

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

N°122 – Septembre 2025

**diversité
& 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 26 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.

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](#)

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

[Recrutement](#)

[Sexe](#)

[Précarité sociale](#)

[Handicap](#)

[Identité de genre](#)

[Age](#)

[Activités syndicales](#)

Zoom sur...

- **Les inégalités ethno-raciales sont peu prises en compte dans les négociations en matière d'égalité au travail (Dares)**, dépêche AEF n° 735761, 19/08/2025 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
« La place des questions ethno-raciales dans la négociation collective en matière d'égalité au travail » étude DARES 2025, [consulter l'étude](#).
À partir d'entretiens réalisés auprès de représentants syndicaux et de cadres des ressources humaines ainsi que d'une analyse documentaire d'accords d'entreprises, la Dares montre, dans une étude publiée le 28 juillet 2025, "le peu de prise en compte des inégalités ethno-raciales dans la négociation collective en matière d'égalité au travail". Elle y interroge également "la position des acteurs de la négociation collective face à cet enjeu, la manière dont ils l'interprètent et se l'approprient, comment ils expliquent et souvent justifient l'absence d'action".
- **Les parents d'enfants handicapés ont droit à des aménagements de travail**, Media social 15/09/2025 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
[Décision de la CJUE du 11 septembre 2025](#)
Au nom de l'interdiction de discrimination indirecte fondée sur le handicap, l'employeur est tenu d'adopter des "aménagements raisonnables" à l'égard d'un employé qui s'occupe de son enfant handicapé, juge la Cour de justice de l'Union européenne.

Discrimination - généralités

- **Ouvrage : stéréotypes, préjugés et discriminations**, éd. Dunod 2025 [Cairn]
Stéréotypes, préjugés et discrimination sont trois notions intimement liées et interdépendantes. Les stéréotypes (ou croyances) peuvent expliquer pourquoi une personne va faire preuve de discrimination envers les personnes d'un groupe donné. Les comportements discriminatoires peuvent, à leur tour, d'une certaine manière, entretenir l'existence des stéréotypes et des préjugés. Enfin, le fait de percevoir de la discrimination et des préjugés va créer ou entretenir l'existence des stéréotypes et des préjugés. Cet ouvrage dresse un panorama complet (définition, différences, mesure, origine, conséquences) de ces trois concepts, à travers les recherches menées en psychologie sociale sur les relations entretenues par ces grandes notions.

Origine

- **Proposition de loi visant à ajouter le prénom à la liste des critères légaux de discrimination, n° 1828**, déposée le mardi 16 septembre 2025 à l'Assemblée nationale. Auteur : François Ruffin
[...]Le magistrat Youssef Badr, fondateur et président de l'association La Courte Echelle, œuvrant pour l'égalité des chances dans le milieu juridique, démontre quant à lui : « Dans le milieu du droit, plus de 90 % des élèves et étudiants qui nous contactent parce qu'ils n'ont pas de réponse à leur demande de stage, ce sont des gens avec des prénoms d'origine maghrébine ou africaine. Il y a un étudiant, il s'appelle Bilal, il est d'origine maghrébine, il a fait de très belles études et il cherche un stage. Il a envoyé des tonnes de candidatures avec son CV. Il n'a eu aucune réponse. Il a transformé Bilal en Benoît et avec le même CV, il a reçu trois propositions pour un entretien. C'est aussi simple que ça. » ces récits personnels et témoignages

