

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

N°106 – Janvier 2024

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-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr

SOMMAIRE

[Zoom sur...](#)

[Discriminations - généralités](#)

[Origine](#)

[Recrutement](#)

[Santé](#)

[Sexe](#)

[Précarité sociale](#)

[Handicap](#)

[Orientation sexuelle](#)

[Identité de genre](#)

[Age](#)

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

Zoom sur...

Très belle année 2024 !

- Retour sur le séminaire national des référents "Diversité et Égalité"** sur [Paco 11/01/2024](#)
 Lundi 18 décembre la DRH des ministères sociaux organisait le séminaire national des référents « Diversité et Égalité ». Laurent SETTON, haut fonctionnaire à l'égalité et au développement durable des ministères sociaux a souligné la richesse des interventions et l'importance de ces moments de réunion dans l'animation du réseau et a tenu à remercier tout particulièrement les référents pour leur implication et le travail effectué.
- La délicate mesure de la discrimination en raison du sexe** Semaine Sociale Lamy, n° 2072, 18 décembre 2023, [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
 Dans une série d'arrêts rendus le 26 octobre dernier, la Cour d'appel de Grenoble condamne l'entreprise STMicroelectronics à verser plus de 800 000 euros à dix de ses salariées pour discrimination en raison du sexe. Depuis une dizaine d'années, le contentieux de la discrimination hommes/femmes connaît une évolution certaine. On se souvient notamment de l'arrêt très médiatique rendu par la Cour d'appel de Paris le 5 mai 2010 dans lequel les juges ont condamné une banque à verser 351 000 euros à une ancienne salariée, chargée d'affaires, dont la carrière avait été ralentie après ses congés maternité. D'autres arrêts, souvent dans le secteur bancaire, s'agissant de salariées très diplômées, ont suivi. L'affaire commentée est spécialement intéressante en ce qu'elle a pour cadre le secteur de la production de semi-conducteurs et traite de dix dossiers de salariées. La Cour d'appel de Grenoble condamne la société STMicroelectronics à leur verser plus de 800 000 euros.
- Des tests individuels et statistiques pour lutter contre la discrimination** Semaine Sociale Lamy, n° 2072, 18 décembre 2023, [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
 Afin d'améliorer l'efficacité des outils qui permettent de prouver des discriminations, la proposition de loi du député Renaissance Marc Ferracci que l'Assemblée nationale vient d'adopter en première lecture, offre une base juridique aux tests individuels et statistiques et crée un service chargé d'aider les citoyens à réaliser des tests individuels et réaliser des tests statistiques sur des entreprises et des organismes publics.

Discrimination - généralités

- [Publication du 16e baromètre sur les discriminations dans l'emploi : concilier maladies chroniques et travail : un enjeu d'égalité](#)** Défenseur des droits, OIT 14/12/2023
 Le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail publient le 16e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi. Cette enquête, qui dresse un panorama des discriminations dans l'emploi, privé et public, interroge un échantillon représentatif de la population active. L'édition 2023 est consacrée aux discriminations envers les personnes atteintes de maladie chronique.
- Vient de paraître :**



Rapport sur les discriminations en France, édition 2023. Sous la direction d'Anne Brunner et Louis Maurin, édité par l'Observatoire des inégalités, novembre 2023 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Pour la première fois, un ouvrage réunit des preuves chiffrées des discriminations en France. « Chiffrer un phénomène illégal est difficile et il faut faire appel à des méthodes complémentaires pour le cerner. Les sources fiables et actuelles sont dispersées. Les résultats d'enquêtes souvent réservés aux experts. Mais ces données existent. En y donnant accès, ce rapport constitue un document de référence pour toute lectrice ou lecteur qui cherche à mesurer l'ampleur des discriminations dans la société.

Les non-spécialistes y trouveront les explications utiles dans un langage accessible. Nous voulons aussi doter les très nombreuses personnes engagées pour l'égalité d'informations nécessaires pour sensibiliser et agir. Enfin, nous espérons nourrir le débat public et ainsi contribuer à la mise en place de politiques plus ambitieuses. »

Origine

- **Justifier une classification inférieure par le diplôme étranger détenu par le salarié laisse supposer une discrimination** AEF dépêche n° 704981, 04/01/2024 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr] Cassation sociale., 20 décembre 2023, n° 21-20.904

Laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison des origines le fait pour une salariée, titulaire d'un diplôme étranger, de ne pas bénéficier de la classification conventionnelle à laquelle elle pouvait prétendre depuis son embauche, l'employeur ayant refusé de prendre en compte le diplôme roumain qu'elle détenait et son expérience professionnelle en Roumanie. C'est ce que retient la Cour de cassation dans un arrêt du 20 décembre 2023.

