

2023

ANALYSE DU STATUT DES DROITS DES SPORTIVES DE HAUT NIVEAU EN EUROPE



**Co-funded by
the European Union**

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.

TABLE DES MATIÈRES

- 01** Présentation du projet VERA
- 02** Introduction
- 03** Première partie - Cadre juridique et réglementaire des droits des sportives en Europe
 - Cadre général de protection des sportives par les institutions de premier plan
 - Zoom : le Comité international olympique
 - Cadre réglementaire des fédérations sportives internationales pour la protection des sportives de haut niveau
 - Sujets clés relatifs à la protection des sportives de haut niveau traités par les institutions généralistes et spécialisées
 - Autres sujets relatifs à la protection des sportives de haut niveau Résumé
 - Résumé
- 04** Partie 2 - Tour d'horizon du statut des sportives de haut niveau en Europe
 - Soutien financier et droits en matière de protection sociale
 - Droits liés à la maternité
 - Soutien technique et médical Accès aux infrastructures
 - Résumé
- 05** Conclusion
- 06** Bibliographie
- 07** Annexes

LISTE DES ACRONYMES

V.E.R.A. - Voice for Equality and Rights of women Athletes (Voix pour l'égalité et les droits des sportives)

Institutions internationales et européennes :

CdE - Conseil de l'Europe

UE - Union européenne

OIT - Organisation internationale du travail

Fédérations et institutions sportives :

FIBA - Fédération internationale de basket-ball

FIFA - Fédération Internationale de football association FIVB - Fédération Internationale de volleyball

FIH - Fédération internationale de handball

FI - Fédérations sportives internationales

CIO - Comité international olympique

FIT - Fédération internationale de tennis

UCI - Union cycliste internationale

WAq - World Aquatics (anciennement FINA, fédération internationale de natation)

WAt - World Athletics (fédération mondiale d'athlétisme)

WR - World Rugby (fédération mondiale de rugby)

Autres :

CC - Convention collective

PRÉSENTATION

Voice for Equality and Rights of women Athletes (V.E.R.A.) est un projet de deux ans qui vise à protéger et à défendre les droits des sportives de haut niveau en Europe.

Ce projet a pour but de constituer une nouvelle étape vers le développement du sport féminin en Europe : il vise à améliorer l'inclusion, la diversité et l'équité au sein du système sportif européen en renforçant la protection des droits des sportives, et en leur donnant ainsi qu'aux organisations qui les représentent les moyens d'œuvrer à la réalisation de cet objectif.

Pour cela, les quatre principaux objectifs suivants devront être mis en œuvre :

- L'amélioration de la représentation des sportives et le soutien à la réalisation de leurs droits
- La sensibilisation au sein du système sportif européen aux avantages et à la valeur ajoutée de l'égalité de genre et de la diversité pour le sport.
- La création d'une plateforme européenne pour les sportives, les organisations et les professionnel·le·s permettant de partager les meilleures pratiques et les solutions possibles aux défis communs.
- La promotion du mentorat et du soutien mutuel entre les athlètes et les professionnel·le·s des organisations qui les représentent et les accompagnent.

L'association nationale italienne des femmes athlètes, ASSIST, coordonne le projet. Elle est activement impliquée depuis plus de 20 ans dans la défense et la protection des droits des sportives.

Le collectif regroupe d'autres partenaires engagés :

- **La fondation Alice Milliat**, une association française qui vise à promouvoir le sport féminin en Europe ;
- **L'Asociación de Jugadoras de Fútbol Sala (AJFSF)**, l'association espagnole des joueuses de futsal ;
- **CRESTA**, un cabinet d'avocat·e·s spécialisé dans le sport en Europe ;
- **Nogometna zveza Slovenije (NZS)**, la fédération slovène de football ;
- **Sport Evolution Alliance (SEA)**, une association portugaise engagée dans le développement de la pratique sportive ;
- **L'Association européenne des employeurs du sport (AESE)**, une association européenne à but non lucratif. Elle vise à promouvoir la représentativité des employeur·euse·s en Europe et le dialogue social dans le domaine du sport.

Chaque partenaire apportera son point de vue afin de faire progresser et de défendre les droits des sportives, et de veiller à ce qu'elles soient traitées de la même manière que leurs collègues masculins. La phase initiale du projet consiste à effectuer une analyse globale des droits des sportives.



RÉSUMÉ

Le présent document constitue une composante du projet V.E.R.A. (Voice for Equality and Rights of women Athletes) : « Voix pour l'égalité et les droits des sportives ». L'un des principaux objectifs du projet consiste à améliorer la représentation des sportives et à soutenir la réalisation de leurs droits. La présente analyse vise à examiner l'état des droits des sportives en Europe afin de renforcer leur protection et de sensibiliser de façon concrète à leur situation.

La recherche se concentrera principalement sur les sportives de haut niveau. Ce critère inclut les sportives qui font partie de l'équipe nationale de leur pays, ou qui exercent leur sport au plus haut niveau dans le cadre de compétitions nationales telles que la première division, quel que soit leur statut professionnel. L'analyse portera donc sur quatre sujets clés identifiés comme étant nécessaires au bien-être des sportives : le soutien financier et les droits à la protection sociale, les droits liés à la maternité, le soutien technique et médical et l'accès aux infrastructures. Ces thèmes seront abordés dans le cadre de quelques sports sélectionnés : football (y compris le futsal), basket-ball, rugby, handball, tennis, cyclisme, natation et athlétisme.

Ainsi, l'analyse devrait fournir des informations précieuses pour les sportives européennes dans différentes disciplines. À cet égard, des recherches approfondies ont été menées sur diverses institutions et organismes de premier plan de réglementation du sport, notamment l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Union européenne (UE), la Fédération internationale de football association (FIFA), la Fédération internationale de basket-ball (FIBA), l'Union cycliste internationale (UCI), le Comité international olympique (CIO) et d'autres encore. Les recherches ont porté sur les politiques, les programmes et les initiatives mises en œuvre par ces institutions afin de soutenir le sport féminin et les sportives de haut niveau.

La première partie du présent rapport propose donc une vision exhaustive des mesures prises par ces organisations en faveur des sportives. Ainsi, plusieurs dispositions cruciales et susceptibles de bénéficier aux sportives européennes de haut niveau ont été identifiées. Parmi les sujets clés identifiés, ces organisations traitent essentiellement du soutien financier et des droits liés à la maternité. D'autres thèmes liés à la condition des sportives ont également été ajoutés à l'analyse, notamment la législation relative au congé maternité et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ou encore les mesures visant à développer le sport féminin de haut niveau.

La deuxième partie se basera sur des entretiens et une enquête réalisée auprès de sportives et d'organisations sportives afin de tenter de décrire leur vécu en Europe en ce qui concerne les quatre sujets clés. Elle vise à mettre en évidence les écarts potentiels entre les normes écrites et la réalité des sportives en Europe.

L'objectif global est de proposer une analyse approfondie et complète des diverses réglementations susceptibles d'affecter le bien-être des sportives de haut niveau dans toute l'Europe, indépendamment de la législation nationale existante. En outre, le présent rapport proposera des bonnes pratiques et des orientations afin de contribuer à l'amélioration de la condition des sportives de haut niveau en Europe.

INTRODUCTION

La situation des femmes dans le sport, en particulier des sportives de haut niveau, reflète les inégalités entre les hommes et les femmes au sein de notre société. En effet, la place des femmes dans le sport n'a pas été obtenue sans effort. Elle est le résultat d'un combat de longue haleine pour l'égalité de genre. Les femmes ont le droit de participer aux Jeux olympiques depuis l'édition de Paris en 1900 seulement. Depuis, la participation des femmes aux compétitions sportives n'a cessé de croître. Par exemple, alors que seulement 2 % des athlètes étaient des femmes en 1900, ce pourcentage s'élevait à 48 % lors des Jeux olympiques de Tokyo 2020 (2021) [1]. Les Jeux olympiques de Paris 2024 devraient être les premiers à respecter une parité parfaite entre les athlètes masculins et féminins [2].

Cependant, **il existe un écart important entre les conditions et les opportunités d'entraînement des athlètes féminins et masculins**. Il peut prendre différentes formes et concerner divers aspects de la performance des athlètes, notamment l'exposition, la protection sociale et la rémunération. Adoptée en 2021, la stratégie de l'Union européenne (UE) en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes [3] souligne le fait que les femmes sont confrontées à un nombre important d'obstacles dans le domaine du sport. Le Conseil de l'Europe (CdE) a également identifié des écarts de revenus contractuels entre les femmes et les hommes dans le sport, notamment dans le domaine du sponsoring, de la promotion et des primes de victoire versées lors des compétitions [4].

Qu'il s'agisse des cas spécifiques de compétitions prévoyant des primes de victoire moins élevées pour les sportives de haut niveau, ou du déséquilibre général entre sportifs et sportives, la situation ne permet pas un développement stable de la pratique sportive féminine et continue d'alimenter les stéréotypes de genre. Ainsi, les femmes sont moins susceptibles de poursuivre une carrière sportive que les hommes, car elles doivent souvent faire des sacrifices plus importants pour un résultat moindre.

Ainsi, le projet V.E.R.A. traite de la question des droits des femmes dans le sport et se concentre plus particulièrement sur les droits des sportives de haut niveau.

Dans la présente analyse, une **athlète** peut se définir de différentes façons : il peut s'agir d'une amatrice au sein d'associations locales ou de membres d'équipes professionnelles. Toutefois, afin de garantir un champ d'application pertinent, l'analyse se concentrera principalement sur les **athlètes de haut niveau**, y compris, mais sans s'y limiter, les sportives professionnelles. Il est essentiel de définir ces notions de façon claire, car elles renvoient à des réalités différentes selon les États membres de l'Union européenne.

Il n'existe pas de définition homogène des athlètes professionnel·le·s aux niveaux international et européen, car des critères différents s'appliquent au sein de chaque système sportif national.

Selon le document de travail de l'Organisation internationale du travail (OIT) pour le Forum de dialogue mondial sur le travail décent dans le monde du sport [5], est entendu par athlète professionnel « un athlète qui tire un revenu d'un sport de compétition et dont les activités sont contrôlées par un organisme sportif, comme un club ou une fédération », y compris « les athlètes dont la seule activité professionnelle est le sport, soit en tant qu'employés, soit en tant que joueurs sous contrat dans des clubs sportifs » et « les athlètes qui peuvent avoir un autre emploi mais qui passent beaucoup de temps à s'entraîner et à participer à des compétitions sportives dont ils tirent un revenu, comme dans certaines disciplines olympiques ».

Cette définition des athlètes professionnel-le-s peut être considérée comme étant large puisque le droit français, par exemple, définit un sportif professionnel comme suit : « Le sportif professionnel est défini comme toute personne ayant pour activité rémunérée l'exercice d'une activité sportive dans un lien de subordination juridique avec une association sportive ou une société » [6]. En droit italien, constitue un-e athlète professionnel-le toute personne « exerçant des activités sportives pour le compte d'un club sportif moyennant une contrepartie régulière, dans les disciplines réglementées et reconnues comme professionnelles par le Comité olympique italien » [...] [7]. En Italie, seules quatre disciplines bénéficient du statut professionnel : le football, le cyclisme, le golf et le basket-ball. La définition d'un-e « athlète professionnel » variant selon les législations des pays, **le champ d'application de la présente analyse ne tient pas compte pas du statut de professionnelle dont disposent (ou non) les athlètes en vertu de la législation nationale en vigueur.**

Plutôt que de se concentrer sur le statut professionnel, la présente analyse examine les **conditions de pratique sportive des athlètes de haut niveau dans les pays européens**. Toute personne évoluant au sein d'une équipe nationale ou du haut niveau (notamment la première division du pays) peut être considérée comme athlète de haut niveau. Il ne s'agit pas nécessairement de professionnel-le-s, mais de nombreuses ressources leur sont nécessaires pour pouvoir exercer leur sport. Cette analyse vise à identifier la protection ou les garanties dont bénéficient ces athlètes en contrepartie de leur investissement dans la pratique sportive.

En effet, à la suite de plusieurs cas de problèmes liés à la **protection sociale des athlètes de haut niveau**, de nouvelles questions émergent sur les conditions dans lesquelles les sportives de haut niveau pratiquent leur sport. En consacrant beaucoup de temps à leur sport, ces athlètes peuvent s'exposer à des risques. Ainsi, la question de leur droit à une protection sociale se pose. Le rapport mondial de l'OIT sur la protection sociale 2017-19 [8], définit la protection sociale comme « un droit humain. Elle se définit par un ensemble de politiques et de programmes visant à réduire et à prévenir la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale tout au long du cycle de vie ».

Elle se compose de neuf grands volets, dont les prestations à l'enfance et aux familles, la protection de la maternité, les prestations en cas d'accident du travail et les prestations de vieillesse, qui figurent également dans le Code européen de sécurité sociale [9] élaboré par le Conseil de l'Europe en 1964 et révisé en 1990. Ces éléments découlent de la convention n° 102 [10] de l'OIT concernant la sécurité sociale (norme minimum), adoptée en 1952. Dans le cadre de cette convention, la protection sociale fait référence aux différents programmes susceptibles de protéger les salarié·e·s. Elle comprend différentes prestations visant à prévenir tout risque susceptible de les empêcher d'exercer leur profession et de percevoir une rémunération (notamment la maladie ou les blessures).

Toutefois, la protection sociale s'applique généralement aux salarié·e·s, et les athlètes de haut niveau ne bénéficient pas toujours de ce statut. De plus, leur pratique sportive s'exerçant parfois de manière indépendante, les athlètes ne bénéficient pas forcément de droits en matière de protection sociale. Par conséquent, cette analyse vise à évaluer le niveau de soutien et de protection dont bénéficient les sportives de haut niveau dans le cadre de leur pratique sportive.

.La présente analyse aborde la situation des sportives de haut niveau en Europe afin de sensibiliser à la question de leurs droits. Tous les domaines susmentionnés concernant la protection sociale ne s'appliquent pas forcément à la situation spécifique de chaque athlète. L'accent sera donc mis sur les quatre sujets clés qui semblent avoir le plus d'impact sur les performances des sportives :

- Le soutien financier et les droits en matière de protection sociale ;
- Les droits liés à la maternité ;
- Le soutien technique et médical ;
- L'accès aux infrastructures.

Premièrement, l'examen du **cadre juridique et réglementaire de la pratique sportive** permettra de déterminer dans quelle mesure il met en place des dispositions spécifiques à la pratique sportive des femmes athlètes. Des organisations internationales renommées telles que l'OIT, le CdE et l'UE ont établi un cadre général pour la protection des droits des salarié·e·s et des femmes ; qui peut s'appliquer aux sportives de haut niveau en Europe. Les documents réglementaires des fédérations sportives internationales (FI) complètent ce cadre juridique.

Les partenaires du projet ont convenu que cette étude se concentrerait sur un nombre limité de sports, à savoir **le basket-ball, le football (et futsal), le volley-ball, le handball, le rugby, le tennis, le cyclisme, la natation et l'athlétisme**. Ces sports ont été choisis en tenant compte de l'équilibre entre les sports individuels et les sports d'équipe, et car ils étaient suffisamment développés et structurés dans les pays européens. Toutefois, des disparités et des spécificités nationales subsistent au sein de l'Union européenne.

Deuxièmement, une **enquête** a été menée auprès des sportives de haut niveau et des institutions sportives en Italie, au Portugal, en France, en Slovénie et en Espagne. Les questionnaires permettent de dresser un tableau de la situation concrète des sportives de haut niveau dans différents pays européens, et complètent le tour d'horizon du cadre juridique initialement mené.

L'ensemble de ces éléments permettra de fournir une **vue d'ensemble de la situation des sportives de haut niveau en Europe**, en tenant compte des **variations dues à l'hétérogénéité entre États membres**

PREMIÈRE PARTIE – CADRE JURIDIQUE ET RÉGLEMENTAIRE DES DROITS DES SPORTIVES DE HAUT NIVEAU EN EUROPE

Les sportives de haut niveau sont confrontées à de nombreux défis pour réaliser des performances sportives d'excellente qualité. Néanmoins, en raison de la grande diversité des disciplines sportives dans les pays européens, les sportives de haut niveau ne bénéficient pas du même niveau de soutien et de protection.

Certaines institutions de premier plan légifèrent aux niveaux international et européen. Toutefois, il est essentiel de comprendre leur portée et le caractère contraignant de ces dispositions sur les systèmes sportifs nationaux afin d'appréhender la manière dont elles peuvent s'appliquer aux sportives de haut niveau. En effet, ces dispositions traitent de leur statut, qui peut varier selon la discipline et le pays dans lequel elles pratiquent leur sport.

En outre, les fédérations sportives internationales ont tendance à interférer avec les systèmes sportifs nationaux. En effet, leur réglementation interne contribue parfois à la protection des sportives. Les règles ne s'appliquent qu'à la discipline concernée. Néanmoins, elles fournissent une indication du niveau de protection et de prise en compte des sportives de haut niveau. En outre, il est essentiel de comprendre leur portée et leur caractère contraignant sur les parties prenantes nationales ou locales pour chaque discipline.

Analyser et comparer la portée et le contenu du cadre légal et réglementaire applicable aux sportives de haut niveau en Europe permet une meilleure compréhension du soutien et de la protection dont elles bénéficient.

