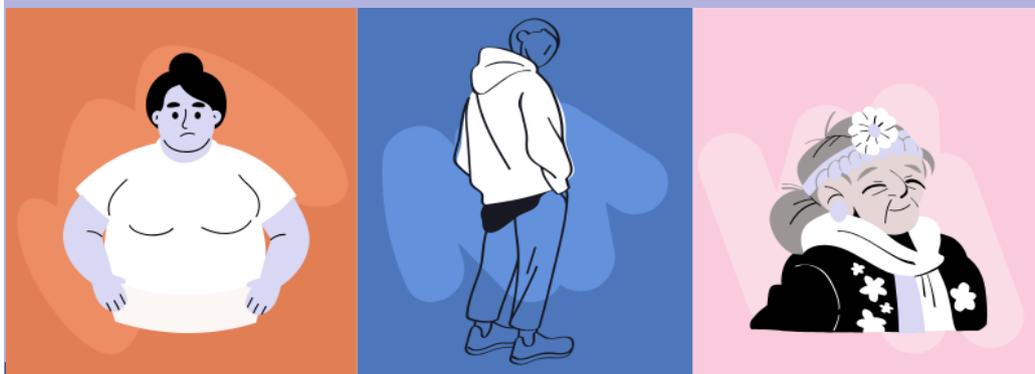




**MINISTÈRES
TERRITOIRES
ÉCOLOGIE
LOGEMENT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Décembre 2024

Guide pratique Les discriminations liées à l'apparence physique en milieu professionnel

GUIDE PRATIQUE SUR LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'APPARENCE PHYSIQUE EN MILIEU

PROFESSIONNEL ERREUR ! SIGNET NON DÉFINI.

I.	INTRODUCTION.....	3
1.	<i>Prendre conscience</i>	4
2.	<i>Exemples de discriminations fondées sur l'apparence physique</i>	5
II.	LA DISCRIMINATION LIÉE À L'APPARENCE PHYSIQUE.....	6
1.	<i>Définition</i>	6
2.	<i>Les biais cognitifs</i>	9
3.	<i>Quelques chiffres éloquentes</i>	10
4.	<i>La législation actuelle sur la discrimination liée à l'apparence physique au travail</i>	11
III.	LA LAÏCITÉ ET L'APPARENCE PHYSIQUE.....	13
IV.	LES POSSIBILITÉS D'ACTION FACE À LA DISCRIMINATION (ACTION OU PRÉVENTION).....	14
1.	<i>En tant que victime</i>	14
2.	<i>En tant que témoin</i>	16
3.	<i>En tant que manager</i>	17
4.	<i>En tant que recruteur</i>	18
5.	<i>En tant que formateur-trice</i>	18
V.	POUR ALLER PLUS LOIN	19

I. Introduction

L'apparence physique est l'un des 26 critères de discrimination recensés par la loi. Ce critère a été institué par la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations¹, en même temps que les critères de l'âge, de l'orientation sexuelle et du patronyme. Le risque de discrimination lié à l'apparence physique est en outre l'un des 5 risques jugés prioritaires dans le cadre du protocole d'accord relatif à la lutte contre les discriminations et les haines, signé le 23 février 2022 au sein de notre pôle ministériel par la ministre de la transition écologique et les organisations syndicales.

Le présent guide s'inscrit dans le cadre de l'action 4.9 du protocole « Assurer et accompagner la sensibilisation aux sujets liés à l'apparence physique et réaliser un webinaire dédié ».

Les préjugés et les stéréotypes conscients ou inconscients sont souvent source de discriminations. D'ailleurs, il est intéressant de s'interroger sur ses propres biais cognitifs.

Ce document s'adresse à l'ensemble des agents et agentes de l'administration centrale, des services déconcentrés et des établissements publics administratifs sous tutelle principale du pôle ministériel, ainsi qu'aux encadrants, recruteurs et formateurs.

Les enjeux et objectifs de ce guide sont les suivants :

- Préciser la notion de discriminations liées à l'apparence physique : la législation, les termes spécifiques... ;
- Sensibiliser à la problématique de la discrimination liée à l'apparence physique : les situations, les impacts... ;
- Comprendre les biais cognitifs qui peuvent conduire à des discriminations ;
- Clarifier la place de la laïcité dans la question de l'apparence physique ;

¹ Loi n°2002-1066 du 16 novembre 2001, relative à la lutte contre les discriminations

- Identifier ce qu'il ne faut pas faire et ce qu'il est possible de faire pour les différents publics.

