

Points de consensus

Le Forum de dialogue mondial sur le travail décent dans le monde du sport,

S'étant réuni à Genève du 20 au 22 janvier 2020,

Adopte les points de consensus suivants:

Opportunités et défis en matière de travail décent dans le monde du sport

1. Le sport, activité pratiquée par des athlètes dans le monde entier, est un moyen important de favoriser la santé, le bien-être, l'éducation, le développement, la paix et le travail décent. C'est aussi une activité économique importante qui permet de promouvoir le plein emploi productif et librement choisi ainsi que l'autonomisation, en particulier pour les jeunes femmes et les jeunes hommes. Il existe toutefois de nombreux obstacles à la réalisation du travail décent pour les athlètes dans certains domaines.
2. Le sport est un élément clé de la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui incite les gens à poursuivre des valeurs importantes comme le respect, le travail d'équipe et le fair-play et qui, dans le même temps, joue un rôle d'égalisateur dans la société. Le sport a le pouvoir de motiver et de réunir des personnes de toutes nationalités et de toutes conditions sociales, indépendamment de leur sexe et de leur appartenance ethnique.
3. Les conditions de travail des athlètes varient d'une région et d'une discipline sportive à l'autre, selon qu'ils pratiquent un sport individuel ou collectif, et en fonction d'une grande diversité de catégories. Les politiques visant à traiter la question du travail décent dans le sport doivent s'appuyer sur une approche innovante pour refléter la diversité du sport. Il n'existe pas d'approche universelle dans ce domaine.
4. Tous les travailleurs, y compris les athlètes, doivent au minimum être protégés par les principes et droits fondamentaux au travail, quelle que soit la nature de leur relation de travail. Le dialogue social est fondé sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Le dialogue social, y compris la négociation collective, existe sous diverses formes et à différents niveaux selon les traditions et les contextes nationaux. Consultations, échanges d'informations et autres formes de dialogue entre les

partenaires sociaux ainsi qu'avec les gouvernements et d'autres parties prenantes sont également importants.

5. Des organisations d'employeurs et de travailleurs libres, indépendantes, fortes et représentatives, ainsi que la confiance, l'engagement et le respect par les gouvernements de l'autonomie des partenaires sociaux sont des conditions essentielles à un dialogue social efficace dans le sport.
6. Des progrès importants ont été accomplis pour promouvoir le sport parmi les femmes. Pourtant, d'importants écarts subsistent entre athlètes femmes et hommes en termes de revenu, d'opportunités sportives et de conditions de jeu. Les athlètes sont confrontés à des défis particuliers pour concilier la maternité ou la paternité, de même que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, avec les exigences qu'impose une carrière sportive.
7. Les athlètes sont exposés à diverses formes de violence et de harcèlement – notamment la violence, le racisme et d'autres formes de discrimination fondés sur le genre – exercées par différentes parties. La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, ainsi que la convention (n° 190) et la recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019, sont particulièrement utiles pour aider les gouvernements, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes à prévenir la discrimination, la violence et le harcèlement dans le sport et à y remédier.
8. Les enfants et les jeunes athlètes doivent bénéficier d'une protection spéciale contre les abus et les blessures et maladies liées aux sports, et notamment d'une protection de leur bien-être mental. Cette protection est extrêmement importante pour les mineurs qui vivent loin de chez eux. La convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, est particulièrement pertinente à cet égard. Si, dans certains cas, l'accès à l'éducation peut poser problème, il existe néanmoins des exemples de bonnes pratiques dans plusieurs pays.
9. Il arrive que les athlètes soient liés par des dispositions qui leur interdisent de changer de club ou de participer à des compétitions. Les gouvernements, les partenaires sociaux et autres acteurs concernés devraient œuvrer conjointement pour empêcher toute pratique qui pourrait conduire à une situation de travail forcé.
10. Le sport est un moyen important de développer des compétences personnelles, professionnelles et sociales, qui sont essentielles dans toute carrière. Toutefois, dans de nombreux pays, les athlètes nécessitent un soutien pour pouvoir bénéficier et tirer pleinement parti des possibilités de développement de compétences propres à renforcer leur capacité d'adaptation avant, pendant et après leur carrière.
11. Les blessures, maladies et problèmes de santé mentale font partie des risques professionnels courants dans le sport. L'évolution des styles de jeu, les calendriers des compétitions de plus en plus chargés, les problèmes de dopages ainsi que d'autres facteurs renforcent les risques de blessures et de maladies de longue durée parmi les athlètes.
12. Bien que des progrès encourageants aient été constatés, il reste difficile d'établir et de mettre en œuvre des mécanismes de réparation efficaces pour traiter les réclamations de quelque nature que ce soit. S'il existe des mécanismes de recours qui s'avèrent efficaces pour traiter les cas de violation des droits des athlètes, il en est d'autres qui ne le sont pas. Dans ce cas, il conviendrait

de créer des mécanismes de réclamation efficaces, et de renforcer et de développer les mécanismes existants.

