Logo CFDT

DISCRIMINATIONS : Combattre les discriminations au travail fondées sur l’apparence physique

Combattre les discriminations au travail fondées sur l’apparence physique

Selon le baromètre réalisé en 2016 par le Défenseur des droits et l’Organisation internationale du travail, l’apparence physique est le 2ème critère de discrimination cité par les demandeurs d’emploi dans leur accès à l’emploi (29% pour les femmes et 20% pour les hommes).

Saisi à plusieurs reprises de réclamations au sujet d’exigences posées par les employeurs relatives à l’apparence physique (tenues vestimentaires, coiffures, port de la barbe, taille, poids, marquage du corps…), que ce soit lors de l’embauche ou au cours de la vie professionnelle, le Défenseur des droits vient de publier une décision-cadre relative aux discriminations dans l’emploi fondées sur l’apparence physique qu’il a adressée aux ministres concernés, aux acteurs institutionnels et de l’emploi ainsi qu’aux syndicats. Elle est accompagnée de 5 annexes abordant spécifiquement les questions de l’obésité, des tenues vestimentaires, des coiffures, des barbes, des tatouages et piercings.

Par cette décision, le Défenseur des droits rappelle aux employeurs publics et privés, ainsi qu’aux partenaires sociaux :

- Les règles applicables à l’interdiction de prendre en compte l’apparence physique lors du recrutement et en cours de carrière, tout en précisant que certains codes vestimentaires et de présentation peuvent être autorisés sous de strictes conditions ;
- L’interdiction de sanctionner un salarié qui n’aurait, au préalable, pas été informé des contraintes et restrictions éventuelles en matière d’apparence physique et de présentation. En effet, toute restriction mise en place par l’employeur doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, et doit avoir été définie en amont dans un document écrit (règlement intérieur, contrat de travail, note de service, circulaire, etc.) ;
- L’obligation de sécurité qui impose à l’employeur de mettre en place des outils de prévention (formation des managers, sensibilisation, dispositifs d’alerte) afin d’empêcher toute forme de discrimination et de harcèlement fondés sur l’apparence physique au sein du collectif de travail. De tels comportements doivent être sanctionnés de manière effective et dissuasive.

f3c

discrimination
Documents
discriminations