

Veille sur la diversité, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations dans les procédures de gestion des ressources humaines

N°104 – Novembre 2023

Mon administration s'engage pour
la diversité et l'égalité



VEILLE SUR LA DIVERSITE, L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LES PROCEDURES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Vous trouverez ci-dessous un produit de veille mensuel sur la diversité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations dans les procédures de gestion des ressources humaines, réalisé par le CRDM à la demande de la DRH. Destinée aux agents du réseau des référents diversité, cette veille est également à la disposition de tous.

Ce produit récapitule l'actualité juridique et documentaire relative à ce thème. Les informations sont classées selon les 25 critères de discrimination et les thématiques des groupes de travail mis en place par le comité stratégique présidé par le secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales, le 16 janvier 2012.

Si un critère ou une thématique ne figure pas dans ce document, cela signifie qu'aucune information ou documentation n'a été publiée sur le sujet dans le mois écoulé. Pour chaque critère ou thématique, les informations sont classées par ordre chronologique décroissant et selon leur typologie (juridique en premier, documentaire ensuite).

Si vous souhaitez recevoir cette veille, n'hésitez pas à nous contacter : dfas-sqi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr

SOMMAIRE

[Zoom sur...](#)

[Discriminations - généralités](#)

[Origine](#)

[Recrutement](#)

[Etat de santé](#)

[Sexe](#)

[Précarité sociale](#)

[Handicap](#)

[Identité de genre](#)

[Age](#)

[Appartenance ou non à une religion déterminée](#)

[Essaimage des bonnes pratiques au sein du ministère](#)

Zoom sur...

- **Discrimination à l'embauche : des testings dès 2024 et un baromètre des territoires (Comité interministériel des Villes)**, dépêche AEF n° 701703, 27/10/2023 [sur demande à dfas-sgi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Donner des perspectives aux Français vivant dans les quartiers populaires. C'est l'objectif de la Première ministre Élisabeth Borne dans le cadre du comité interministériel des Villes organisé le 27 octobre 2023 à Chanteloup-les-Vignes (Yvelines). Parmi les mesures annoncées figure le déploiement "dès 2024 d'une politique de testing pour lutter contre les pratiques discriminatoires", notamment dans l'accès aux stages et à l'embauche sous l'égide de la Dilcrah (Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT) et la création d'un baromètre des discriminations dans les territoires, mesurant les discriminations dans l'accès à certains métiers.

- **Discrimination dans l'entreprise | Fiche d'orientation Dalloz |** .2023, en ligne sur [Dalloz.fr](https://dalloz.fr)

Discriminer, c'est user d'un motif considéré comme illicite pour opérer une distinction entre les salariés. Afin d'éviter ces pratiques, le droit édicte des règles de non- < discrimination > qui, complétant celles visant à garantir l'égalité de traitement, participent à la mise en œuvre d'un objectif d'égalité.

Le droit de la non- discrimination est complexe et les différents types de discrimination sont multiples. La discrimination peut en effet prendre différentes formes selon le contexte de l'emploi dans lequel elle se manifeste. L'article L. 1132-1 du code du travail inclut quatre notions différentes pour définir la discrimination : la discrimination directe, la discrimination indirecte, le harcèlement discriminatoire et l'injonction de discriminer.

Discrimination - généralités

- **Le dossier de l'agent doit-il tout contenir (et n'importe quoi) ?** Santé RH, n° 163 - Septembre 2023 [sur demande à dfas-sgi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Que doit contenir le dossier ? Que peut-il contenir ? Quels éléments ne doivent certainement pas y figurer ? Trois questions, et quelques éléments de réponse. Par exemple, il n'est pas nécessaire, en cas de divorce, de solliciter l'intégralité du jugement. Seul sera demandé l'extrait concernant la garde des enfants, pour permettre à l'établissement d'en tirer les conséquences pour l'attribution du supplément familial de traitement [...] Et un principe clair : la protection contre toute forme de discrimination.