Parmi les thèmes abordés dans cette étude, deux sujets clés se détachent : **le soutien financier et les droits liés à la maternité**. Ils suscitent en effet le plus grand nombre d'interventions de la part des institutions internationales et européennes, ou encore des fédérations sportives internationales. Pour compléter cette analyse, des thèmes complémentaires relatifs à l'égalité de genre et aux femmes dans le sport, également abordés par les institutions sportives et de premier plan, seront également présentés. Ils permettront en effet de dresser un tableau général de la protection des sportives en Europe.

CADRE GÉNÉRAL DE PROTECTION DES SPORTIVES DE HAUT NIVEAU PAR LES INSTITUTIONS DE PREMIER PLAN

Dans la présente analyse, nous avons identifié les **organes centraux** aux niveaux international et européen en mesure d'accorder des droits spécifiques aux athlètes ou aux femmes. Les textes de trois institutions ont donc été analysés. Au niveau international, l'OIT constitue l'institution de référence, et au niveau européen, le Conseil de l'Europe et l'Union européenne sont les deux organes centraux en mesure d'accorder des droits spécifiques aux femmes et aux athlètes.

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

L'**Organisation internationale du travail (OIT)** est une agence tripartite des Nations unies regroupant « les gouvernements, les employeurs et les travailleurs de **187 États membres** ». Cette organisation a pour objectif de « promouvoir les droits au travail, d'encourager la création d'emplois décents, de développer la protection sociale et de renforcer le dialogue social dans le domaine du travail » [11]. L'OIT est connue au niveau international pour ses conventions et ses recommandations, qui définissent les normes internationales du travail. L'OIT peut également adopter des déclarations qui ne sont pas soumises à ratification [12] mais qui disposent néanmoins d'une valeur politique et symbolique.

L'OIT n'a pas investi le domaine du sport de manière significative à ce jour, la structuration et la professionnalisation du secteur étant en cours. Cependant, l'OIT souhaite développer son expertise en la matière. En témoigne l'accord de coopération signé avec le Comité international olympique (CIO) et divers programmes de soutien au sport. Par exemple, l'OIT a fait partie de la Mega Sporting Events Platform for Human Rights (plateforme des grands événements sportifs pour les droits humains), qui a créé le Centre pour le sport et les droits humains [13] en 2018.

L'OIT n'a adopté aucune convention ou recommandation spécifique concernant les droits des athlètes. Cependant, elle a publié un document thématique sur le travail décent dans le monde du sport en 2020 [14]. L'OIT y identifie certains problèmes liés aux conditions de travail et aux droits des athlètes.

En ce qui concerne les droits des salariées, l'OIT a adopté des conventions spécifiques telles que la convention n° 183 sur la protection de la maternité [15], la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération [16], ou la convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales [17].



LE CONSEIL DE L'EUROPE

Le **Conseil de l'Europe (CdE)** est une organisation régionale fondée en 1949 après la Seconde Guerre mondiale, il comprend **46 États membres**. Cette organisation avait pour objectif d'assurer la reconstruction politique de l'Europe après la guerre et de prévenir d'autres conflits. Cette reconstruction de l'Europe s'articule au sein du CdE autour de la définition de valeurs européennes communes et fondamentales. Le CdE est décrit comme le « **gardien des droits de l'Homme** » [18]. Le CdE a notamment créé la Cour européenne des droits de l'Homme par le biais de la Convention européenne des droits de l'Homme.

Pour atteindre son objectif, le CdE peut être à l'initiative de divers actes, y compris des conventions et des recommandations.

Très tôt, le Conseil de l'Europe a joué un rôle dans le secteur européen du sport. La *Charte européenne du sport* a été adoptée dès 1976. Puis, en 2007 l'accord partiel élargi sur le sport (APES) a été adopté afin d'approfondir sa politique sportive. Son objectif est de « promouvoir le sport et de souligner les valeurs positives qu'il véhicule ». L'APES permet également de fixer des « normes internationales et [œuvre] au développement d'un cadre de coopération paneuropéen ». [19].

Le CdE a également adopté trois conventions relatives au sport : la *Convention contre le dopage* [20], la *Convention sur la manipulation des compétitions sportives* [21] et la *Convention sur la sûreté, la sécurité et les services : la convention de Saint-Denis* [22]. Ces conventions n'abordent pas directement les quatre sujets clés relatifs aux droits des athlètes. Néanmoins, le CdE prévoit des dispositions spécifiques sur la condition des femmes dans certaines conventions et recommandations [23].

Enfin, le CdE fait partie du projet « Tous-tes ensemble : vers une parité des genres dans le sport », qui vise à « étendre et normaliser la collecte de données sur la base d'un ensemble d'indicateurs de base » adoptés collectivement sur l'égalité hommes-femmes, et à élaborer du contenu et des activités concrètes de renforcement des capacités et de sensibilisation » [24].



L'UNION EUROPÉENNE

sa création, l'**Union européenne (UE)** était envisagée comme une coopération économique entre États membres : Communauté européenne du charbon et de l'acier (1951), Communauté économique européenne et Euratom (1957). L'Union européenne n'a été véritablement créée qu'en 1992 [25]. Actuellement, **27 États** sont membres de l'UE et leur coopération économique s'est renforcée au fil des ans.

Ainsi, l'Union européenne fixe de nombreuses règles (droits économiques fondamentaux et dispositions relatives au droit de la concurrence) afin de garantir un marché équitable et sûr pour tous ses acteurs. Au fil des ans, l'UE a gagné en attributions et en compétences. Les institutions de l'UE peuvent adopter des actes législatifs, tels que des directives, des règlements, des recommandations ou des décisions. Tous ces actes ne nécessitent pas la ratification des États membres [26].

L'UE considérait le sport avant tout comme une **activité économique** (comme l'illustrent les arrêts Walrave & Koch [12.12.1974 - Affaire 36/74] [27] et Bosman [15.12.1995 - Affaire C-415/93][28]), et elle ne se destinait pas à jouer un rôle important dans le secteur sportif européen, à l'exception des questions d'ordre économique. Depuis le *traité de Lisbonne* en 2009, l'UE a acquis une compétence spécifique en matière de sport. L'UE affiche désormais trois grandes priorités dans ce domaine : « protéger l'intégrité et les valeurs du sport, encourager les dimensions socio-économiques et environnementales du sport, ainsi que la promotion de la pratique du sport et d'activités physiques permettant d'améliorer la santé ». [29].

Dans le cadre des priorités de l'UE, **la protection de l'intégrité et des valeurs dans le sport s'applique aux droits des athlètes**. Il n'existe actuellement aucune directive ou règlement sur les droits des athlètes, ni de politique sportive explicite sur le sujet au sein de l'UE. Néanmoins, en ce qui concerne le sport, l'UE a publié quelques documents spécifiques, tels que le *Livre blanc sur le sport* [30] et le *plan de travail de l'UE en faveur du sport* (2021-2024) [31]. Elle encourage également les initiatives du secteur sportif européen, dont le projet V.E.R.A.

En outre, en dehors du domaine sportif, des **directives spécifiques** ont été élaborées en ce qui concerne les **droits et les conditions des femmes dans les cadres de l'UE**, telles que la *directive sur l'égalité de traitement en matière d'emploi* (2000/78/CE)[32] [32], la *directive sur les travailleuses enceintes* (92/85/CEE) [33] ou la *directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée* (2019/1158/UE) [34]. Ces conventions s'appliquent à toutes les salariées au sein de l'UE, dans le domaine du sport ou non.



CHAMP D'APPLICATION ET EFFET CONTRAIGNANT DES ACTES DE CES INSTITUTIONS

Ces organisations peuvent adopter différents actes qui doivent être différenciés en fonction de leur **champ d'application** et de leur **effet contraignant**. Leur différence tient au besoin de ratification ou non. La ratification constitue « la dernière étape du processus de validation d'un accord, par laquelle les parties témoignent de leur intention d'être liées par les termes de l'accord. Lorsque la ratification est effectuée, l'accord est conclu et entre formellement en vigueur »[35]. Par la ratification formelle, un État membre engage sa responsabilité. En revanche, en l'absence de ratification, l'État membre ne s'engage pas à mettre la convention en œuvre, même lorsqu'il l'a signée. En effet, les dispositions des actes de l'OIT, du CdE ou de l'UE ne s'appliquent que si les parties ratifient la convention ou le traité concerné.

Documents	Contraignant?			
	OIT	CdE	UE	
Convention	○	○		○ Effet contraignant
Traité			○	○ Contraignant seulement si l'État a signé et ratifié la convention
Règlement / Directive			○	○ pas d'effet contraignant
Recommandation	○	○	○	

Lorsqu'un État membre ratifie une **convention**, il s'engage à intégrer ses dispositions à son corpus juridique. En outre, lorsqu'un État membre ratifie les **conventions du Conseil de l'Europe**, la Cour européenne des droits de l'Homme veille à leur mise en œuvre.

Un **traité** entraîne un effet contraignant pour les États membres de l'UE. Les traités de l'UE définissent les règles et les objectifs des institutions de l'UE ainsi que les relations entre l'UE et les États membres. Toutes les attributions et compétences de l'UE sont issues des traités.

Les **règlements** s'imposent à tous les États membres de l'UE sans aucune adaptation de l'ordre juridique national. Les **directives** instaurent une obligation de résultat, mais laissent les États membres libres quant à la forme et aux moyens d'y parvenir.

Les **recommandations** contiennent des orientations et encouragent les États à les mettre en pratique.

ZOOM SUR LE COMITÉ INTERNATIONAL OLYMPIQUE

Outre l'analyse des principales institutions susceptibles d'adopter des mesures pour la protection des athlètes de haut niveau, passer en revue les actions du **Comité international olympique (CIO)** semble également intéressant. Aux côtés des FI, le CIO joue un rôle important et fixe des principes essentiels dans le monde du sport.

Le CIO a été fondé en 1894 en tant que « **chef de file du mouvement olympique et gardien des Jeux olympique** » [36]. La *Charte olympique* [37] prévoit par exemple que dans le cadre de ses missions, « le CIO assure la représentativité des athlètes, soutient les mesures relatives à leurs soins médicaux et à leur santé, lutte contre toute violence politique ou commerciale à leur encontre, et encourage les parties prenantes (organisations sportives et autorités publiques) à leur offrir un avenir social et professionnel. Ces principes s'appliquent à l'ensemble du Mouvement olympique et mettent en avant le fait que « les athlètes sont au cœur du *Mouvement olympique* » [38].

Le CIO fédère **206 Comités Nationaux Olympiques**, qui comprennent les fédérations sportives olympiques nationales. Il reconnaît également plusieurs fédérations sportives internationales (FI), telles que la Fédération internationale de basket-ball (FIBA), la Fédération internationale de football association (FIFA), la Fédération internationale de volley-ball (FIVB), la Fédération internationale de handball (FIH), de rugby (WR), de tennis (FIT), l'Union cycliste internationale (UCI), la Fédération internationale de natation (World Aquatics) et d'athlétisme (World Athletics).

Des associations de fédérations ont été ainsi créées : l'Association des fédérations internationales des sports olympiques d'été, l'Association des fédérations internationales des sports olympiques d'hiver et l'Association des fédérations internationales de sports reconnues par le CIO. Ces associations regroupent environ **80 FI** reconnues par le CIO. Le CIO a également reconnu d'autres organisations liées au monde du sport [39].

Faire partie du Mouvement olympique implique de suivre les règles établies par le CIO. Parmi les principes fondamentaux de l'Olympisme présents dans la *Charte olympique* figurent les principes de non-discrimination, d'universalité du sport et de défense des droits humains. Les FI reconnues doivent se conformer à la *Charte olympique*, au Code mondial antidopage [40] et au Code du Mouvement olympique sur la prévention de la manipulation des compétitions [41].

Les organisations sportives doivent également respecter le *Code d'éthique du CIO* [42], supervisé par la commission d'éthique du CIO. En cas d'infraction au *Code d'éthique*, la commission peut recommander des sanctions à la commission exécutive du CIO, telles que la suspension, le retrait de la reconnaissance ou le blâme. Ces textes s'appliquent aux comités nationaux olympiques, aux FI et aux organisations reconnues.

Dans le cadre de la *Charte olympique* et du *Code d'éthique du CIO*, les organisations sportives doivent se conformer aux *Principes universels de base de bonne gouvernance au sein du Mouvement olympique* [43]. Ainsi, en ce qui concerne les droits des athlètes, elles doivent fournir « un soutien financier et technique direct ou indirect aux athlètes », et les protéger « contre le dopage, les manipulations de compétitions, la corruption dans le sport, toutes les formes de discrimination et de violence dans le sport, ainsi que toutes les formes de harcèlement et d'abus dans le sport » [44]. Plus précisément, dans le cadre des thèmes concernés par cette analyse, les organisations sportives internationales doivent également assurer « la promotion des femmes dans le sport, à tous les niveaux et dans toutes les structures ». Un principe est explicitement réservé au **soutien des athlètes** : « des mesures appropriées doivent être prises pour adopter et mettre en œuvre la Déclaration des droits et responsabilités des athlètes ».

En effet, lors de la 133e session du CIO en 2018, la Déclaration des droits et responsabilités des athlètes [45] a été adoptée au nom du Mouvement olympique. Elle a été « développée par les athlètes pour les athlètes à l'issue d'un vaste processus de consultation mené à l'échelon mondial », et elle contient **12 droits et 10 responsabilités** pour les athlètes [46]. Par exemple, dans le cadre des quatre thèmes retenus dans le cadre de la présente analyse, la déclaration promeut le droit des athlètes à : « Tirer parti des occasions qui leur sont offertes de générer des revenus en lien avec leur carrière sportive, leur nom et leur image, tout en respectant les droits de propriété intellectuelle et autres, les règles des épreuves en question, les règlements des organisations de sport ainsi que la *Charte olympique* » et « la protection de leur santé mentale et physique, notamment un environnement sûr pour la compétition et l'entraînement et une protection contre les abus et le harcèlement ».

Cette déclaration fixe **des droits et des responsabilités** « **qui sont une aspiration pour les athlètes** » et qui visent à servir de référence au sein des organisations sportives et à orienter l'action du Mouvement olympique. Ce principe comprend cinq autres dispositions que les organisations sportives « doivent adopter » afin de soutenir les athlètes.

Le CIO a l'ambition d'aller « **au-delà des jeux** ». Ainsi, différentes commissions et programmes ont été mis en place pour mieux soutenir les athlètes. Par exemple, la **commission de la Solidarité Olympique** a été créée en 1971. Elle vise à « fournir une assistance à tous les Comités Nationaux Olympiques pour les programmes de développement des athlètes » [47]. En outre, l'initiative **Athlete 365 career+** [48] vise à aider les athlètes à se réorienter après leur carrière sportive. Les athlètes peuvent bénéficier d'opportunités de mise en réseau et de mentorat, d'un accompagnement vers l'emploi, d'un renforcement des compétences, d'actions de planification de la carrière professionnelle et de conseils. La notion de double carrière étant de plus en plus prise en compte, de telles initiatives sont nécessaires dans le domaine du sport.

D'autres sujets concernant les femmes dans le sport sont également mentionnés au niveau de la gouvernance institutionnelle. Les Principes universels de base de bonne gouvernance au sein du Mouvement olympique stipulent que « l'organisation définira des critères d'admission clairs, ouverts, appropriés et objectifs afin d'inclure simultanément l'expertise et les compétences requises, ainsi qu'une représentation équitable, inclusive et diversifiée des principales composantes au sein de ses organes dirigeants, notamment : – une représentation équilibrée entre hommes et femmes parmi les membres (avec un minimum de 30 % de chaque sexe) ; – une représentation des athlètes avec une participation active aux processus de prise de décisions ; – une attention particulière accordée à la diversité et à l'inclusion » [49].

Néanmoins, comme c'est souvent le cas pour les organismes internationaux et européens, ces dispositions sont plus susceptibles de constituer des orientations que des obligations pour les organisations sportives. Cependant, à la différence des autres actes, les dispositions du CIO s'adressent spécifiquement aux athlètes.

Au niveau international et plus encore dans le monde du sport, les disparités d'un pays à l'autre peuvent être très nombreuses. Il est donc plus difficile d'obtenir une véritable harmonisation des réglementations. Pourtant, les réglementations internationales peuvent traiter de ces sujets et mettre en avant des mesures qui favoriseraient la professionnalisation des athlètes.

En outre, des entités privées (principalement des organisations non-gouvernementales et des associations suisses à but non lucratif), telles que le CIO ou les FI, peuvent répondre aux préoccupations relatives aux droits des athlètes. Toutefois, contrairement à la portée législative des actes des institutions, leurs dispositions entraîneraient des effets contractuels. Ainsi, par exemple, seuls les membres du Mouvement olympique seraient soumis aux dispositions du CIO.

CADRE RÉGLEMENTAIRE DES FÉDÉRATIONS SPORTIVES INTERNATIONALES POUR LA PROTECTION DES SPORTIVES DE HAUT NIVEAU

Parallèlement aux documents des instances internationales et européennes, nous avons également décidé d'analyser les règlements des institutions sportives afin d'analyser le statut des droits des sportives de haut niveau en Europe.

En outre, les **FI constituant les principales institutions sportives chargées de l'organisation des compétitions internationales de haut niveau**, l'étude de leurs règlements contribuera à évaluer les mesures mises en œuvre par les institutions sportives afin de défendre et de faire progresser les droits des sportives de haut niveau.

