

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

N°129 – Mai 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](#)

[Essaimage des bonnes pratiques](#)

Zoom sur...

- [Un « testing » confirme la discrimination liée au handicap dans l'accès à l'emploi](#), L'Observatoire des inégalités 26/05/2026
Une candidate qui mentionne un handicap dans sa réponse à une offre d'emploi a 20 % de chances en moins d'obtenir une réponse positive d'un recruteur. Une discrimination manifeste démontrée à nouveau par un testing en réponse à deux types d'offres de postes administratifs.
- [Harcèlement et discriminations en milieu scolaire perceptions et réactions des parents](#), Défenseure des droits mai 2026
Un tiers des parents déclarent qu'au moins un de leurs enfants a été discriminé par l'institution scolaire. C'est ce que révèle une enquête de la Défenseure des droits Claire Hédon. Publiée le 7 mai 2026, elle porte sur le harcèlement et les discriminations en milieu scolaire. Pour lutter contre ces dernières, la Défenseure des droits recommande notamment d'améliorer la quantification des inégalités de traitement à l'école, de mieux former le personnel éducatif sur ce sujet et de renforcer la transparence des décisions d'orientation.
- **Discrimination de personnes trans : l'assurance maladie condamnée**, Le Progrès (Lyon) 6 mai 2026
[Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
La CPAM du Rhône et la Caisse nationale d'assurance maladie ont été condamnées à verser des dommages et intérêts à quatre plaignants, à qui elle avait refusé la prise en charge de soins liés à leur parcours de transition. Pour les associations LGBT qui accompagnaient ces quatre personnes ce jugement « est inédit et va faire date ».

Inclusion - Discrimination - généralités

- [Inégalités : pourquoi les données manquent](#), L'Observatoire des inégalités 28/05/2026
Équité du système judiciaire, chômage selon la couleur de peau, nombre de riches... En matière d'inégalités, les zones d'ombre de la statistique publique restent immenses.

Origine

- [Trajectoires et Origines 2 : enquête inédite](#)
[Une enquête inédite pour comprendre les parcours, les inégalités et les discriminations dans la France contemporaine](#), INED ET INSEE, 21/05/2026
L'Ined publie, en collaboration avec l'Insee, un ouvrage collectif sur les trajectoires des immigrés et de leurs descendants, jeudi 21 mai 2026. A partir d'une enquête conduite sur un échantillon de 27 000 personnes, les auteurs décrivent "une société marquée en profondeur par l'immigration". Au fil des générations, "les populations se mélangent". Ces évolutions ne signifient toutefois pas que les inégalités disparaissent. Le risque de chômage demeure plus élevé pour les personnes originaires d'Afrique. Ce "sur-risque" persiste pour la deuxième génération, révélant les discriminations subies.

- **Qui la police tue-t-elle ? Origine migratoire des victimes d'interventions policières mortelles en France**, Déviance et Société 2026/1 Vol. 50 [[sur CAIRN](#)]

Cet article examine les défis méthodologiques liés à l'analyse des inégalités dans les homicides policiers en France selon l'origine migratoire. À partir d'une base de données couvrant la période 1990-2020, nous mettons en évidence une surreprésentation systématique des personnes étrangères, immigrées ou descendantes d'immigrés parmi les victimes. Ces disparités varient fortement selon le type d'intervention, suggérant qu'elles s'expliquent davantage par les activités de contrôle de la police que dans un usage différencié de la force létale.

Sexe

- **Transparence des salaires : ces huit angles morts qui pourraient donner lieu à des contentieux**, L'Express, 2 juin 2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

La France a jusqu'au 7 juin pour transposer cette directive européenne, mais les délais ne seront pas tenus. Un retard qui pourrait accentuer les tensions, et coûter cher aux entreprises. Décryptage.

Censée être transposée dans le droit français au plus tard le 7 juin prochain, la directive européenne sur la transparence salariale visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes attendra encore un peu, notamment en raison de divergences entre syndicats et patronat. A noter que la France ne fait pas figure d'exception : d'autres pays membres tels que la Belgique ou les Pays-Bas ont eux aussi pris du retard.

Dans les faits, 54 % des entreprises françaises estimaient ne pas être prêtes à appliquer cette nouvelle directive, selon une récente enquête du cabinet Robert Walters (en Espagne et en Allemagne, ce sont respectivement 91 % et 82 % des entreprises qui ne le sont pas non plus). Si celles-ci peuvent se réjouir du délai accordé par le législateur (le Parlement envisage de se pencher sur la question avant fin juin avant un possible vote dans le courant de l'année), attention à l'effet boomerang d'une directive aux nombreux angles morts. Car ce délai supplémentaire pourrait se retourner à la fois contre les entreprises et l'État. En effet, même non transposée, la directive soulève déjà plusieurs difficultés juridiques et pratiques.

