

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

N°128 – Avril 2026

**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 des réseaux des référents égalité-diversité et handicap, 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.

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](#)

[Sexe](#)

[Activités syndicales](#)

[Précarité sociale](#)

[Etat de santé](#)

[Handicap](#)

[Identité de genre](#)

[Retour d'expérience](#)

Zoom sur...

- **L'employeur qui rompt la période d'essai d'une salariée qu'il sait enceinte doit justifier de l'absence de discrimination**, Cass. Sociale., 25 mars 2026, n° [24-14.788](#), publié
Lorsque l'employeur rompt la période d'essai d'une salariée après avoir été informé de son état de grossesse, il doit prouver en cas de litige que cette rupture est fondée sur un motif étranger à cet état. La charge de la preuve repose sur l'employeur sans que la salariée ne soit tenue d'apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte en raison de l'état de grossesse. C'est ce que précise pour la première fois la Cour de cassation, dans un arrêt du 25 mars 2026.
- **L'identité du salarié sur un bulletin de paie n'est pas indispensable à la preuve d'une discrimination** dépêche AEF n° 747794, 19/03/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
La protection de la vie personnelle n'interdit pas au salarié de demander en justice la production des bulletins de paie de ses collègues pour établir l'existence d'une discrimination. Toutefois, le juge doit s'assurer que leur production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée à la réparation du préjudice résultant de cette discrimination. Il peut ainsi ordonner l'occultation des données personnelles des salariés tels que leur nom et prénom, qui ne sont pas indispensables à l'exercice d'une discrimination, juge la Cour de cassation, le 4 mars 2026.
- **[Cindy Leoni est nommée déléguée interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+](#)**, Acteurs publics 22/04/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Le Premier ministre et la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations ont nommé Cindy Leoni, le 22 avril 2026, au poste de déléguée interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+. La nouvelle Dilcrah succède à Mathias Ott et prendra ses fonctions le 04 mai 2026.

Inclusion - Discrimination - généralités

- **[Rapport d'activité DGAFP 2025](#) : le nombre d'agents formés à l'égalité professionnelle via la plateforme Mentor a presque doublé en 2025**
Le nombre d'agents publics inscrits à une formation [Mentor](#) en lien avec l'égalité professionnelle a quasiment été multiplié par trois entre 2023 et 2025, passant de 10 664 à 29 123, indique la dernière version du rapport sur l'égalité professionnelle 2025, établi par la DGAFP. La formation "Violences sexistes et sexuelles au travail : comprendre, agir et prévenir" a été achevée par 4 919 agents en 2025 contre 2 389 en 2024. Par ailleurs, le rapport précise que "366 agents publics et 284 cadres ont été formés à l'égalité professionnelle" au sein des services du Premier ministre en 2024.
- **Proposition de loi visant à lutter contre les effets discriminatoires de Parcoursup n° 447**
Assemblée nationale 02/03/2026
Une proposition de loi visant à "lutter contre les effets discriminatoires de Parcoursup" est déposée le 2 mars 2026 à l'Assemblée nationale, sans date d'examen à ce stade. Pour lutter contre la reproduction des inégalités sociales, le texte propose notamment de rendre plus visibles les critères et les modalités de sélection sur Parcoursup, d'organiser des entretiens en distanciel pour les candidats des Outre-mer, et de ne pas imposer de frais de dossier pour les formations de l'enseignement supérieur public.

Origine

- **Evaluation du Plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme 2023-2026 : un bilan très décevant**, La Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), 26/03/2026
Dans une évaluation publiée le 26 mars 2026, la CNCDH revient sur la mise en œuvre du "Plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine" (Prado). Lancé en janvier 2023 et "bénéficiant d'un portage politique inédit", le bilan de ce dernier est finalement jugé "très décevant" du fait d'une "gouvernance défaillante", "un très faible taux d'exécution concrète des mesures", voire leur "abandon pur et simple". C'est notamment le cas aux ministères de l'Intérieur, de l'Éducation nationale et de la Justice.