L'AUTORITÉ DES ACTES DES FÉDÉRATIONS SPORTIVES INTERNATIONALES

En tant qu'institutions supérieures pour chaque discipline, les FI peuvent édicter des règlements, des statuts ou des actes. Dans la mesure où cette étude se concentre sur un nombre limité de sports, **l'examen des textes réglementaires ne porte que sur les FI suivantes** : FIBA, FIFA, FIVB, FIH, WR, FIT, UCI, WAq et WAt.

Il est également important de noter que le **droit international et les dispositions sociales nationales l'emportent sur les mesures des FI**. Les FI doivent également se conformer aux textes nationaux, y compris aux accords sociaux (pour certains sports, les conventions collectives précèdent les mesures réglementaires internationales).

Les textes de ces institutions sont **contraignants pour leurs membres, à savoir les fédérations nationales**. Les règlements traitent principalement de l'organisation des compétitions internationales et du fonctionnement quotidien des fédérations sportives internationales et nationales. Par exemple, même si les textes réglementaires des fédérations ne mentionnent pas spécifiquement les règlements, les clubs sportifs locaux qui font partie de fédérations nationales sont toujours tenus de les respecter.

Cependant, **la plupart du temps, les textes réglementaires des FI ne visent pas directement à encadrer les performances internationales des athlètes de haut niveau, et les fédérations appliquent rarement des mesures spécifiques pour les ligues ou les clubs de haut niveau**.

Les fédérations n'ont tendance à jouer de rôle direct dans les organisations des clubs que lorsque leurs règlements contiennent des dispositions relatives à la rédaction de contrats entre les athlètes et les clubs. Ces dispositions concernent principalement les transferts entre clubs, notamment au niveau international, et évoquent parfois d'autres sujets tels que les salaires des joueur·euse·s.

Par exemple, les textes réglementaires de la FIVB, de la FIFA, de la FIH et de la WR contiennent des dispositions spécifiques aux joueur·euse·s des ligues professionnelles de haut niveau. Ces mesures ne sont applicables que lorsqu'il existe un lien juridique entre le club et les joueur·euse·s par le biais d'un contrat.

Dans la plupart des cas, ce lien est constitué par un **contrat de travail**. Lorsqu'un·e joueur·euse fait l'objet d'un transfert, une procédure de certification est nécessaire. Certaines fédérations ou ligues nationales disposent également de leur propre procédure de certification pour l'élaboration des contrats entre les clubs et les joueur·euse·s dans leur pays. L'existence de ces contrats et l'organisation de ces processus de certification permettent d'imposer certaines dispositions concernant les conditions de pratique sportive des athlètes. En dehors de ces circonstances, les FI n'établissent pas d'obligations en la matière.

L'UCI se trouve dans une situation à part : il s'agit de la seule FI qui **fixe des règles strictes pour les équipes participant aux compétitions internationales** et impose les conditions de pratiques sportives que les équipes professionnelles doivent mettre à disposition des athlètes de haut niveau (hommes et femmes). Ces dispositions concernent les contrats de travail des athlètes et dépassent les simples questions de transferts internationaux ou de salaires. En effet, l'UCI supervise l'organisation du World Tour féminin et impose des règles spécifiques en ce qui concerne la structuration des équipes participantes. Cela s'explique par la structure spécifique du cyclisme international : les équipes participant au World Tour féminin de l'UCI doivent demander une licence directement délivrée par l'UCI, ce qui permet d'imposer certaines conditions de fonctionnement à ces équipes.

Il n'existe pas de procédure similaire pour l'octroi de licences à des équipes internationales dans d'autres sports, y compris dans les sports individuels. Par exemple, le tennis et la natation ne forment pas d'équipes comme c'est le cas pour le cyclisme. Les athlètes sont licencié·e·s dans leur club et participent à des tournois internationaux à titre individuel. Les FI peuvent tenter de réglementer l'organisation de ces tournois sans pouvoir pour autant imposer de mesures, contrairement au système de l'UCI. **Dans d'autres disciplines que le cyclisme, les FI ont un lien plus distant avec les clubs de haut niveau ou les organismes sportifs.**

Ainsi, la mise en œuvre de mesures spécifiques visant à protéger les conditions d'entraînement des athlètes dépend des éléments suivants :

- L'intervention des FI dans l'organisation des compétitions internationales (exemple : l'ITF gère le classement des tournois de la WTA, et elle a mis en œuvre un règlement permettant de maintenir le classement des athlètes enceintes lorsqu'elles mettent leur carrière en pause) [50] ;
- L'existence d'une relation directe entre les FI et les acteurs du sport de haut niveau (exemple : l'UCI peut établir des exigences spécifiques pour le WorldTour féminin lorsque la FI sélectionne les équipes participantes) ;

- L'existence d'un document codifié formalisant la relation entre les athlètes et leurs clubs (par exemple, la FIFA établit les mentions obligatoires qui doivent figurer dans tout contrat de travail entre un·e joueur·euse et son équipe).

RÉFÉRENCES AUX SUJETS CLÉS DANS LES TEXTES DES FÉDÉRATION SPORTIVES INTERNATIONALES

En ce qui concerne les différents droits mentionnés dans les textes des FI, les droits relatifs à la **maternité et à la protection financière** sont plus susceptibles d'être protégés lorsque les athlètes signent des contrats avec des entités sportives nationales ou locales. Le financement et la progression des droits en matière de protection sociale ainsi que la défense des droits lié à la maternité apparaissent souvent comme les plus importants.

Ces contrats peuvent prendre la forme de **contrats de travail** ou d'**accords bilatéraux** entre les athlètes et des entités sportives spécifiques (fédérations, agences sportives publiques et clubs). L'accord bilatéral aide les athlètes à financer les coûts liés à leur pratique sportive sans que les entités sportives n'exercent la moindre autorité sur les athlètes. En l'absence de tout document codifié matérialisant et encadrant la relation entre l'athlète et l'institution sportive, il est impossible d'imposer un congé maternité ou un salaire minimal pour les athlètes, puisqu'elles relèvent du statut de sportives amatrices.

Les textes réglementaires de nombreuses fédérations contiennent des **dispositions relatives à la rédaction des contrats de travail** des athlètes (hommes et femmes), concernant essentiellement les procédures de transfert et le salaire. Par exemple, la FIFA a établi un règlement sur le statut et le transfert des joueurs [51] qui aborde des questions telles que l'enregistrement et la stabilité contractuelle entre les joueur·euse·s professionnel·le·s et leurs clubs. Ces règles comprennent également des dispositions spécifiques aux joueuses en ce qui concerne les droits liés à la maternité. La FIBA a également adopté certaines règles concernant les joueur·euse·s et les représentant·e·s (chapitre 3 du Règlement intérieur [52]) qui permettent d'encadrer les transferts internationaux de joueur·euse·s. La FIH a quant à elle établi un Code d'admission des joueurs qui réglemente le statut et l'enregistrement des joueur·euse·s de handball professionnel·le·es au niveau international [53].

Certains des autres sujets que nous avons identifiés comme essentiels pour la performance des sportives apparaissent rarement dans les règlements des FI. Il s'agit notamment du **soutien technique et médical** ou de **l'accès aux infrastructures**, qui sont également essentiels au développement de la pratique sportive de haut niveau. Cependant, ces problématiques étant largement soumises à la situation locale et reposant sur l'engagement bénévole des acteurs sportifs nationaux, il est rare que les fédérations internationales s'en emparent.

L'UCI est la seule fédération à intervenir sur ces sujets. Selon le règlement de cyclisme de l'UCI, « Chaque UCI Women's WorldTeam doit engager au minimum à plein temps et pour toute l'année d'enregistrement, 2 directeurs sportifs et 5 autres personnes, qui doivent tous être rémunérés pour leur activité (entraîneurs, médecins, assistants paramédicaux, mécaniciens...) » [54]. Ces dispositions assurent la présence d'une équipe complète et qualifiée autour des athlètes de haut niveau. L'UCI est pourtant la seule fédération à disposer de telles mesures.

Toutes les FI doivent respecter le champ d'application exact de leur cadre réglementaire. Ces textes s'appliquent aux fédérations nationales et à leurs membres affiliés pour des disciplines spécifiques. Cependant, ces règlements abordent rarement les conditions des sportives de haut niveau, et une structure spécifique est nécessaire pour permettre l'intervention des FI sur le sujet.

En dehors du fonctionnement exceptionnel de l'UCI, ce sujet n'est explicitement mentionné que lorsqu'un contrat de travail existe entre l'athlète et sa structure. Cela peut être le cas pour des sports tels que le football, le basket-ball, le volley-ball, le handball, le rugby ou le cyclisme (la situation peut toutefois être très variable selon les pays), mais rarement pour d'autres disciplines telles que la natation, l'athlétisme ou le tennis. Dans ces situations, l'accent est essentiellement mis sur les questions de soutien financier, de droits liés à la maternité et de certains droits en matière de protection sociale.

SUJETS CLÉS RELATIFS À LA PROTECTION DES SPORTIVES DE HAUT NIVEAU TRAITÉS PAR LES INSTITUTIONS GÉNÉRALISTES ET SPÉCIALISÉES

Parmi les sujets clés abordés dans cette étude, le soutien financier, les droits à la protection sociale et les droits liés à la maternité sont mentionnés dans les dispositions des principales institutions et des fédérations sportives internationales. Bien entendu, chaque institution aborde ces questions fondamentales de façon différente, mais il existe un niveau minimum de protection des sportives sur ce sujet du fait d'une combinaison de dispositions légales et réglementaires.

SOUTIEN FINANCIER & DROITS EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE

Parmi les questions abordées par la présente étude, la rémunération des athlètes de haut niveau figure parmi les plus fréquemment mentionnées dans le cadre du développement de la pratique sportive féminine de haut niveau, le soutien financier étant essentiel. Aux niveaux international et européen, l'Organisation internationale du travail, le Conseil de l'Europe et l'Union européenne n'abordent pas directement le soutien aux athlètes de haut niveau, mais ces organisations prévoient toutes des dispositions en matière d'égalité salariale :

- **La convention n° 100 [55] sur l'égalité de rémunération**, adoptée en 1951 et entrée en vigueur en 1953, fait partie des **huit principales conventions de protection du droit du travail de l'OIT**. Les États membres s'engagent à mettre en œuvre le principe d'égalité de rémunération par le biais du droit national, de conventions collectives et d'autres moyens. En d'autres termes, en ratifiant cette convention, les États membres s'engagent à adopter des actes juridiques à l'échelle nationale afin de garantir la même rémunération à tous·te·s, hommes ou femmes. En Europe, 51 pays ont ratifié la convention.

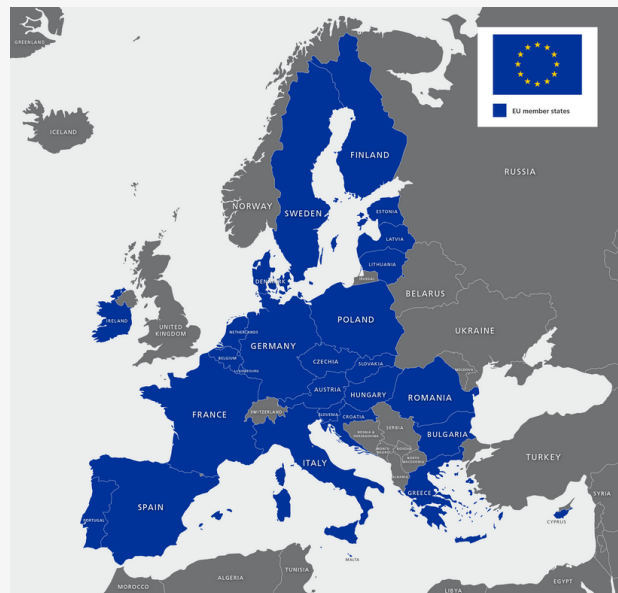


En vertu de la classification des pays européens par l'OIT, les pays signataires qui n'apparaissent pas sur cette carte sont les suivants : Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie, Israël, Kazakhstan, Kirghizistan, Tadjikistan, Turkménistan et Ouzbékistan.



Pays européens signataires qui n'apparaissent pas sur cette carte : Arménie, Azerbaïdjan, Géorgie

- **La Charte des droits fondamentaux de l'UE** [57], adoptée en 2000 et entrée en vigueur en 2009, rassemble **tous les droits fondamentaux protégés au sein de l'UE**. Son article 23 promeut l'égalité entre les hommes et les femmes en matière « d'emploi, de travail et de rémunération ». Cette charte reconnaît également la santé, la protection sociale et l'aide sociale en tant qu'éléments essentiels des droits fondamentaux de l'UE.



Ces dispositions visent à atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes. À travers toutes ces conventions et chartes, les États membres se sont engagés à garantir les mêmes conditions de travail pour les hommes et les femmes.

Cependant, ces engagements ne sont pas directement applicables au sport et pour tous les athlètes de haut niveau, et encore moins aux sportives de haut niveau, car nombre d'entre elles ne sont pas salariées dans le cadre de leur pratique sportive.

L'égalité de rémunération dans le sport constitue une notion complexe à appréhender et à mettre en œuvre. À titre d'exemple, Lionel Messi arrive en tête du classement Forbes des 50 athlètes les mieux payés en 2022 [58], totalisant des revenus de 130 millions de dollars (75 millions de dollars en tant que **joueur** et 55 millions de dollars pour **ses autres activités**). Seules deux femmes figurent dans ce classement, et aucune n'est footballeuse. Bien que la comparaison ne soit pas facile dans la mesure où il s'agit de sports différents, Naomi Osaka est classée à la 19e place avec un revenu total de 59,2 millions de dollars (1,2 million de dollars en tant que **joueuse** et 58 millions de dollars pour **ses autres activités**). Il **existe donc une disparité dans le type de revenus**. En effet, la fortune d'Osaka est principalement constituée de gains issus d'autres activités que son métier de joueuse, contrairement à Messi.

Le modèle économique actuel du sport repose donc sur la **notoriété**. Les sportifs de haut niveau évoluant au sein de sports collectifs bénéficient d'une meilleure rémunération que leurs collègues des sports individuels. La situation est inversée pour les sportives de haut niveau [59]. Bien que l'exposition télévisuelle des sportifs exerçant des sports individuels féminins et masculins soit à peu près la même, il existe toujours un écart important pour les sports collectifs. À titre d'exemple, au moment de la rédaction de ce document (avril 2023), le football féminin recherchait toujours un diffuseur en France pour sa coupe du monde [60]. La situation pour cette Coupe du monde en Australie et en Nouvelle-Zélande serait tout simplement impensable pour une Coupe du monde de football masculin.

Bien que tous les athlètes de haut niveau ne gagnent pas forcément d'argent grâce à leur pratique sportive, ils peuvent percevoir une rémunération lors de leur participation à des compétitions de haut niveau, grâce aux primes de victoire. Ce modèle s'applique aussi bien aux sports individuels que collectifs, bien qu'il ne corresponde pas à la définition de la « rémunération » mentionnée dans les conventions susmentionnées. En effet, les primes de victoire ne découlent pas d'une relation de travail ni du travail effectué par les athlètes lors des compétitions [61]. Il s'agit d'un moyen d'accorder des récompenses financières ponctuelles aux gagnant-e-s ou aux meilleurs athlètes d'une compétition. La plupart des fédérations garantissent que des sommes égales soient versées aux femmes et aux hommes dans les compétitions qu'elles encadrent [62] : c'est le cas de l'athlétisme, du volley-ball, du handball, du tennis et de la natation. Trois disciplines entrant dans le champ d'application de la présente analyse semblent toutefois ne pas respecter cette égalité entre les hommes et les femmes. En football, en rugby et en basket-ball, les primes de victoire ne sont pas les mêmes pour les compétitions masculines et féminines [63]. À l'exception d'une ou deux courses principales, les sommes sont identiques dans le cyclisme.

Les primes de victoire constituent des paiements uniques. Cependant, elles permettent de comparer le développement du sport masculin et féminin. Ces **primes ne peuvent pas être assimilées à une rémunération**, car il est rare que les athlètes féminines de haut niveau soient rémunérées pour la pratique de leur sport. Cependant, le **revenu dépend principalement du contexte du pays de l'athlète et ne s'applique uniformément qu'à certains athlètes en Europe**.

En ce qui concerne les droits sociaux protégés par la *Charte sociale européenne* ou la *Charte des droits fondamentaux*, la réglementation des fédérations est moins précise. Seules quelques dispositions figurent dans le règlement de l'UCI, qui mentionne des mesures d'assurance spécifiques pour les cyclistes professionnel·le·s (notamment en cas de décès ou d'accident). En dehors de ce cas, **l'assurance et la protection sociale semblent dépendre de la loi sociale du pays pour les sportives de haut niveau.**

DROITS LIÉ À LA MATERNITÉ

Le deuxième thème abordé par le droit international et les réglementations des fédérations concerne les droits liés à la maternité. Dans le cadre de la présente analyse, les **droits liés à la maternité** sont définis conformément à l'article 33 de la *Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne* : « Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant » [64].

Aux niveaux international et européen, différents textes réglementaires ont été adoptés sur cette question par l'OIT, le Conseil de l'Europe et l'UE :

- **Convention n° 183 sur la protection de la maternité** [65] : adoptée en 2000 par l'OIT, elle prévoit des **droits spécifiques en matière de sécurité sociale pour les femmes**. Dans le cadre de la Convention, les parties s'engagent à mettre en œuvre dans leur législation nationale des règles favorisant :
 -
 - La protection de la grossesse ;
 - Le droit à un congé maternité ;
 - Le droit de reprendre le travail au même poste.

27 pays européens ont ratifié cette convention.