- **Propos racistes à Sciences Po Bordeaux : la direction salue la mobilisation des étudiants face au dérapage d'une minorité** AEF dépêche n° 704768, 03/01/2024 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Des messages à caractère racistes ont été échangés par des élèves de 1re année à Sciences Po Bordeaux sur un groupe Instagram. C'est le fait d'une minorité - "entre quatre et sept étudiants de la promo 2023" - indique le directeur de l'institut Dominique Darbon. Sans exclure des sanctions après enquête administrative, le directeur prône la pédagogie pour susciter une prise de conscience, comme sur les VSS (violences sexistes et sexuelles). Il salue la mobilisation des élus et associations étudiantes en réaction à ces messages haineux alors que son IEP s'apprête à "rétribuer" l'engagement citoyen des élèves.

- **Les contrôles d'identité discriminatoires - Le juge administratif face aux choix de politiques publiques** RFDA 2023. 1079 — 22 décembre 2023, Conclusions sur Conseil d'État (ass.), 11 octobre 2023, n° 454836, Amnesty International et autres

Dans le cadre d'une action de groupe, plusieurs associations et ONG ont saisi le Conseil d'État afin de faire cesser la pratique des contrôles d'identité discriminatoires. Il ressort de l'instruction que la pratique de ce type de contrôles existe et ne se limite pas à des cas isolés. Si elle ne peut être considérée comme « systémique » ou « généralisée », cette pratique constitue néanmoins une discrimination pour les personnes ayant eu à subir un contrôle sur la base de caractéristiques physiques associées à une origine réelle ou supposée. Le Conseil d'État constate toutefois que les mesures demandées par les associations visent en réalité à une redéfinition générale des choix de politique publique en matière de recours aux contrôles d'identité à des fins de répression de la délinquance et de prévention des troubles à l'ordre public qui ne relèvent pas des pouvoirs du juge administratif. C'est pourquoi le Conseil d'État rejette le recours.

Recrutement

- **Recrutement - Technique de recrutement et diversité**, Etude par Jean-Marc Albiol et Tara Gaouaoui. La Semaine Juridique Social n° 4, 31 janvier 2023, [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Si l'intérêt vertueux du recrutement de collaborateurs de diverses origines et opinions au sein des entreprises ne soulève pas de question majeure, il convient d'apporter un regard critique sur les différents moyens d'arriver à cette fin pour que puisse être préservé et sanctuarisé le principe d'universalité dans l'entreprise.

Les aspirants fonctionnaires de la troisième promotion "Ambition service public" de la Cordée questionnent la diversité, AEF dépêche n° 704153 13/12/2023

Pour la troisième année consécutive, le programme "Ambition service public" fera bénéficier à 400 étudiants d'un accompagnement de l'association La Cordée pour accéder à la fonction publique. Ce programme permet à des jeunes de tous horizons, notamment modestes, de participer à des masters classes et à nouer des relations de mentorat, "grande cause nationale" 2023. L'inauguration à Matignon, le 11 décembre 2023, après la signature d'une convention avec les services de la Première ministre, a apporté un début de réponse aux questionnements des aspirants fonctionnaires.

Santé

- **Être atteint d'une maladie chronique augmente le risque d'une discrimination dans l'emploi (Défenseur des droits/OIT)**, AEF dépêche n° 704389 14/12/2023, [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Selon le 16e baromètre des discriminations réalisé par le Défenseur des droits et l'OIT publié le 14 décembre 2023, "avoir une maladie chronique durable ou un handicap aggrave le risque d'exposition à une discrimination dans l'emploi". En effet, 1 personne sur 6 atteinte de maladie chronique déclare avoir été victime de discrimination dans l'emploi ou de harcèlement au travail. Et si les personnes avec des troubles de santé se maintiennent plus difficilement dans l'emploi, un tiers des employeurs ne suivent pas les préconisations du médecin du travail, notamment sur les aménagements de poste.

Sexe

- **L'employeur ne peut convoquer la salariée en congé maternité à un entretien préalable au licenciement**, Semaine Sociale Lamy, n° 2072, 18 décembre 2023, [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Il est interdit à un employeur non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif, pendant la période de congé maternité, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision. Ainsi, il ne peut engager la procédure de licenciement pendant la période de protection, notamment en envoyant la lettre de convocation à l'entretien préalable, peu important que l'entretien ait lieu à l'issue de cette période.

