leadership, son potentiel, son comportement et sa compétence ».

La Charte Inclusion et Diversité de la Branche du Golf est portée par l'ensemble des acteurs de la Branche du Golf :

- La CFDT, la CFTC, la CGC, FO, le GEGF, le GFGA, Organisations Syndicales représentatives Salariés et Employeurs



Avec le soutien de :

- L'ADGF, l'AGREF, PGA France, le GEGF et le GFGA, pour les Groupements Professionnels
- La ffgolf



2- Principes généraux

Ce que dit la Loi

Les faits de discrimination (harcèlement, sexisme...) sont interdits par la loi. Ils constituent un délit susceptible d'engager la responsabilité juridique de leur auteur devant les juridictions civiles et pénales.

La non-discrimination

La non-discrimination est le traitement équitable d'une personne ou d'un groupe de personnes sur la base de critères qui n'ont aucun lien avec les compétences professionnelles. Les motifs de discrimination peuvent être : le genre, l'âge, l'origine raciale, ethnique, nationale, sociale ou culturelle, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, le handicap ou un problème de santé, l'opinion politique ou religieuse, les activités syndicales, etc...

La discrimination peut se traduire par des propos, des décisions ou des comportements qui portent atteinte à la dignité des personnes ou constituent une intimidation ou une pression grave. L'incitation à la discrimination ainsi que l'instruction donnée de discriminer constituent également une discrimination.

L'inclusion

L'inclusion fait référence à la création d'un environnement de travail et d'une culture où toutes les différences sont valorisées, respectées et mises à profit sans aucun parti pris.

L'objectif de la Charte

Cette Charte vise à ce que chacun ou chacune s'engage à respecter la logique d'inclusion et à participer au mieux vivre et travailler ensemble. Les individus avec un rôle managérial, de représentation ou encore d'ambassadeur sont tout particulièrement incités à adopter des comportements exemplaires et à incarner l'inclusion.

3- Les engagements

Société/organisation

Nous cherchons à valoriser la complémentarité des individus pour améliorer la performance au sein des équipes afin de servir le projet de la structure.

Nous nous engageons à œuvrer pour la branche du golf en favorisant l'inclusion et la diversité dans nos équipes et à toujours veiller au respect de la non-discrimination et à la valorisation des différences dans le cadre de nos activités professionnelles.

Les engagements individuels

Tous collaborateurs	Managers
Recrutement et intégration	
Je m'engage à respecter la Charte Diversité et Inclusion, Je m'engage à appliquer la Charte lors de l'arrivée d'un nouveau collègue au sein de l'équipe.	Je m'engage (à compétences égales) à sélectionner les CV sans discrimination.
	Je m'engage à favoriser l'embauche des salariés reconnus <i>travailleurs handicapés</i> , dans le respect de la réglementation.
	Je m'engage à bâtir des équipes où tout le monde se sent valorisé, inclus, traité équitablement et avec respect.
Promotion, mobilité interne et accès aux postes à responsabilités	
Je m'engage à soutenir tout collègue promu.	Je m'engage à former et promouvoir équitablement chaque salarié en fonction de ses aptitudes et aspirations.
	Je soutiens à leur retour les personnes ayant eu une absence de longue durée au sein de l'équipe.
	Je m'engage à favoriser l'environnement et les conditions de travail selon le profil du salarié
Vie quotidienne au sein de l'entreprise	
Je m'engage à faire preuve d'exemplarité auprès de mes collègues, des prestataires externes, des indépendants et des clients.	Je m'engage à permettre à tout collaborateur de s'exprimer dans le cadre de tout travail collaboratif et à responsabiliser mon équipe sur ce sujet.
Je refuse le sexisme ordinaire.	Je m'engage à mettre en place des conditions de travail optimales qui permettent à toutes et tous d'accéder aux diverses fonctions au sein de la structure tout en veillant à respecter l'équilibre vie privée / vie professionnelle.
Je m'engage à signaler tout comportement contraire à la Charte.	Je m'engage à intervenir en cas de signalement de comportement contraire à la Charte et à traiter la situation.
	Je m'engage à respecter les principes d'équité salariale au sein des équipes.

4- Recommandations de mise en œuvre et de suivi

L'installation d'une **Charte inclusion et diversité** nécessite une approche méthodique et engagée. Voici quelques étapes recommandées pour vous guider dans ce processus :

Adapter la Charte à votre organisation

La présente Charte a été bâtie avec des représentants de toutes les instances professionnelles du golf. Elle n'intègre néanmoins pas d'éventuelles spécificités ou règles que vous pouvez avoir mises en place ou souhaitez mettre en place. Nous vous recommandons, avec quelques collaborateurs et enseignants, de valider ou ajuster cette Charte.

Présenter la Charte à l'ensemble des collaborateurs

Organiser un ou plusieurs moments afin de présenter la Charte à l'ensemble du personnel. Présentation à faire par le Président ou le Directeur afin de démontrer l'engagement de la direction.

Diffuser la charte dans le club (association ou entreprise) et remettre la charte aux nouveaux embauchés.

● **Suggestion** : organiser une journée ou une compétition *Inclusion et Diversité*

● **Les supports mis à votre disposition :**

- Vidéo courte d'explication pour présenter la Charte à vos équipes
- 3 affiches à imprimer puis installer durant l'année
- Hotline et QR code pour l'information et le signalement

● **Pour aller plus loin :**

- AFDAS : mobilisation des prestations d'appui conseil égalité hommes femmes : Cliquer [ici](#)
- AFDAS : mobilisation des ressources Olécio sur le site de l'Afdas contre les VHSS : Cliquer [ici](#)

Intégrer la Charte dans les évaluations annuelles

Les évaluations annuelles sont un moyen idéal pour à la fois procéder à un rappel régulier des comportements attendus et le cas échéant de rappeler à l'ordre, de manière formelle, des écarts constatés.

Mesurer les progrès de manière annuelle

Une fois par an, partagez en Comité de direction les constats d'avancées sur le sujet de l'inclusion et de la diversité.

Célébrer les succès

Mettre en valeur et valoriser les contributions des individus et des groupes qui œuvrent pour l'inclusion et la diversité au sein de l'organisation.

L'installation d'une *Charte inclusion et diversité* est un processus continu qui nécessite un engagement à long terme. Il est essentiel de créer une culture inclusive qui encourage la participation et la collaboration de tous les membres de la branche.