En vertu de la classification des pays européens par l'OIT, les pays signataires qui n'apparaissent pas sur cette carte sont les suivants: l'Azerbaïdjan et le Kazakhstan.

- **Recommandation n° R(96)51 sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale**[66] : Le Comité des ministres du Conseil de l'Europe recommande aux États membres de reconnaître dans leur législation nationale « le droit à un congé parental au cours d'une période à définir par les autorités nationales, sans perdre leur emploi ou les droits afférents à cet emploi, prévus dans la réglementation du travail ou les systèmes de protection sociale » pour les hommes et les femmes. Ce congé parental doit pouvoir être pris à temps partiel et être partagé entre les parents.
- **Directive 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail** [67] : l'article 15 concerne les **droits lors du retour du congé de maternité**. Il stipule que : « Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence ».

- **Directive 92/85 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail [68]** . Cette directive prévoit un **minimum de 14 semaines continues de congé de maternité pour les femmes**.

Par ces dispositions, les États membres s'engagent à reconnaître les droits des femmes et à minimiser l'impact de la maternité dans la carrière des femmes.

Selon l'état de la structuration de leurs disciplines, les sportives de haut niveau se voient garantir un certain niveau de droits liés à la maternité. La **FIFA met en place le meilleur système de protection** : son règlement respecte les obligations fixées par les conventions précitées, puisqu'il met en œuvre un congé de maternité rémunéré pendant un minimum de 14 semaines, interdit la rupture du contrat d'une joueuse en raison de sa grossesse, et garantit le droit des joueuses à allaiter et à reprendre leur activité sportive après leur grossesse. Toutefois, cette disposition ne s'applique qu'aux sportives de haut niveau bénéficiant d'un contrat de travail.

Au sein des sports d'équipe, seul le football établit de telles normes de protection en matière de maternité. Les textes réglementaires des fédérations de volley-ball, de handball ou de basket-ball ne comprennent aucune disposition sur ces sujets. La FIBA ne prévoit que quelques dispositions spécifiques aux femmes arbitres.

En ce qui concerne les sports individuels, les dispositifs relatifs aux droits liés à la maternité sont beaucoup moins nombreux. Lorsqu'elles mentionnent la grossesse dans leurs textes réglementaires, les FI ont tendance à se concentrer sur les questions de classement et à mettre en œuvre des dispositions pour les athlètes qui se retirent des compétitions lors de leur grossesse. Par exemple, dans le cadre des règlements de la FIT, un tel mécanisme peut être appliqué car la fédération supervise le classement. Cependant, il n'existe pas de classement spécifique en natation. En tant qu'athlètes autonomes, les nageuses doivent organiser leur retour en compétition. En fonction du niveau de développement de chaque club, elles peuvent bénéficier de leur soutien. Néanmoins, il n'existe pas de cadre uniforme pour les nageuses de haut niveau en Europe.

Dans le cadre du champ d'application de la présente étude, l'UCI constitue la seule exception. Dans leur gestion du **World Tour féminin de l'UCI, les équipes doivent respecter de nombreuses obligations concernant les congés maternité rémunérés, et garantir un statut spécifique permettant aux athlètes de conserver leur place au classement**. En outre, l'UCI demande aux équipes de financer le coût de la maternité lorsqu'il n'existe pas de système de sécurité sociale dans le pays de la sportive. Cette situation est directement liée à la structuration spécifique de l'UCI, qui encadre l'organisation du World Tour féminin et sélectionne les équipes participantes.

Les difficultés rencontrées par les FI pour interférer dans les relations entre les athlètes et leurs clubs expliquent le nombre limité de dispositions protégeant les droits liés à la maternité dans les textes réglementaires des fédérations. En dehors de toute relation de travail, il est difficile de faire appliquer des exigences minimales par les clubs. Si la législation du pays établit des dispositions explicites sur les droits liés à la maternité, il peut être plus facile pour les organisations sportives de les mettre en œuvre. Le dialogue social et la négociation de conventions collectives mentionnant ces droits pourraient également contribuer à protéger les droits sociaux des sportives de haut niveau (qui bénéficient d'un contrat de travail).

Cette diversité de situations montre la limite de l'application des droits accordés par l'OIT ou l'UE, puisqu'ils concernent principalement les personnes salariées. En l'absence de statut de salariée pour les sportives de haut niveau, les dispositifs dont elles peuvent bénéficier dépendent de la réglementation de leur discipline. Leurs droits dépendent donc des engagements de chaque FI en matière de droits liés à la maternité et/ou du développement national des ligues et clubs de haut niveau (en l'absence de cadre des fédérations internationales). Cela explique la grande diversité de situations et d'avantages dont bénéficient les femmes sportives. Lorsqu'elles ne sont pas engagées contractuellement avec leur club ou leur fédération, les sportives sont libres d'arrêter leur sport pendant leur grossesse, mais elles manqueront potentiellement de soutien pour leur retour à la pratique.

AUTRES SUJETS RELATIFS À LA PROTECTION DES SPORTIVES DE HAUT NIVEAU

Outre les sujets clés identifiés dans le cadre de la présente analyse, des thèmes connexes liés à l'égalité de genre et aux femmes dans le sport peuvent constituer une étape vers davantage de protection et de prise en compte des sportives de haut niveau. Des institutions de premier plan et des fédérations sportives internationales traitent ponctuellement de ces sujets dans différents actes qui peuvent s'appliquer à certaines sportives de haut niveau et contribuer à la protection des femmes dans le sport.

AUTRES ACTES ADOPTÉS PAR DES INSTITUTIONS DE PREMIER PLAN

L'OIT, le Conseil de l'Europe et l'UE prévoient également d'autres dispositions qui ne sont pas directement liées aux quatre thèmes, mais qui peuvent néanmoins bénéficier aux sportives. En voici une liste non exhaustive :

Organisation internationale du travail

- **Convention n° 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales (1981) [70]** : les parties qui ont ratifié cette convention s'engagent à l'appliquer « à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs ». Par conséquent, les parties reconnaissent dans cette convention des droits spécifiques aux travailleurs ayant des responsabilités, notamment les **droits à l'égalité des chances, à des aménagements dans le travail et à la réintégration ou au maintien sur le marché du travail**.
25 pays européens ont ratifié cette convention.
- **Convention n° 175 sur le travail à temps partiel, (1994) [72]** : les femmes travaillant plus souvent à temps partiel, cette notion doit être prise en compte [73]. Est entendu par travailleur à temps partiel « un travailleur salarié dont la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable ». Cette convention vise à **améliorer et à protéger la qualité du travail des salarié-e-s à temps partiel** en assurant la transition entre le temps partiel et le temps plein, en limitant l'irrégularité de leurs heures de travail et en garantissant un nombre minimum d'heures.
14 pays européens ont ratifié cette convention.
- **Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949)[71]**: dans son document thématique sur le travail décent dans le monde du sport, l'OIT souligne l'**importance de la mise en œuvre des principes et des droits fondamentaux dans le secteur du sport**. Par conséquent, les athlètes doivent également bénéficier du droit d'association et à la négociation collective, qui peut se concrétiser par la création d'un syndicat ou d'une commission d'athlètes.

Conseil de l'Europe

Recommandation n° R (98) 14 sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport [74]. Le Comité des ministres encourage les gouvernements des États membres à mettre en œuvre l'approche intégrée de l'égalité, définie comme suit : « la(ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques ». Pour atteindre ces objectifs, les États membres peuvent « promouvoir et encourager les politiques et les pratiques [...] dans tous les domaines et à tous les niveaux du sport et établir des mécanismes spécifiques à cette fin ».

Union Européenne

- **Directive rective 2010/41/UE concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante** [75]. Les athlètes doivent parfois exercer leur sport en tant qu'activité indépendante afin de pratiquer au plus haut niveau. Cette directive reconnaît des droits aux indépendant·e·s, notamment le principe d'égalité de traitement et le droit aux prestations de maternité. En d'autres termes, les **athlètes indépendant·e·s également disposent de droits spécifiques liés à leur statut.**
- **Directive Directive 97/81/CE concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel** [77]. Les sportives de haut niveau peuvent également travailler à temps partiel. Cette directive vise à améliorer la condition des personnes travaillant à temps partiel en établissant les **principes de non-discrimination entre les personnes travaillant à temps plein et à temps partiel et en garantissant l'accessibilité du travail à temps partiel.**
- **Législation européenne sur les congés familiaux et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** [76]. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est essentiel pour les athlètes, car leur mode de vie exige d'être flexible. Cette législation établit des droits pour les travailleur·euse·s afin de garantir cet équilibre. Elle **renforce donc les droits parentaux et prévoit le droit de demander des modalités flexibles de travail.**

MESURES SPÉCIFIQUES MISES EN OEUVRE PAR LES FÉDÉRATIONS SPORTIVES INTERNATIONALES

Bien que le nombre de dispositions relatives aux sportives de haut niveau soit limité dans leur cadre réglementaire, les FI tendent à établir des mesures spécifiques en faveur de l'égalité de genre. Bien que ces mesures ne concernent pas toujours la pratique de haut niveau pour les femmes, elles abordent des sujets importants tels que le principe de non-discrimination, la lutte contre la violence ou la représentation égale des hommes et des femmes au sein des organes de direction. Le tableau suivant fournit des exemples de dispositions mises en œuvre par chaque IF sur ces sujets :

	Sport collectifs					Sports individuel			
	FIBA	FIFA	FIVB	IHF	WR	ITF	UCI	WAq	WAt
Principe de non-discrimination basée sur le genre	<u>o</u>	<u>o</u>	<u>o</u>	<u>o</u>	<u>o</u>	<u>o</u>	<u>o</u>	<u>o</u>	<u>o</u>
Lutte contre le harcèlement et/ou la violence			<u>o</u>				<u>o</u>		
Seuil minimum de représentation obligatoire pour les hommes et les femmes	<u>o</u>	<u>o</u>	<u>o</u>	<u>o</u>		<u>o</u>	<u>o</u>	<u>o</u>	<u>o</u>
Dispositions spécifiques relatives à la maternité		<u>o</u>				<u>o</u>	<u>o</u>		
Égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les primes lors des grands championnats ou événements			<u>o</u>	<u>o</u>		<u>o</u>		<u>o</u>	<u>o</u>
Mesures en faveur du développement du sport féminin de haut niveau		<u>o</u>			<u>o</u>	<u>o</u>			
Développement du sport amateur féminin	<u>o</u>	<u>o</u>	<u>o</u>		<u>o</u>	<u>o</u>			

Parmi les principaux sujets liés aux femmes, les textes réglementaires des FI mentionnent toujours un **principe de non-discrimination basée sur le genre** (ainsi que le principe de non-discrimination basée sur l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle ou d'autres critères). Toutefois, cette disposition **n'implique pas nécessairement l'égalité des conditions de la pratique sportive entre sportifs et sportives**. Les FI considèrent la pratique sportive dans son ensemble. Néanmoins, des différences de traitement pour les athlètes de haut niveau peuvent être constatées dans différents domaines : du soutien financier à l'accès aux infrastructures, en passant par le soutien technique et médical. En effet, ces sujets ne peuvent pas dépendre uniquement de l'action des FI.

Tout d'abord, comme indiqué précédemment, les textes réglementaires des FI ne visent pas en premier lieu à encadrer les conditions de pratique sportive des athlètes de haut niveau, mais plutôt à encadrer le **fonctionnement quotidien des fédérations internationales et nationales** ainsi que **l'organisation des compétitions internationales**. La FI gère parfois les relations entre les clubs et les ligues au niveau international, mais elle est rarement menée à interagir avec les clubs au niveau national. Deuxièmement, le champ d'application de ces normes internationales dépend de différents éléments. Les FI ont autorité sur les fédérations nationales et les clubs locaux (par le biais des membres), mais elles ne peuvent pas imposer de mesures irréalisables. Les exigences relatives aux conditions de pratique du sport n'entrent pas nécessairement dans les domaines relevant de la responsabilité des FI. Les fédérations nationales, les syndicats des clubs et les clubs locaux pourraient constituer le meilleur niveau pour faire évoluer la pratique des sportives de haut niveau.

Outre le principe de non-discrimination mentionné par toutes les FI, des **dispositions spécifiques relatives à la maternité ou à l'égalité de représentation des hommes et des femmes au sein des comités ou des organes directeurs** ont été élaborées. Ces dispositions peuvent être prises en compte de façon générale pour analyser le contexte de la pratique sportive pour les femmes, mais elles ne concernent pas spécifiquement les droits des sportives de haut niveau. **Il est rare que les fédérations et le droit international se concentrent sur les quatre sujets clés identifiés.**

Cependant, si elles se concentrent sur les conditions de pratique des sportives de haut niveau, certaines FI continuent de défendre le sport féminin de haut niveau et d'investir dans la pratique féminine, même si cela ne leur est pas imposé par la réglementation. Lorsque les fédérations ne sont pas en mesure de garantir la rémunération des athlètes féminines ou d'intervenir directement, certaines d'entre elles mettent en œuvre différents dispositifs contribuant **à améliorer les performances des sportives**. C'est notamment le cas de la stratégie de football féminin de la FIFA [78], ou encore de la fédération de rugby « Accélérer le développement mondial du rugby féminin pour 2021-2025 », des compétitions de haut niveau de la FI de rugby (WR) [79] et de la stratégie de la FIT pour l'égalité des sexes [CP1] 2019-2024 [80]. **Ces plans d'action visent à développer le sport féminin de façon globale**, mais ils comprennent presque toujours des actions spécifiques sur le sport de haut niveau.

Le programme le plus développé est celui de la FIFA, qui vise à « se pencher sur l'éventuelle création d'académies pour les jeunes filles au niveau des associations membres, avec les infrastructures nécessaires à une pratique régulière du football et à la préparation aux compétitions locales, continentales et internationales » et à « fournir un soutien financier et opérationnel pour les infrastructures des joueuses, la formation de l'encadrement technique et la mise en œuvre de programmes de performance [81].

Les **compétitions internationales** permettent de **promouvoir et d'encourager la pratique du football au plus haut niveau**. Par exemple, la stratégie pour le football féminin de la FIFA prévoit que « la FIFA optimisera ses compétitions pour garantir que les meilleures équipes se produisent et qu'il y ait un moyen efficace de développer les futures stars du football féminin ».

La FIT souhaite également offrir aux sportives la possibilité de participer à des compétitions de haut niveau, tout comme la WR. La mise en œuvre d'un système global encourageant les filles et les femmes constitue une première étape vers le développement d'un système structuré pour les sportives de ces disciplines. Toutefois, ces actions se situent en dehors du cadre réglementaire des fédérations et reposent sur leur engagement volontaire. Bien que de tels exemples puissent être cités pour des dispositifs de sport de haut niveau, on observe des engagements volontaires de la part de certaines FI dans d'autres disciplines. À titre d'exemple, **l'UCI s'est engagée à garantir les mêmes primes de victoire** aux hommes et aux femmes dans ses compétitions d'ici 2023.

RÉSUMÉ

Parmi les quatre sujets identifiés comme étant essentiels pour les performances des athlètes, seuls le soutien financier et la maternité figurent dans les règlements des institutions internationales, qu'il s'agisse d'institutions sportives ou d'organismes publics traitant occasionnellement de la réglementation du sport. Bien que ces règlements n'englobent pas la situation de toutes les athlètes de haut niveau pratiquant en Europe, les autorités mettent en œuvre des mesures spécifiques pour renforcer la protection des sportives de haut niveau. Des différences subsistent en fonction du statut, du niveau et de la discipline des athlètes. Cependant, toutes les mesures identifiées montrent qu'il existe un intérêt pour ces sujets de la part des structures sportives.

À l'inverse, les questions de soutien médical et technique et d'accès aux infrastructures ne sont pas prises en compte au niveau international (à l'exception de la réglementation de l'UCI, comme indiqué précédemment). Dans la mesure où ces sujets dépendent principalement de la situation locale ou nationale et de l'engagement des fédérations nationales et des clubs locaux, les institutions internationales ont du mal à encadrer et à contrôler les conditions de la pratique sportive et à imposer des éléments uniformes au fonctionnement des clubs sportifs locaux. Les institutions s'intéressent de plus en plus à ces sujets, malgré l'absence de dispositions spécifiques concernant la condition des sportives de haut niveau.

Dans le cadre de cette analyse, les dispositions les plus pertinentes sont celles qui traitent de la condition des femmes. Le fait que la plupart des sportives de haut niveau ne bénéficient pas du statut de salariées constitue la principale limite, une grande partie de ces dispositions ne s'appliquant qu'aux personnes salariées. Le développement actuel du secteur sportif européen ne permet qu'à quelques athlètes de haut niveau de bénéficier de certains de ces droits.

En outre, même si certains actes peuvent être juridiquement contraignants aux niveaux européen et international, les sanctions en cas de non-respect doivent être revues. Par conséquent, ces engagements s'apparentent davantage à des obligations de moyens que de résultats.

Ainsi, de nombreuses actions dépendront de l'état de structuration de chaque discipline au niveau national ou de la proactivité des acteurs. Il est donc intéressant de compléter l'analyse juridique par des réponses spécifiques et directes de la part des sportives européennes de haut niveau. Leurs retours d'expérience permettent d'identifier la façon dont s'appliquent les réglementations susmentionnées aux niveaux national et local ainsi que les actions mises en œuvre par ces acteurs du sport.

