

5 questions-réponses

**Comment définir
une discrimination
dans le sport ?**

FICHE 1

5 questions-réponses sur les discriminations

Les présentes dispositions s'appliquent au sport professionnel, au sport amateur et au sport pratiqué en tant que loisir.

1. Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Dans le langage courant, la discrimination est parfois invoquée, à tort, pour définir différentes situations, telles que :

- des violences,
- un propos ou un écrit injurieux

Ces comportements constituent des infractions, mais ne sont pas au sens juridique des discriminations. Ils seront abordés dans les fiches 2 et 5 du guide.

2. Existe-t-il des critères d'identification d'une discrimination ?

OUI.

Pour qu'une **discrimination** soit constituée juridiquement trois éléments doivent être réunis :

- un **traitement défavorable** d'une personne par rapport à une autre, placée dans une situation comparable ;
- en lien avec un **critère visé par la loi** (handicap, âge, orientation sexuelle...) ;
- **dans un domaine prévu par la loi** (l'emploi, l'éducation, l'accès à des biens et des services publics et privés, tels que l'accès à une activité sportive...).

Les critères sur la base desquels une différence de traitement est interdite par le code pénal sont :

- le sexe ;
- la situation de famille ;
- la grossesse ;
- l'apparence physique ;
- le patronyme ;
- l'état de santé ;
- le handicap ;
- les caractéristiques génétiques ;

- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité sexuelle ;
- l'âge ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ;
- l'origine ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une « ethnie », une nation, une « race » ou une religion déterminée ;
- le lieu de résidence.

Prise de recul :

Le critère de **l'identité sexuelle** a été introduit pour protéger les personnes transsexuelles et transgenres (loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel).

Le critère du **lieu de résidence** a été instauré pour contrer les discriminations à l'encontre de personnes stigmatisées en raison de leur domicile ou de leur adresse (loi n° 2014-173 du 21 février 2014 sur la programmation pour la ville et la cohésion urbaine).

Le critère de **l'origine** a une acception large, qui renvoie à l'origine nationale, « ethnique » ou « raciale ».

3. Existe-t-il plusieurs formes de discriminations ?

OUI.

A. Première distinction

On distingue plusieurs formes de discrimination, parmi lesquelles la discrimination directe et la discrimination indirecte :

- Une **discrimination directe** se produit lorsque, sur la base d'un critère prohibé, « une personne est traitée de manière moins favorable, qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable¹ ».

1. Art. 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Mise en situation

Refuser à un garçon de s'inscrire à un cours de danse au motif que les cours organisés par la commune sont réservés aux filles constitue une discrimination en lien avec le sexe.

- Une **discrimination indirecte** se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une ou plusieurs personnes, relevant d'un critère prohibé, par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Mise en situation

Exiger pour le recrutement d'un entraîneur qu'il mesure au moins 1m75 a pour effet d'écarter les femmes de façon significative dès lors que la majorité d'entre elles se situe en dessous de ce seuil. Cette exigence de taille constitue une discrimination indirecte en lien avec le sexe si elle n'est pas objectivement justifiée par un but légitime au regard du poste ou de l'activité concernée.

Sauf en matière pénale, la discrimination ne s'intéresse ni à l'intention, ni à la conscience de discriminer qu'aurait la personne à l'origine de la mesure. Elle s'attache aux fondements de l'inégalité de traitement et aux effets de la disposition ou de la pratique. Ainsi, elle peut être caractérisée quand bien même il n'y a pas intention de discriminer.

B. D'autres comportements sont assimilés aux discriminations en raison des effets similaires qu'ils produisent

- Le **harcèlement** consiste en un acte unique ou des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail ou de l'environnement dans le cadre duquel ont lieu des activités de loisirs, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité d'une personne, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel².

Le **harcèlement est assimilé à une discrimination** lorsqu'il est en lien avec un critère discriminatoire, tel que l'origine ou l'orientation sexuelle.

