



**GUIDE SUR LES DROITS DE L'HOMME:  
ENGAGEMENT ET  
INTÉGRATION - LES ÉTAPES  
À SUIVRE POUR RÉDIGER  
UNE POLITIQUE EN MATIÈRE  
DE DROITS DE L'HOMME**



Centre for Sport  
& Human Rights

# GUIDE SUR LES DROITS DE L'HOMME: ENGAGEMENT ET INTÉGRATION - LES ÉTAPES À SUIVRE POUR RÉDIGER UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

---

Cet outil fournit des conseils spécifiques aux fédérations sportives sur la manière d'élaborer leur propre politique en matière de droits de l'homme. Il doit être lu conjointement avec la publication [« Relever les défis des droits de l'homme dans la gouvernance des instances sportives »](#) du Centre pour le sport et les droits de l'homme (CSHR) et le [« Guide sur les droits de l'homme: Intégrer les droits de l'homme à la gouvernance des organismes sportifs »](#).

Cette publication a été rédigée sous la direction d'Alison Biscoe. Le guide du CSHR est le fruit d'une vaste collaboration avec diverses fédérations sportives. Cette première version fait partie d'un processus d'apprentissage continu et sera révisée et mise à jour à mesure que d'autres fédérations sportives élaborent leur propre politique en matière de droits de l'homme.

Toute fédération sportive souhaitant faire part de ses commentaires au sujet de guide est invitée à envoyer un e-mail à [info@sporhumanrights.org](mailto:info@sporhumanrights.org).

Avec le soutien de



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral des  
affaires étrangères DFAE

# SOMMAIRE

UTILISATION DU GUIDE	4
INTRODUCTION	6
<b>PARTIE 1: SE PRÉPARER À S'ENGAGER EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME</b>	<b>7</b>
ÉTAPE 1: IDENTIFIER LE RÔLE DE L'ORGANISATION DANS L'ÉCOSYSTÈME DU SPORT	9
ÉTAPE 2: ÉTABLIR UN PROCESSUS	10
ÉTAPE 3: IDENTIFIER LES ACTIVITÉS ET LES IMPACTS SUR LE PLAN INTERNE	11
ÉTAPE 4: IDENTIFIER LES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES	13
ÉTAPE 5: FAVORISER L'ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES	14
ÉTAPE 6: FORMULER DES RECOMMANDATIONS	16
<b>PARTIE 2: DÉVELOPPER UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME</b>	<b>17</b>
ÉTAPE 1: DÉFINIR LES VALEURS CLÉS	19
ÉTAPE 2: IDENTIFIER LES BONNES PRATIQUES EXISTANTES	21
ÉTAPE 3: DÉFINIR LA PORTÉE ET LES RESPONSABILITÉS	22
ÉTAPE 4: IDENTIFIER LES PARTIES PRENANTES CONCERNÉES	24
ÉTAPE 5: COMMUNIQUER PUBLIQUEMENT LES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À VOTRE ORGANISATION	25
5A: COMMUNIQUER LES RISQUES LIÉS À VOTRE ORGANISATION	25
5B: HIÉRARCHISER LES RISQUES	26
5C: GÉRER LES RISQUES	28
ÉTAPE 6: ÉVALUER L'EFFICACITÉ DES MESURES MISES EN PLACE	30
ÉTAPE 7: MESURER L'INFLUENCE	31
ÉTAPE 8: COMMUNIQUER	32
ÉTAPE 9: ÉLABORER UNE PROCÉDURE DE RECOURS	33
ÉTAPE 10: APPRENDRE EN PERMANENCE	34
<b>PROCHAINES ÉTAPES</b>	<b>35</b>

# UTILISATION DU GUIDE

---

Les lecteurs de ce guide doivent être familiers avec la notion de droits de l'homme, les [Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme](#) (soit le cadre reconnu à l'échelle internationale pour favoriser le respect des droits de l'homme dans le sport et les entreprises en général) et l'importance de prendre des mesures pour intégrer ces normes dans les politiques et les opérations des organisations. Pour en savoir plus, consultez la publication [Relever les défis des droits de l'homme dans la gouvernance des instances sportives](#).

Ce guide vient compléter la publication « [Intégrer les droits de l'homme à la gouvernance des organismes sportifs](#) » du CSHR en détaillant les processus associés à la réalisation de la première étape de diligence raisonnable qui consiste à s'engager pour et à intégrer les droits de l'homme dans le sport.

Il contient deux sections:

- **Partie 1:** Décrit le processus et les étapes à suivre pour adopter officiellement une politique en matière de droits de l'homme.
- **Partie 2:** Décrit les étapes indispensables à l'élaboration d'une bonne politique en matière de droits de l'homme.

Pour plus de flexibilité, trois choix de réponses aux questions posées à travers le document sont proposés : « oui », « non » et « pas encore ». Si vous répondez « oui » à la plupart de ces questions, vous montrez déjà un fort engagement en faveur des droits de l'homme.

Au terme de ce guide, vous disposerez des outils et des informations dont vous avez besoin pour intégrer une politique en matière de droits de l'homme à votre organisation. Cependant, ce guide ne doit pas remplacer l'engagement des parties prenantes ni être considéré comme exhaustif.