La lutte contre les discriminations liées à l'apparence physique est primordiale car ce critère discriminatoire porte directement atteinte au droit individuel et à la dignité humaine. De plus, les discriminations relatives à l'apparence physique ont des impacts, tant sur la vie professionnelle que sur la vie privée.

En outre, les discriminations relatives à l'apparence physique ont souvent un lien avec d'autres critères de discrimination comme le genre, l'origine, l'orientation sexuelle, l'âge. Ainsi, par exemple, la grossophobie impacte plus négativement l'emploi des femmes².

1. Prendre conscience

- Savez-vous qu'un salarié sur quatre déclare avoir déjà été victime de discrimination liée à l'apparence physique au travail ?
 - Savez-vous que l'apparence physique constitue l'une des principales causes de discrimination dans le monde du travail ? Différence entre préjugé et stéréotype³

Comprendre les mécanismes qui conduisent aux discriminations, c'est savoir les identifier et donc pouvoir les éviter. Aussi, il est important de rappeler ce qu'est un préjugé et ce qu'est un stéréotype.

Un **préjugé** est un « jugement sur quelqu'un, quelque chose, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne, de cette chose »⁴.

² Défenseur des droits. Décision-cadre 2019-205 du 2 octobre 2019 relative aux discriminations fondées sur l'apparence physique [en ligne]. Publié le 2 octobre 2019. Disponible sur :

https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=30201&opac_view=-1

³ Larousse. Stéréotype, *Larousse* [en ligne]. Disponible sur :

www.larousse.fr/dictionnaires/francais/st%C3%A9r%C3%A9otype/74654

⁴ Larousse. Préjugés, *Larousse* [en ligne]. Disponible sur :

www.larousse.fr/dictionnaires/francais/pr%C3%A9jug%C3%A9/63519

Un **stéréotype** est « une image préconçue, une représentation simplifiée d'un individu ou d'un groupe humain. Il repose sur une croyance partagée relative aux attributs physiques, moraux et/ou comportementaux, censés caractériser cet ou ces individus »⁵.

L'usage du stéréotype peut devenir dangereux quand il sert à juger, dénigrer, dévaloriser ou exclure. Par exemple : « Les femmes sont moins intelligentes », « Les personnes en situation de handicap sont moins performantes ».



2. Exemples de discriminations fondées sur l'apparence physique

Les stéréotypes liés au poids et à la corpulence sont multiples : paresse, manque de volonté, de dynamisme, de réactivité, maladresse, mauvaise hygiène personnelle, gourmandise, etc.

Ainsi, des enquêtes montrent que les personnes obèses ou à forte corpulence ont moins de chance d'être recrutées⁶, qu'elles sont souvent assignées à des tâches moins désirables, peuvent avoir un déroulement de carrière plus compliqué.

Les stéréotypes liés à certains styles (tatouage, piercing, rastas, barbe) peuvent être multiples chez certaines personnes : consommateur d'alcool ou de substances illicites, peu fréquentable, peu soigné, peu éduqué, etc.

Les stéréotypes, souvent négatifs, sur la tenue vestimentaire et les accessoires, sont un facteur de mise à l'écart. Les personnes peuvent ainsi ne pas être évaluées sur des compétences réelles. Un candidat peut être jugé non pas sur ses compétences, mais sur la base du stéréotype projeté sur son apparence physique.

⁵ Canopé. Stéréotypes et préjugés, *Canopé* [en ligne]. Disponible sur : www.reseau-canope.fr/fileadmin/user_upload/Projets/educer_contre_racisme/notion_stereotypes_prejuges.pdf

⁶ Défenseur des droits. 9e édition du Baromètre du Défenseur des droits et de l'OIT sur la perception des discriminations dans l'emploi « Le physique de l'emploi » [en ligne]. Publié en février 2016. Disponible sur : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=16346

II. La discrimination liée à l'apparence physique⁷

1. Définition

a. Discrimination

Le terme discrimination, du latin *discriminatio* (« séparation »), correspond au fait de séparer un groupe social, un individu des autres en le traitant défavorablement. En conséquence, la personne qui discrimine ne prête pas la même qualité aux personnes observées (rupture d'égalité).