PARTIE 2 – APERÇU DU STATUT DES SPORTIVES DE HAUT NIVEAU EN EUROPE

Comme évoqué précédemment, il existe des réglementations à différents niveaux (national, européen, international) concernant la pratique du sport de haut niveau, ses éléments constitutifs et son écosystème. Les dispositions en question peuvent ne pas cibler spécifiquement les sportives, ou les athlètes en général, car elles peuvent s'appliquer à toutes les personnes salariées, selon l'institution qui met en œuvre la réglementation (OIT, CdE, UE). En outre, lorsque les FI adoptent des dispositions, celles-ci concerneront plus ou moins directement les sportives évoluant au plus haut niveau. En outre, bien que certaines exigences minimales soient intégrées à tous ces textes réglementaires, les **sportives peuvent faire face à d'importantes disparités entre les dispositions figurant dans ces différents niveaux de réglementation et les circonstances réelles**. Comme mentionné précédemment, il est rare que des dispositions encadrant les conditions de la pratique sportive pour les athlètes de haut niveau, et plus précisément les femmes, figurent dans les règlements des FI.

La présente section fournit une analyse de la **situation actuelle des sportives de haut niveau en Europe**. Les échanges avec les partenaires du projet ont permis de faire émerger les quatre thématiques ayant l'impact le plus important sur les performances des athlètes. La qualité de ces performances peut varier en fonction du soutien dont bénéficient les athlètes à ces sujets.

Les principaux sujets analysés ici sont les suivants :

Soutien financier et droits en matière de protection sociale ; Droits liés à la maternité ; Soutien technique et médical ; Accès aux infrastructures.

Le présent chapitre vise à **appréhender la diversité de situations dans lesquelles les sportives peuvent se trouver**, et à **compléter la revue de la réglementation établie précédemment par des témoignages concrets des sportives**.

Une **vaste enquête** a été menée en Italie, en France, au Portugal, en Slovénie et en Espagne afin de recueillir des informations sur le contexte et les expériences propres aux institutions sportives et aux athlètes dans les pays européens. Dans ce questionnaire, 342 athlètes de haut niveau et 69 organisations sportives ont décrit leur situation concrète en tant qu'athlètes ou organisations de haut niveau du sport féminin en Europe. Les réponses varient considérablement en fonction du pays, du sport et du type d'organisation sportive, il est essentiel d'interpréter soigneusement les données extraites de l'enquête. Elles fournissent néanmoins des informations précieuses sur la situation des sportives en Europe.

Dans le cadre de la présente analyse, des entretiens ont également été menés auprès de la FIFPRO et du Conseil supérieur des sports espagnol afin de **mieux comprendre les mécanismes de l'écosystème sportif** relatifs à la condition des sportives en Europe. Ces deux structures ont été contactées en raison de la contribution qu'elles étaient en mesure d'apporter à cette étude.

La **FIFPRO** est un organisme international qui fédère 65 000 joueurs et joueuses de football dans le monde (essentiellement des hommes à l'heure actuelle) au sein de ses 66 syndicats membres. La FIFPRO traite d'un large ensemble de sujets relatifs aux **droits et aux intérêts des athlètes**, notamment le statut de salarié-e, l'accès à la justice, la durée des contrats et les conditions d'entraînement. Les stratégies et les approches employées par la FIFPRO sont adaptées aux caractéristiques et aux besoins uniques de chaque écosystème de football. Au niveau européen, la FIFPRO s'engage activement en tant que **partenaire social** et collabore avec d'autres partenaires sociaux afin de donner lieu à des progrès. Pour la FIFPRO, le dialogue social constitue un instrument permettant de renforcer l'écosystème du football et de le rendre plus durable. Depuis 2008, la FIFPRO fait partie intégrante du Comité de dialogue social de l'Union européenne pour le football professionnel.

Le **Conseil supérieur des sports espagnol** (Consejo Superior de Deportes) est un organe administratif autonome, qui **assure l'administration de l'État dans le domaine des sports**. Le Conseil supérieur des sports dispose de pouvoirs très importants, notamment celui de reconnaître l'existence d'un sport, d'autoriser ou d'en révoquer les statuts, et d'adopter les statuts et règlements des fédérations sportives espagnoles. En tant qu'entité nationale, son point de vue institutionnel et ses actions en faveur de la protection des athlètes permettent de mieux comprendre la mise en œuvre concrète des mesures à l'échelle du pays.

En tant qu'**organisation représentant les athlètes**, la FIFPRO a connaissance des différentes situations auxquelles les sportif·ve·s peuvent faire face, du moins dans le secteur du football européen. Le football est le sport le plus développé en Europe. S'y intéresser permet ainsi de fournir une vue d'ensemble de la situation dans chaque État membre. En tant qu'**organe directeur du sport** à l'échelle nationale, le Conseil supérieur espagnol des sports délivre une opinion plus institutionnelle. Il contribue à la compréhension de l'intégration des sportives au sein du cadre sportif national.

La confrontation des points de vue d'une organisation représentative d'athlètes et d'un organe encadrant le sport au niveau national porte sur les deux sources de protection des droits des athlètes : le cadre réglementaire des fédérations en ce qui concerne la discipline, et le cadre juridique de l'intervention des instances dirigeantes en ce qui concerne le bien-être des athlètes.

Il convient de garder à l'esprit le fait que ces entités exposent des points de vue qui se limitent à un secteur et à un domaine spécifiques. Cependant, leur contribution demeure instructive car elle propose une autre approche des droits des sportives.

Le présent chapitre étudiera de façon structurée les quatre thèmes et leurs implications, à savoir : présentation des situations et des possibilités actuelles pour les sportives en Europe, exemples de bonnes pratiques mises en œuvre par des organisations sportives spécifiques, et orientations basées sur ces bonnes pratiques pouvant constituer des idées originales pour améliorer les conditions de la pratique sportive pour les sportives de haut niveau.

SOUTIEN FINANCIER ET DROITS EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE

Il devient nécessaire de mettre en œuvre un soutien financier et des droits en matière de protection sociale afin de faciliter le développement du sport de haut niveau pour les femmes. Le manque de soutien financier constitue l'une des premières causes d'abandon de la pratique sportive pour les femmes athlètes, car elles doivent toucher des revenus et ne peuvent pas toujours combiner la pratique d'un sport de haut niveau avec un emploi à temps plein ou des études universitaires.

Selon leurs résultats, la législation nationale ou encore le contexte de leur discipline, les sportives bénéficient de plus ou moins d'aide. Nous présentons ainsi un aperçu des typologies de situations des sportives, bien qu'il faille garder à l'esprit que les disciplines sportives sont structurées différemment selon les pays européens. Il est donc difficile d'identifier une situation commune pour les sportives de haut niveau.

- Si leur discipline est suffisamment bien structurée au niveau national, le soutien financier apporté aux athlètes peut prendre la forme d'une **rémunération mensuelle**. Cette rémunération est en général versée par les clubs ou les fédérations. Dans ces cas, les sportives sont liées à ces autorités par le biais d'un contrat, tel qu'un contrat de travail ou un contrat bilatéral établissant les droits et les devoirs de l'athlète et de son partenaire contractuel.
 - Les contrats de travail avec les clubs **existent principalement pour les sports d'équipe**, même lorsque les ligues nationales ne sont pas définies comme professionnelles. Exemples : la ligue française de handball et la ligue anglaise de football doivent fournir un contrat de travail et une rémunération mensuelle à un nombre minimum de joueuses de leur équipe, ces ligues étant devenues entièrement professionnelles en vertu de la législation nationale. Dans le cadre de ce statut, les joueuses bénéficient également des droits sociaux liés au salariat, tels que les droits relatifs à la maternité (congé parental, assurance sociale, etc.). Ces dispositions sont obligatoires dans ces ligues en raison de la réglementation nationale ou de celle des fédérations (qui peuvent parfois être complétées par une CC spécifique).

Cependant, il existe également une grande diversité de situations dans lesquelles les athlètes ne disposent pas de contrat de travail avec leur club et ne peuvent compter que sur ce que l'on peut définir comme un contrat bilatéral. Bien que ces contrats ne soient pas considérés comme des contrats de travail, ils créent néanmoins des engagements pour les institutions sportives et les athlètes, et établissent un environnement structuré pour l'entraînement des athlètes.

- Les fédérations nationales jouent également un rôle dans la gestion des carrières de haut niveau des sportives. Afin de soutenir les athlètes de haut niveau dans leur pratique, certaines fédérations leur versent une **rémunération mensuelle**. Ces prestations ne s'articulent pas autour d'un contrat de travail. Les athlètes peuvent également percevoir **des indemnités journalières** dans le cadre de leur participation à des compétitions internationales. Cependant, cette pratique n'équivaut pas à un contrat de travail leur assurant un revenu régulier.

Exemples : les joueuses de l'équipe nationale française de rugby bénéficient d'un contrat de travail à temps partiel avec la Fédération française de rugby qui leur assure une rémunération mensuelle tout au long de l'année en échange de leur participation aux compétitions internationales avec l'équipe de France.

- Les sportives peuvent bénéficier d'un **complément de revenus** issu de **bourses** ou de **subventions**, dans la plupart des cas accordées par le comité national olympique compétent ou par une autorité publique nationale du sport, en application d'un statut spécial auquel elles peuvent prétendre. Ces statuts (qui font souvent référence à une liste « d'athlètes de haut niveau » bénéficiant d'un soutien spécifique) ne sont pas standardisés dans toute l'Europe. Ils dépendent du système sportif de chaque pays. Ce soutien financier contribue directement aux performances des athlètes sans leur demander d'engagement.

Exemples : en Espagne, le Conseil supérieur des sports établit une liste d'« athlètes de haut niveau ». Grâce à ce statut accordé pour une durée de cinq ans, les athlètes peuvent solliciter du soutien financier de la part des autorités publiques ou des entreprises souhaitant contribuer à leurs bonnes performances.

- La rémunération des athlètes peut provenir d'**activités autres que la pratique sportive**.
 - De nombreuses sportives occupent des **emplois à temps plein ou à temps partiel** qui ne sont pas forcément en lien avec leur activité sportive. Il ressort des réponses reçues dans le cadre du projet que la plupart des sportives ne consacrent pas tout leur temps à la pratique sportive et sont également salariées.
 - Certaines athlètes sont encore étudiantes. Dans certaines universités, il est possible d'obtenir le statut d'athlète de haut niveau et de **bénéficier ainsi d'aménagements et d'accès à des bourses**. Cependant, ce statut ne finance pas directement la pratique sportive des athlètes concernées.
- Le soutien financier dont bénéficient les athlètes peut provenir **d'activités de sponsoring et d'opportunités commerciales**. Certaines sportives peuvent obtenir un soutien financier de la part d'entités tierces dont l'activité principale n'est pas le sport, mais qui soutiennent les performances des sportives de haut niveau.

Ces situations témoignent de la grande diversité d'acteurs impliqués dans le soutien financier aux athlètes : les comités olympiques nationaux, les fédérations nationales et les clubs sont les principales parties prenantes, et des universités et des entités tierces interviennent ponctuellement. Par exemple, les sportives reçoivent également des compensations financières ponctuelles de la part des autorités publiques régionales ou nationales, voire des FI. Dans d'autres cas, les sportives peuvent bénéficier de contrats conclus avec l'armée, la police ou les douanes. Ils prévoient un soutien financier pour leurs performances, conformément aux actes juridiques en vigueur.

Comme indiqué précédemment, ces rémunérations ne peuvent s'appliquer que dans un cadre rigoureux. Les athlètes peuvent bénéficier d'un contrat de travail avec leur club, mais d'autres arrangements peuvent être trouvés (tels que des accords oraux avec les clubs ou d'autres contrats avec des entités tierces).

Cette diversité de contrats explique également les limites que les athlètes rencontrent dans la protection de leurs droits en matière de protection sociale. En effet, les personnes salariées bénéficient de droits qui découlent directement de la mise en œuvre d'un contrat de travail respectant les obligations de l'OIT ou de l'UE.

Cet élément constitue la principale différence entre les athlètes bénéficiant d'un contrat de travail et les autres. Dans le cadre d'un contrat, l'athlète bénéficie d'un statut de salariée, entraînant ainsi certaines obligations pour l'employeur. **En l'absence d'un tel contrat, les sportives ne peuvent pas prétendre au statut de salariée.** Par conséquent, ces sportives ne peuvent pas bénéficier des mécanismes de protection sociale dont bénéficient les salariées en vertu du droit international et européen.

Même lorsque des contrats de travail existent pour les sportives, la principale difficulté que rencontrent les FI et les ligues nationales est de garantir leur conformité aux réglementations européennes et internationales.

À titre d'exemple, la FIFPRO a constaté que les FI rencontraient des difficultés pour faire respecter les obligations minimales des contrats de travail. Si les joueuses de football sont de plus en plus nombreuses à signer des contrats écrits, ces contrats ne créent pas toujours pour autant de relation de travail. Dans son rapport mondial sur l'emploi de 2017[82] ayant recueilli plus de 3 000 réponses de joueuses de haut niveau, la FIFPRO a observé que seulement 47 % d'entre elles bénéficiaient d'un contrat de travail. Les autres joueuses bénéficiaient d'un contrat d'amatrices (34 %) ou d'un contrat en tant qu'indépendantes (4 %). Pour 15 % des sportives interrogées, il n'a pas été possible d'identifier le type de contrat.

En Espagne, l'Association espagnole des joueuses de futsal a mené une enquête à laquelle 97,5 % des joueuses de la ligue ont répondu [83]. Il a été constaté que 67 % d'entre elles bénéficiaient d'un contrat. Cependant, 21 % de ces contrats étaient oraux et 50 % des joueuses gagnaient moins de 499 euros.

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

LIGUE PROFESSIONNELLE FÉMININE ESPAGNOLE

La récente structuration de la ligue professionnelle espagnole de football féminin constitue un excellent exemple du développement de la pratique sportive de haut niveau. Le Gouvernement espagnol a reconnu la ligue comme professionnelle et indépendante en 2021. Les clubs bénéficient actuellement du soutien financier de l'État afin de se développer, mais ils devront atteindre l'indépendance financière d'ici trois ans. Les clubs peuvent ainsi générer des revenus et mettre en œuvre des conditions favorables aux joueuses de football. La ligue bénéficiant désormais du statut professionnel, les clubs doivent appliquer la législation nationale en vigueur et faire signer à toutes les joueuses un contrat de travail dont le cadre est réglementé. Les clubs et les joueuses sont en cours de négociation d'une CC qui permettra de mettre en œuvre des mesures de soutien social et financier pour les joueuses officiellement membres de l'équipe.

CONVENTION COLLECTIVE

L'exemple des partenaires sociaux du handball féminin en France constitue également une bonne pratique. Après une période de négociations, une convention collective (CC) [84] a été signée afin d'encadrer les conditions de la pratique sportive des handballeuses évoluant en première division du championnat français. Cette CC fixe un salaire minimum pour les joueuses, leur temps de travail, les conditions d'intégration au sein de la sélection nationale ou encore leurs congés.

Ces mesures s'appliqueront également à la deuxième division pour la saison 2023-2024.

ORIENTATIONS

L'évolution la plus pertinente pour atteindre une meilleure protection des sportives de haut niveau est la **formalisation du statut professionnel**. Est entendu par statut professionnel le droit à un contrat de travail et à un salaire minimum assorti des dispositions pertinentes en matière de protection sociale. Ce statut intervient souvent à l'issue d'un processus de dialogue social, par la négociation d'une convention collective avec les partenaires sociaux concernés, ou grâce à la reconnaissance officielle du statut professionnel d'une ligue, qui oblige les clubs à appliquer un ensemble spécifique de dispositions en matière de protection sociale.

Cependant, ce type d'action nécessite déjà un **développement important du sport de haut niveau à l'échelle nationale**. Dans certains pays, les sports d'équipe, tels que le football, le handball, le cyclisme ou le basket-ball, sont souvent reconnus comme professionnels, alors qu'ils sont pratiqués au niveau amateur dans d'autres. Néanmoins, d'autres sports n'en sont pas encore au même stade de développement (par exemple, le rugby, le tennis ou l'athlétisme). Dans ces cas, les clubs commencent à peine à se développer et ils doivent être plus structurés avant de pouvoir appliquer directement un cadre professionnel. Par conséquent, la première étape consiste à **augmenter les ressources de ces clubs**, qui peuvent provenir des fédérations ou d'autres parties prenantes. Ainsi, la mise en œuvre d'une CC ou la reconnaissance du statut professionnel d'une ligue impliquent de remplir préalablement certaines conditions spécifiques. Toutefois, cela dépendra de la structure du mouvement sportif dans chaque pays.

DROITS LIÉS À LA MATERNITÉ

En vertu de l'article 33 de la *Charte des droits fondamentaux de l'UE*, les **droits liés à la maternité** sont définis comme suit : « Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant » [85]. Par conséquent, les droits liés à la maternité **peuvent prendre différentes formes et être plus ou moins spécifiques**.

En Europe, l'application, le contenu et les conditions de ces droits varient d'un pays à l'autre. Néanmoins, les initiatives des institutions européennes permettent d'identifier une base commune. Par exemple, au niveau de l'UE, la *directive sur les travailleuses enceintes (92/85/CEE)* [86] exige un minimum de **14 semaines de congé payé pour chaque femme salariée**, qui comprend la période avant l'accouchement et le post-partum.

En outre, l'analyse menée par les institutions internationales et européennes (OIT, CdE, UE) a mis en évidence la nécessité de protéger les droits liés à la maternité afin de reconnaître les droits spécifiques des femmes.