En effet, le processus d'élaboration d'une politique en matière des droits de l'homme diffère d'une organisation à l'autre. Si vous avez besoin de ressources supplémentaires pour élaborer votre politique en matière de droits de l'homme, contactez le CSHR à l'adresse

[info@sporhumanrights.org](mailto:info@sporhumanrights.org)



# INTRODUCTION

---

La demande mondiale en faveur du respect par toutes les organisations des droits de l'homme internationalement reconnus ne cesse de croître. Cette responsabilité est énoncée dans les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (UNGP). Pour s'en acquitter, les organisations doivent s'engager en faveur des droits de l'homme par le biais de politiques approuvées par leurs dirigeants, fondées sur une expertise pertinente, accessible au public et reflétées dans leurs politiques et procédures opérationnelles. En ce qui concerne le respect des droits de l'homme, les organismes sportifs doivent répondre aux mêmes exigences que n'importe quelle autre organisation.

Qu'il s'agisse de fédérations régionales, nationales ou internationales, les organismes sportifs et leurs mouvements respectifs peuvent être très différents tant en termes de taille que d'attributions et de structures organisationnelles. Ainsi, certains sont établis en tant que sociétés privées au sein de leur juridiction nationale, tandis que d'autres sont enregistrés en tant qu'associations à but non lucratif. Malgré ces différences organisationnelles et opérationnelles, ces organismes sont les garants de mouvements et de valeurs sportives comme le fair-play, l'intégrité, le travail d'équipe, l'excellence, le respect, la tolérance et l'amitié. Le respect des normes internationales en matière de droits de l'homme constitue un cadre clair et fiable pour favoriser des manifestations sportives responsables et exemptes de préjudices.

Pour s'assurer que les valeurs du sport et le respect de ces droits sont appliqués par tous, les organismes sportifs doivent intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans leurs systèmes et processus, ce qui se traduit par l'élaboration d'une politique en matière de droits de l'homme. Cet outil propose donc aux organismes sportifs un processus détaillé pour leur permettre d'y parvenir.



---

# **PARTIE 1: SE PRÉPARER À S'ENGAGER EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME**

# PARTIE 1: SE PRÉPARER À S'ENGAGER EN FAVEUR DES DROITS DE L'HOMME

---

Bien des fédérations sportives ayant élaboré des politiques ou pris des engagements en matière de droits de l'homme ont commencé par un processus exploratoire qui leur a permis de comprendre l'importance de ces droits et leur signification pour leur organisation. Ainsi, la FIFA a demandé à John Ruggie, l'auteur des UNGP (c'est-à-dire le cadre international qui régit le respect des droits de l'homme et la responsabilité des organisations en la matière), de procéder à une analyse et de [formuler un ensemble de recommandations](#) parmi lesquelles l'élaboration d'une politique en matière de droits de l'homme. De même, le Comité International Olympique (CIO) s'est livré à un processus d'évaluation interne qui a abouti à la publication fin 2020 d'une [feuille de route en matière de droits humains](#) avec là encore un engagement formel en faveur des droits de l'homme, ainsi que d'un cadre stratégique en matière de droits humains en septembre 2022 qui décrit les objectifs de l'organisation à cet égard. World Athletics a opté pour un [processus similaire](#) lors de son congrès de 2019.

Ainsi, avant d'élaborer une politique en matière de droits de l'homme, il peut être utile de suivre un tel processus qui comporte plusieurs étapes, comme indiqué ci-dessous.



# ÉTAPE 1 : IDENTIFIER LE RÔLE DE L'ORGANISATION DANS L'ÉCOSYSTÈME DU SPORT

Des fédérations multisports internationales qui régissent un mouvement sportif aux organismes multisports nationaux en passant par les fédérations nationales et internationales unisport, les organismes sportifs évoluent dans des contextes différents. Il est donc important de définir la place ou le rôle d'une organisation au sein de l'écosystème du sport pour entamer un processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme. Pour ce faire, posez-vous les questions suivantes:

► **Votre politique en matière de droits de l'homme est-elle en phase avec d'autres politiques et cadres pertinents?**



Par exemple, une association nationale de football peut s'inspirer des travaux de la FIFA et d'autres associations nationales de football pour déterminer ses propres responsabilités en matière de droits de l'homme.

De même, les organismes régissant des sports olympiques peuvent consulter le cadre stratégique du CIO en la matière.

► **Avez-vous défini la portée de votre politique en matière de droits de l'homme?**



Par exemple, une fédération sportive internationale doit prendre en compte l'impact potentiel de ses activités et de ses relations sur les droits de l'homme à l'échelle mondiale.

Un organisme multisports national doit quant à lui évaluer son impact sur plusieurs sports différents au niveau national.

**Plusieurs organisations comme le CIO assument leurs responsabilités en matière de droits de l'homme dans différents domaines, notamment en ce qui concerne:**

- Les questions organisationnelles;
- Leur rôle de premier plan dans la tenue d'événements sportifs de grande envergure;
- Leur position de leader de différents mouvements sportifs.

Lors de l'élaboration d'une nouvelle politique en matière des droits de l'homme, les organisations doivent tenir compte des domaines dans lesquels elles peuvent avoir un impact sur les droits des personnes concernées par leurs activités.

## ÉTAPE 2: ÉTABLIR UN PROCESSUS

---

Avant de se lancer dans les étapes qui suivent, de nombreux organismes sportifs mettent en place un processus formel pour identifier les risques pertinents, définir les différents rôles au sein de l'organisation et collaborer avec les parties prenantes. Ce processus peut prendre la forme d'un groupe de travail, d'un échange avec des experts externes, etc. Pour ce faire, posez-vous les questions suivantes:

► Les bonnes personnes sont-elles impliquées?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Par exemple, certains des services de votre organisation travaillent-ils déjà sur des questions similaires, comme l'égalité des genres, la diversité, l'inclusion ou la protection? Pouvez-vous confier ce projet à vos groupes de travail existants?