- **Le préjudice discriminatoire : quelques pistes de réflexion**, Revue de droit du travail n°6, 2023

« Lorsqu'on interroge [les personnes] plus avant, elles font référence à des expériences discriminatoires, sans nécessairement savoir ce qui, de leur sexe, de leur nom ou de leur couleur de peau, joue en leur défaveur. Parfois le cas est clair : ainsi ce jeune diplômé d'études bancaires, venu du Sénégal il y a sept ans, parti en stage de conseiller financier d'une banque mutualiste en Franche-Comté. Il avait envie de découvrir la France, "pourquoi pas dans l'Est ?", s'est-il dit. Son stage s'est très bien passé, dans une région rurale. Il souhaitait que le stage fût transformé en emploi à durée indéterminée, mais son chef ruina ses espoirs : "On ne peut pas prendre le risque de mettre un Noir dans un coin reculé". Le ressenti discriminatoire est parfois aigu, parfois diffus ; il est, en l'espèce, individuel mais peut créer des résonances liées à l'image dégradée des caractéristiques associées à un groupe ».

Origine

- **"Les pouvoirs publics doivent arrêter de nier l'existence des contrôles discriminatoires", clame la Défenseure des droits**, AEF dépêche n° 700873, 12/10/2023 [sur demande à dfas-sgi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

"Je demande au gouvernement de s'emparer du sujet" du contrôle au faciès, annonce Claire Hédon dans un entretien à AEF info, jeudi 12 octobre 2023, au lendemain d'une décision du Conseil d'État qui "reconnaît

l'existence de contrôles discriminatoires" sans pour autant émettre d'obligations envers l'administration. La Défenseure des droits plaide pour des expérimentations de "traçabilité des contrôles", mais explique que le récépissé ne serait "pas un blanc-seing" permettant de les éviter. "Il faut aussi questionner le rôle de la hiérarchie", ajoute-t-elle. Elle annonce le lancement en 2024 d'un deuxième volet de l'enquête de 2017 sur les contrôles au faciès. Et se réjouit de la décision du Conseil d'État enjoignant l'administration à rendre effectif le port du RIO : "Sans identification, il n'y a pas de contrôle de l'action policière possible, c'est une entrave au recours."

- **Discrimination : la preuve par les statistiques**, Revue pratique de droit social, 16 mars 2023 [sur demande à dfas-sgi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Un intérimaire qui n'arrivait pas à décrocher un CDI malgré les longues missions effectuées dans l'entreprise, a prouvé une discrimination à l'embauche liée à son origine, fondée sur le nom de famille. Sa méthode ? Des statistiques élaborées à partir du registre unique du personnel et de l'organigramme.

Recrutement

- **Diversité en entreprise : en 2023, la peur d'être discriminé reste forte, surtout chez les jeunes (Medef)**, AEF dépêche n° 700568 du 09/10/2023 [sur demande à dfas-sgi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

En ouverture de la Semaine de l'entreprise responsable et inclusive, du 9 au 13 octobre 2023, le Medef présente son baromètre de perception de la RSE et de l'égalité des chances en entreprise pour 2023. L'égalité, qui constitue une priorité tant pour les salariés que pour les entreprises, est surtout perçue au prisme des rémunérations. En matière de discrimination, 35% des salariés craignent un jour d'être discriminés au travail, une proportion qui atteint 43% chez les jeunes de 16 à 24 ans. Côté RSE, la santé, la sécurité et qualité de vie au travail sont vues comme des priorités.

État de santé

Dossier - Inégalités sociales et discriminations en santé, Revue de Droit Sanitaire et Social 2023 30 octobre 2023 (daloz) :

La RDSS, dans son numéro 5/2023, a publié un dossier intitulé « Inégalités sociales et discriminations en santé », constitué des articles suivants :

- Inégalités sociales et discriminations en santé, par M. Borgetto, p. 793 ;
- Les dispositifs juridiques de réduction des inégalités territoriales, par G. Rousset et V. Daël, p. 795 ;
- Le développement du numérique en santé : une fausse bonne solution pour lutter contre les inégalités ? par C. Alonso, p. 805 ;
- Retour sur le refus de soins à l'égard des bénéficiaires de la CMU-C : quelques pistes de compréhension d'un phénomène complexe, par C. Desprès, p. 814 ;
- Les sanctions ordinales des professions de santé pour discriminations, par J. Cayol, p. 823 ;
- Égalité et non-discrimination en santé dans les jurisprudences constitutionnelles françaises et étrangères, par X. Bioy et B. Ramdjee, p. 828 ;
- Les inégalités d'accès aux soins dans la jurisprudence des cours européennes (CEDH et CJUE), par D. Roman, p. 840.