- **Égalité femmes-hommes : trois décrets fixent les modalités de publication des indicateurs pour les établissements d'enseignement supérieur** AEF Dépêche n° 705170 02/01/2024 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Part des femmes inscrites dans les formations selon la filière et la spécialité, montant de leur salaire moyen 24 mois après l'obtention de leur diplôme, part de femmes exerçant des fonctions de direction ou d'encadrement supérieur dans un établissement public de recherche... Voici quelques exemples des indicateurs retenus pour mesurer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ESR. Trois décrets parus au JO du 31 décembre 2023 fixent les modalités de publication de ces indicateurs. Ils doivent être publiés "de manière visible et lisible sur le site internet de l'établissement".

- **[Les jeunes femmes se disent beaucoup plus souvent victimes de discriminations](#)**

L'Observatoire des inégalités, 03/01/2024

4 % des hommes déclarent avoir subi des comportements discriminatoires au cours des deux dernières années. La proportion monte à 8 % chez les femmes et à 15 % chez les femmes de moins de 30 ans. Ces résultats sont issus d'une enquête de l'Insee sur l'insécurité. L'institut ne détaille pas les motifs de discriminations. La part importante de victimes chez les jeunes femmes signale l'ampleur des agressions sexistes – physiques et verbales – qu'elles subissent.

Précarité sociale

- **Un bénéficiaire du RSA sur cinq reste les dix années suivantes dans la prestation**, Études et résultats n° 1287 15/12/2023

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) publie une nouvelle étude qui, pour la première fois, suit le devenir sur dix ans des bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA). Elle analyse les trajectoires dans la prestation mais aussi dans l'emploi. La DREES publie également les dernières données disponibles concernant les effectifs nationaux et départementaux issus de son enquête annuelle sur l'orientation et l'accompagnement des bénéficiaires du RSA (enquête OARSA). Cette édition, qui intègre les données de l'année 2022, est disponible sur l'espace Open data du site internet de la DREES.

- **Protection de l'enfance et pauvreté**, RFAS n° 3 2023

Ce troisième dossier de la RFAS pour 2023 propose six articles et quatre entretiens sur la protection de l'enfance et la pauvreté, répartis en trois thématiques : la responsabilité des acteurs publics dans le repérage des enfants en danger ; un accompagnement soumis à des politiques et des responsabilités plurielles ; les risques d'une pauvreté durable à la sortie. Le dossier est suivi d'un article en varia sur une estimation des difficultés psychosociales et des recours aux soins chez les enfants placés en familles d'accueil et assistants familiaux à partir de l'enquête EpiCov.

Handicap

- **Emploi et handicap : "Il ne s'agit pas seulement de recruter plus mais aussi de recruter mieux"** (Interview de l'auteur Alexis Deprau, juriste) AEF, dépêche n° 705344 15/01/2024 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Dans son ouvrage "Emploi et handicap dans la fonction publique", publié en octobre 2023, le juriste Alexis Deprau s'adresse aussi bien aux agents publics qu'aux responsables et aux services RH en listant les dispositifs existants pour faciliter l'emploi des personnes en situation de handicap. "L'intention de cet ouvrage consiste à appuyer sur la nécessité pour la fonction publique de refonder son exemplarité" alors que seule la fonction publique territoriale respecte actuellement l'obligation d'atteindre 6 % de taux d'emploi de personnes en situation de handicap.

- **École inclusive : les pôles d'appui à la scolarité retoqués par le Conseil constitutionnel** Media social, 03 janvier 2024 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Le 28 décembre, le Conseil constitutionnel a annulé la création des pôles d'appui à la scolarité pour les élèves handicapés. Vécue comme un soulagement par les associations et les syndicats, cette censure ne freine pas le gouvernement qui entend passer par la voie réglementaire.

- **Travailleurs handicapés : que prévoit la loi pour le plein emploi ? (dossier juridique)** Media social, 21 décembre 2023 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Orientation de droit des travailleurs handicapés vers le milieu ordinaire de travail, évolution en matière de RQTH, nouveaux droits individuels et collectifs pour les travailleurs d'Esat... Tour d'horizon des mesures prévues dans la loi du 18 décembre 2023.

- **Accès à la santé des personnes en situation de handicap - Un engagement international, européen et national**, revue hospitalière-décembre 2023 n°615, Annie Lelievre, Haut fonctionnaire au handicap et à l'inclusion, ministère de la Santé et de la Prévention [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Les inégalités d'accès à la santé touchent tout particulièrement les personnes en situation de handicap, qui sont confrontées à des défis spécifiques d'accès aux soins. Le handicap est un enjeu majeur de santé publique et un enjeu fort de toute politique de prévention, pour arriver à créer un système de soins réellement inclusif et qui répond aux besoins de chacun. Depuis 2010, par la signature de la convention relative aux droits des personnes en situation de handicap de l'ONU, la France s'engage au niveau international et intègre les principes et orientations de cette convention dans la déclinaison des politiques publiques.