Sexe

- **Les maisons des femmes / santé, note d'analyse n°81**, mars 2026, Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), Alexandra GIRARD, Christophe FOUREL
Cette note de la "Mission Analyse Stratégique, Synthèses et Prospective (MASSP)" de la DGCS fait le point sur le dispositif des Maisons des femmes / santé, structures hospitalières dédiées à la prise en charge des femmes victimes de violences. Créé à partir du modèle de "la Maison des femmes de Saint-Denis", ce dispositif répond aux carences historiques du système de soins en proposant un parcours global et coordonné : soins médicaux, accompagnement psychologique, aide sociale et facilitation des démarches judiciaires en un lieu unique. En cours de généralisation (une Maison par département), le modèle est jugé pertinent mais soulève des enjeux de pérennité financière, d'équité territoriale et d'évaluation de son impact.
- **Transparence salariale : le texte relatif à la fonction publique sera transmis aux syndicats "la semaine prochaine"** dépêche AEF n° 747289, 12/03/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Le onzième groupe de travail sur l'égalité professionnelle, qui a eu lieu le 10 mars 2026, a été l'occasion pour la DGAFP de s'exprimer sur la date de transmission des mesures concernant la directive européenne sur la transparence salariale dans la fonction publique. L'administration a annoncé qu'un texte sera transmis dans le courant de la "semaine prochaine" aux organisations syndicales. Consacrée aux enjeux de santé et aux handicaps spécifiques des femmes, la réunion a permis aux syndicats de faire valoir leurs revendications sur le sujet.
- **La Commission européenne présente sa "stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes" pour 2026-2030**, 5 mars 2026
"Bien que des progrès aient été accomplis, au rythme actuel des changements, il faudrait 50 ans pour parvenir à une pleine égalité entre les hommes et les femmes", pointe la Commission européenne le 5 mars 2026 à l'occasion de la présentation de sa nouvelle ["stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes"](#) qui s'appliquera pour la période 2026-2030. Concernant les relations de travail, l'institution européenne évoque notamment la transposition à venir de la directive sur la transparence salariale ou encore de nouvelles règles pour lutter contre le harcèlement sexuel.

Activités syndicales

- **Les services du Premier ministre et quatre organisations syndicales signent un accord sur la diversité et l'inclusion**, dépêche AEF n° 746959, 04/03/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Un nouvel accord collectif a été conclu par les services du Premier ministre et les organisations syndicales représentatives siégeant au CSA. Cet accord, daté du 22 janvier 2026, vise à renforcer la diversité et l'inclusion parmi les 3 500 agents, répartis dans une cinquantaine de services et directions, au sein des services du Premier ministre. Les cinq axes du plan d'actions déclinent une vingtaine de mesures pour promouvoir la diversité, lutter contre les stéréotypes et faire de l'environnement de travail un espace "inclusif".

Précarité sociale

- **Une trajectoire de lutte contre la pauvreté**, Direction n°251 avril 2026, [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Aggravation de la précarité, tensions sur les acteurs de la solidarité, débats autour du RSA... Face à ces alertes, Nicolas Duvoux, président du Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, détaille les travaux engagés pour construire une réponse progressive, globale et structurelle.

- **Privation matérielle et sociale en 2025**

La privation matérielle et sociale reste à un niveau élevé, INSEE FOCUS n°380 15/04/2026

Début 2025, en France, 13,5 % de la population vivant dans un logement ordinaire se trouve en situation de privation matérielle et sociale. Cette proportion avait augmenté significativement début 2022 dans un contexte de forte inflation et elle reste ancrée depuis quatre ans à un niveau élevé. Elle dépasse ainsi les taux observés au cours de la décennie précédente, c'est-à-dire avant la crise sanitaire. Les personnes au chômage sont les plus exposées au risque de privation, qui touche 35 % d'entre elles. La part de personnes en emploi subissant des privations a augmenté depuis début 2020, qu'elles soient ouvrières, employées, professions intermédiaires ou cadres.