2. Arti.1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ; art. 222-33-2 du code pénal ; rt. L1152-1 et L1155-2 du code du travail, art. 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Mise en situation

Des humiliations quotidiennes au sujet de l'homosexualité supposée d'un collègue, le dénigrement en public de ses actions, son affectation dans un bureau isolé, le changement permanent de ses priorités générant des difficultés d'organisation et de réalisation... peuvent constituer des actes de harcèlement moral en lien avec l'orientation sexuelle.

- **Le harcèlement sexuel** est le fait d'imposer à une personne, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit, portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit, créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Mise en situation

Proférer au quotidien des propos obscènes sexistes destinés à abaisser une personne, et rendre insupportable ses conditions de vie ou de travail.³

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Mise en situation

Subordonner l'accès à une promotion au fait d'obtenir des relations sexuelles.

La circulaire du ministère de la Justice du 7 août 2012 précise que les dispositions concernant le délit de harcèlement sexuel ont une portée générale et s'appliquent dans tous les milieux, notamment les milieux sportifs et éducatifs⁴.

- **Les représailles consécutives au témoignage, à la dénonciation ou au fait d'avoir relaté des agissements discriminatoires et de harcèlement**

Mise en situation

Une sanction prononcée contre un salarié qui a dénoncé à l'inspection du travail une tentative de licenciement discriminatoire subie par un collègue en raison de son origine.

3. Art. 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ; art. 222-33 du code pénal, art. L.1153-1 du code du travail et art. 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

4. Circulaire n°CRIM 2012-15/E8

● L'injonction de discriminer⁵

Mise en situation

Le fait de donner l'ordre à un responsable de ne pas accorder une promotion à un agent en raison de son âge.

● La provocation à la discrimination⁶

Sont réprimés les propos ou écrits incitant à adopter un comportement discriminatoire à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes déterminé en raison :

- de leur origine
- ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée
- de leur orientation sexuelle
- de leur sexe
- de leur handicap.

Mise en situation

Les déclarations d'un dirigeant de club incitant à ne pas recruter des personnes n'ayant pas une apparence « gauloise ».

● Le refus d'aménagement raisonnable d'un poste de travail en faveur d'une personne handicapée

Afin de garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés et afin de compenser l'inégalité induite par le handicap, les employeurs sont tenus à une **obligation d'aménagement raisonnable** à toutes les étapes du parcours professionnel. Ainsi, des mesures appropriées doivent être prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée « d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à sa qualification, de l'exercer ou d'y progresser »⁷.

Le refus de prendre de telles mesures peut être constitutif d'une discrimination à moins que leur mise en place n'entraîne des charges disproportionnées (financières ou matérielles).

5. Art. 1^{er} de la loi 2008-496 du 27 mai 2008

6. Art. 23 et 24 alinéas 8 et 9 de la loi du 29 juillet 1881 relative à la liberté de la presse.

7. Art. L.5213-6 du Code du travail et 6 sexies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, dite Le Pors.

Illustration

Le Défenseur des droits a été saisi par un travailleur handicapé qui participait à un concours d'opérateur territorial des activités physiques et sportives, et à qui a été refusé l'aménagement des épreuves sportives demandé. Le Défenseur des droits a estimé que le refus de procéder à une majoration de temps des épreuves sportives a constitué un traitement défavorable pour le réclamant justifiant que le centre de gestion lui accorde une indemnisation⁸.

Pour la mise en œuvre de ces aménagements, les employeurs peuvent bénéficier d'aides de l'AGEFIPH (Association de Gestion de Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) ou du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

- **Le refus de réaliser des travaux de mise en accessibilité d'un établissement recevant du public sans motif légal sérieux**

Les responsables d'établissements recevant du public (ERP) qui ne seraient pas encore accessibles au 31 décembre 2014, devront déposer au cours de l'année 2015, un agenda d'accessibilité programmée (ADAP) par lequel ils s'engagent à réaliser, dans un calendrier précis, les travaux d'accessibilité⁹.