Pour obtenir la qualification juridique de discrimination, les faits et/ou propos doivent répondre aux 3 critères cumulatifs suivants :

- Un traitement défavorable envers une personne ou un groupe de personnes ;
- En raison de critères définis par la loi ;
- Dans un domaine prévu par la loi (l'emploi, l'éducation, le logement, l'accès aux biens et services publics et privés).

Or, l'apparence physique est un critère défini comme tel par la loi⁸.

Selon les situations, on distingue la discrimination directe, la discrimination indirecte, et le harcèlement discriminatoire :

Une discrimination directe est un traitement défavorable qui repose (intentionnellement ou non) sur un critère interdit par la loi (en l'occurrence l'apparence physique) et dans un domaine déterminé par la loi (emploi, accès aux

⁷ Le Défenseur des droits. Le physique de l'emploi – L'apparence physique est un critère de discrimination, *Le Défenseur des droits* [en ligne]. Publié en février 2016, disponible sur : www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/depliant-app-phy-web.pdf / FROGER-MICHON, Caroline. Discrimination au travail fondée sur l'apparence physique : règles applicables et recommandations, *Les Echos Executives* [en ligne]. Publié le 28 novembre 2019, disponible sur : <https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/partenaire/partenaire-2332-discrimination-au-travail-fondée-sur-l-apparence-physique-regles-applicables-et-recommandations-333366.php>

⁸ Article L. 1132-1 du Code du travail, article 225-1 du Code, article L. 131-1 du Code général de la fonction publique, article 1^{er} de la loi généraliste n° 2008-496 du 27 mai 2008 et article premier de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs.

biens et services, éducation, etc.). Par exemple, refuser une candidature d'un individu au motif que celui-ci est obèse.

La discrimination est indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre, est susceptible d'entraîner un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes par rapport à d'autres personnes en raison d'un critère prohibé par la loi. Par exemple, demander à des candidats à l'emploi de satisfaire à des critères de taille peut entraîner l'exclusion de femmes ou des personnes plus petites que la taille indiquée.

Enfin, le harcèlement discriminatoire est l'une des formes que peut prendre un comportement discriminatoire et lié à un critère de discrimination prohibé par la loi. Le harcèlement discriminatoire est constitué par tout agissement lié à un motif discriminatoire et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dès lors, pour être caractérisé comme tel juridiquement, un acte unique peut suffire.

b. Apparence physique

En l'absence d'une définition législative du critère discriminatoire de l'apparence physique, il ressort de la jurisprudence ainsi que des analyses du Défenseur des droits que celui-ci revêt deux pans :

- L'apparence corporelle immuable, relative aux caractéristiques physiques innées ou apparues, non modifiables d'une personne : silhouette, corpulence, taille, handicap visible, traits du visage, couleur de la peau, des cheveux, des yeux, etc.

- L'apparence corporelle modifiable et choisie : tenues et accessoires vestimentaires, maquillage, coiffure, barbe, tatouages, piercings, expressions de genre⁹, etc.

Selon le Défenseur des droits l'apparence physique se définit comme « *l'ensemble des caractéristiques physiques et des attributs visibles propres à une personne, qui relèvent tant de son intégrité physique et corporelle (morphologie, taille, poids, traits du visage, phénotype, stigmates etc...) que d'éléments liés à l'expression de sa personnalité (tenues et accessoires vestimentaires, coiffure, barbe, piercings, tatouages, maquillage etc...) »*¹⁰.

La protection juridique contre la discrimination relative à l'apparence physique est mobilisable dans différents environnements :

- Dans la sphère professionnelle, pour tous types de contrats et de statuts : que cela concerne un fonctionnaire, un contractuel, un stagiaire, ou un apprenti..., lors d'un recrutement (entretien d'embauche, stage, concours...), au cours de la carrière (rémunération, promotion...) et dans le quotidien professionnel (harcèlement moral, propos humiliants). Respectivement, il peut, par exemple, y avoir une absence ou une difficulté à obtenir un emploi, à obtenir une augmentation ou à travailler sans remarque désobligeante.
- Dans la sphère personnelle, durant la scolarité ou une formation, pour l'accès aux biens et aux services publics ou privés, l'accès aux soins ou encore, aux services sociaux. Par exemple, une personne peut être empêchée ou éprouver une difficulté pour louer ou acquérir un logement, etc.