ont été objectivés par des études. Des travaux ont notamment démontré l'existence de ces discriminations dans le cadre de la recherche d'un emploi. Une étude, réalisée par le ministère du travail en décembre 2016, a analysé les recrutements d'une quarantaine de grandes entreprises. Les candidats ont envoyé environ 3 000 candidatures équivalentes du point de vue de la formation, de l'expérience professionnelle et des caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, diplôme, nationalité et résidence). La seule différence entre les candidatures tenait dans la consonance des noms et prénoms avec, d'un côté, ceux à consonance « hexagonale », comme Aurélie Favre ou Guillaume Clerc, et de l'autre côté, ceux à consonance « maghrébine », comme Djamila Bachiri ou Malik Bouna. Ce test a révélé que les candidatures avec des noms et prénoms à consonance « maghrébine » ont reçu 36 % de réponses positives, contre 47 % pour ceux à consonance « hexagonale ». Une enquête plus récente, réalisée en 2021 également par le ministère du travail, a démontré qu'à qualité comparable, les candidatures portant un nom et prénom d'origine maghrébine ont près de 31,5 % de chances de moins d'être contactées par les recruteurs que les candidatures portant un nom et prénom d'origine française.

- **Pour l'association La Cordée, les prépas Talents sont de "véritables leviers d'ascension sociale" à pérenniser** dépêche AEF n° 737974, 24/09/2025 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Lors d'une soirée de rentrée organisée au siège de la MGEN à Paris, le 23 septembre 2025, l'association La Cordée a présenté les premières analyses d'une étude prévue pour novembre qui loue les bienfaits des prépas "Talents". En effet, 80 % des 75 anciens bénéficiaires sondés ont pu passer un concours leur permettant de devenir cadre de la fonction publique. Les intervenants ont rappelé l'importance de renforcer les dispositifs d'inclusion, tout en soulevant certaines limites dans les critères de ressources et les autres voies d'accès.

- **Politique de la ville et lutte contre les discriminations**, Cahiers de la LCD (Cahiers de la lutte contre les discriminations), 2025/1 n° 20, L'Harmattan, [à consulter sur Cairn]
Pour ce nouveau numéro des Cahiers de la LCD, le réseau RECI (Ressources pour l'égalité des chances et l'intégration) a recueilli des textes de professionnel.le.s, d'universitaires et d'institutions qui prennent en charge les questions de lutte contre les discriminations, afin d'interroger les contours de cette lutte dans la politique de la ville.

Appartenance ou non à une religion déterminée

- **Un licenciement disciplinaire pour un fait relevant de la liberté religieuse dans la vie personnelle est discriminatoire** dépêche AEF n° 737319, 18/09/2025 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Cass. soc., 10 septembre 2025, n° [23-22.722](#)

Une salariée d'une association de protection de l'enfance est licenciée pour avoir remis une bible à une mineure accueillie dans le centre d'accueil alors qu'elle lui rendait visite à l'hôpital. Ces faits étaient intervenus en dehors de son temps et de son lieu de travail et ne relevaient pas de l'exercice de ses fonctions professionnelles. Dès lors, son licenciement disciplinaire en raison de faits relevant de l'exercice de sa liberté de religion, dans sa vie personnelle, est nul car discriminatoire, juge la Cour de cassation le 10 septembre 2025.

Recrutement

- **Dossier : le genre du recrutement**, revue Travail, genre et sociétés, 2025/1 n° 53 [Cairn]
Les procédures de recrutement, de sélection et d'entrée dans un poste ou une profession se trouvent au croisement de différents questionnements des sciences sociales sur le genre. Elles posent en effet la

question des discriminations directes ou indirectes, les effets de composition du jury d'un concours, la dimension genrée des procédures et des modalités de délibération ou encore les conséquences de la mise en place de procédures de recrutement anti-discriminatoires et les appropriations, adaptations ou résistances à celles-ci. Ce dossier souhaite ainsi mettre l'accent sur le « recrutement » comme moment de cristallisation de processus inégalitaires plus larges au sein du marché du travail, en amont et en aval de celui-ci, telles les socialisations et orientations différenciées ou les carrières heurtant le « plafond de verre ».