► Avez-vous clairement défini la portée du processus?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En d'autres termes, si l'objectif est de définir des engagements en matière de droits de l'homme pour des événements spécifiques, il vous faudra directement impliquer les personnes qui travaillent dans ce domaine. Si vous souhaitez obtenir l'engagement de l'organisation tout entière, vous devrez impliquer plusieurs services et obtenir le soutien des fédérations membres, des commissions d'athlètes ou encore des unités d'intégrité.

# ÉTAPE 3: IDENTIFIER LES ACTIVITÉS ET LES IMPACTS SUR LE PLAN INTERNE

Pour comprendre tous les risques liés aux droits de l'homme, les organisations doivent s'intéresser à un maximum d'activités ainsi qu'aux personnes qui y participent et aux résultats potentiels. Il convient de poser les questions suivantes au sujet de chaque service:

- Avez-vous identifié les principales activités de ce service? Si oui, quelles sont-elles? OUI NON PAS ENCORE

Par exemple, dans le cas d'une compétition, il peut s'agir de définir son programme, son format et son système de qualification, de traiter les candidatures potentielles et de gérer les comités d'organisation, et d'établir les règles régissant le sport concerné.

- Avez-vous défini précisément le déroulement de chaque activité? OUI NON PAS ENCORE

En d'autres termes, en quoi consiste chaque activité?

- Savez-vous qui peut être directement ou indirectement affecté par ces activités? OUI NON PAS ENCORE

Par exemple, en cas de modification des règles techniques, les entraîneurs et représentants officiels seraient directement affectés. Toutefois, les fournisseurs pourraient également être impactés si l'équipement autorisé ou nécessaire venait à changer.

En outre, en quoi une telle décision pourrait-elle affecter différemment certains groupes comme les femmes, les personnes LGBTQI+ ou encore les personnes ayant un handicap?

- Avez-vous réfléchi à la manière dont ces personnes pourraient être affectées? OUI NON PAS ENCORE

Par exemple, pour ce qui est du classement, ces nouvelles règles pourraient-elles entraîner une discrimination involontaire à l'encontre des athlètes qui ont accès à un nombre restreint de compétitions? Les préjugés inconscients y sont-ils pour quelque chose?

► **Avez-vous déterminé quels sont les risques pour ces personnes?**

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

En d'autres termes, qu'est-ce qui peut (ou a déjà) mal tourner? Par exemple, un événement organisé par le passé a-t-il eu des répercussions négatives sur les communautés ou les travailleurs locaux?

► **Avez-vous mis des mesures ou des politiques organisationnelles en place pour prévenir ces risques?**

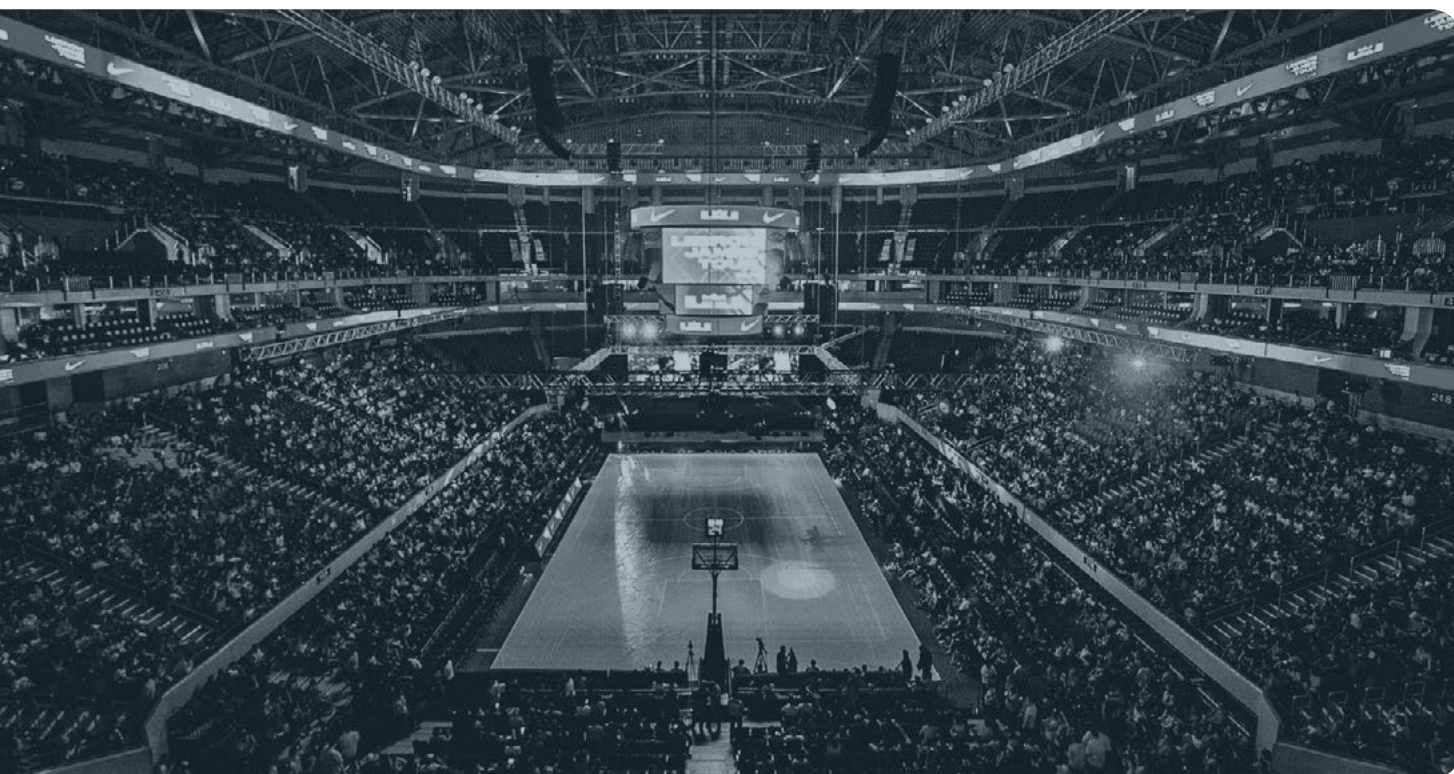
OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Par exemple, les critères d'appel d'offres peuvent inclure certaines normes que les pays ou villes d'accueil potentiels doivent respecter.