D'après les services du défenseur des droits, de nombreux réclamants discriminés sur leur physique se plaignent également de discrimination sur d'autres critères que celui de l'apparence physique (notamment le critère de l'origine lié à la couleur de peau).

⁹ L'expression de genre peut être entendue comme le fait « *d'utiliser divers codes sociaux (vêtements, attitude, langage...) et corporels (corporalité, prise d'hormones, opérations...) attribués à un genre particulier »*, Genres Pluriels, Identité de genre et expression de genre, 2016.

¹⁰ Défenseur des droits, décision-cadre n° 2019-205 précitée, p. 7.

Si, indépendamment, chacun des critères peut donner lieu à la caractérisation d'une discrimination, le cumul de plusieurs de ces critères par une même personne peut être source d'encore plus de discriminations. On parle alors d'**intersectionnalité**. Les critères s'imbriquent alors, tant les stéréotypes associés aux perceptions sont indissociables. Il s'agit par exemple de la maladie dont souffre une personne et qui altère son apparence physique du fait des traitements ; la fatigue apparente pourrait être source de discriminations au regard de ces deux critères (état de santé et apparence physique).

Les impacts sur les personnes victimes de discriminations sont multiples :

- Physiques : problèmes de santé, troubles du sommeil...
- Psychologiques, psychiques : troubles (alimentaires, TOC...), perte de confiance, anxiété, dépression...
- Sociaux : isolement, exclusion sociale, méfiance envers autrui
- Économiques : salaires, postes occupés, missions accordées, formations proposées...

2. Les biais cognitifs

Les biais cognitifs sont des réflexes de pensée faussement logiques, inconscients et systématiques. Ils produisent une distorsion du raisonnement logique par rapport à la réalité. Bien qu'ils représentent un phénomène normal, ces biais cognitifs qui distordent le réel doivent être connus par chacun pour ne pas se laisser dicter inconsciemment ces pensées. En effet, ils peuvent induire des préjugés et des discriminations.

Voici plusieurs exemples de biais cognitifs, qu'il convient de connaître afin de mieux les déjouer :

- Le biais de confirmation est la tendance à sélectionner les informations qui affirment nos idées préétablies et qui soutiennent nos hypothèses sans tenir compte de la consistance de ces données ;

Lors d'un entretien, si le recruteur a le stéréotype que les personnes avec des rastas sont plutôt lentes et trop décontractées, il sera alors particulièrement attentif aux caractéristiques (comportementales et psychologiques) qui confirmeront son stéréotype.
- Le biais attentionnel (ou biais d'attention) correspond à la tendance à traiter certaines informations différemment, c'est-à-dire à filtrer ce qui est considéré comme pertinent et non pertinent ;

En focalisant son attention sur ces deux aspects (lenteur et décontraction), il aura tendance à ignorer les autres caractéristiques de la personnalité du candidat, notamment celles pouvant aller à l'encontre de son stéréotype.
- Le biais de statu quo représente la tendance à être résistant face au changement : toute nouveauté est perçue négativement ;
- Le biais d'immunité à l'erreur est la tendance à ne pas voir ses propres erreurs, penser qu'il n'est pas possible de se tromper personnellement.

3. Quelques chiffres éloquent¹¹

53 % En France, lorsqu'un employeur a le choix entre deux candidats de qualité et compétences égales, son apparence physique (taille, visage) est déterminante dans 53 % des cas.

+ 12 % Certaines études¹² tendraient à démontrer que les salariés jugés « beaux » perçoivent des salaires en général 12 % plus élevés que la moyenne, tandis que les salariés au physique jugé disgracieux perçoivent des salaires en général 11 à 15 % inférieurs.

¹¹ Défenseur des droits. Décision-cadre 2019-205 du 2 octobre 2019 relative aux discriminations fondées sur l'apparence physique [en ligne]. Publié le 2 octobre 2019. Disponible sur : https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=30201&opac_view=-1

¹² AFMD, Aller au-delà des apparences dans le monde du travail, 2015

2 % des réclamations reçues en 2023 par le Défenseur des droits en matière de discrimination concernaient des discriminations en raison de l'apparence physique. Peu de personnes se plaignent de discrimination liée à l'apparence physique, notamment parce qu'il est difficile d'en apporter la preuve.