- **Retour sur le refus de soins à l'égard des bénéficiaires de la CMU-C : quelques pistes de compréhension d'un phénomène complexe**, RDSS 30/10/2023 p.814

Le refus de soins est la forme la plus extrême de la discrimination dans les soins, et aussi la plus visible. Le refus de soins peut prendre plusieurs formes, celle d'un refus en amont de la rencontre avec un soignant, lors de la prise de rendez-vous, parfois quand le patient se présente en consultation, ou lors d'une consultation, lorsque certains soins légitimes (notamment sur le plan clinique) sont refusés au patient. La multiplication des tests de situation (testings) vient confirmer leur existence et délivrer des premières pistes d'explications. La complexité de ce fait social requiert des études approfondies et contextualisées,

voire pluridisciplinaires pour en éclairer les différents aspects. Nous avons rencontré au cours de notre parcours de recherche et dans des cadres distincts des patients bénéficiant de la CMU-C (Couverture maladie universelle complémentaire) et dans une moindre mesure de l'AME (Aide médicale d'État). Nous avons également observé et analysé les pratiques d'accueil des bénéficiaires de la CMU-C dans les caisses d'assurance maladie ou dans des milieux associatifs dans les années qui ont suivi la mise en place de la CMU, réalisé plusieurs testings scientifiques pour le fonds CMU, enfin mené une étude qualitative approfondie auprès de médecins et dentistes libéraux. Actuellement, nous nous intéressons aux pratiques de différenciation des soins en cancérologie. Nos réflexions bénéficient de ces éclairages multiples.

- [Égalité et non-discrimination en santé dans les jurisprudences constitutionnelles françaises et étrangères](#), RDSS 30/10/2023 p.828

Si les études relatives aux inégalités de santé se développent dans le champ de la santé publique et dans celui de la sociologie, les aspects juridiques demeurent assez lacunaires. Le constat est d'autant plus vrai à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des normes. Si l'existence de l'égalité d'accès aux soins relève d'un acquis diversement concrétisé, la question apparaît faiblement constitutionnalisée. A cela s'ajoute l'incertitude des notions elles-mêmes, employées à ce niveau.

Sexe

- [Rapport 2022 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique](#), novembre 2023, DGAFF

Le Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique édition 2023 détaille les mesures et les réalisations accomplies en faveur de l'égalité professionnelle au cours de l'année 2022 et au début de l'année 2023.

Il présente d'abord l'actualité de la politique d'égalité professionnelle en dressant le bilan de l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique.

Il revient également sur l'engagement des employeurs publics, toujours plus nombreux à s'impliquer dans des démarches de labellisation en faveur de l'égalité professionnelle et de la diversité.

Le rapport met aussi en lumière les dispositifs et programmes d'accompagnement visant à favoriser et faciliter la progression des femmes dans leurs parcours professionnels.

Enfin, il met en perspective des retours d'expériences et des pratiques innovantes issus des trois versants de la fonction publique autour de la diffusion d'une culture de l'égalité, de la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, de la prise en compte de la parentalité et fait un focus sur les projets déployés dans le cadre du fonds relatif à l'égalité professionnelle.

- **Le travail social n'échappe pas au sexisme**, Média social, 09 novembre 2023 n°3309, [sur demande à dfas-sgi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Alors qu'il est extrêmement féminisé, le secteur social et médico-social n'échappe pas du tout à la reproduction, dans les rôles professionnels, des normes genrées, assignant « naturellement » les femmes à des compétences plutôt maternelles, et les rares hommes à des compétences supposées masculines, telles que la fonction d'autorité.

- [Féminisation de la haute fonction publique : une nouvelle loi entre esprit de modération et excès de prudence](#), -Sur la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023, Actualité Juridique Fonctions Publiques (AJFP) 24/10/2023 p.475

Alors que la délégation aux droits des femmes du Sénat montrait en juin 2022, dix ans après la loi Sauvadet qui a engagé le processus de féminisation de la haute fonction publique, que l'objectif de parité réelle était bien loin d'être atteint, la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique apparaît décevante. Les avancées sont prudentes, en dépit de quelques évolutions notables.