► **Enfin, disposez-vous de mécanismes, d'actions ou de politiques permettant de lutter contre les préjudices?**

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Par exemple, les codes de déontologie ou les comités sportifs existants peuvent-ils être révisés pour tenir compte des préoccupations en matière de droits de l'homme (en précisant qu'une expertise doit être réalisée)? Il convient également de déterminer si de tels mécanismes seraient aussi efficaces pour les différentes parties prenantes.



# ÉTAPE 4: IDENTIFIER LES PRINCIPALES PARTIES PRENANTES

Comprendre les activités de chaque service et en quoi elles peuvent impacter différentes parties prenantes est essentiel pour dresser le profil de risque d'une organisation en matière de droits de l'homme. Cependant, contrairement aux autres approches de gestion des risques, l'identification des risques liés aux droits de l'homme doit passer par un échange avec les personnes plus susceptibles d'être impactées. On parle alors d'« engagement des parties prenantes ». Des exemples de parties prenantes et leurs vulnérabilités sont cités dans le guide [« Intégrer les droits de l'homme à la gouvernance des organismes sportifs »](#).

Pour savoir quelles parties prenantes consulter, posez-vous les questions suivantes:

► Avez-vous défini les activités habituelles ou occasionnelles (comme organiser un événement) de votre organisation?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► En fonction des activités, savez-vous qui interagit avec les personnes susceptibles d'être affectées?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Par exemple, si votre organisation cherche à modifier les règles de votre sport, les athlètes, entraîneurs, arbitres (le cas échéant) et supporteurs seront affectés.

► Savez-vous comment solliciter l'avis des différents groupes de parties prenantes affectés?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Par exemple, certains athlètes sont représentés par des syndicats qui peuvent être consultés. Recueillir l'avis des supporteurs peut s'avérer plus compliqué.

**Remarque:** Bien souvent, ce sont les témoignages des groupes les plus marginalisés qui importent le plus. En effet, ces groupes sont les plus susceptibles d'être impactés négativement par les activités des organismes sportifs. Parmi eux, citons les femmes, les enfants, les personnes issues de groupes historiquement marginalisés, les minorités raciales, la communauté LGBTQI+ ou encore les personnes ayant un handicap. Ainsi, les organisations doivent clairement identifier toutes les parties prenantes susceptibles d'être affectées afin de les consulter. En outre, il faut tenir compte du fait que différents individus ou groupes peuvent subir plusieurs préjudices en matière de droits de l'homme. On parle alors d'intersectionnalité. Par exemple, il ne suffit pas de demander aux athlètes de répondre à un sondage et de considérer les résultats comme exhaustifs. Il convient plutôt de s'assurer que les athlètes de chaque région sont bien représentés, qu'il y a autant de participants hommes que femmes et que les personnes LGBTQI+ ou ayant un handicap ont également leur mot à dire. Veuillez toutefois noter que certaines de ces parties prenantes peuvent être difficiles à contacter en raison de contraintes sociales, culturelles ou économiques. Engager les parties prenantes peut s'avérer laborieux, mais il est essentiel d'identifier tous les risques possibles liés aux droits de l'homme auxquels sont exposées ces personnes.

# ÉTAPE 5: FAVORISER L'ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

---

Une fois les principales parties prenantes identifiées, il convient de recueillir leur avis sur les risques que présentent, selon elles, les activités et les relations de l'organisation. Ce processus ne doit pas être vu comme une critique mais bien comme une façon de savoir sur quels points l'organisation peut encore s'améliorer pour mieux gérer les risques. Il est important de tenir compte des éléments suivants:

► Savez-vous qui sont vos parties prenantes externes?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

En général, les parties prenantes externes sont des personnes qui ont subi un préjudice direct en lien avec le sport ou qui représentent ces personnes. Elles savent donc de quoi elles parlent et leur expérience doit être abordée avec tact. En raison des préjudices subis, ces personnes peuvent ne pas avoir une grande confiance en votre organisation et il est donc de votre responsabilité de la rétablir.

► Avez-vous réfléchi à la meilleure manière de solliciter ces groupes?

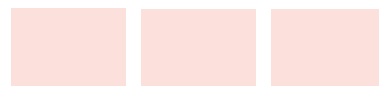
OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

Il peut être tentant de ne chercher à obtenir un retour qu'au sujet des domaines dans lesquels vous estimez que votre organisation peut mieux faire ou peut bénéficier de contributions externes. Toutefois, solliciter l'avis des parties prenantes sur certains sujets bien spécifiques plutôt que sur le fonctionnement global de votre organisation est loin d'être efficace ou utile aux yeux des défenseurs des droits de l'homme. En effet, les parties prenantes doivent pouvoir soulever toutes les questions relatives aux droits de l'homme qu'elles estiment nécessaires.