30 % des personnes vivant dans des familles monoparentales sont en situation de privation matérielle et sociale et 20 % au sein des couples avec trois enfants ou plus. C'est plus qu'avant la crise sanitaire.

Si peu de personnes déclarent être privées de voiture pour raison financière, l'écart d'équipement est élevé : les personnes les plus aisées disposent beaucoup plus souvent d'un véhicule que les plus modestes.

Les personnes vivant une situation de privation matérielle et sociale se déclarent nettement moins satisfaites de leur vie et plus méfiantes envers les autres.

- **Fraude aux prestations sociales : la Défenseure des droits appelle à encadrer le recours aux algorithmes** dépêche AEF n° n°749746, 23/04/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Un nouveau rapport de la Défenseure des droits, rendu public le 23 avril 2026, vise à "éclairer les nouveaux aspects du durcissement de la lutte contre la fraude aux prestations sociales", marqués par une amplification des contrôles et un recours accru aux nouvelles technologies. Or ces nouvelles méthodes "font émerger de nouveaux risques d'atteintes aux droits des usagers". Plusieurs recommandations sont formulées pour renforcer l'information à destination des usagers, encadrer le recours aux algorithmes afin de prévenir les discriminations, ou encore qualifier correctement la fraude.

- **[La redistribution diminue de près d'un tiers le taux de pauvreté](#)**, DREES 16/04/2026

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) met à jour un jeu de données portant sur la pauvreté avant et après redistribution, le niveau de vie et la composition du revenu des ménages. Ce jeu de données comprend des séries longues de 2012 à 2023 ainsi qu'une actualisation des tableaux des fiches sur la pauvreté et le revenu du panorama de la Drees « Minima sociaux et prestations de solidarité ». Il repose sur l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) de l'Insee.

Etat de santé

- **Les entreprises attendues sur l'inclusion et la libération de la parole liée aux problèmes de santé (baromètre Apicil)**, dépêche n° 748144, 26/03/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Dans la sixième édition de son baromètre annuel sur "les Français et l'inclusion", réalisé avec l'institut OpinionWay et publié le 25 mars 2026, le groupe Apicil constate une forte attente des Français, et des salariés plus spécifiquement, vis-à-vis des entreprises. S'ils sont plutôt satisfaits de l'action menée par les employeurs en matière d'inclusion, les répondants expriment des difficultés à évoquer des situations liées à l'état de santé, comme la grossesse ou les maladies chroniques. Par ailleurs, 78 % des répondants estiment leur état de santé physique "compatible" avec leur travail.

- **Mesurer, sensibiliser, former : trois leviers pour atténuer les discriminations envers les personnes obèses (colloque)**, dépêche n° 747005, 05/03/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

À l'occasion de la journée mondiale contre l'obésité, les deuxièmes États généraux de l'obésité se sont tenus au ministère de la Santé le 4 mars. Porté par le collectif national des associations d'obèses (CNAO), l'évènement a examiné la question du "poids économique, social et professionnel de la non prise en compte de l'obésité sur notre pays". Les intervenants ont insisté sur la nécessité de mesurer les discriminations subies pour pouvoir les punir, de sensibiliser les recruteurs et de former les professionnels de santé à la prise en charge physique et psychologique de ces personnes.

Handicap

- **[Accessibilité des ERP : APF France handicap attaque l'État en justice](#)**, Média social 29/04/2026

À l'occasion de la Journée mondiale des mobilités et de l'accessibilité du 30 avril, APF France handicap saisit la justice afin de dénoncer l'inaction de l'État en matière de contrôle de l'accessibilité des établissements recevant du public (ERP).