Il est intéressant de se pencher sur la protection de la maternité des sportives de haut niveau, car **leur corps et leurs capacités physiques constituent leurs outils de travail**. Par conséquent, la grossesse peut avoir un impact considérable sur leur carrière sportive. Cependant, il est essentiel de garder à l'esprit que les sportives de haut niveau ne bénéficient pas toutes du statut de salariée. Ainsi, elles ne peuvent pas toutes bénéficier des droits découlant de ce statut.

Dans le questionnaire, la plupart des athlètes n'étaient pas au courant de l'existence d'une politique relative à la maternité dans leur club ou organisation sportive. Ce manque de sensibilisation montre que le sport ne prend pas encore suffisamment en compte la maternité.

À titre d'exemple, El Pais a révélé en 2017 que certaines équipes espagnoles de football et de basket-ball avaient inséré des **clauses « anti-grossesse »** dans leurs contrats [87]. Ces clauses permettaient aux clubs de résilier sans aucune forme de compensation les contrats des sportives enceintes. Ces clauses contreviennent à la Charte des droits fondamentaux de l'UE [88], qui garantit les droits relatifs à la maternité, y compris le droit à la protection contre le licenciement en raison d'une grossesse.

En outre, les réponses des athlètes quant à l'impact de la maternité sur leur carrière étaient variables. Certaines sportives de haut niveau estimaient que la maternité aurait un impact : « Malheureusement, je pense que oui [...]. On pense souvent qu'une grossesse est synonyme d'abandon de la pratique sportive professionnelle en raison du manque potentiel de revenus pour combiner les deux ».

En revanche, pour certaines sportives de haut niveau, la grossesse ne constitue pas forcément un obstacle : « Je ne pense pas, cela demande simplement davantage d'organisation personnelle ainsi qu'une aide extérieure » ou encore « Non, parce qu'après, le père peut aussi les garder. À mon avis, cela n'entraîne des difficultés qu'au début ».

En réponse à ces questions, les règlements sportifs intègrent de plus en plus les droits liés à la maternité. La FIFA est la première fédération internationale à offrir une telle protection. En effet, grâce à leur collaboration étroite, la FIFA et la FIFPRO ont adopté un nouveau règlement. L'article 18 alinéa 7 du Règlement du Statut et du Transfert des Joueurs [89] stipule qu'« une joueuse a droit, pendant la durée de son contrat, à un congé maternité [...] au cours duquel elle touchera l'équivalent des deux tiers de son salaire contractuel » et définit le **congé de maternité** comme « une période minimale de 14 semaines de congé payé (dont au moins huit semaines après la naissance de l'enfant) accordé à une joueuse en raison de sa grossesse ».

Un club a déjà été sanctionné en vertu de ce règlement. Sara Björk a poursuivi son ancien club (l'Olympique Lyonnais) devant les juridictions de la FIFA en raison de son manquement à l'obligation de lui verser l'intégralité de son salaire pendant son congé de maternité. En mai 2022, la FIFA a condamné le club à payer plus de 82 000 euros [90].

L'UCI et la FIT ont suivi l'exemple de la FIFA et mis en place des dispositions relatives à la grossesse.

En Europe, des CC sont également mises en place pour les femmes dans le sport, et elles tiennent compte de leurs besoins spécifiques liés à la grossesse. **Ces conventions collectives peuvent déterminer la période adaptée pour le congé de maternité** des sportives qui entrent dans son champ d'application. Par exemple, la convention collective établie en 2021 permet aux handballeuses professionnelles françaises de bénéficier de leur rémunération pendant 12 mois lorsqu'elles sont en congé maternité[91].

Cependant, pour les athlètes qui n'entrent pas dans le champ d'application de ces règlements, il n'existe aucun mécanisme spécifique tel que le congé maternité ou l'aide financière. **Ces mécanismes sont nécessaires pour permettre aux sportives d'éviter les difficultés d'organisation** (principalement en matière de temps et de ressources financières) qui les empêchent de combiner carrière sportive et maternité. En effet, les sportives interrogées témoignent du fait que « dans le sport amateur de haut niveau, il est quasi-impossible de combiner le travail et le sport cinq jours par semaine tout en s'occupant d'un enfant »; et selon elles « il serait difficile de gérer une journée avec le travail, le sport et un bébé ».

Ainsi, la maternité semble toujours constituer un obstacle à une carrière sportive de haut niveau.

Les spécificités propres aux femmes sont de plus en plus réglementées et reconnues par les organisations sportives. En outre, les **autorités publiques peuvent également mettre en place des mécanismes visant à protéger les droits liés à la maternité des sportives de haut niveau.**

EXEMPLE DE BONNES PRATIQUES

INTERVENTION DES AUTORITÉS PUBLIQUES:

Le Conseil supérieur des sports espagnol a mis en place différentes mesures pour soutenir les sportives lors de leur grossesse. Ainsi :

Les sportives mères reçoivent une subvention de 3 000 € et une aide de 100 €/mois tant jusqu'aux trois ans de l'enfant.

Le statut de « DAN » (sportive de haut niveau), accordé pour une durée de 5 ans, est prolongé d'un an en cas de grossesse^[92].

En cas de grossesse, les bourses sportives olympiques sont également reportées.

Le département italien pour le sport de la présidence du Conseil des ministres verse une contribution mensuelle aux athlètes non professionnelles qui ont dû interrompre leur activité sportive en raison de leur maternité. Les versements mensuels ont été augmentés par rapport aux années précédentes, passant à 12 versements mensuels de 1 000 €, et ils sont à présent ouverts aux sportives actives au cours de la saison sportive précédente.

CADRE RÉGLEMENTAIRE DES FÉDÉRATIONS:

Congé Maternité

- **Association de football slovène et Super League et championnat féminin anglais** : conformément au règlement de la FIFA, les joueuses professionnelles bénéficient d'un congé maternité rémunéré de 14 semaines.
- **Union anglaise de rugby et de football** : les joueuses de rugby de l'équipe d'Angleterre sous contrat bénéficient d'un congé maternité rémunéré de 26 semaines.

Soutien aux mères

Union anglaise de rugby et de football et Association des joueurs de rugby : la nouvelle politique de congé maternité, de congé de parent enceint-e et de congé d'adoption pour les joueuses sous contrat de l'équipe féminine d'Angleterre comprend également la possibilité pour les joueuses enceintes d'exercer d'autres fonctions dans le domaine du rugby jusqu'au début de leur congé maternité. Elles pourront également être accompagnées de leurs bébés lors des matchs.

Association slovène de football : Droit d'exercer d'autres fonctions dans le domaine du football pendant leur grossesse et de disposer d'un lieu sûr pour allaiter leurs bébés.

ORIENTATIONS

Les droits liés à la maternité s'appliquant principalement aux salariées dans le cadre juridique de l'OIT ou de l'UE, des lacunes persistent pour garantir que toute sportive de haut niveau puisse combiner carrière et grossesse.

Pour mieux protéger les sportives en la matière, il est important de **renforcer le soutien à tous les aspects de la performance sportive**, y compris les aspects physiques, psychologiques et financiers de leur carrière. Ce soutien devrait se poursuivre même après la grossesse afin d'aider les sportives à récupérer.

En outre, lorsque cela est possible, la **mise en œuvre d'un acte juridique**, tel qu'un contrat de travail ou une convention collective, demeure le moyen le plus efficace de préserver les droits liés à la maternité des sportives (à condition que ces droits soient définis et défendus de manière adéquate). Les dispositions de ces actes juridiques peuvent aborder différents sujets, tels que le congé maternité ou l'allocation de maternité.

En amont de cette mise en œuvre juridique qui nécessite un niveau important de professionnalisation des structures concernées, les **sportives doivent impérativement connaître les mécanismes de soutien à la grossesse dont elles peuvent bénéficier de la part des autorités publiques et des instances dirigeantes du sport.**

SOUTIEN TECHNIQUE ET MÉDICAL

Le soutien médical et technique constitue l'un des éléments essentiels de l'évaluation des conditions de pratique et des droits des sportives. En effet, le **soutien médical et technique fait référence aux spécialistes jouant un rôle dans les performances des sportives**. Le soutien médical comprend toutes les professions médicales (médecin, kinésithérapeute, ostéopathe, psychologue, etc.). Le soutien technique a une portée plus large et concerne toute action qui pourrait être nécessaire à la pratique des sportives (personnel administratif, encadrement, etc.). Notre définition du soutien se référant aux professionnel-le-s intervenant dans la performance sportive, le soutien technique ou médical dont les sportives pourraient avoir besoin dans leur vie privée n'est pas abordé.

Il n'existe pas de réglementation en la matière pour les institutions non sportives. Les institutions sportives prévoient parfois un nombre minimum de spécialistes techniques et de médecins au sein des structures. Cependant, ces situations restent à la marge pour les sports très développés. Le présent chapitre se concentrera donc sur les témoignages des sportives et des institutions sportives consultées et permettra d'évaluer la réalité de la situation. Les résultats sont nuancés en raison du nombre de réponses par pays. L'analyse consistera donc en une simple indication non exhaustive basée sur les témoignages des sportives.

SOUTIEN TECHNIQUE

Le soutien technique apporté aux sportives est essentiel pour leur permettre de pratiquer le sport à un haut niveau et dans de bonnes conditions. Ce soutien prend plusieurs formes et revêt un caractère quasi obligatoire dans certains pays, notamment au Portugal et en Espagne, où une grande majorité des institutions sportives ayant répondu au questionnaire le proposent.

Dans la plupart des cas, l'équipe technique se compose d'une à trois personnes. Les profils des membres des équipes sont très divers, mais on y trouve presque toujours un-e **entraîneur-euse et du personnel administratif et de secrétariat**. Le reste du personnel technique, notamment les membres de la direction ou les responsables des relations avec la presse et le public, varie grandement d'un pays à l'autre.

Afin de faciliter la vie des athlètes en les déchargeant de l'organisation de leur participation aux compétitions, une grande partie des institutions dispose d'une personne chargée de cette organisation.

Les **coûts encourus par les athlètes pour participer aux compétitions** constituent un autre obstacle de taille à la pratique du sport. Selon l'étude, il existe là aussi des disparités entre les pays, le type de structures et le sport. Au Portugal, en Italie et en Espagne, les institutions semblent totalement prendre en charge les frais des athlètes, malgré quelques variations, comme évoqué précédemment. Toutefois, il est courant que les athlètes prennent en charge une partie ou la totalité des coûts liés à leur participation aux compétitions.

SOUTIEN MÉDICAL

Le soutien médical doit être considéré comme un élément essentiel par les institutions sportives, et elles doivent en tenir compte pour garantir une **pratique en toute sécurité pour les sportives de haut niveau**. En effet, la pratique de haut niveau commence dès le plus jeune âge dans la plupart des sports, et un **suivi médical** semble indispensable pour assurer la santé et la sécurité des sportives.

En règle générale, les équipes médicales qui assistent les sportives de haut niveau sont composées d'un à trois membres. Le/la **médecin** reste l'un-e des professionnel-le-s les plus présent-e-s au sein des structures pour assurer le suivi de la santé des athlètes, tous pays confondus. Il y a de grandes variations en ce qui concerne la présence d'un-e kinésithérapeute, avec une forte représentation au Portugal, en Italie, en Slovénie et en Espagne. Les psychologues et les ostéopathes font également partie des professionnel-le-s concerné-e-s. En Espagne, ce soutien est obligatoire. Toutefois, certaines sportives ont déclaré bénéficier de ce soutien au sein de l'équipe nationale de leur pays mais pas au sein de leur club.

Il est important de souligner que **l'équipe médicale doit être composée, au minimum, d'un-e médecin**.

Dans la mesure du possible, la prise en compte des **besoins spécifiques des femmes** (cycles, menstruations, contraception et grossesse) dans le cadre du soin contribuera à améliorer la santé, les performances et le bien-être des sportives. Par exemple, la présence d'un-e gynécologue dans l'équipe peut faire une différence majeure pour les sportives qui ne bénéficient pas de suivi en la matière. Compte tenu de la difficulté d'obtenir un suivi gynécologique, le fait de le proposer aux sportives peut les soulager de cette contrainte et leur permettre d'améliorer leur santé physique et mentale. Les sportives doivent rester performantes tout en tenant compte de plusieurs éléments, de leur cycle à la menstruation, en passant par la contraception.

Une absence de suivi médical généraliste et spécialisé pourrait entraîner des conséquences dangereuses pour leur santé.

EXEMPLE DE BONNES PRATIQUES

SOUTIEN TECHNIQUE ET MÉDICAL:

La convention collective de la Ligue Française de Handball féminin impose de respecter certaines conditions d'encadrement technique et médical afin d'intégrer la première division. En effet, le club doit employer au moins un·e entraîneur·euse professionnel·le à temps plein, au moins deux salarié·e·s à des postes administratifs et doit « mettre en place la logistique médicale et les installations adaptées à l'exercice de cette activité lors des entraînements et des matches, et conformes aux dispositions légales et exigences fédérales ».

Ces mesures s'appliqueront également à la deuxième division pour la saison 2023-2024

SOUTIEN TECHNIQUE:

Une bonne pratique relativement répandue consiste à désigner une personne chargée d'organiser la participation des athlètes du club ou de l'équipe nationale aux compétitions. Cette personne peut être salariée si les ressources de la structure le permettent, mais elle peut aussi être bénévole. Cette mesure permettra aux athlètes de se concentrer sur leur performance plutôt que sur les aspects techniques.

BESOINS SPÉCIFIQUES DES SPORTIVES:

En décembre 2022, la **ligue de rugby d'Île de France** a diffusé un questionnaire sur les conséquences des règles, de la maternité et des fuites urinaires sur la performance sportive. En janvier 2023, **le club de rugby Racing 92** a pris des mesures concrètes et a mis en place un suivi gynécologique pour l'équipe féminine, ainsi qu'un kinésithérapeute, un médecin du sport et un ostéopathe. Chaque joueuse bénéficiera d'un accompagnement personnalisé.

MUTUALISATION DES RESSOURCES:

En ce qui concerne le soutien technique et médical, les institutions sportives manquent souvent de ressources financières pour employer des professionnel·le·s dans ces domaines. Ainsi, certains clubs mutualisent leurs équipes techniques et en particulier les équipes médicales. Par exemple, le **club de rugby féminin de Grenoble** (FCG Amazones) soutient autant les membres féminins que masculins de l'équipe en mutualisant l'équipe médicale pour les deux structures

ORIENTATIONS

Les institutions sportives peuvent adopter différentes dispositions en matière de soutien médical et technique pour les sportives de haut niveau. En effet, au vu des coûts que représentent une équipe médicale, la **mutualisation de ce personnel médical** entre plusieurs clubs et/ou sports constitue une excellente opportunité. Cela permet de partager les coûts liés au recrutement des professionnel·le·s de santé entre plusieurs acteurs, tout en permettant aux sportives de bénéficier d'un suivi médical indispensable à leur pratique. La **mutualisation du personnel administratif** constitue également une solution pour les structures aux ressources limitées.

En outre, il semble crucial d'**encourager l'adoption de mesures concernant les dépenses auxquelles font face les sportives de haut niveau participant à des compétitions**. Limiter ces coûts contribuerait à réduire l'un des obstacles à l'accès au sport de haut niveau. La prise en charge de ces coûts, même partielle, peut changer la donne pour les sportives de haut niveau.

Le/la médecin constitue l'élément indispensable de toute équipe médicale. Plus précisément, il convient de prendre en compte les besoins spécifiques des femmes dans le cadre de la prise en charge personnalisée par les institutions sportives, afin de les accompagner sur ces questions. En effet, il serait intéressant que ces structures **facilitent a minima l'accès au suivi gynécologique** des sportives, voire leur permettent un accès direct.

Enfin, **l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès au soutien technique et médical** varie d'un pays à l'autre. Il semble essentiel de tendre vers une équité dans le soutien fourni, notamment au niveau médical, et de s'adapter aux spécificités des femmes.

ACCÈS AUX INFRASTRUCTURES

L'accès aux infrastructures constitue un élément essentiel pour que la pratique sportive s'effectue dans de bonnes conditions. Cette notion fait référence à **l'accessibilité des infrastructures nécessaires à l'entraînement sportif**. Il s'agit d'analyser les conditions de pratique des joueuses pour déterminer si elles sont adaptées à la performance de haut niveau.

En ce qui concerne l'assistance technique et médicale, les institutions non sportives ne sont soumises à aucune réglementation. Les institutions sportives prévoient parfois une disposition obligatoire pour l'accès aux infrastructures. Cependant, ces **régulations restent à la marge pour les sports** très développés. Le présent chapitre se concentrera donc sur les témoignages des sportives et des institutions sportives consultées et permettra d'évaluer la réalité de la situation.

La complexité de cette question réside dans le fait que les **collectivités locales et l'État sont propriétaires de la grande majorité des infrastructures sportives**. Les organisations sportives disposent donc de moins de flexibilité dans l'utilisation et l'accès aux installations sportives pour les sportives. En effet, le pourcentage d'organisations ayant prévu des dispositions spécifiques concernant l'accès des sportives aux infrastructures (construction d'infrastructures, financement, arbitrages quant à l'occupation des installations) varie d'un pays à l'autre.