► **Avez-vous défini la manière d'entretenir le dialogue?**

OUI NON PAS ENCORE



Pour garantir un dialogue et une communication continus et constructifs avec les parties prenantes, les représentants de votre organisation doivent prendre en compte les commentaires et les conseils qui leur sont donnés. Il est également important d'expliquer pourquoi les actions prises par votre organisation peuvent ou non être en accord avec les opinions formulées par les parties prenantes.

► **Avez-vous une idée de la manière dont vous pouvez recueillir l'avis d'un maximum de personnes?**

OUI NON PAS ENCORE



Le panel des parties prenantes consultées doit être représentatif. Veillez à interroger des personnes ou des organisations de divers horizons, y compris des experts sur les questions de lutte contre la discrimination, des droits des personnes handicapées, de la liberté d'expression, etc. De cette manière, votre organisation disposera de points de vue variés permettant de mettre en lumière des problèmes spécifiques.



# ÉTAPE 6 : FORMULER DES RECOMMANDATIONS

Compléter les étapes ci-dessus devrait offrir aux organisations un bon aperçu des principaux risques et défis en matière de droits de l'homme auxquels elles sont confrontées et leur permettre de formuler des recommandations sur la manière de les aborder. Ces recommandations peuvent être soumises à approbation par le conseil d'administration ou exécutif, ou être adressées à l'ensemble des membres d'une fédération régionale ou internationale. Voici quelques éléments à prendre en compte au sujet des recommandations:

► Vous êtes-vous engagé à élaborer une politique en matière de droits de l'homme?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Cette démarche pourrait également se traduire par un engagement à intégrer les droits de l'homme dans la documentation réglementaire comme le code de déontologie

► Savez-vous quels risques traiter en premier?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Avez-vous élaboré un plan d'action pour aborder ces risques?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vous pouvez par exemple faire appel à un expert interne ou externe, collaborer avec une organisation spécialisée ou suivre les conseils de ce guide.

► Vous êtes-vous fixé une échéance précise pour suivre les progrès dans un ou plusieurs domaines spécifiques?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Par exemple, fixer une échéance « à la prochaine réunion du conseil » ou « un délai d'un ou deux ans » reflète un engagement sérieux et peut être perçu de manière positive par les parties prenantes externes et la communauté en général.





---

# **PARTIE 2: DÉVELOPPER UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME**



## PARTIE 2: DÉVELOPPER UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE DROITS DE L'HOMME

---

À la suite de leur engagement public en faveur des droits de l'homme, les organisations doivent élaborer une politique robuste qui conforme aux normes internationales.

**Remarque:** L'élaboration d'une politique en matière de droits de l'homme prend du temps (un an ou plus dans certains cas), car elle implique la rédaction et l'approbation d'un document ainsi qu'un changement de mentalité au sein de l'organisation. Ainsi, la direction de l'organisation doit commencer par s'engager et identifier les mesures à prendre pour intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme dans sa structure organisationnelle actuelle avant d'en faire une politique. Un cadre favorisant le respect des droits de l'homme dans le sport a été élaboré et est disponible [ici](#).

# ÉTAPE 1 : DÉFINIR LES VALEURS CLÉS

---

Afin de définir les valeurs clés de votre organisation, posez-vous les questions suivantes:

- **Votre organisation dispose-t-elle d'un ensemble de valeurs bien définies?**
- | OUI                      | NON                      | PAS ENCORE               |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- 

Par exemple, les valeurs du CIO sont « l'excellence, le respect et l'amitié », et celles de la fédération des Jeux du Commonwealth sont « l'humanité, l'égalité et la destinée ».

Associer politique en matière des droits de l'homme et valeurs organisationnelles permet d'intégrer ces droits à la mission de votre organisation.

- **Votre organisation s'est-elle formellement engagée à respecter les droits de l'homme dans ses statuts ou son cadre de gouvernance?**
- | OUI                      | NON                      | PAS ENCORE               |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- 

Par exemple, la politique de la FIFA en matière de droits de l'homme souligne sa responsabilité de respecter ces droits conformément à l'Article 3 de ses statuts.

- **Les valeurs de votre organisation sont-elles en phase avec celles du mouvement sportif auquel vous appartenez?**
- | OUI                      | NON                      | PAS ENCORE               |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
- 

Par exemple, si vous représentez une fédération internationale unisport membre du CIO, pensez à consulter l'agenda olympique 2020 - la feuille de route stratégique du mouvement olympique.

De même, si vous représentez une fédération nationale de football, étudiez les statuts de la FIFA et la manière dont votre politique en matière de droits de l'homme pourrait s'en rapprocher.

► **Votre organisation connaît-elle ou soutient-elle les normes internationales en matière de droits de l'homme?**



Les normes internationales en matière de droits de l'homme se composent essentiellement de la Déclaration universelle des droits de l'homme, des avenants ultérieurs et des conventions fondamentales de l'OIT. Il existe également plusieurs déclarations, conventions et traités portant sur des questions spécifiques, notamment les droits des femmes, les droits des personnes handicapées, les droits des populations autochtones ou encore la lutte contre le racisme (cliquez [ici](#) pour obtenir la liste complète).

Pour être efficace, une politique en matière de droits de l'homme doit explicitement refléter votre engagement en faveur de « tous les droits de l'homme internationalement reconnus » et être en harmonie avec les valeurs de votre organisation.