Sexe

- **Quels enseignements de la réforme du congé parental de 2015**, Connaissance de l'emploi n° 211, Centre d'études de l'emploi et du travail (Ceet), juillet 2025, [consulter l'étude](#).
En 2025, les pères prennent-ils davantage un congé parental qu'il y a dix ans ? C'est l'objet d'une étude publiée par le Ceet le 17 juillet 2025. Alors que le gouvernement souhaite faire évoluer ce congé pour le rendre "plus court et mieux rémunéré", l'étude montre que la réforme de 2015, qui a réduit la durée de rémunération en cas de non-partage entre mères et pères, n'a pas réellement produit ses effets. Le recours au congé parental des pères reste en effet "très marginal". S'il a facilité le retour en emploi des mères, l'impact reste limité.
- **La radiation d'un officier de gendarmerie pour des faits répétés de harcèlement sexuel sur une réserviste est confirmée**, AEF dépêche n° 734983 17/07/2025 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Conseil d'État, 11 juillet 2025, n° 494559
Le Conseil d'État confirme, le 11 juillet 2025, la radiation pour motif disciplinaire d'un chef d'escadron de la gendarmerie pour des faits de harcèlement sexuel sur une réserviste. Cette dernière lui avait été adressée, alors qu'il était chef du bureau protection, prospective et contrôle interne, pour la prise en charge des suites d'une précédente agression sexuelle. Six autres femmes travaillant à son contact avaient également porté plainte. Il avait déjà été sanctionné par le passé pour avoir soumis ses subordonnés à des propos misogynes, sexistes, obscènes, racistes et discriminatoires.
- **[Ouvrage : libérez-vous des réflexes sexistes au travail ! Un guide pratique pour s'en débarrasser](#)**, Dunod 2025 [à consulter sur CAIRN]
Le sexisme au travail existe toujours. Seulement il se voit souvent moins tellement il est intériorisé, même par les femmes. Ce guide pratique aide les femmes à ne plus être victime d'attitudes discriminantes et à oser s'imposer professionnellement. Chaleureux et engageant, il invite chacun, homme et femme, à se débarrasser de ces réflexes obsolètes pernicious. Proposant des tests d'auto-diagnostic et enrichi de nombreux témoignages, il donne aux femmes outils et clés pour assumer et déployer leurs talents et s'épanouir professionnellement.

Précarité sociale

- **[Personnes pauvres et modestes en Europe : qui sont-elles ?](#)** Études et résultats n° 1349, 24/09/2025
La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) publie une nouvelle étude qui analyse le profil des personnes à faible revenu en Europe en 2021 : les personnes pauvres, dont le niveau de vie est inférieur à 60 % du niveau de vie médian de leur pays de résidence, mais également les personnes modestes, dont le niveau de vie est compris entre 60 et 75 % de cette médiane. Cette étude

s'appuie sur les données 2022 de l'enquête de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (European Union Statistics on Income and Living Conditions [EU-SILC]).