4. La législation actuelle sur la discrimination liée à l'apparence physique au travail

Bien que la discrimination fondée sur l'apparence physique soit un motif prohibé de façon générale, dans l'emploi ou encore dans l'accès à un logement¹³, des exceptions sont admises dans le domaine du travail.

Tout d'abord, seul un médecin du travail peut évaluer la capacité physique d'une personne à occuper un emploi.

De plus, la loi permet à l'employeur de déroger aux critères discriminatoires si et seulement si cela répond à « *une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* »¹⁴.

- Une exigence professionnelle essentielle et déterminante : ce critère doit être observé en fonction de chaque personne au regard des missions de l'emploi et du poste concerné tout en étant exempté des préjugés.
- Un objectif légitime : ce critère est apprécié sur des motifs tels que la santé, la sécurité, l'hygiène, l'image de l'entreprise, l'obligation de dignité des fonctionnaires, la décence, la nécessité d'être identifié par la clientèle, le devoir de neutralité et de réserve....
- L'exigence proportionnée : une telle dérogation portant atteinte à la liberté individuelle des individus, il est important que l'employeur qui souhaite y déroger l'analyse selon une balance des intérêts légitimes tout en considérant l'évolution des modes et des codes sociaux.

¹³ Article L. 1132-1 du Code du travail, article 225-1 du Code, article L. 131-1 du Code général de la fonction publique, article 1^{er} de la loi généraliste n° 2008-496 du 27 mai 2008 et article premier de la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs.

¹⁴ V. l'article 2 de la loi du 27 mai 2008, l'article L. 1133-1 du Code du travail, l'article 225-3 du Code pénal.

Sous ces conditions légales, le règlement intérieur peut par exemple prévoir des restrictions et des obligations vestimentaires pour des raisons de sécurité ou d'hygiène, mais ne peut pas exiger de ces agents et agentes une certaine coupe de cheveux (cheveux courts, longs, teints, etc.). Le règlement intérieur doit être accessible à tous au sein de la structure.

Ainsi, par exemple si l'employeur ne peut exiger de ces agents et agentes une certaine coupe de cheveux (cheveux courts, longs, teints, etc.); il/elle peut demander aux agents et agentes d'attacher leurs cheveux ou de les avoir propres, pour des raisons d'hygiène et/ou de sécurité.

Les sanctions

Elles peuvent s'appliquer à l'employeur ou/et à l'auteur de l'acte incriminé.

Lorsque l'employeur a appliqué à une personne un traitement moins favorable dans une situation visée par la loi, en raison d'un critère de discrimination prohibé par la loi (en l'occurrence l'apparence physique), sans qu'il soit justifié par un motif légitime, alors cette action est considérée comme une discrimination. La discrimination est une infraction pénale pour laquelle il est possible de poursuivre l'employeur ou/et l'auteur des faits.

Une discrimination est susceptible d'être sanctionnée en droit pénal d'une peine pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. La peine est aggravée (5 ans de prison et 75 000 € d'amende) si la discrimination a été commise :

- dans un lieu accueillant du public (écoles, commerces, parcs d'attraction, musées, etc.) ;
- par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public.

Pour le harcèlement moral, la sanction est d'un an de prison et de 15 000 euros d'amende. Lorsque la peine est aggravée ou quand la victime a subi une incapacité totale de travail supérieure à 8 jours la peine est de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

Le harcèlement de deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende (articles 222-33-2 et 225-2 du Code pénal).

La prescription est de 5 ans (article L1134-5 du Code du travail).

Sur le plan civil, l'employeur risque l'annulation de la décision prise à l'encontre du salarié et des dommages-intérêts.

Lorsqu'un agent dépositaire de l'autorité publique ou chargé d'une mission de service public commet une discrimination, l'administration qui l'emploie peut prononcer une sanction disciplinaire à son encontre. En outre, l'agent peut être jugé et condamné à une sanction pénale par le [tribunal correctionnel](#). Il encourt alors une peine de 5 ans de prison et 75 000 € d'amende.

Il risque également des peines complémentaires telles que l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle au cours de laquelle il a commis une discrimination.