13. L'absence de données statistiques cohérentes et de connaissances approfondies sur les conditions de travail, la protection sociale, les types de contrats et d'autres questions relatives au travail rend difficile l'élaboration de politiques et mesures fondées sur des données factuelles pour remédier aux déficits de travail décent parmi les athlètes.

Pratiques actuelles visant à promouvoir le travail décent dans le monde du sport

14. Les gouvernements, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et, le cas échéant, d'autres acteurs concernés, ont mis en œuvre un certain nombre de politiques et pratiques pour relever les défis en matière de travail décent dans le monde du sport, notamment par le biais du dialogue social.
15. La négociation collective existe dans de nombreux sports, et elle s'est révélée utile pour améliorer les droits et le bien-être des athlètes travailleurs et pour promouvoir les sports qu'ils pratiquent. En Europe, l'Union des associations européennes de football (UEFA), la Fédération internationale des associations de footballeurs professionnels (FIFPro), l'Association européenne des clubs (ECA) et les Ligues européennes de football professionnel (EPFL) ont signé un accord autonome établissant des exigences minimales pour les contrats des joueurs.
16. De nombreux gouvernements, organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres acteurs concernés progressent dans la promotion du sport féminin, qui attire depuis quelques années l'attention croissante des spectateurs. Entre autres mesures efficaces, citons un investissement accru dans le sport féminin et la promotion de celui-ci, notamment via les médias; le fait d'inclure davantage de femmes au sein des structures de gouvernance, d'entraînement et d'arbitrage dans le monde du sport; et des mécanismes de suivi et de responsabilisation.
17. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et autres acteurs concernés ont adopté des programmes et politiques qui visent à garantir un congé de maternité pour les athlètes femmes et leur réintégration dans leur carrière sportive après la période de maternité, et qui prévoient une certaine souplesse dans le règlement des compétitions pour accorder aux athlètes le droit à un congé de maternité ou de paternité.
18. Le sport pour les personnes en situation de handicap est aussi un secteur en pleine expansion, qui peut bénéficier de davantage d'investissements, d'une promotion accrue et d'un dialogue social renforcé, avec le soutien notamment des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres parties prenantes concernées.
19. Pour lutter contre la violence et les abus – en particulier la violence, le racisme et d'autres formes de discrimination fondés sur le genre –, il convient d'adopter des mesures plus énergiques, telles que l'éducation, la formation du personnel du secteur du sport, des campagnes médiatiques, des politiques claires sur les droits et la protection des joueurs, et des actions communes entre athlètes et organisations sportives pour signaler leur volonté mutuelle de rejeter ce type de comportement.

-
20. La professionnalisation des carrières sportives peut être un moyen de relever les défis qui se posent en matière de travail décent. Le fait d'intégrer progressivement les carrières sportives dans les classifications officielles des professions, les programmes de formation, les statistiques et la législation peut permettre d'établir des mesures plus formelles pour traiter les conditions de travail dans le sport.
 21. Les programmes de développement personnel et de double carrière sont importants dans le monde du sport, car ils permettent aux athlètes de se forger une identité personnelle forte, de parvenir à un équilibre entre carrière sportive et vie privée, d'acquérir des compétences pour pouvoir gérer efficacement un environnement de hautes performances et, à terme, de se préparer à leur reconversion post-sportive. Ces programmes offrent aussi un moyen de protéger les athlètes en les intégrant sur le marché du travail lorsqu'ils subissent des lésions professionnelles. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et autres acteurs concernés ont mis en place des programmes de développement personnel, resserré les liens entre les établissements d'enseignement et les structures d'entraînement sportif, et créé des réseaux d'employeurs qui recrutent des athlètes de haut niveau.
 22. Certains pays ont mis au point une législation pour protéger les enfants athlètes contre l'exploitation et veiller à ce qu'ils n'aient pas à choisir entre les études et le sport, et ce en réglementant les établissements d'enseignement concernés. S'il existe un certain nombre de directives internationales relatives aux enfants dans le sport professionnel, ces codes de conduite et d'éthique ne suivent pas la même approche ni la terminologie habituellement utilisée.
 23. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et autres acteurs concernés ont intensifié leurs efforts pour promouvoir la sécurité et la santé au travail dans le sport. Dans certaines pratiques sportives, on s'est mis d'accord sur la procédure à suivre, par exemple en cas de commotion cérébrale, et un protocole de soins des lésions connexes a été mis en place.
 24. L'application et le respect des contrats des athlètes sont conditionnés par l'existence de mécanismes de recours efficaces aux niveaux national, régional et international. Certains gouvernements ainsi que certaines organisations d'employeurs et de travailleurs et autres parties prenantes concernées ont mis en place une série de mesures disciplinaires et de dispositifs de recours pour remédier aux déficits de travail décent et fournir aux athlètes un cadre sûr où exprimer leurs doléances. Or, ces dispositifs et mesures pourraient être encore renforcés, sans perdre de vue le « devoir de protection » que les acteurs concernés ont à l'égard de tous les athlètes.
 25. Si certains gouvernements ont mis en place des systèmes de protection sociale qui viennent en aide aux athlètes victimes de blessures, dans d'autres pays, les athlètes bénéficient d'un accès à la protection sociale limité, voire inexistant.

Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

26. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et autres acteurs concernés devraient encourager toutes les formes de dialogue social efficace pour promouvoir

le travail décent dans le sport, y compris la négociation collective aux niveaux national, régional et international, le cas échéant. Compte tenu que le sport varie considérablement d'une région et d'une discipline à l'autre, le dialogue social devrait être encouragé par des approches innovantes.

27. Les gouvernements ont le devoir d'adopter, de mettre en œuvre et de faire respecter la législation nationale, afin de veiller à ce que les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les conventions internationales du travail qui ont été ratifiées protègent toutes les personnes, et s'appliquent à chacune d'elles, comme le prévoient lesdites conventions.
28. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et autres acteurs concernés devraient promouvoir les principes énoncés dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que dans les principes « Sporting Chance », et s'engager collectivement par l'intermédiaire de parties prenantes concernées, par exemple le Centre pour le sport et les droits de l'homme.
29. Les gouvernements devraient promouvoir la coopération et la cohérence des politiques avec les parties prenantes concernées.
30. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et autres acteurs concernés devraient, dans le cadre de leurs responsabilités propres, créer un environnement permettant de promouvoir le travail décent dans le monde du sport, notamment en:
 - a. instaurant l'égalité des chances pour tous et en fournissant des conditions de travail équitables aux athlètes femmes, notamment par la mise en place de stratégies et politiques propres à promouvoir l'égalité entre les sexes, le suivi, l'évaluation et l'obligation de rendre des comptes, et en faisant valoir l'argument commercial en faveur de l'égalité entre hommes et femmes dans le sport;
 - b. protégeant en toutes circonstances les athlètes contre les actes de violence, le racisme, les abus et la discrimination, par le biais de programmes éducatifs, d'une coalition entre les différentes parties prenantes, d'une législation contre la discrimination, d'une culture de la tolérance zéro, d'actions de sensibilisation, et de mécanismes de recours efficaces;
 - c. en mettant au point des programmes novateurs de développement personnel et d'apprentissage tout au long de la vie en s'engageant auprès des athlètes pour protéger et promouvoir leur bien-être physique, mental et social. Ces programmes devraient soutenir les capacités structurelles, financières et en ressources humaines des associations sportives pour garantir les doubles carrières et l'intégration des athlètes sur le marché du travail au terme de leur carrière sportive;
 - d. en garantissant la sécurité et la santé au travail, y compris la santé physique et mentale, notamment par le biais du dialogue social;
 - e. en faisant appliquer et, si nécessaire, en révisant la législation et la pratique en vigueur et en prenant des mesures pour garantir l'accès à une protection sociale complète et durable pour les athlètes, notamment en ce qui concerne les prestations en cas d'accidents du travail et la protection de la maternité.

-
- f. en protégeant le droit des enfants et des jeunes de pratiquer le sport dans des conditions de liberté, de dignité et de sécurité, notamment grâce à l'adoption de politiques, programmes et activités de formation spécifiques, dans le respect de l'intérêt supérieur de l'enfant et des normes convenues au niveau international.

31. Le Bureau devrait:

- a. promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail qui s'appliquent au secteur du sport, en tenant compte de l'évolution du monde du sport ainsi que des besoins des travailleurs et de ceux des entreprises durables, et encourager le respect, la promotion et la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail;
- b. renforcer les capacités des mandants –, notamment dans le cadre de réunions régionales et, si nécessaire, d'une assistance technique – de prendre part à un dialogue social efficace et de promouvoir le travail décent dans le monde du sport;
- c. collecter des données sur l'emploi dans le sport et les conditions de travail des athlètes, notamment en évaluant les déficits de connaissances, de façon à pouvoir éclairer les décisions politiques;
- d. collecter et diffuser des informations sur les bonnes pratiques en matière de dialogue social, de non-discrimination, de sécurité et de santé au travail, et de développement des compétences;
- e. renforcer la collaboration avec d'autres organisations et organismes sportifs régionaux et internationaux, en vue de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que la cohérence des politiques sur les questions relatives au travail décent pour les athlètes, et de définir les grands enjeux sportifs internationaux en lien avec le travail décent;
- f. collaborer avec les parties prenantes concernées pour mieux faire connaître la contribution du sport à la justice sociale et au développement, ainsi que les questions de travail décent dans le monde du sport;
- g. s'engager dans la coopération pour le développement pour promouvoir le travail décent dans le monde du sport, en collaboration avec les organisations internationales concernées;
- h. mener des travaux de recherche sur l'application des principes et droits fondamentaux au travail dans le monde du sport pour permettre au Conseil d'administration du BIT de prendre des décisions éclairées sur la nécessité reconnue d'une action future et d'un dialogue sur cette question.