- **Une étude pointe des carences préoccupantes dans l'accompagnement des enfants de l'ASE en situation de handicap**, dépêche n° 747819, 01/04/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Longtemps invisibles, les enfants "à double vulnérabilité", c'est-à-dire confiés à l'aide sociale à l'enfance tout en étant en situation de handicap, apparaissent désormais comme un public prioritaire aux yeux des professionnels qui les accompagnent. Une étude présentée à la presse à la mi-mars 2026 montre que des dysfonctionnements structurels affectent leurs parcours. Piloté par l'Alefpa, une association qui intervient dans les domaines sanitaire, social et médico-social, cet état des lieux a été réalisé par l'université de Lille avec le soutien de la CNSA.

- [Proposition de loi visant à renforcer l'effectivité de la lutte contre les discriminations liées au handicap dans la sphère professionnelle, n° 2602](#), déposée le vendredi 27 mars 2026, à l'Assemblée nationale

Le préambule de la Constitution de 1946, en son alinéa 5, affirme que « Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi ». Cette disposition traduit la conception française selon laquelle le travail n'est pas uniquement un moyen de subsistance, mais également un vecteur fondamental d'intégration sociale, de reconnaissance et d'accomplissement personnel. Ce principe s'applique avec une acuité particulière aux personnes en situation de handicap, pour qui l'accès à l'emploi représente non seulement un droit fondamental, mais également un instrument décisif d'autonomie et de pleine citoyenneté. La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a marqué une avancée significative dans la reconnaissance des droits des personnes en situation de handicap. Cependant, près de vingt ans après sa promulgation, force est de constater que le handicap demeure le principal motif de saisine en matière de discrimination, comme en attestent les rapports annuels successifs de la Défenseure des droits, la mission d'évaluation de la loi de 2005 par l'Assemblée nationale et le récent rapport de la Cour des comptes rendu en janvier 2026 sur « la politique en faveur de l'inclusion dans l'emploi des personnes en situation de handicap ».

Identité de genre

- [Le Baromètre LGBTQIA+ 2026](#), L'Autre cercle et l'Ifop

37 % des salariés LGBTQIA+ affirment avoir été victimes de discrimination de la part de leur direction (L'Autre cercle)

"Nous faisons face à un durcissement alarmant", estime L'Autre cercle dans la cinquième édition de son baromètre biennal sur "l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans le monde du travail", réalisé avec l'Ifop et publié le 22 avril 2026. La part des salariés LGBT soumis à de la discrimination par leur direction et/ou d'agressions au sein de leur organisation est en nette hausse en 2026, tout comme le taux de "malaise" des salariés non concernés vis-à-vis d'un coming out. En revanche, la "visibilité" des salariés LGBT au sein des entreprises est en croissance : 64 % en 2026, contre 51 % en 2021.

- [En 2024, 3 % des mariages ont été conclus entre personnes de même sexe](#), INSEE FOCUS n°381, 23/04/2026

En 2024, 6 750 unions entre partenaires de même sexe ont été célébrées, soit 3 % des mariages. Cette part a peu varié depuis 2015. Ces mariages se répartissent de manière quasi égale entre couples d'hommes et couples de femmes.

Les couples d'hommes qui se marient présentent des caractéristiques différentes des couples de femmes et des couples de sexe différent. Un couple d'hommes sur dix s'étant marié en 2024 réside à Paris, soit trois fois plus que pour les couples de femmes ou de sexe différent. Les couples d'hommes qui se marient vivent et s'unissent plus souvent hors du département de naissance des époux (55 %, contre 44 % des unions de femmes et 43 % des unions entre une femme et un homme). Les écarts d'âge entre époux sont plus marqués pour les couples d'hommes (7 ans en moyenne, contre 4,8 ans pour les couples de femmes et 4 ans pour les couples de sexe différent).

Retour d'expérience

- [Immersion au cœur du bureau en charge de l'égalité professionnelle femmes-hommes à la DGCS](#)

Rencontre avec Julia MERY de la DGCS, adjointe à la cheffe de bureau du SDFE, en charge de l'égalité professionnelle et de la culture de l'égalité.

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



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des ressources humaines



**MINISTÈRES
SOCIAUX**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général
Direction des finances,
des achats et des services