Il est à noter que les procédures disciplinaires, civiles et pénales sont indépendantes les unes des autres.

III. La laïcité et l'apparence physique

Le principe de laïcité de la République affirmé par l'article 1er de la Constitution, qui a pour corollaire nécessaire le principe de neutralité des services publics, fait obstacle à ce que les agents et agentes manifestent leurs croyances religieuses dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Ainsi, un agent travaillant dans un service public, géré par l'Etat ou une autre collectivité publique, est soumis à une obligation de neutralité religieuse.

Il ne peut donc pas manifester ses croyances ou son appartenance religieuse (en portant un signe religieux ou en pratiquant un rituel religieux) durant l'exercice de ses fonctions, y compris durant les temps de pause sur le lieu de travail.

Ce principe de laïcité et l'exigence de neutralité religieuse ont une portée générale à l'égard de l'ensemble des agents publics. Ils s'appliquent quel que soit le

statut des agents et agentes publics (aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux contractuels de droit public, apprentis, stagiaires, volontaires du service civique accueillis dans les administrations, etc.), quelle que soit la nature de leurs fonctions exercées, que les agents et agentes soient ou non en contact avec le public.

IV. Les possibilités d'action face à la discrimination (action ou prévention)

Si la situation nécessite une intervention urgente des forces de l'ordre, il est possible d'alerter la police ou la gendarmerie via les numéros d'urgence : 17, 112, 114 (si vous ne pouvez pas téléphoner).

1. En tant que victime

En interne

Un dispositif de signalement externalisé est mis en place pour aider les agents victimes ou témoins dans leur signalement.

L'équipe de juristes experts et de victimologues de la plateforme d'écoute, d'orientation et de signalement répondent aux questions, qualifient les situations présentées et fournissent des informations et conseils sur les démarches à entreprendre en fonction de la situation. Ce dispositif offre toutes les garanties de neutralité, d'impartialité et de respect de la confidentialité des échanges. La plateforme de signalement accompagne l'agent ou l'agente dans ses recours internes au sein du pôle ministériel.

Tel : 09 74 76 72 23

adresse mail : signalement.discrim@developpement-durable.gouv.fr

Lien du site : <https://conceptrse.fr/signalement-me> ↗



Code employeur 2030

Il est également possible de contacter :

- La hiérarchie ;
- Les services RH locaux et centraux (bureaux RH de proximité, DRH...);
- Les acteurs- de prévention en matière de santé et de sécurité au travail (assistants et conseillers de prévention, assistants et conseillers techniques de service social, médecins de prévention, inspecteurs de santé et sécurité au travail, psychologues...);
- Les représentants et représentantes du personnel ;
- La formation spécialisée en matière de santé, sécurité et de conditions de travail d'hygiène, santé et sécurité du comité social d'administration, ou le comité social et économique le cas échéant ;
- Le référent ou la référente « discriminations » du service ou de l'établissement public ;
- La haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations et les haines.

En externe

Le Défenseur des droits peut être saisi de signalements liés à une discrimination, via :

- La [plateforme antidiscriminations.fr](https://plateforme.antidiscriminations.fr) par tchat ou par téléphone gratuitement au 3928.
- Le formulaire en ligne sur www.defenseurdesdroits.fr, rubrique : « Saisir le Défenseur des droits »
- L'un des délégués du Défenseur des droits présents dans les départements, dont le contact peut être trouvé en ligne sur www.defenseurdesdroits.fr, rubrique : « Saisir le Défenseur des droits » puis « En rencontrant un délégué »
- Le courrier postal (sans besoin d'affranchissement) : Défenseur des droits - Libre réponse 71120 - 75342 Paris CEDEX 07.

De façon générale, trois situations peuvent découler de cette saisine : une médiation, une transaction ou une action en justice. De façon générale, la saisine du Défenseur des droits peut conduire à une médiation, une décision portant recommandations, une transaction ou la présentation d'observations devant une juridiction (si la victime a engagé une action en justice).

Il est également possible de solliciter une association de lutte contre les discriminations.

Il est également possible de porter plainte auprès d'un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie afin notamment de demander réparation des dommages subis (avec une indemnisation financière par exemple). À noter que le délai pour porter plainte est de 6 ans après les faits. Cette action peut être réalisée en complément d'une autre action.