- **Territoires zéro chômeur : un rapport propose de cibler les personnes les plus défavorisées**, Media social 25/09/2025 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Initié voici dix ans, le projet Territoires zéro chômeur concerne une petite centaine de territoires. Le comité scientifique chargé par la loi d'évaluer le dispositif salue cette initiative, mais propose des correctifs notamment pour choisir des bénéficiaires plus éloignés de l'emploi et élargir les activités que peuvent réaliser les entreprises à but d'emploi.
- **Conférence organisée avec la CNAF et l'OFCE sur « les nouvelles formes de pauvreté : mieux comprendre pour mieux agir »**, CNLE 11/09/2025
Lundi 8 septembre, le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE), la Caisse nationale des Allocations familiales et l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), ont organisé une conférence sur les « Nouvelles formes de pauvreté : mieux comprendre pour mieux agir », en présence d'Anne Rubinstein, déléguée interministérielle à la prévention et lutte contre la pauvreté (DIPLP) et de Nicolas Grivel, directeur général de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf). En 2023, 15,4 % de la population en métropole vivaient sous le seuil de pauvreté monétaire en France métropolitaine, un niveau historique selon l'Insee. Cela représente 9,8 millions de personnes auxquelles on devrait ajouter environ 1 million de plus dans les DROM ou les logements non ordinaires. Un salarié sur cinq gagne moins d'un Smic à taux plein annuel, le risque de pauvreté monétaire ou en conditions de vie de ces salariés est de 20 %. Le taux de pauvreté monétaire des retraités est en hausse et s'établit à 11,1 % en 2023. Le taux de pauvreté monétaire des enfants a augmenté en France plus qu'ailleurs et atteint 21,9 % en 2023. En France métropolitaine, environ 2 millions de personnes passent au-dessus du seuil de pauvreté grâce aux prestations sociales.
- **Les conditions de vie des étudiant·es : pauvreté(s), précarité(s) et vulnérabilité(s)**
*Revue française des affaires sociales, 2025/2 n° 252, DREES ministère de la Santé [Cairn]
Ce numéro s'attache à souligner l'importance des spécificités des expériences étudiantes en matière de conditions de vie. Les formes de pauvreté, de précarité et de vulnérabilité associées aux études sont structurantes dans les parcours de vie et doivent faire l'objet d'une attention dédiée en dépassant la seule question du diplôme et de la réussite scolaire.*
- **Les jeunes restés en quartier prioritaire pour leurs études sont moins diplômés que l'ensemble de la population (Céreq)** AEF dépêche n° 736159 26/08/2025 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Une étude publiée par le Céreq en juin 2025 met en avant que les jeunes originaires des quartiers prioritaires (QPV) et y étant restés pour leurs études sont bien moins diplômés du supérieur que l'ensemble de la population. Ce sont aussi eux qui rencontrent "le plus de difficultés une fois sortis du système scolaire. Seuls 59 % de ses membres connaissent une trajectoire dominée par l'emploi". En revanche, les personnes ayant quitté une QPV après le bac sont plus diplômées, notamment au niveau bac+5, et trouvent plus rapidement un emploi que les personnes ayant emménagé en QPV après leur bac.
- **Monoparentalité et pauvreté : regards croisés et pratiques inspirantes**, La délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté (DIPLP), 01/08/2025
La délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté (DIPLP) souhaite qu'une attention particulière soit accordée à la précarité des familles monoparentales au sein des politiques publiques et faire de ces familles un public prioritaire dans la lutte contre la pauvreté. À ce titre, elle publie un livret intitulé « Monoparentalité et pauvreté : regards croisés et pratiques inspirantes ».
- **L'aide alimentaire financée par l'État et les fonds européens** Cour des comptes 17/07/2025
Dans un rapport publié le 17 juillet, la Cour des comptes dresse un état des lieux de l'aide alimentaire en France qui reste « d'abord déterminée et mise en œuvre par le tissu associatif » et « n'est financée que de manière minoritaire par l'État et les fonds européens. »

Etat de santé

- **Santé mentale : un état des lieux au regard de la situation financière, de l'orientation sexuelle et des discriminations subies**, Études et résultats, n° 1340, 04/06/2025
La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) publie une étude dédiée à la santé mentale à partir des données les plus récentes de l'enquête EpiCov. L'enquête couvre la période 2020-2022 à l'aide d'un panel d'environ 64 000 participants représentatif de la population vivant en France et âgée de 15 ou plus au démarrage de l'enquête.