Les propriétaires ou exploitants des établissements pourront être dédouanés de cette obligation, après démonstration de l'impossibilité technique de procéder à la mise en accessibilité, ou en raison de contraintes liées à la conservation du patrimoine architectural, ou encore s'il y a disproportion manifeste entre les améliorations apportées et leurs conséquences ou leur coût ou, enfin, en cas de refus des copropriétaires de l'immeuble collectif à usage principal d'habitation dans lequel est implanté l'ERP

Dans ce cas de figure ou dans l'attente de la finalisation des travaux, le Défenseur des droits recommande de prendre des mesures de substitution afin de permettre aux personnes handicapées de bénéficier des prestations délivrées par les établissements inaccessibles.

Lorsque l'établissement accueillant du public remplit une mission de service public, les mesures de substitution sont obligatoires.

8. Décision n°2012-141

9. Loi n° 2014-789 du 10 juillet 2014. Des précisions sur les agendas d'accessibilité programmée (Ad'Ap) doivent être apportées par voie d'ordonnance.

Pour en savoir plus

Vous pouvez vous référer au *Guide du Défenseur des droits sur l'accessibilité des établissements recevant du public des collectivités territoriales*¹⁰.

FOCUS SUR LE RACISME, L'HOMOPHOBIE ET LE SEXISME

Le racisme repose sur des préjugés et la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les êtres humains, catégorisés artificiellement en « races ». Il est à l'origine de propos ou de comportements humiliants, de haine ou de rejet.

L'homophobie se construit sur la méconnaissance et des préjugés à l'égard de personnes en raison de leur orientation sexuelle. Elle engendre des moqueries, des violences, de l'aversion ou de l'exclusion.

Le sexisme se manifeste par des propos, comportements ou attitudes qui érigent la différence sexuelle en différence fondamentale entraînant un jugement sur l'intelligence, les comportements et/ou les aptitudes de la personne qui en est victime. Voir avis du Conseil Supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n°2014-0403-001.

QUAND CES OPINIONS DEVIENNENT-ELLES DISCRIMINATOIRES ?

Le racisme, l'homophobie ou le sexisme peuvent se manifester par une discrimination, au sens juridique du terme, si les trois conditions posées par la loi sont réunies => c'est-à-dire, si ces opinions se concrétisent par un traitement défavorable d'une personne par rapport à une autre, en raison d'un critère prohibé, dans un domaine prévu par la loi.

ILLUSTRATION

La Cour de cassation a retenu l'existence d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle pour un salarié, qui n'avait obtenu aucun avancement de carrière (traitement défavorable) et subissait des remarques homophobes récurrentes, attestées par des témoignages¹¹.

MISE EN SITUATION

Un joueur qui subirait des moqueries incessantes en lien avec son origine étrangère, pourrait être reconnu comme victime de harcèlement moral à caractère raciste, si ces propos ont pour effet de dégrader ses conditions de travail et d'altérer sa santé.

10. Guide pour l'accessibilité des établissements recevant du public des collectivités territoriales, Défenseur des droits, 2014.

11. Cass. Soc. 24 avril 2013, n° 11-15.204.

4. Le monde sportif peut-il être concerné par les discriminations ?

OUI.

Il peut y avoir des discriminations dans le domaine du travail et de l'emploi, mais aussi dans le cadre de l'accès aux activités sportives.

A. Discriminations en matière de travail et d'emploi dans le monde sportif

Plusieurs textes de loi interdisent les discriminations à chaque étape du parcours professionnel. Les principales dispositions se trouvent dans :

- le code du travail ;
- la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- le code pénal ;
- la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

Ces textes, complémentaires, ne visent pas toujours les mêmes comportements et les mêmes critères discriminatoires. Leur violation n'entraîne pas les mêmes conséquences, chaque dispositif mobilisant des règles de procédure spécifiques.

Pour en savoir plus

Vous référer à la fiche 4 du guide sur les conséquences juridiques des discriminations (ainsi qu'à son annexe pour visualiser le tableau récapitulatif des sanctions).