- **Violences de genre : dans la tête des auteurs**, ASH 19/10/2023 [sur demande à dfas-sgi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
A l'heure de #MeToo et de la remise en cause du patriarcat, quels sont les ressorts des conduites violentes qui s'exercent dans l'intime ? Y a-t-il une logique unique ? Une surdétermination ? Sont-elles l'expression de la domination masculine qui a prévalu pendant des siècles ou, à l'inverse, le symptôme de rapports de genre moins institutionnels et plus égalitaires ? Autant de questions auxquelles une équipe de sociologues et de démographes de l'université de Bordeaux ont tenté de répondre. Dirigée par Eric Macé, la recherche Genvipart vise à éclairer les logiques d'action des auteurs de violences dans le couple et leurs profils sociodémographiques.
- **La politique d'égalité femmes-hommes**, Sandrine Dauphin, Cahiers français, n 434, juillet-août 2023 [sur demande à dfas-sgi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
La politique d'égalité femmes-hommes est une politique publique à la fois particulière et transversale. Ses objectifs sont pris en compte dans la plupart des politiques publiques et soutenus avec vigueur par le secteur associatif. Un demi-siècle après les premières mesures en faveur des droits des femmes, quel bilan peut-on dresser ?
- **C'était en...1983 : la loi sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**, Cahiers français, n 434, juillet-août 2023 [sur demande à dfas-sgi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Quarante ans se sont écoulés depuis le vote de la loi 83-635 du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Retour sur la 'loi « Roudy », qui a marqué un tournant dans le combat pour le droit des femmes au travail.

Précarité sociale

- **En 2021, les inégalités et la pauvreté augmentent**, INSEE Première n°1973, 14/11/2023
En 2021 en France, le taux de pauvreté augmente de 0,9 point, passant de 13,6 % à 14,5 %, indique l'Insee le 14 novembre 2023. Chez les retraités, il s'établit à 10,9 %, à 35,1 % chez les chômeurs (+1,9 %) et 7,4 % chez les personnes en emploi (-0,1 %). La non-reconduction des aides de solidarité exceptionnelles versées en 2020 en lien avec la crise Covid a pesé sur les niveaux de vie des ménages les plus modestes, qui diminuent. A contrario, la reprise de l'activité en 2021 s'est accompagnée d'une hausse des revenus du travail et des dividendes plus marquée pour les ménages les plus aisés.
- **Rapport Etat de la pauvreté en France 2023**, Secours catholique, 14/11/2023
Dans son état des lieux annuel rendu public le 14 novembre, le Secours catholique note une aggravation de la pauvreté en 2022, particulièrement chez les femmes. Un phénomène qui devrait s'aggraver en 2023 au regard du contexte d'inflation et de la hausse du nombre de personnes faisant appel à l'aide alimentaire.
- **Entretien avec Nicolas Duvoux - La capacité à se projeter : un indicateur des inégalités ?** Union sociale, n° 371, novembre 2023 -UNIOPSS
Président du Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE), Nicolas Duvoux est l'auteur d'un ouvrage passionnant sur la prise en compte de la subjectivité pour évaluer l'état des inégalités. Une occasion de repenser l'approche de nos politiques sociales. « L'observation du sentiment de l'avenir, le rapport subjectif à sa propre trajectoire sociale, permet d'avoir une vision plus fine de l'état des inégalités en nous donnant des informations sur la manière dont les gens se positionnent sur l'échelle sociale. ».
- **Adversité et diversité des outre-mer français (dossier)**, Cahiers français. N° 433, mars 2023
Depuis la départementalisation des « vieilles colonies » (Guadeloupe, Martinique, Guyane et la Réunion), en 1946, les outre-mer français ont réalisé en quelques décennies seulement ce que les pays européens « développés » ont mis plus d'un siècle à accomplir. Les outre-mer français ont accompli des progrès indéniables en matière de développement, même s'ils restent marqués par la persistance d'inégalités, d'un chômage élevé et de la pauvreté.

Handicap

- **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2023** [voir le site des organisateurs](#)

Pour la 27ème Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), qui se déroulera du lundi 20 au dimanche 26 novembre 2023, LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP proposent de se réunir et de débattre dans toute la France autour d'une thématique :

« LA TRANSITION NUMÉRIQUE : UN ACCÉLÉRATEUR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ? »

C'est l'occasion de donner la parole aux différents acteurs publics et privés, aux entreprises, administrations, associations, aux collaborateurs et tout particulièrement aux personnes en situation de handicap elles-mêmes.