# ÉTAPE 2: IDENTIFIER LES BONNES PRATIQUES EXISTANTES

Une fois qu'une organisation s'est engagée en faveur des droits de l'homme, elle doit indiquer comment cet engagement sera mis en œuvre dans la pratique. Pour ce faire, posez-vous les questions suivantes:

- ▶ Votre organisation dispose-t-elle d'autres politiques, codes de conduite ou statuts faisant référence aux droits de l'homme pour montrer que la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme s'applique à l'ensemble de votre organisation?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Par exemple, vos politiques de santé et de sécurité, le code de conduite de vos fournisseurs, etc.

En plus de ces autres politiques, vérifiez également que les droits de l'homme sont intégrés dans les exigences des appels d'offres et les contrats avec les villes d'accueil si vous organisez des événements de grande envergure.

Vérifiez également si les tiers sont contractuellement tenus de respecter les droits de l'homme (par le biais de contrats de fournisseurs, d'accords de parrainage, etc).

- ▶ Votre organisation a-t-elle obtenu des certifications ISO relatives aux droits de l'homme et au développement durable?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si oui, lesquelles? Quelles lacunes subsistent?

- ▶ Avez-vous mis en place des structures de gouvernance pour gérer les questions liées aux droits de l'homme?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Par exemple, qui sont les personnes responsables? À qui faut-il rendre des comptes? Comment les problèmes peuvent-ils être remontés?

- ▶ Disposez-vous d'indicateurs permettant d'informer la direction des progrès réalisés en vue d'intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à votre organisation?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# ÉTAPE 3 : DÉFINIR LA PORTÉE ET LES RESPONSABILITÉS

Pour définir la portée de votre politique, posez-vous les questions suivantes:

► Votre politique s'applique-t-elle à d'autres personnes que vos employés directs?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Par exemple, les organismes subsidiaires ou externes auprès desquels vous vous approvisionnez sont-ils concernés? Qu'en est-il de vos partenaires commerciaux tiers?

► Si votre organisation compte des fédérations membres, notamment aux niveaux local, régional ou national, sont-elles également concernées par votre politique?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Une fois la portée de la politique définie, il convient de déterminer qui est responsable de la gestion de la politique et quels processus doivent être mis en place. Pour ce faire, prenez en compte les éléments suivants:

► Avez-vous défini la ou les personnes responsables de la gestion des questions relatives aux droits de l'homme au sein de votre organisation? Si oui, pourquoi les avez-vous choisies?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Il peut s'agir d'une seule personne comme d'un groupe de travail interservices, par exemple.

► Toutes les questions relatives aux droits de l'homme doivent-elles être abordées avec la direction? Si ce n'est pas le cas, quelles questions doivent être remontées à votre hiérarchie?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Si un comité du conseil d'administration ou un groupe interservices est responsable de ces questions, avez-vous déterminé qui doit lui rendre des comptes?



► Avez-vous défini la fréquence à laquelle la personne ou le groupe responsable doit être informé de l'évolution de la politique et de sa mise en œuvre?



► Disposez-vous d'un mécanisme pour signaler toute violation de la politique?



► Comptez-vous partager cette politique en interne comme en externe pour que tout le monde soit au courant de votre engagement et de votre responsabilité?



## ÉTAPE 4: IDENTIFIER LES PARTIES PRENANTES CONCERNÉES

---

Les principales parties prenantes ont déjà été identifiées dans la première partie de ce document. Cette liste doit être revue en fonction des commentaires reçus. Par exemple, si des signalements de discrimination envers des athlètes féminines ont été donnés, il convient de déployer les efforts nécessaires pour recueillir l'avis des femmes en plus de celui des sportifs en général.





# ÉTAPE 5 : COMMUNIQUER PUBLIQUEMENT LES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À VOTRE ORGANISATION

## 5A - COMMUNIQUER LES RISQUES LIÉS À VOTRE ORGANISATION

En rendant publiquement compte des problèmes rencontrés en matière de droits de l'homme, une organisation peut prouver qu'elle prend ces questions au sérieux. Pour ce faire, elle doit comprendre les risques liés aux droits de l'homme et prendre les mesures nécessaires pour limiter leur impact, et ce au grand jour. Il est donc important qu'une politique en matière de droits de l'homme comprenne non seulement tous les risques identifiés au cours du processus d'engagement des parties prenantes internes comme externes, mais également des explications sur la manière dont ces risques sont hiérarchisés. Pour en savoir plus sur l'identification des risques, consultez notre [Playbook sur les droits de l'homme](#). Pour expliquer la façon dont les risques ont été identifiés, posez-vous les questions suivantes:

► Avez-vous clairement défini les risques pour les personnes et leurs liens avec les activités opérationnelles de votre organisation?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Avez-vous spécifié qui peut être affecté?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Avez-vous fait part des mesures prises pour identifier les risques en matière de droits de l'homme?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Avez-vous mis en place une procédure d'évaluation de ces risques ? Si oui, quelle échéance vous êtes-vous fixée pour les évaluer (une fois par an, avant ou après un événement de grande envergure, etc.) ?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Avez-vous communiqué le nom de la ou des personnes chargées d'identifier ces risques ainsi que la raison pour laquelle elles ont été choisies?



► Avez-vous mis en place des processus pour mobiliser continuellement l'engagement des groupes affectés?  
Si oui, quels sont-ils?



## 5B - HIÉRARCHISER LES RISQUES

Si les organisations se doivent de respecter les droits de toutes les personnes affectées, la priorité doit cependant être donnée aux problèmes les plus pressants. Dans le contexte des droits de l'homme, les risques les plus élevés sont ceux dont les conséquences peuvent être les plus sérieuses. Veuillez noter qu'il s'agit de considérer la gravité des risques pour les individus plutôt que pour les organisations. Pour déterminer quels sont les risques les plus élevés, posez-vous les questions suivantes:

► Les conséquences d'un risque donné peuvent-elles être graves?