FOCUS SUR LE CODE PÉNAL

Le code pénal prohibe, au titre des discriminations, un nombre plus réduit de comportements en matière d'emploi ou de travail.

Ainsi, aux termes de l'article 225-2 du code pénal, constitue le délit de discrimination le fait de :

- refuser d'embaucher en raison d'un critère prohibé ;
 - sanctionner ou licencier en raison d'un critère prohibé ;
 - subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à un critère prohibé.
-

Public protégé :

L'interdiction des discriminations dans l'emploi concerne les **salariés de droit privé** des fédérations, des associations ou des clubs sportifs, mais aussi les sportifs professionnels et semi-professionnels¹². Elle concerne aussi les **travailleurs indépendants et non salariés** (dont les bénévoles)¹³.

Les **agents de la fonction publique** bénéficient également d'une protection contre toute discrimination, et ce quel que soit leur statut (fonctionnaires, agents contractuels de droit publics, détachés, mis à disposition...).

Comportements prohibés :

1. Discriminations au stade du recrutement ou de l'accès à un stage :

Les fédérations sportives, les associations, les clubs sportifs ou les collectivités territoriales ne peuvent pas écarter une personne d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage en raison d'un critère discriminatoire, comme le sexe, la grossesse, la nationalité, les opinions politiques... (*art. L.1132-1 et s. du code du travail et art. 6 et s. de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires*).

Mises en situation

1^{er} cas : Les fédérations sportives et les ligues professionnelles doivent veiller à ne pas limiter l'accès aux postes d'arbitre sur la base de l'âge.

2^e cas : Constitue une discrimination en lien avec la situation de famille le fait de réserver les stages d'été aux enfants du personnel, ou le fait de refuser un stage à un jeune en raison de ses liens familiaux avec un membre du personnel.

3^e cas : Constitue une discrimination fondée sur la nationalité de poser des conditions procédurales distinctes pour l'inscription d'un enfant, en fonction de sa nationalité.

Lors d'un entretien d'embauche, ou à l'occasion d'un concours, un recruteur ne peut interroger un(e) candidat(e) sur des sujets qui ne sont pas en lien avec l'appréciation de ses compétences professionnelles, notamment sur son état de santé, sa grossesse ou sa situation de famille. De telles questions sont de nature à générer des sélections discriminatoires.

12. CJCE Affaires C-36/74 (12 déc. 1974), 13/76 (14 juillet 1976), C-415/93 (15 déc. 1995), C-519/04 (18 juill. 2006), C-176/96 (13 avril 2000) et C-325/08 (16 mars 2010).

13. Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

2. Discriminations dans le déroulement de la carrière :

Tous les actes échelonnant une carrière professionnelle doivent être exempts de discrimination, notamment à l'occasion de la fixation de la rémunération, de la titularisation, de la promotion, de la mutation, de la notation, de la formation ou du prononcé d'une sanction...

3. Discriminations à l'occasion de la fin de carrière ou de la rupture du contrat de travail :

Sont visées les décisions de licenciement ou de non-renouvellement d'un contrat de travail.

B. Discriminations dans l'accès à la pratique sportive

Les fédérations sportives, les clubs sportifs, les associations ou les collectivités territoriales peuvent être auteurs de discriminations en tant que fournisseurs de biens et de services (art. 225-2 et 432-7 du code pénal).

1. Refus d'accès à une pratique sportive en raison d'un critère discriminatoire tels que l'origine, l'apparence physique, le handicap, le lieu de résidence...

Mises en situation

Cas n°1 : Commet une discrimination le gérant d'un club sportif qui refuse l'accès à un cours de danse à une personne en raison de sa trop grande taille ou de son surpoids prétextant des raisons esthétiques => discrimination en raison de l'apparence physique.