Handicap

- **La reconnaissance d'un handicap est une étape compliquée pour les managers**, Hospimédia 02/09/2025 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Le Syndicat des managers publics de santé publie un guide pour valoriser et protéger les managers en situation de handicap. L'ouvrage passe en revue la réglementation en vigueur et dénonce les préjugés.
- **Dossier : la difficile scolarisation des enfants en situation de handicap**, Club santé social, 22/08/2025 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Depuis la "loi Handicap" de 2005, tous les enfants en situation de handicap sont censés pouvoir aller à l'école, comme les autres. Près de vingt ans plus tard, les progrès sont incontestables, mais on est bien loin de l'"école inclusive", pour tous.
- **Sport et handicap : entre discrimination et émancipation**, revue Rhizome 2025/1 N° 92 [Cairn]
En 2021, 20,9 % des réclamations adressées au Défenseur des droits concernant les discriminations portaient sur le handicap. Le domaine du sport en faisait partie : les taux de pratique sportive des personnes en situation de handicap sont deux fois inférieurs à la moyenne nationale. Le Conseil économique, social et environnemental (Cese) a rapporté que, fin 2022, seul 1,4 % des clubs se disaient en capacité d'accueillir des personnes en situation de handicap. Certes, toutes les discriminations ne sont pas intentionnelles. Elles peuvent résulter d'un déficit d'accessibilité de la pratique sportive entendue dans un sens large, tenant, par exemple, à son éloignement géographique, à l'inadaptation des infrastructures, à un personnel d'encadrement insuffisamment formé, à la nature de l'activité sportive ou à un niveau d'exigence inadapté. Intentionnelles ou non, les discriminations font obstacle à une émancipation qui dégagerait les personnes en situation de handicap du statut d'incapables auquel elles sont trop souvent assignées, ouvrant ainsi des opportunités de développement personnel et de participation sociale.

Identité de genre

- **Le juge à rebours du mouvement de reconnaissance juridique des personnes transgenres**, Dalloz, juillet 2025
CAA Versailles, 24 juin 2025, [n° 24VE02253](#)
Selon la cour administrative d'appel de Versailles, le dortoir attribué à un enfant en colonie de vacances est celui qui correspond à son sexe et non à son genre. Un enfant mineur, né fille en 2010 sous le prénom d'Emma, a obtenu une modification de son prénom à l'état-civil pour devenir Eliot. Il est suivi au sein d'une consultation d'accompagnement des transidentités en tant que garçon transgenre. Lors d'un séjour aux sports d'hiver organisé par une commune, la mère de l'enfant a demandé que celui-ci soit placé dans un

dortoir de garçons. La commune a refusé, l'enfant a dormi dans un dortoir de filles. La mère a alors saisi le juge administratif. Le tribunal administratif comme la cour administrative d'appel n'ont pas fait droit à sa demande.

Age

- **Dossier : poussé vers la sortie - [L'âgisme au travail](#)**, Gestion (Revue internationale de gestion), 2025/2 n° 502 [Cairn]
L'âgisme au travail une discrimination sournoise
Repenser les parcours de fin de carrière
Formation : ces travailleurs qu'on laisse de côté
Existe-t-il un âgisme caché dans les processus de recrutement ?
Quand le départ à la retraite est synonyme de deuil.

Activités syndicales

- **Le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à la réparation du préjudice du salarié.** AEF dépêche n° 737562 19/09/2025 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Cass. soc., 10 septembre 2025, n° [23-21.124](#)
La Cour de cassation, en se fondant sur l'ordre public, décide, dans un arrêt du 10 septembre 2025, que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à la réparation du préjudice subi par le salarié. Elle casse un arrêt d'appel qui, après avoir constaté que la discrimination syndicale alléguée par le salarié était établie, reprochait à ce dernier de n'apporter aucun élément permettant de justifier de la réalité du préjudice qu'il alléguait.
- **Le rappel du temps passé à un mandat syndical sur la fiche d'évaluation peut ne pas justifier une discrimination** AEF dépêche n° 735364 29/07/2025 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Cass. soc., 4 juin 2025, n° [23-23.804](#)
La mention dans les comptes rendus d'entretien annuels d'évaluation du temps consacré à l'exercice d'activités syndicales laisse supposer une discrimination syndicale dans l'évolution de la carrière et de la rémunération d'un salarié. Toutefois dans un arrêt du 4 juin 2025, la Cour de cassation approuve une cour d'appel d'avoir retenu que la salariée n'ayant subi aucun retard de carrière, les mentions dans ses comptes rendus d'entretien d'évaluation étaient sans incidence. Ses demandes de dommages-intérêts en réparation des préjudices moral et matériel sont rejetées.

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