Par exemple, si les conditions de travail des ouvriers chargés de construire un nouveau stade sont telles que leur vie est en danger, le préjudice pouvant être subi est des plus graves.

► Le risque peut-il avoir des conséquences sur plusieurs personnes ou une région entière?



Par exemple, la relocalisation d'une communauté entière en vue d'un événement affecte de nombreuses personnes.

► Pensez-vous pouvoir résoudre le problème si les choses tournent mal?



Par exemple, si un athlète est atteint d'un handicap suite à une blessure causée par un surentraînement ou en raison d'un entraînement de mauvaise qualité, les conséquences sont irréversibles.

► Existe-t-il véritablement un risque d'impact négatif?



Pour tous les exemples ci-dessus, des mesures d'atténuation peuvent être mises en place afin de réduire considérablement la probabilité que l'une de ces situations se produise.

Une fois les principaux risques identifiés, il convient de les intégrer à votre politique en matière de droits de l'homme. Pour ce faire, prenez en compte les questions suivantes:

► Avez-vous inclus les mesures prises pour hiérarchiser les risques en matière de droits de l'homme?

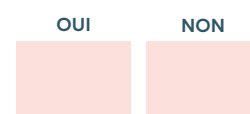


► Avez-vous impliqué les parties prenantes dans le processus de hiérarchisation et d'identification des risques?



Il peut également être utile de tenir compte de la situation géographique pour les organismes sportifs qui accueillent des événements internationaux. Tous les pays sont confrontés à des défis en matière de droits de l'homme et le choix du pays d'accueil doit se faire indépendamment de leur contexte, même si certains posent plus de risques que d'autres. Nombreuses sont les ONG internationales à évaluer les risques en matière de droits de l'homme par pays. C'est notamment le cas du [rapport mondial de Human Rights Watch](#) ou du rapport sur la [situation des droits humains dans le monde d'Amnesty International](#). Les organes des Nations Unies, comme le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCHD), proposent également des [infographies](#) sur les traités internationaux ratifiés par différents pays. Voici certaines des questions à se poser pour décider du lieu d'accueil d'un événement:

► Le pays où se déroule l'événement est-il en proie à un conflit violent? L'État de droit est-il fragilisé pour une quelque raison?



► Certains groupes du pays pourraient-ils être particulièrement vulnérables? (en raison de lois ou de pratiques sociales discriminatoires, par exemple)

OUI	NON
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Existe-t-il un risque de corruption ou d'autres pratiques susceptibles de menacer les droits de l'homme?

OUI	NON
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si la réponse à l'une des questions ci-dessus est « oui », il existe un risque accru de graves violations des droits de l'homme.

## 5C - GÉRER LES RISQUES

Une fois les risques en matière de droits de l'homme identifiés, penchez-vous sur les questions suivantes:

► Avez-vous mis en place des plans d'action spécifiques pour faire face aux principaux risques en matière de droits de l'homme? En d'autres termes, comment comptez-vous aborder chacun de ces risques?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Supposons que votre fédération repose sur une vaste chaîne d'approvisionnement. Dans ce cas, il peut s'avérer nécessaire de soumettre vos fournisseurs à un code de conduite afin de s'assurer qu'ils sont conscients de leurs obligations et de vérifier par des visites qu'ils les respectent.

Il est recommandé de décrire ces processus pour chaque grand risque en matière de droits de l'homme.

► Certains de ces risques méritent-ils de faire l'objet d'une politique à part entière?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Par exemple, si votre fédération organise un événement pour la jeunesse, est-il nécessaire d'élaborer une politique de protection de l'enfance spécifique?

► Disposez-vous d'un système permettant de suivre l'efficacité de ces mesures?



► Prévoyez-vous d'aider vos associations membres, vos organismes subsidiaires ou des tiers à identifier les risques qu'ils courent en matière de droits de l'homme?



# ÉTAPE 6: ÉVALUER L'EFFICACITÉ DES MESURES MISES EN PLACE

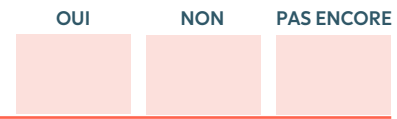
---

Pour prévenir les préjudices, il faut surveiller les processus organisationnels conçus pour identifier les problèmes liés aux droits de l'homme et les actions visant à atténuer ces risques. Il est donc essentiel de prendre en compte les éléments suivants pour intégrer la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme à votre organisation:

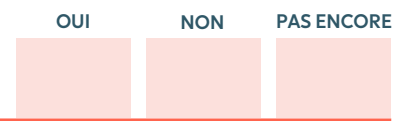
- ▶ Les observations sur les principaux risques sont-elles intégrées aux processus de prise de décision? Si oui, qui est responsable de ces processus?



- ▶ Disposez-vous d'un processus permettant aux services concernés de trouver des solutions lorsque leurs actions et décisions peuvent avoir une incidence sur la gestion des risques liés aux droits de l'homme?



- ▶ Disposez-vous d'un processus permettant de prendre des décisions dans le cas où des incidences négatives viendraient entraver vos objectifs? Si oui, qui est chargé de prendre ces décisions? Qui doit être consulté?



- ▶ Décrivez-vous les mesures prises par votre organisation pour prévenir et atténuer les risques?