En effet, le numérique transforme la société à grande vitesse. Il a un impact particulièrement significatif sur les modalités, les conditions et les organisations de travail. Il touche tous les secteurs d'activité, simplifie les tâches, développe les communications, crée de la richesse et de nouveaux métiers. L'émergence de l'intelligence artificielle révolutionne également les pratiques et peut représenter une réelle opportunité pour les personnes en situation de handicap : sous-titrage en temps réel, reconnaissance d'image, description de l'environnement, résumé de texte... autant de solutions qui apparaissent et qui sont appelées à se développer davantage ! La SEEPH2023 permettra d'explorer les nouvelles formes de compensation rendues possibles par le numérique.

Mais pour que la transition numérique soit bénéfique à tous, ces nouvelles technologies doivent rester un atout pour les personnes en situation de handicap.

- **[L'Union européenne et le soutien aux personnes handicapées - Peu d'effets concrets](#)** " rapport spécial " de la Cour des comptes européenne, octobre 2023

Les mesures de l'Europe visant à soutenir les citoyens handicapés ont peu d'impacts concrets sur leur quotidien, regrette la Cour des comptes européenne. Face au manque d'évolution depuis 2014, notamment au niveau de l'emploi, elle livre ses recommandations. « Décrocher un emploi et échapper à la pauvreté restent des défis majeurs pour les personnes handicapées, sans parler des obstacles à leur libre circulation »

- **[Annulation d'une mesure de licenciement fondée de manière indirecte sur le handicap de l'agent](#)**, AJFP 2023. p.513 — 24/10/2023

La discrimination indirecte est définie en droit national par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008. S'il est encore rare que les juridictions administratives soient saisies de ce type de discrimination, le tribunal administratif de Nantes a eu à connaître d'un cas topique, par lequel il a annulé une mesure de licenciement fondée de manière indirecte sur le handicap de l'agent concerné par la mesure.

Identité de genre

- **[Dossier : LGBTQ au travail. Entre discriminations et émancipations](#)**, Travail, genre et sociétés 2023/1 (n° 49)

Les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans et/ou queer (LGBTQ) sont généralement invisibles dans les enquêtes de sciences sociales sur les milieux de travail. Quand elles sont mentionnées, c'est principalement sous l'angle des politiques de gestion de la « diversité », qui commencent à les inclure timidement comme catégorie cible. Si la sociologie du travail a été au cœur de l'élaboration de la sociologie des rapports sociaux de sexe et du féminisme matérialiste, elle a longtemps été réticente à intégrer la question de la sexualité sur ses terrains et ce, particulièrement en France. Les disciplines académiques n'échappent pas non plus à certains biais hétéronormatifs – lorsque l'on présuppose l'hétérosexualité des individus – et cisgenres – lorsque l'on présume que les personnes se reconnaissent dans la catégorie de sexe qui leur a été assignée à la naissance. Ce dossier invite à réfléchir aux apports de l'articulation entre analyses du travail et études sur les personnes LGBTQ.

Age

- Discriminations liées à l'âge : encore trop fréquentes !** Magazine Notre temps Hors-série, n°2309, 01/11/2023
Réticence à l'embauche, refus de promotion, placardisation, incitation au départ... l'âgisme régnant en entreprise est répandu. Le genre étant un motif aggravant, les femmes âgées subissent une double peine. La discrimination est interdite par le Code du travail (art. L1132-1) ; elle figure en outre dans le Code pénal (art. 225-1 à 4) et peut être punie de 3 ans de prison et 45000€ d'amende. Si les victimes peuvent saisir les prud'hommes, l'inspection du travail ou le Défenseur des droits, ces recours sont rares.
- Les défis de l'enseignement supérieur : entre accessibilité, équité et réussite**, Diversité (n° 202, vol. 1, 2023)
Face aux enjeux d'expansion de l'enseignement supérieur, les questions d'égalité d'accès et de réussite restent majeures pour la recherche et le terrain. Une grande énergie est d'ailleurs déployée pour tenter d'améliorer cette problématique, mais sans parvenir à induire de changements majeurs dans les tendances lourdes d'échecs et d'abandons en place depuis plus de vingt ans. Au moyen de la littérature récente en sciences de l'éducation, cet article propose d'analyser les raisons de cette relative inertie et de comprendre en quoi les enjeux de réussite se déclinent autour de différents facteurs d'inégalité. En conclusion, cet article offre plusieurs pistes de réflexion sur une approche plus équitable de l'accompagnement à la réussite qui invite à faire évoluer notre analyse vers un écosystème d'accompagnement de l'étudiant-e combinant méthode pédagogique et soutien à la réussite.