Cas n°2 : Un tribunal correctionnel a condamné pour discrimination le gérant d'une salle de sport qui a refusé d'accueillir une femme au motif qu'elle portait le voile => discrimination en raison de l'apparence physique et des convictions religieuses -> voir décision du Défenseur des droits n°MLD-2014-081 du 26 mai 2014.

Cas n°3 : Constitue une discrimination le refus d'accès à un cours d'aquagym opposé à une femme handicapée, malgré la production d'un certificat médical indiquant qu'il n'existait aucune contre-indication à l'exercice de cette activité sportive sous couvert d'un accompagnement individualisé. -> voir décision du Défenseur des droits n°MLD-2013-251 du 12 décembre 2013 et jugement du tribunal correctionnel de Gap du 22 mai 2014 (3000 euros d'amende et 1 euro au titre des dommages et intérêts).

Cas n°4 : Est discriminatoire le refus d'accès à un parcours acrobatique en hauteur opposé à un jeune porteur de trisomie 21 au motif qu'il existerait des risques de sécurité alors qu'il n'a pas été proposé à l'intéressé de réaliser le parcours test au sol, seul moyen d'apprécier sa capacité physique ou psychique de réaliser le parcours. -> voir décision du Défenseur des droits n°MLD- 2013-69 du 11 avril 2013.

2. Subordination de l'accès à une pratique sportive à un critère discriminatoire

Mise en situation

Constitue une discrimination le fait de réserver l'accès à un club aux seuls ressortissants français ou de subordonner l'inscription à un cours de gymnastique au fait d'être trentenaire.

5. Peut-il y avoir des situations dans lesquelles des différences de traitement en lien avec un critère prohibé ne sont pas discriminatoires ?

OUI.

Mais les seules dérogations au principe de non-discrimination autorisées sont celles prévues expressément par le législateur. Ces exceptions s'interprètent strictement. Le périmètre des exceptions est propre à chaque critère prohibé.

A. Différences de traitement autorisées en matière d'accès à l'emploi sportif

1. Dérogations liées à une exigence professionnelle essentielle et déterminante

Sont justifiées des différences de traitement entre salariés, fondées sur l'âge, le sexe ou l'apparence physique qui ont été identifiées par le législateur, comme répondant « à une **exigence professionnelle essentielle et déterminante** et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée » (art. L. 1133-2 du code du travail et art. 225-3-3° du code pénal).

Illustration

Le Défenseur des droits a considéré qu'imposer une limite d'âge aux arbitres constituait un moyen disproportionné et non objectif pour apprécier leur aptitude physique. Seuls des tests d'aptitude physique et cognitive menés sur une base individuelle constitueraient un moyen approprié et proportionné à cette fin. Il a alors recommandé aux fédérations de supprimer les limites d'âge des arbitres de district et de ligue et de mettre en place un examen médical périodique d'aptitude physique et cognitive des arbitres selon un protocole défini par la commission médicale¹⁴.

14. Délibération de la HALDE n°2009-200 du 18 mai 2009.

De telles différences sont également autorisées entre les fonctionnaires et agents de droit public « lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi » (art. 6, loi le Pors).

2. Situation en cas d'inaptitude médicalement constatée

L'interdiction générale de toute forme de discrimination en matière d'emploi et de travail en raison du handicap ou de l'état de santé ne s'oppose pas au refus d'embauche ou au licenciement :

- en cas d'inaptitude du salarié à exercer l'emploi concerné, **constatée par le médecin du travail** ;
- à condition que l'employeur justifie que sa décision est objective, nécessaire et appropriée. (art. 225-3 du code pénal, L.1133-1 du code du travail).

Le refus d'embauche ne peut se justifier que si le poste ne peut faire l'objet d'un aménagement raisonnable (mesures individualisées adaptées à une personne en particulier, à la nature de son handicap ainsi qu'à son degré d'autonomie et au poste considéré ; mesures qui ne doivent pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur).

Le licenciement pour inaptitude n'est autorisé que si le poste ne peut faire l'objet d'un aménagement raisonnable et que si l'employé ne peut faire l'objet d'un reclassement après une **recherche sérieuse de reclassement de la part de l'employeur**.