Plusieurs dispositions allant dans ce sens ont été citées dans le questionnaire, notamment des créneaux spécifiques réservés à la pratique féminine dans certaines structures, des vestiaires et des espaces réservés aux sportives, et la prise en charge par le club des frais d'accès aux infrastructures sportives de ces athlètes. Ces mesures d'amélioration des infrastructures sportives féminines s'inscrivent dans la prise en compte de la **nécessité d'adapter les infrastructures aux spécificités des femmes** afin de leur offrir des conditions optimales de pratique. Certains aménagements peuvent entraîner des conséquences importantes, notamment en ce qui concerne les vestiaires et le nombre de toilettes disponibles et facilement accessibles pour les athlètes.

Pour maintenir une certaine stabilité dans la pratique des sportives, s'entraîner au même endroit tous les jours constitue un élément crucial car elles prennent leurs habitudes dans ces lieux. Parmi les pays étudiés, environ deux tiers permettent aux sportives de s'entraîner dans les mêmes infrastructures. Cependant, de nombreuses sportives ne bénéficient pas d'un accès garanti ou illimité à ces infrastructures d'entraînement (de façon libre et gratuite).

Bien que les clubs aient à cœur de proposer un accès libre et équitable aux athlètes, il existe de nombreuses limitations qui se justifient principalement par la propriété publique des infrastructures. Les principales contraintes concernent les horaires précis imposés par la mairie ou les organismes de gestion des infrastructures, ou encore le partage des lieux avec d'autres organisations ou des écoles. Certaines organisations sportives s'efforcent d'assurer un partage équitable des infrastructures entre les sportifs hommes et femmes.

La possibilité de s'entraîner également dans une salle de sport ou de musculation constitue un élément essentiel des sports de haut niveau. De nombreux athlètes de haut niveau n'y ont toujours pas accès à en raison de l'absence de telles infrastructures, des heures d'ouverture ou des coûts engendrés. Certains athlètes doivent payer une salle privée pour poursuivre leur entraînement. **Le libre accès à une salle de musculation pour les sportives de haut niveau semble fondamental à la réalisation de bonnes performances dans leurs sports respectifs.**

Le dernier aspect essentiel est la distance parcourue par les athlètes de leur domicile jusqu'à leur lieu d'entraînement. Plus cette distance est grande, moins elles consacrent de temps à leur pratique et à leur vie personnelle et professionnelle, et plus elles ressentent de la fatigue. Plus de la moitié des sportives interrogées vivent à moins de 30 minutes de leur lieu d'entraînement, mais certaines vivent à plus d'une heure.

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES

Le Conseil supérieur des sports espagnol a mis en œuvre différentes dispositions visant à améliorer les conditions de pratique sportive ainsi que l'accès aux infrastructures pour les sportives de haut niveau. Ainsi :

Il a notamment investi 16 millions d'euros en 2022 pour améliorer les infrastructures des terrains et des stades des équipes de football féminin de première division.

Les infrastructures des centres de haute performance, qui sont labellisés par le Conseil supérieur des sports espagnol et utilisés pour l'entraînement des sportif·ve·s de haut niveau dans toute l'Espagne sont autant accessibles aux hommes qu'aux femmes. Toutefois, l'accès n'y est pas garanti de manière illimitée.

ORIENTATIONS

Il est essentiel de tenir compte de la limite que représente la propriété publique des infrastructures sportives de manière générale, car elle limite le champ d'action des organisations sportives. Nous recommandons que l'accès aux infrastructures des sportives de haut niveau soit encouragé. En effet, un accès facilité (et gratuit) aux infrastructures d'entraînement et à une salle de musculation entraîne généralement une amélioration des performances sportives. Pour aider les sportives à concilier leurs responsabilités personnelles, professionnelles et universitaires, il est essentiel de leur proposer des horaires adaptés à leurs besoins.

Les organisations sportives devraient s'efforcer d'améliorer les infrastructures dédiées aux sports féminins afin de permettre aux sportives de pratiquer leur sport dans de bonnes conditions.

RÉSUMÉ

L'analyse des réponses des athlètes et des mécanismes institutionnels fournit une représentation contrastée de la condition des sportives en Europe. Il n'existe aucun cadre unifié des droits auxquels les sportives de haut niveau pourraient prétendre sur chaque sujet :

- Un large éventail de parties prenantes s'implique activement dans le soutien financier et la protection sociale, garantissant ainsi une prise en compte attentive du statut légal de chaque sportive.
- Les droits liés à la maternité sont à présent pris en compte pour les sportives, alors qu'il était auparavant totalement impensable pour les femmes de combiner carrière sportive de haut niveau et maternité. Cependant, les sportives amatrices ne sont pas aussi bien protégées en cas de grossesse.
- La réglementation relative à l'aide technique et médicale et à l'accès aux infrastructures est encore relativement faible. Les institutions sportives prévoient parfois des dispositions sur ces sujets, mais les évolutions dépendent essentiellement d'actions proactives de la part de chaque partie prenante.

Cependant, même si aucun cadre exhaustif et harmonieux n'émerge pour tous les pays et toutes les disciplines, ce tour d'horizon prouve que des solutions existent au niveau local, national ou européen. Grâce à la volonté des associations sportives, des instances dirigeantes du sport ou des FI elles-mêmes, différents types de mécanismes de soutien ont été créés au fil des ans et témoignent d'une amélioration de la protection des droits des sportives de haut niveau.

Chaque exemple s'applique à une situation spécifique et ne peut être reproduit partout. Néanmoins, s'inspirer de ces exemples permet d'ouvrir la voie à l'adoption de mesures d'amélioration de la protection des droits des sportives.

CONCLUSION

La conclusion de ce tour d'horizon aussi complet que possible sur un sujet très vaste ne permet pas de voir se dessiner un statut clairement défini et normalisé pour les sportives européennes de haut niveau. Bien que le champ d'application de la présente analyse ait été limité à un faible nombre de sports, il existe encore des disparités importantes entre les sportives européennes.

Les réglementations adoptées par l'Organisation internationale du travail, le Conseil de l'Europe et l'Union européenne ne s'appliquent pas forcément à toutes les sportives de haut niveau en raison du critère de salariat qui conditionne les obligations auxquelles sont soumises les institutions sportives. En effet, comme indiqué précédemment, le statut de salariée facilite l'application des critères légaux ou réglementaires, ainsi que l'accès aux droits liés à la protection sociale. D'autres statuts créés par les autorités publiques nationales ou les institutions sportives (tel que le statut de sportif·ve de haut niveau) peuvent aider les athlètes de haut niveau à obtenir des subventions ou à accéder à des programmes d'accompagnement. Cependant, sans statut professionnel spécifique et lorsqu'elles évoluent à un niveau amateur, les sportives ont davantage de difficultés à demander un engagement de la part de leur club ou de leur fédération nationale.

En outre, même si les règlements des FI créent un cadre commun pour leur discipline au niveau européen, la structuration au sein de chaque État membre ne s'effectue pas toujours au même niveau, ce qui impacte directement les dispositions relatives aux sportives. Les dispositions et l'attitude proactive des FI constituent des éléments essentiels au développement de chaque discipline au niveau national, car elles permettent d'établir des obligations minimales. **Ces obligations ouvrent la voie à l'évolution de chaque système national**, mais cela présuppose que les FI soient légitimes pour intervenir auprès des structures locales. En effet, les FI ont conscience que leurs réglementations ne pourront voir le jour que lorsque les organisations sportives seront suffisamment développées pour les appliquer.

À l'autre extrémité du mouvement sportif, les **organisations sportives locales** ont également un rôle important à jouer. Par leur implication et leur proximité avec le mouvement sportif local, elles peuvent **améliorer les conditions de pratique sportive des sportives de haut niveau**. Les clubs locaux disposant d'un accès direct aux infrastructures sportives ou aux bénévoles, il leur est plus facile de mettre en œuvre des mesures simples mais susceptibles de faire évoluer les conditions de la pratique quotidienne des sportives de haut niveau (notamment le recrutement d'une personne à un poste de direction chargée d'organiser la participation des athlètes aux compétitions, ou encore des actions locales qui peuvent contribuer à l'accès équitable aux infrastructures d'entraînement, etc.)

Le soutien financier des pouvoirs publics constitue un excellent point de départ pour encourager le développement du sport féminin. Les financements publics demeurent très importants dans le secteur sportif en Europe, et le développement de structures sportives de haut niveau dépend principalement des investissements publics.

Un orientation spécifique des financements publics vers les structures de sport féminin constituerait une première étape vers leur développement et leur amélioration, et contribuerait à les rendre plus solides, rentables et plus autonomes sur le long terme.

Le recours aux fonds publics pour mieux structurer les institutions sportives permettrait d'encourager ces institutions à investir dans l'amélioration des conditions de pratique du sport féminin.

Un grand nombre de sportives et de syndicats sportifs appellent de leurs vœux la professionnalisation des sportives et la reconnaissance de leurs droits afin de leur permettre d'améliorer leurs performances grâce à de meilleures conditions de pratique, et de leur offrir une meilleure protection.

Le dialogue social constitue donc un autre outil efficace pour protéger les droits des sportives, en particulier en matière de protection sociale. Il s'agit en effet d'un processus de négociation par lequel les partenaires sociaux représentant les travailleur·euse·s et les employeur·euse·s d'un secteur spécifique conviennent de travailler ensemble sur des politiques et des mesures. Ce processus s'effectue d'un commun accord et se fonde sur le droit à la négociation collective et à la liberté d'association. Le dialogue social doit être renforcé en Europe afin que les sportives de haut niveau acquièrent davantage de droits. En effet, les **conventions collectives constituent des outils essentiels pour établir, mettre en œuvre et réglementer les besoins spécifiques des femmes dans le domaine du sport**.

À titre d'exemple, aux États-Unis, la Women's National Basketball Association (WNBA), la ligue de première division du basket-ball féminin, a élaboré une convention collective en 2020, qui s'appliquera jusqu'en 2027. Très complète, elle s'applique aux joueuses et aux équipes de la WNBA. Elle établit notamment les obligations d'un contrat classique pour les joueuses, les salaires, l'organisation du système de sélection et les exigences en matière de comportement des joueuses. Il est encore rare que des CC existent pour les sports féminins en Europe, et ces accords ont tendance à être beaucoup moins développés que la convention de la WNBA. Cependant, ces différences importantes s'expliquent par le fait que ces écosystèmes sportifs sont totalement différents. Cela ne signifie pas forcément que de tels accords doivent être reproduits à l'identique au sein du système sportif européen, mais ces exemples démontrent que la concertation entre joueuses, autorités sportives et partenaires sociaux peut faire avancer les choses dans les domaines essentiels à l'amélioration des performances des sportives.

En outre, la situation des sportives de haut niveau s'est considérablement améliorée au cours de la dernière décennie, les femmes dans le sport étant de plus en plus considérées. De nombreuses dispositions contribuent à améliorer leurs conditions de pratique sportive, alors qu'il n'existe toujours pas de cadre de droits défini pour l'ensemble des sportives européennes.

Le besoin toujours présent d'une meilleure structuration et de davantage de financements des structures sportives constituent toujours une limite. La création et la mise en œuvre de mécanismes spécifiques exigent un certain niveau de développement du sport féminin afin que les organisations de toutes les disciplines puissent répondre aux différents besoins des athlètes féminines.

En résumé, le projet V.E.R.A. vise à promouvoir et à renforcer le soutien apporté aux sportives et à les sensibiliser à leurs droits dans toute l'Europe, en mettant particulièrement l'accent sur les sportives de haut niveau. L'une des principales actions du projet est d'**assurer la progression des femmes dans le sport** en proposant aussi largement que possible du **mentorat** entre sportives ainsi qu'un soutien mutuel entre les sportives et leurs organisations. Ainsi, le projet Voice for Equality and Rights of Women Athletes entend servir de tremplin pour améliorer la condition des sportives en Europe et offrir **un réseau** sûr pour toutes les femmes athlètes européennes.

LISTE DE RÉFÉRENCES

- [1] International Olympic Committee. (2021). *Gender Equality and Inclusion Objectives 2021-2024*.
<https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Gender-Equality-in-Sport/IOC-Gender-Equality-and-Inclusion-Objectives-2021-2024.pdf>
- [2] Paris 2024. (2020). *Paris 2024 will be the first 100% Gender Equal Games in history*.
<https://press.paris2024.org/news/paris-2024-will-be-the-first-100-gender-equal-games-in-history-5967-7578a.html>
- [3] European Parliament Resolution. *On the EU Strategy for Gender Equality*. 21 January, 2021.
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0025_EN.html
- [4] Council of Europe. (2016). *Factsheet on gender equality and participation in sport*.
<https://rm.coe.int/bis-factsheet-gender-equality-sport-participation-en/1680714b90>
- [5] International Labour Organization. (2020). *Decent work in the world of sport, Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Decent Work in the World of Sport*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_728119.pdf
- [6] *Convention Collective Nationale du Sport du 7 juillet 2005 étendue par arrêté du 21 novembre 2006*.
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000017577867/
- [7] Legge 23 marzo 1981, n. 91 Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti.
<https://www.medicinadellosport.fi.it/wp-content/uploads/tutela-sanitaria-rapporti-societa-e-sportivi-legge-91-23-marzo-1981.pdf>
- [8] International Labour Organization. (2017). *World Social Protection Report 2017-19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf
- [9] *European Code of Social Security (Revised)*, 6 November 1990. CETS 139.
<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168007b3d6>
- [10] International Labour Organization Convention on Social Security (Minimum Standards), 28 June, 1952,
https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_205340/lang--en/index.htm
- [11] International Labour Organisation. (n.d.). *About the ILO*.
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

- [12] International Labour Organisation (2015, November 23). *ILO Declarations*.
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/jur/legal-instruments/WCMS_428589/lang--en/index.htm
- [13] Institute for Human Rights and Business. (n. d.). *About the MSE Platform*.
<https://www.ihrb.org/megasportingevents/mse-about>
- [14] International Labour Organization. (2020). *Decent work in the world of sport, Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Decent Work in the World of Sport*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_728119.pdf
- [15] International Labour Organization Convention on Maternity Protection, 15 June, 2000,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_ILO_CODE%3AC183
- [16] International Labour Organization Convention on Equal Remuneration, 29 June, 1951,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A12100%3AP12100_INSTRUMENT_ID%3A312245%3ANO
- [17] International Labour Organization Convention Workers with Family Responsibilities, 23 June, 1981,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- [18] Council of Europe. (2023). *The Council of Europe, guardian of human rights*.
<https://edoc.coe.int/en/an-overview/6206-the-council-of-europe-guardian-of-human-rights.html>
- [19] Council of Europe. (2023). *The Council of Europe – An overview*.
<https://edoc.coe.int/en/an-overview/6966-the-council-of-europe-an-overview.html>
- [20] Council of Europe Convention on Anti-Doping, November 16, 1989,
<https://rm.coe.int/168007b0e0>
- [21] Council of Europe Convention on the Manipulation of Sports Competitions, September 18, 2014
<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016801cdd7e#:~:text=%E2%80%9CManipulation%20of%20sports%20competitions%E2%80%9D%20means%20an%20intentional%20arrangement%2C,an%20undue%20advantage%20for%20oneself%20or%20for%20others>
- [22] Council of Europe Convention on Integrated Safety, Security and Service Approach at Sports Events of, 3 July, 2016,
<https://rm.coe.int/1680666d0b>
- [23] Council of Europe. (2018). *Gender Equality Strategy 2018-2023*.
https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy?_82_struts_action=%2Flanguage%2Fview&_82_languageId=fr_FR

- [24] Council of Europe European Union. (n.d.). *What is ALL IN?*
<https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/about>
- [25] *Treaty on European Union (Consolidated version 2016)*, 29 July 1992. C 202/1.
[EUR-Lex - 12016M/TXT - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eur-lex.do?uri=CELEX:12016M/TXT:EN)
- [26] European Union. (n.d.). *Types of legislation*.
https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law/types-legislation_en
- [27] ECJ, Walrave and L.J.N. Koch v Association Union cycliste internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie and Federación Española Ciclismo, case C36/74 (1974).
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61974CJ0036>
- [28] ECJ, Union royale belge des sociétés de football association ASBL v Jean-Marc Bosman, Royal club liégeois SA v Jean-Marc Bosman and others and Union des associations européennes de football (UEFA) v Jean-Marc Bosman, Case C415/93 (1995).
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0415>
- [29] European Commission. (n.d.). *About sport policy*.
<https://sport.ec.europa.eu/policies>
- [30] Commission of the European Communities. (2007). *White Paper – White Paper on Sport*.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0391>
- [31] Resolution C 419/1. On the European Union Work Plan for Sport. Council of the European Union and Representatives of the Governments of the Member States.
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=OJ:C:2020:419:FULL#C_2020419EN.01000101.doc
- [32] Directive 2000/78/EC. On establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Council of the European Union.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>
- [33] Directive 92/85/EEC. On the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. Council of the European Communities.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31992L0085>
- [34] Directive 2019/1158/EU. On work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. European Parliament and Council of the European Union.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>
- [35] European Commission. (n. d.). *Ratification process*. EUR-Lex.
<https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/glossary/ratification-process.html>
- [36] International Olympic Committee. (2022, January 18). *Key milestones in the IOC's history*. Olympics.
<https://olympics.com/ioc/history/institutional>