## ÉTAPE 7 : MESURER L'INFLUENCE

---

Selon les UNGP, les organisations ne sont pas les seules responsables des atteintes aux droits de l'homme. Leur responsabilité (et leur réponse aux préjudices subis) dépend du rôle qu'elles ont joué dans le préjudice causé et de l'influence qu'elles peuvent exercer pour y remédier. Une politique en matière de droits de l'homme doit répondre aux questions suivantes:

- ▶ Votre organisation a-t-elle l'intention d'user de son influence pour prévenir et atténuer les risques en matière de droits de l'homme liés à vos activités, événements et relations commerciales? Si oui, comment?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

- ▶ Comptez-vous utiliser des indicateurs pour déterminer si les efforts de votre organisation ont été efficaces? Si oui, lesquels?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

# ÉTAPE 8: COMMUNIQUER

---

Si la communication peut prendre plusieurs formes (intégration des questions relatives aux droits de l'homme dans les processus de rapports existants, tels que les procédures disciplinaires, de conformité ou de santé et de sécurité, réunions en personne, consultations, échanges en ligne, etc.), l'élaboration de rapports formels reste la plus courante.

Pour faire part de votre stratégie en matière de droits de l'homme aux bonnes personnes, répondez aux questions suivantes:

► À quelle fréquence rendez-vous des comptes? OUI    NON    PAS ENCORE

---

---

Cette démarche implique d'actualiser la liste des risques les plus importants à mesure que vos activités se développent et d'en suivre la gestion.

Par exemple, si vous venez d'annoncer qu'un événement se tiendra dans telle ville ou tel pays, il vous faut déterminer si cette décision peut entraîner davantage de risques.

► Pouvez-vous garantir l'efficacité de vos processus internes de suivi et de contrôle des mesures prises? Si oui, comment? OUI    NON    PAS ENCORE

---

---

► Vos partenaires commerciaux sont-ils tenus de vous rendre des comptes? OUI    NON    PAS ENCORE

---

---

Parmi eux, citons les associations membres régionales ou nationales, les organismes d'accueil, les sponsors, les sociétés de diffusion, etc.



# ÉTAPE 9: ÉLABORER UNE PROCÉDURE DE RECOURS

Si une organisation a causé ou contribué à une incidence négative sur les droits de l'homme, il est important qu'elle mette en place ou participe à la mise en place de procédures de recours pour indemniser les personnes affectées. Cette démarche peut être entreprise par l'organisation elle-même ou en collaboration avec des tiers. Il est essentiel de se poser les questions suivantes lors de l'élaboration d'un mécanisme interne de traitement des plaintes:

► Votre organisation dispose-t-elle déjà de politiques et de procédures de réclamation? Si oui, sont-elles conformes aux critères d'efficacité des UNGP?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Votre organisation organise-t-elle des événements? Si oui, avez-vous demandé au comité d'organisation local de mettre en place un mécanisme de réclamation dans le cadre de l'événement? Pouvez-vous apporter votre soutien ou votre expertise dans ce processus?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

► Les groupes potentiellement affectés ont-ils été impliqués dans l'élaboration du mécanisme?

OUI	NON	PAS ENCORE
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Remarque:** Selon le principe 31 des UNGP, un mécanisme de réclamation est considéré comme efficace lorsqu'il est : « (a) Légitime: susciter la confiance des groupes d'acteurs auxquels il s'adresse et répondre du bon déroulement des procédures de réclamation; (B) Accessible: être communiqué à tous les groupes d'acteurs auxquels il est destiné et fournir une assistance suffisante à ceux qui se voient opposer des obstacles particuliers pour y accéder; (c) Prévisible : prévoir une procédure clairement établie assortie d'un calendrier indicatif pour chaque étape et un descriptif précis des types de procédures et d'issues disponibles et des moyens de suivre la mise en œuvre; (d) Équitable : chercher à s'assurer que les parties lésées aient un accès raisonnable aux sources d'information, aux conseils et aux compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une procédure de réclamation dans des conditions équitables, avisées et conformes; (e) Transparent: tenir les requérants informés du cours de la procédure et fournir des informations suffisantes sur la capacité du mécanisme à susciter la confiance dans son efficacité et à répondre à tous les intérêts publics en jeu; (f) Compatible avec les droits: veiller à ce que l'issue des recours et les mesures de réparation soient compatibles avec les droits de l'homme internationalement reconnus; (g) Une source d'apprentissage permanent: s'appuyer sur des mesures pertinentes pour tirer les enseignements propres à améliorer le mécanisme et prévenir les réclamations et atteintes futures ».

## ÉTAPE 10: APPRENDRE EN PERMANENCE

---

Aucune organisation ne sera jamais parfaite et l'application de la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est un processus qui exige un apprentissage permanent. Il est donc recommandé de conclure votre politique en matière de droits de l'homme en indiquant la date de sa prochaine mise à jour et les personnes à contacter en cas de violation.



# PROCHAINES ÉTAPES

---

La diligence raisonnable en matière de droits de l'homme est un processus en constante évolution. N'hésitez pas à vous référer régulièrement à ce guide et à ses questions pour continuer à répondre efficacement aux défis auxquels votre organisation est confrontée en matière de droits de l'homme.

Pour en savoir plus sur la façon de mettre en œuvre l'ensemble des processus décrits dans ce guide, consultez [ce document complémentaire](#).

Enfin, le Centre pour le sport et les droits de l'homme propose des services de conseils pour aider les organisations à s'engager en faveur des droits de l'homme. Veuillez contacter le CSHR pour en savoir plus.



Centre for Sport  
& Human Rights

## Contact

---

[info@sporthumanrights.org](mailto:info@sporthumanrights.org)