Appartenance ou non à une religion déterminée

- Compétitions sportives, service public et signes religieux**, - Note sous Conseil d'État, 29 juin 2023, Association Alliance citoyenne et autres, n° 458088 et autres, RFDA 7/11/2023 p.921
Le Conseil d'État a été saisi par deux associations (un collectif de « hijabeuses » et une « Alliance citoyenne ») de recours tendant à ce que le port du hijab ne puisse être interdit par la Fédération française de football. Intervenant à leurs côtés la Ligue des droits de l'homme. Elle aussi contestait l'interdiction du port, pendant les matchs, de « tout signe ou tenue manifestant ostensiblement une appartenance politique, philosophique, religieuse ou syndicale ». Contrairement aux conclusions de son rapporteur public, le Conseil d'État (deuxième et septième chambres réunies) juge, le 29 juin 2023(1), que les fédérations sportives, chargées d'assurer le bon fonctionnement du service public dont la gestion leur est confiée, peuvent imposer à leurs joueurs une obligation de neutralité des tenues lors des compétitions et manifestations sportives, afin de garantir le bon déroulement des matchs et notamment de prévenir tout affrontement. L'identification de deux équipes doit rester purement sportive.

Essaimage des bonnes pratiques au sein du ministère

- Dans le cadre de la 27ème Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui se déroulera du lundi 20 au dimanche 26 novembre 2023 sur le thème de : **« La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ? »** les ministères sociaux vous proposent une exposition originale et ludique autour du 9ème art et du handicap :

Rendez-vous à l'exposition **Handi'BD**
 Du lundi 20 novembre 14h00 au mercredi 22 novembre 19h00
 Hall "code du travail" de TODS

Et pour un moment d'échanges et de découvertes, **Les référents handicap des directions de l'administration centrale vous invitent au : Handi'Café mardi 21 novembre à partir de 13h, autour de l'exposition : Handi'BD**

- **Diversité et ouverture sociale : les 4 ENS organiseront un colloque en juin 2024 pour faire de nouvelles propositions**, dépêche n° 700835 13/10/2023 [sur demande à dfas-sgi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]]

"Éclairer scientifiquement" cet enjeu, et faire de nouvelles propositions fortes : tel est l'objectif du colloque sur l'ouverture sociale qui sera organisé par les 4 ENS (PSL, Saclay, Lyon et Rennes) en juin prochain, indique Emmanuel Trizac, président de l'ENS de Lyon, dont l'établissement est chargé de la coordination de ce colloque. Pour mémoire, les ENS avaient fait des propositions en 2019 en matière d'ouverture sociale après la crise des gilets jaunes, mais la solution retenue (bonification pour les boursiers et les primo-accédants) avait été retoquée par le Conseil d'État.

- **La Charte d'Engagement LGBT+**, association L'Autre Cercle

Les organisations qui souhaitent franchir une étape significative dans leur politique d'inclusion des personnes LGBT+ peuvent devenir, sous certaines conditions, signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle.

La Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle vise à promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail. Signer la Charte d'Engagement est un acte concret pour les employeurs qui veulent intégrer les thématiques LGBT+ dans leurs politiques de diversité et de prévention des discriminations.

Vous pouvez adresser vos demandes de communication d'articles ou de prêts d'ouvrages ou revues :

- Si vous êtes sur le site Duquesne, directement au CRDM : dfas-sgi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr

Horaires d'ouverture du CRDM : du lundi au vendredi de 9h30 à 17h

- Si vous êtes sur un autre site d'administration centrale ou en région, à vos centres de documentation de proximité :
 - [Liste des centres de documentation en administration centrale et en régions](#)

Pour vous abonner à la veille :

- Contactez-nous : dfas-sgi-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr



Secrétariat général
Direction des ressources humaines



Secrétariat général
Direction des finances,
des achats et des services