2. En tant que témoin

En tant que témoin, il est important d'agir pour aider la victime de discrimination. Ainsi, il est possible de solliciter les mêmes canaux qu'une victime (cf. les

paragraphes ci-dessus), afin d'informer de la situation pour que des mesures puissent être prises en conséquence.

Cependant, il est important de discuter avec la victime de ce type d'actions la concernant au préalable.

3. En tant que manager

En tant qu'encadrant, il est nécessaire, en vertu de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur, de mettre en place un certain nombre de mesures, en prévention et/ou en réaction à des actes de discriminations fondées sur l'apparence physique :

- La sensibilisation sur le sujet (via des formations, de la communication), afin de faire prendre conscience, potentiellement de faire remonter certains comportements, etc.
- Dès lors que les agents et agentes se considérant victimes de discrimination en alertent leur hiérarchie, il appartient à cette dernière d'agir en conséquence.

<p>A éviter :</p> <p>Sous-estimer les conséquences de la discrimination et ne pas considérer la sensibilisation comme nécessaire.</p>
--

- Quand une présomption de discrimination est portée à leur connaissance, les encadrants des personnes concernées (suspectées de discriminer, discriminées ou/et témoins), ou/et les responsables du traitement des signalements, doivent conduire une enquête dans un délai raisonnable pour établir la factualité de la discrimination. Si la discrimination est avérée, ils doivent alors faire cesser au plus vite la situation de discrimination.

- Dès lors que la discrimination est avérée, deux mécanismes particuliers existent en droit de la fonction publique, que le Défenseur des droits recommande de mettre plus systématiquement en œuvre : la suspension de l'agent mis en cause (L. 531-1 du Code général de la fonction publique) et la protection fonctionnelle de la victime (L. 134-5 de ce même code).

- Sanctionner : Une fois la discrimination établie, il convient d'y répondre d'une manière claire et adaptée de façon à la faire cesser, sans hésiter à sanctionner la personne dont il est avéré qu'elle s'est rendue coupable de discrimination. Au-delà des effets positifs pour la victime et le ou les services dans lequel la discrimination a eu lieu, cela permet de délivrer un message clair au collectif de travail, aux éventuelles autres victimes ou témoins d'autres actes discriminatoires...

Compte tenu de l'indépendance entre les procédures disciplinaires et les procédures pénales, l'employeur peut prononcer une sanction disciplinaire sans attendre l'issue d'une procédure pénale éventuellement en cours. De plus, si le juge pénal a statué et relaxé une personne mise en cause, l'employeur peut tout de même la sanctionner s'il dispose d'éléments probants à cet effet.

4. En tant que recruteur¹⁵

En tant que recruteur, il est important de juger une personne sur ses compétences et mérites et non sur son apparence physique (ou sur l'un des 25 autres critères de discriminations interdits par la loi).

Ainsi, pour recruter sans discrimination, il est nécessaire d'avoir conscience des stéréotypes et des biais cognitifs qui existent pour mieux les reconnaître et les déjouer, via la formation notamment.

En ce sens : Défenseur des droits, [Pour un recrutement sans discrimination](#).

5. En tant que formateur-trice

Lors des formations proposées aux agents et agentes, il convient de porter une attention particulière à tous les biais et stéréotypes que l'on peut véhiculer, pour ne pas les retransmettre (consciemment ou inconsciemment).

C'est pourquoi il est primordial de former les agents aux enjeux de non-discrimination, via des ateliers de sensibilisation par exemple.

¹⁵ Cf. Guide du recrutement

V. Pour aller plus loin

- Décision-cadre du Défenseur des droits :

https://juridique.defenseurdesdroits.fr/doc_num.php?explnum_id=19239

- Défenseur des droits, *Lutter contre les discriminations : les recommandations transversales du Défenseur des droits*, février 2024 :

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2024-02/DDD_colloque_8-02-2024.pdf

- [Protocole d'accord de lutte contre les discriminations et les haines](#)

- Le dispositif de signalement et d'écoute du pôle ministériel :

https://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/le-dispositif-de-signalement-et-d-ecoute-a18526.html?id_rub=2395



**MINISTÈRES
TERRITOIRES
ÉCOLOGIE
LOGEMENT**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

