



É G A L I T É
S P O R T P R O

CHECK-LIST DES OBLIGATIONS DE MA STRUCTURE

L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL
DANS LES SPORTS PRO



Fonds pour l'amélioration
des conditions de travail



anact

— agence nationale
pour l'amélioration
des conditions de travail



Fédération des entraîneurs professionnels



L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL DANS LES SPORTS PRO

LA CHECK-LIST DES OBLIGATIONS DE MA STRUCTURE

Toutes les entreprises doivent prendre en compte les objectifs en matière d'égalité professionnelle et les mesures permettant de les atteindre (art L1142-5 du code du travail).

CE PRINCIPE SE TRADUIT PAR PLUSIEURS OBLIGATIONS :

- Interdiction des discriminations en matière d'embauche.
- Absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière.
- Égalité en matière de droit d'accès à la formation même en cas de temps partiel.
- Prévention des agissements sexistes et sanction du harcèlement sexuel.
- Obligation d'information sur les discriminations prohibées et sur le principe de l'égalité de rémunération.
- Évaluation des risques professionnels par l'employeur, en tenant compte de l'impact différencié en fonction du sexe.
- Obligation d'accorder un congé maternité, paternité, d'adoption, sans condition d'ancienneté. Obligation d'accorder un congé parental d'éducation à tout(e) salarié(e) ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.
- Obligation d'intégrer les dispositions du code du travail relatives aux violences et harcèlement sexistes et sexuels dans le règlement intérieur pour les structures d'au moins 20 salarié(e)s.



LA CHECK-LIST DES OBLIGATIONS DE MA STRUCTURE

POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉ(ES)

Les entreprises de plus de 50 salariés sont soumises aux mêmes obligations ainsi que les suivantes :

- Obligation de désigner un référent égalité femmes/hommes et lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi les membres du CSE.
- Obligation de réaliser et de publier son Index Égalité chaque année avant le 1^{er} mars de chaque année.
- Obligation de consulter chaque année le CSE sur la politique sociale et économique, dont l'égalité professionnelle.
- Obligation de mettre en place une Base de Données Économiques Sociales et Environnementale (BDESE), qui contient des mentions obligatoires sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Obligation de mise en place d'un accord annuel sur l'égalité, négocié avec le CSE.

Cet accord reprend des négociations qui s'appuient sur les informations figurant dans la BDESE. Il reprend des objectifs et des mesures en matière de suppression des écarts de rémunération, l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, déroulement de carrière et de promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi, mixité des emplois.

- À défaut d'un accord sur l'égalité professionnelle avec le CSE, obligation de mettre en place un plan d'action annuel comprenant des objectifs de progression ainsi que des actions afin de les accomplir sur les domaines suivants :
 - > La rémunération, notamment les salaires effectifs
 - > Le temps de travail
 - > Le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise
 - > La qualité de vie et des conditions de travail
 - > L'embauche, la formation, la promotion professionnelle
 - > Qualification, classification
 - > Conditions de travail, sécurité et santé au travail
 - > Articulation activité professionnelle/vie personnelle et familiale

À NOTER : À défaut d'accord ou de plan d'action, ou si l'entreprise n'a pas publié son Index ou défini de mesure de correction en cas de score inférieur à 75 points, l'entreprise est soumise à une pénalité d'un montant maximum de 1% de sa masse salariale

Par ailleurs, **pour accéder aux marchés publics**, contrats de concession de travaux publics, contrats de partenariats, il est obligatoire d'avoir respecté son obligation de négociation sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.



L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL DANS LES SPORTS PRO

LA CHECK-LIST DES OBLIGATIONS DE MA STRUCTURE

POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 250 SALARIÉ(ES)

- Obligation d'atteindre un objectif chiffré de 40% en matière de représentation femmes/hommes dans les conseils d'administrations et conseils de surveillance des entreprises.
- Obligation de désigner voir un(e) référent(e) chargé(e) d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIÉ(ES)

- Obligation de formation des recruteurs tous les 5 ans sur la non-discrimination.

POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 1 000 SALARIÉ(ES)

- Obligation de publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre femmes et hommes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes.
- Obligation, à partir de 2027, atteindre un objectif chiffré de 30% en matière de représentation femmes/hommes parmi les cadres dirigeant(e)s et les membres des instances dirigeantes.