3. Les droits du travailleur handicapé

Avant de refuser d'embaucher ou de licencier un salarié ayant le statut de travailleur handicapé, l'employeur devra justifier avoir pris les **mesures appropriées, au titre de son obligation d'aménagement raisonnable**, pour permettre au salarié handicapé d'accéder à un emploi ou d'être maintenu dans un emploi correspondant à ses qualifications.

À défaut, la décision de l'employeur pourra être considérée comme discriminatoire. (art. L.5213-6 du code du travail et 6 sexes de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

4. Des mesures pour restaurer l'égalité des chances pour les travailleurs handicapés

Les fédérations sportives, associations et clubs de sports comptant au moins 20 agents ou salariés sont tenus de remplir l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif. (art. L.5212-2 du code du travail, décret n°95-979 du 25 août 1995 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique).

Cette obligation d'emploi signifie qu'à compétences égales un employeur pourra privilégier la personne ayant le statut de travailleur handicapé. Mais les employeurs ne peuvent pas réserver un poste déterminé à une personne reconnue travailleur handicapé. Aussi, pour qu'une procédure de recrutement ne soit pas discriminatoire, il est recommandé d'ouvrir tous les postes à tous les candidats, sous réserve de leur aptitude à exercer l'emploi concerné, et de procéder au recrutement sur la base des compétences exigées et potentielles, en tenant compte des aménagements raisonnables susceptibles d'être mis en place.

Pour en savoir plus

Vous rendre sur le site du Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr
- décision n°2010-126 du 14 juin 2010 et n°2010-274 du 13 déc. 2010 ;
- questions/réponses sur l'accès à l'emploi privé des personnes handicapées.

5. Dérogation liée à la nationalité

La nationalité peut être prise en compte en matière d'emploi dans le domaine sportif sous certaines conditions.

Ainsi, pour faire partie de la sélection nationale, les sportifs doivent posséder la nationalité du pays¹⁵ (*sauf en matière de rugby*).

Cependant, le juge européen a considéré que les systèmes de quotas de joueurs professionnels en raison de leur nationalité ne sont pas compatibles avec le droit de l'Union européenne¹⁶.

B. Différences de traitement autorisées dans la pratique sportive

1. Dérogation liée à l'état de santé

Les organisateurs d'activités physiques ou sportives peuvent refuser l'accès à une activité sportive faute de certificat médical de non contre-indication à la pratique sportive demandée (art. L.231-2 à L.231-4 du code du sport).

15. A. Hervé, « Les problèmes éthiques de la nationalité dans le sport », Université de Nice Sophia-Antipolis, sept. 2009, p. 4.

16. Arrêt CJCE 15/12/1995 BOSMAN, C-415/93.

2. Dérogation liée au sexe

Le code pénal autorise **en matière d'accès aux biens et services**, les **différences fondées sur le sexe** lorsque cette différence de traitement est justifiée notamment par :

- le respect de la vie privée et de la décence ;
- la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes ;
- la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives (dans le cadre des clubs privés unisexes ou des manifestations sportives unisexes). (art. 225-3).

3. Situation liée à l'inaccessibilité des structures et installations sportives

Si un établissement recevant du public n'est pas encore accessible à une personne en situation de handicap, dans l'attente de la réalisation des travaux selon un calendrier que précisera l'ordonnance sur l'agenda d'accessibilité programmée, le Défenseur des droits recommande au propriétaire ou à l'exploitant de prendre **des mesures de substitution** afin de permettre aux personnes handicapées de bénéficier des prestations délivrées par les établissements inaccessibles.

Lorsque l'établissement accueillant du public remplit une mission de service public, les mesures de substitution sont obligatoires.

Pour en savoir plus

Vous référer au guide du Défenseur des droits sur l'accessibilité des établissements recevant du public des collectivités territoriales¹⁷.

17. Sic.