- [37] International Olympic Committee. (2021). *Olympic Charter*.
https://stillmed.olympics.com/media/Document%20Library/OlympicOrg/General/EN-Olympic-Charter.pdf?_ga=2.202153811.355707385.1685430849-190103395.1685430849#page13
- [38] International Olympic Committee. (n. d.). *Athletes*. Olympics.
<https://olympics.com/ioc/athletes>
- [39] International Olympic Committee. (n. d.). *Recognised organisations*. Olympics.
<https://olympics.com/ioc/recognised-organisations>
- [40] World Anti-Doping Agency. (2021). *World Anti-Doping Code*.
https://www.wada-ama.org/sites/default/files/resources/files/2021_wada_code.pdf
- [41] International Olympic Committee. (2022). *Olympic Movement Code on the Prevention of the Manipulation of Competitions: extract of the IOC Code of Ethics*.
https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Fight-against-competition-manipulation/Code-Mouvement-Olympique-2022-EN.pdf?_ga=2.102931715.2011394340.1688558673-475673102.1687770851
- [42] International Olympic Committee. (2023). *Code of Ethics*.
<https://stillmed.olympics.com/media/Document%20Library/OlympicOrg/Documents/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-ENG.pdf#page5>
- [43] Idem.
- [44] Idem.
- [45] International Olympic Committee. (2023). *Athletes' Rights and Responsibilities Declaration*.
https://www.gymnastics.sport/site/pdf/safeguarding/IOC_Athletes_rights_and_responsibilities_declaration.pdf
- [46] International Olympic Committee. (n.d.). *Athletes' Declaration*. Olympics.
<https://olympics.com/athlete365/athletes-declaration/>
- [47] International Olympic Committee. (2021). *Olympic Solidarity and NOC Services Annual Report 2021*.
https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Olympic-Solidarity/Annual-Report/OS-Annual-Report-2021-EN.pdf?_ga=2.264894925.355707385.1685430849-190103395.1685430849
- [48] International Olympic Committee. (n.d.). *Athlete 365 Career+*. Olympics.
<https://olympics.com/athlete365/careerplus/>
- [49] International Olympic Committee. (2023). *Code of Ethics*.
<https://stillmed.olympics.com/media/Document%20Library/OlympicOrg/Documents/Code-of-Ethics/Code-of-Ethics-ENG.pdf#page5>
- [50] International Tennis Federation. (2022). *2022 Men's and Women's ITF World Tennis Tour Regulations*.
<https://www.itftennis.com/media/8163/2022-itf-world-tennis-tour-regulations.pdf#page=77>

- [51] Fédération Internationale de Football Association. (2023). *Regulations on the Status and Transfer of Players*.
<https://digitalhub.fifa.com/m/d31f8046f6c6311/original/Regulations-on-the-Status-and-Transfer-of-Players-May-2023-edition.pdf>
- [52] International Basketball Federation. (2023). *FIBA Internal Regulations – Book 3 Players and Officials*.
<https://www.fiba.basketball/internal-regulations/book3/players-and-officials.pdf>
- [53] International Handball Federation. (2022). *III. Player Eligibility Code*.
https://www.ihf.info/sites/default/files/2022-08/03%20-%20Player%20Eligibility%20Code_E_O.pdf
- [54] Union Cycliste Internationale. (2023). *UCI Cycling Regulations – Part 2 Road Races*.
<https://assets.ctfassets.net/76117gh5x5an/3zdJc5antr1dA3GYeDKdBu/bef82a9d7336e9b798c364066db92581/2-ROA-20230613-E.pdf>
- [55] International Labour Organization Convention on Equal Remuneration, 29 June, 1951,
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::>
- [56] *European Social Charter (Revised)*, 3 May 1996. CETS 163.
<https://rm.coe.int/168007cf93>
- [57] *Charter of Fundamental Rights of the European Union*, 26 October 2012. C 326/391.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- [58] Birnbaum, J., Craig, M., & Knight, B. (2023). The World’s Highest-Paid Athletes 2023. *Forbes*.
<https://www.forbes.com/lists/athletes/>
- [59] Abrams, O. (2019). Why Female Athletes Earn Less Than Men Across Most Sports. *Forbes*.
<https://www.forbes.com/sites/oliviaabrams/2019/06/23/why-female-athletes-earn-less-than-men-across-most-sports/>
- [60] Moatti, E. (2023, March 10). Le football féminin recherche toujours un diffuseur pour sa Coupe du monde. *L'Équipe*.
<https://www.lequipe.fr/Medias/Article/Le-football-feminin-recherche-toujours-un-diffuseur-pour-sa-coupe-du-monde/1385164>
- [61] International Labour Organization Convention on Equal Remuneration, 29 June, 1951,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A12100%3AP12100_INSTRUMENT_ID%3A312245%3ANO
- [62] Ditchfield, H. (2021, March 8). Prize money in sport – BBC Sport study. *BBC*.
<https://www.bbc.com/sport/56266693>
- [63] Falkingham, K., Oxley, S., & Thompson, A. (2021). Prize money: Cricket makes progress towards gender parity, biggest gap in football. *BBC*.
<https://www.bbc.com/sport/56184881>
- [64] *Charter of Fundamental Rights of the European Union*, 26 October 2012. C 326/391.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>

- [65] International Labour Organization Convention on Maternity Protection, 15 June, 2000,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183
- [66] Recommendation No. R (96) 5. On reconciling work and family life. Council of Europe Committee of Ministers.
<https://rm.coe.int/16804d4ea1>
- [67] Directive 2006/54/EC. On the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). European Parliament and Council of the European Union.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054>
- [68] Directive 92/85/EEC. On the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. Council of the European Communities.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085>
- [69] Recommendation No. R (96) 5. On reconciling work and family life. Council of Europe Committee of Ministers.
<https://rm.coe.int/16804d4ea1>
- [70] International Labour Organization Convention on Workers with Family Responsibilities, 23 June, 1981,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
- [71] International Labour Organization Convention on Right to Organise and Collective Bargaining, 1 July, 1949,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO
- [72] International Labour Organization Convention on Part-time Work, 24 June, 1951,
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175
- [73] European Commission. (n.d.). *Women's situation in the labour market*.
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en
- [74] Recommendation CM/Rec(2015)2. On gender mainstreaming in sport. Council of Europe Committee of Ministers.
<https://www.icsspe.org/system/files/Council%20of%20Europe%20-%20Recommendation%20Gender%20Mainstreaming%20CM%20Rec%20%282015%292.pdf>
- [75] Directive 2010/41/EU. On the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC. European Parliament and Council of the European Union.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0041>
- [76] European Commission. (n.d.). *EU legislation on family leaves and a work-life balance*.
https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-legislation-family-leaves-and-work-life-balance_en

[77] Directive 97/81/EC. On the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC. Council of the European Union.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31997L0081>

References in the International Sports Federations table (p. 26):

International Basketball Federation

International Basketball Federation. (2023). *FIBA Internal Regulations – Book 1 General Provisions*.

<https://www.fiba.basketball/internal-regulations/book1/general-provisions.pdf#page=35>

International Basketball Federation. (2021). *FIBA General Statutes*.

<https://www.fiba.basketball/documents/fiba-general-statutes.pdf#page=15>

International Basketball Federation. (2019). *FIBA Strategic Priority 2: Women in Basketball*. FIBA.

<https://www.fiba.basketball/fr/women-in-basketball>

Fédération Internationale de Football Association

Fédération Internationale de Football Association. (2022). *FIFA Statutes*.

https://digitalhub.fifa.com/m/3815fa68bd9f4ad8/original/FIFA_Statutes_2022-EN.pdf#page=13

Fédération Internationale de Football Association. (2020). *Women's Football: Minimum Labour Conditions for Players*.

<https://digitalhub.fifa.com/m/033101649cc3c480/original/f9cc8eex7qligvxfzbnf-pdf.pdf>

Fédération Internationale de Football Association. (2018). *Women's Football Strategy*.

<https://digitalhub.fifa.com/m/baafcb84f1b54a8/original/z7w21ghir8jb9tguvbcq-pdf.pdf>

Fédération Internationale de Football Association. (2022). *FIFA Statutes*.

https://digitalhub.fifa.com/m/3815fa68bd9f4ad8/original/FIFA_Statutes_2022-EN.pdf#page=13

Fédération Internationale de Volleyball

Fédération Internationale de Volleyball. (2022). *Constitution*.

https://www.fivb.com/-/media/2022/cooperate/fivb/legal/regulations/fivb%202022%20constitution_clean%20version_website_24102022.pdf?la=en&hash=C6B2622367745DCED13B74141EAE4221#page=6

Fédération Internationale de Volleyball. (2022). *Code of Ethics*.

https://www.fivb.com/-/media/2022/cooperate/fivb/legal/regulations/fivb%20code%20of%20ethics_clean%20version_website_26042022.pdf?la=en&hash=D9F7511AA49091EF36D5BC8E2A228583

Fédération Internationale de Volleyball. (2022). *Code of Ethics*.

https://www.fivb.com/-/media/2022/cooperate/fivb/legal/regulations/fivb%20code%20of%20ethics_clean%20version_website_26042022.pdf?la=en&hash=D9F7511AA49091EF36D5BC8E2A228583

Fédération Internationale de Volleyball. (2022). *Constitution*.

https://www.fivb.com/-/media/2022/cooperate/fivb/legal/regulations/fivb%202022%20constitution_clean%20version_website_24102022.pdf?la=en&hash=C6B2622367745DCED13B74141EAE4221#page=6

Ditchfield, H. (2021, March 8). Prize money in sport – BBC Sport study. *BBC*.

<https://www.bbc.com/sport/56266693>

Fédération Internationale de Volleyball. (2022). *General Regulations*.

https://www.fivb.com/-/media/2022/cooperate/fivb/legal/regulations/fivb%20general%20regulations_clean%20version_website_27062022.pdf?la=en&hash=546D7AF5D99B51EEB00E946663906C4B

International Handball Federation

International Handball Federation. (2022). *I. Statutes*.

https://www.ihf.info/sites/default/files/2022-02/01%20-%20Statutes_E.pdf#page=1

Ditchfield, H. (2021, March 8). Prize money in sport – BBC Sport study. *BBC*.

<https://www.bbc.com/sport/56266693>

World Rugby

World Rugby. (n.d.). *Bye-Laws*.

<https://www.world.rugby/organisation/governance/bye-laws/bye-law-1>

World Rugby. (2021). *Accelerating the global development of women in rugby 2021-25*.

https://resources.world.rugby/worldrugby/document/2021/11/27/207301cf-071e-42cd-9d9c-ab23ee02e337/2021-Womens_Plan-EN-3.pdf

International Tennis Federation

International Tennis Federation. (2023). *The Constitution of ITF Limited 2023*.

<https://www.itftennis.com/media/2431/the-constitution-of-the-itf-2023-web-version.pdf#page7>

International Tennis Federation. (2022). *2022 Men's and Women's ITF World Tennis Tour Regulations*.

<https://www.itftennis.com/media/8163/2022-itf-world-tennis-tour-regulations.pdf#page=77>

International Tennis Federation. (2023). *The Constitution of ITF Limited 2023*.

<https://www.itftennis.com/media/2431/the-constitution-of-the-itf-2023-web-version.pdf#page7>

Ditchfield, H. (2021, March 8). Prize money in sport – BBC Sport study. *BBC*.

<https://www.bbc.com/sport/56266693>

International Tennis Federation. (2019). *ITF Gender Equality Strategy (2019 – 2024)*.

<https://www.itftennis.com/media/7412/itf-advantage-all-strategy-final-june-2019.pdf>

Union Cycliste Internationale

Union Cycliste Internationale. (2021). *Constitution*.

https://assets.ctfassets.net/76117gh5x5an/2uOSbE8gAbYJWGZF6Zdb0c/83ce4e80c45d61ff20adcc23b43d382d/2021_UCI_CONSTITUTION_CONGRESS_EN.pdf#page=4

Union Cycliste Internationale. (2023). *Code of Ethics*.

https://assets.ctfassets.net/76117gh5x5an/5ZszbcdPPoMq5cC82OxkTI/6650020f84ba2e5296a5a6f62c397f58/2023_UCI_ETHICS_EN.pdf

Union Cycliste Internationale. (2021). *Constitution*.

https://assets.ctfassets.net/76117gh5x5an/2uOSbE8gAbYJWGZF6Zdb0c/83ce4e80c45d61ff20adcc23b43d382d/2021_UCI_CONSTITUTION_CONGRESS_EN.pdf#page=4

Union Cycliste Internationale. (2023). *UCI Cycling Regulations – Part 2 Road Races*.

<https://assets.ctfassets.net/76117gh5x5an/3zdJc5antr1dA3GYeDKdBu/bef82a9d7336e9b798c364066db92581/2-ROA-20230613-E.pdf>

World Aquatics

World Aquatics. (2023). *Constitution*.

https://resources.fina.org/fina/document/2023/03/06/37510867-d297-4f0c-a993-909aed3be87c/World-Aquatics-Constitution-Approved-2023.01.30_clean.pdf#page1

Ditchfield, H. (2021, March 8). Prize money in sport – BBC Sport study. *BBC*.

<https://www.bbc.com/sport/56266693>

World Athletics

World Athletics. (2019). *Integrity Code of Conduct*.

<https://worldathletics.org/download/download?filename=ba923b86-b605-4e1f-9123-a4fa83793443.pdf&urlslug=D1.1%20-%20Integrity%20Code%20of%20Conduct>

World Athletics. (2021). *Constitution*.

<https://worldathletics.org/download/download?filename=7f875f76-8eb2-48ae-a4e7-18b8bf6cefea.pdf&urlslug=A1%20-%20The%20Constitution>

World Athletics. (2022). *Indoor Tour Regulations*.

<https://worldathletics.org/download/download?filename=289a2cbd-a7fc-4283-8730-9b9457a55873.pdf&urlslug=C1.5%20-%20Indoor%20Tour%20Regulations>

[78] Fédération Internationale de Football Association. (2018). *Women's Football Strategy*.

<https://digitalhub.fifa.com/m/baafcb84f1b54a8/original/z7w21ghir8jb9tguvbcq-pdf.pdf>

[79] World Rugby. (2021). *Accelerating the global development of women in rugby 2021-25*.

https://resources.world.rugby/worldrugby/document/2021/11/27/207301cf-071e-42cd-9d9c-ab23ee02e337/2021-Womens_Plan-EN-3.pdf

[80] International Tennis Federation. (2019). *ITF Gender Equality Strategy (2019 – 2024)*.

<https://www.itftennis.com/media/7412/itf-advantage-all-strategy-final-june-2019.pdf>

[81] Fédération Internationale de Football Association. (2018). *Women's Football Strategy*.

<https://digitalhub.fifa.com/m/baafcb84f1b54a8/original/z7w21ghir8jb9tguvbcq-pdf.pdf>

- [82] Koukiadaki, A., & Pearson, G. (2017). *2017 FIFPRO GLOBAL EMPLOYMENT REPORT: Working Conditions in Professional Women's Football*. FIFPRO World Players' Union.
<https://fifpro.org/media/3eols2ok/2017-fifpro-women-football-global-employment-report-final.pdf>
- [83] Asociación de Jugadoras de Fútbol Sala. (2022). *Informe sobre la situación laboral de las jugadoras de fútbol sala de Primera División Nacional*.
https://ajfs.es/wp-content/uploads/2022/06/Informe-situacion-laboral-AJFSF-21_22.pdf
- [84] Convention Collective du Handball Professionnel Féminin de 2021.
<https://www.ajph.fr/wp-content/uploads/2021/04/Convention-Collective-du-Handball-Professionnel-Feminin-VD-1.pdf#page=1>
- [85] *Charter of Fundamental Rights of the European Union*, 26 October 2012. C 326/391.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- [86] Directive 92/85/EEC. On the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. Council of the European Communities.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085#:~:text=Council%20Directive%2092%2F85%2FEEC%20of%2019%20October%201992%20on,meaning%20of%20Article%2016%20%281%29%20of%20Directive%2089%2F391%2FEEC%29>
- [87] Arribas, C. (2017, March 27). Why female athletes in Spain are banned from getting pregnant. *El País*.
https://english.elpais.com/elpais/2017/03/27/inenglish/1490613973_221448.html
- [88] *Charter of Fundamental Rights of the European Union*, 26 October 2012. C 326/391.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- [89] Fédération Internationale de Football Association. (2020). *Amendments to the Regulations on the Status and Transfer of Players and to the Rules Governing the Procedures of the Players' Status Committee and the Dispute Resolution Chamber*.
<https://digitalhub.fifa.com/m/10abb49ec09c6744/original/pchzzmjnv5po1vaw8mar-pdf.pdf>
- [90] Kriger, R. (2023, January 17). Icelandic international Sara Björk Gunnarsdóttir wins maternity rights case against Lyon. *The Equalizer*.
<https://equalizersoccer.com/2023/01/17/icelandic-international-sara-bjork-gunnarsdottir-wins-maternity-rights-case-against-lyon/>
- [91] Convention Collective du Handball Professionnel Féminin de 2021.
<https://www.ajph.fr/wp-content/uploads/2021/04/Convention-Collective-du-Handball-Professionnel-Feminin-VD-1.pdf#page=1>
- [92] Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.
<https://www.csd.gob.es/es/csd/organizacion/legislacion-basica/ley-del-deporte>

COORDONNÉES

EASE - European Association of Sport Employers

21 - 37 rue de Stalingrad - 94110 Arcueil - France

+33 1 85 78 63 87

www.easesport.eu

Réseau sociaux :

[Twitter](#)

[Linkedin](#)

ASSIST - Associazione Nazionale Atlete

Via Giulio Spinsanti, 8 Osimo (AN) Italy

+39717137294

<https://www.assistitaly.eu>

generaldirection.assist@gmail.com

Réseaux sociaux:

[Facebook](#)

[LinkedIn](#)

[Twitter](#)

[Instagram](#)



**Co-funded by
the European Union**

Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.