- **Décisions gouvernementales – Donner une place aux voix des personnes en situation de handicap**, revue hospitalière-décembre 2023 n°615, [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Qui est plus à même que la personne concernée de prendre des orientations sur la manière dont elle envisage de mener sa vie ? La tendance politique actuelle prévoit une participation toujours croissante des personnes en situation de handicap dans les processus décisionnels. Mais réussir une véritable inclusion sociale n'est pas si simple.

Orientation sexuelle

- **Le Conseil d'État valide la circulaire visant à mieux accompagner les élèves transgenres en milieu scolaire**

AEF dépêche n° 705155 03/01/2024, [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Le Conseil d'État rejette, dans une décision du 29 décembre 2023, les requêtes de deux associations qui demandaient l'abrogation de la circulaire relative à l'accueil des élèves transgenres en milieu scolaire. Il estime légales les dispositions sur le prénom d'usage, et rappelle que la circulaire, qui contribue à la scolarisation inclusive de tous les enfants, ne méconnaît pas la liberté de conscience des enseignants et des élèves. Par ailleurs, les dispositions sur l'usage des espaces d'intimité ne portent pas non plus atteinte au respect de la vie privée et de l'intimité des autres élèves.

Age

- **Discrimination du candidat à un emploi en raison de son âge**

Commentaire par Thibault Cassation sociale., 6 sept. 2023, n° 22-15.514, La Semaine Juridique Social n° 43-44, 31 octobre 2023 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Il résulte des articles L. 1132-1 et L. 1133-2 du Code du travail que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination, lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Les juges du fond n'ayant pas recherché si la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et si les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires, la cassation était prévisible. Elle l'était d'autant plus qu'on ne voit pas comment une mesure qui abaisse la protection des travailleurs âgés satisfait au but d'une bonne insertion professionnelle des intéressés.

Cette décision confirme une jurisprudence nationale et européenne désormais bien établie. Si l'employeur peut tenir compte de l'âge du candidat à un emploi c'est à la double condition de justifier d'un « but légitime » et de mesures « proportionnées ».

- **À 24-25 ans, la situation des jeunes reste liée à leurs résultats au collège et à leur origine sociale**, INSEE Focus n° 312, 28/11/2023

En mars 2021, les deux tiers des jeunes de 24-25 ans ont terminé leurs études et occupent un emploi.



Treize ans après leur entrée en 6e en 2007, un jeune sur six poursuit ses études, un sur trois parmi ceux qui, dès le collège, avaient de bons résultats scolaires, un sur trois aussi parmi les enfants de cadres. Parmi les étudiants, un sur deux occupe également un emploi, notamment en stage ou en alternance.

Enfin, un jeune sur six est, à 24-25 ans, ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) ; ils sont plus nombreux parmi ceux qui avaient eu les moins bonnes notes au brevet et parmi les peu ou pas diplômés. Trois quarts des jeunes NEET ont déjà travaillé ; seulement 3 % d'entre eux n'ont jamais travaillé ni recherché un emploi.

À 24-25 ans, 62 % des jeunes envisagent leur avenir professionnel avec optimisme. Cependant, les jeunes NEET et les jeunes en études sans emploi sont moins souvent optimistes, et déclarent davantage rencontrer des difficultés, en particulier financières.

Essaimage des bonnes pratiques

- **[Guide de bonnes pratiques pour la participation politique des personnes handicapées.](#)**

Commission Européenne, 2023, 52p.

Ce guide a été élaboré dans le cadre de la Stratégie pour les droits des personnes handicapées 2021-2030. Il s'agit d'une ressource essentielle en anticipation des élections européennes de 2024. Il se fixe pour objectif central de décrire des étapes pratiques pour créer des environnements favorables à une participation équitable aux élections. Ce document met particulièrement l'accent sur l'amélioration de la sensibilisation envers les personnes handicapées tout au long du cycle électoral et préconise la mise en œuvre de la conception universelle ainsi que des aménagements raisonnables dans les procédures, installations et matériels électoraux.

- **Les heures de lien social : lutter contre l'isolement des personnes âgées, solidarites.gouv.fr 15/01/2024**

Les heures de lien social proposent un accompagnement pour les personnes âgées bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) à domicile pour lutter contre leur isolement et favoriser la détection de fragilités. Le dispositif des heures de lien social entre en vigueur à partir de janvier 2024

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-spat-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-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr



Secrétariat général
Direction des ressources humaines



Secrétariat général
Direction des finances,
des achats et des services