- **Jusqu'où aller pour réduire les écarts de salaire entre femmes et hommes ?** La Croix, 29/05/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

À poste équivalent, les femmes cadres supérieurs sont payées près de 7 % de moins que leurs homologues masculins. Pour y remédier, les entreprises doivent déployer des politiques volontaristes, quitte à irriter certains hommes.

- **Violences sexuelles : prévenir, protéger, accompagner**, ASH le numéro juridique et social mai 2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Les infractions sexuelles englobent un large éventail de comportements sanctionnés par la loi dont les conséquences varient en fonction de la gravité des actes, des circonstances et de l'âge des victimes.

Juridiquement, il s'agit de crimes et délits portant "atteinte à l'intégrité physique ou psychique de la personne" (viol, inceste, autres agressions sexuelles) ou/et relevant de la "mise en péril des mineurs".

- **Transparence salariale : la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée critique la première version du projet de loi**, dépêche AEF n° 750678, 13/05/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

La délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale présente à la commission des Affaires sociales, le 12 mai 2026, son rapport sur l'égalité salariale publié le 27 janvier. L'occasion pour ces députées d'aborder la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, et de porter plusieurs

critiques sur la première version du projet de loi présenté par le ministère du Travail. "Nous enjoignons le gouvernement à nous présenter un texte et à l'inscrire au plus vite dans notre calendrier parlementaire", presse la présidente de la délégation Véronique Riotton.

Activités syndicales

- **Transparence salariale : les syndicats restent sceptiques sur la transposition de la directive dans la fonction publique**, dépêche AEF n° 750718, 20/05/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Un troisième et dernier groupe de travail avec les organisations syndicales et la DGAFP le 19 mai 2026 a permis d'achever le travail sur le projet de loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale dans les secteurs public et privé. Toujours dubitatifs sur la qualité de la transposition, les représentants des agents ont relevé d'ultimes critiques sur le projet de texte, souhaitant des mesures plus "coercitives" vis-à-vis de l'employeur. Ils ont aussi alerté sur la possibilité pour les associations d'assister ou de représenter les agents dans le cadre d'un recours.

Précarité sociale

- **Allocation de solidarité unifiée : le CNLE exprime de "fortes réserves"**, ASH 02/06/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Dans un avis publié le 27 mai 2026, le Conseil national des politiques de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE) invite le gouvernement à renoncer, « sous cette forme et dans ce calendrier », à présenter son projet de loi. Quelques jours auparavant, l'exécutif avait d'ores et déjà annoncé vouloir retravailler le texte. [Lire l'avis du CNLE](#) sur le projet de loi relatif à l'allocation de solidarité unifiée (ASU)

- **[La Commission européenne annonce sa première stratégie de lutte contre la pauvreté](#)**, Média social 13/05/2026

La Commission européenne a présenté, le 6 mai, sa première stratégie de lutte contre la pauvreté qui a pour ambition "d'éradiquer" la pauvreté dans l'UE d'ici 2050. Elle prévoit aussi d'actualiser la stratégie 2021-2030 en faveur des droits des personnes handicapées.

- **[Non-recours au RSA : plus d'un tiers des foyers éligibles ne le percevaient pas fin 2021](#)**, Études et Résultats, n° 1370, 06/05/2026

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) publie une étude qui mesure le taux de non-recours au RSA au quatrième trimestre 2021 et dresse le profil des foyers éligibles au RSA mais qui ne le perçoivent pas.

Etat de santé

- **Discriminations dans les parcours de soins : les acteurs de la santé s'engagent auprès du Défenseur des droits**, Défenseur des droits 27/05/2026

Un an après la publication de son rapport sur les discriminations dans les parcours de soins, le Défenseur des droits a réuni la Caisse nationale d'assurance maladie et les sept ordres nationaux des professions de santé réglementées afin de renforcer la mobilisation collective autour de cet enjeu d'égalité.

Au cours de ces échanges, les acteurs ont renouvelé leur engagement à prévenir et lutter contre les discriminations et présenté les actions qu'ils mènent et entendent développer à cette fin.

Handicap

- **Handicap : encore de belles marges de progrès**, Centre Inffo, 22/05/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Un taux d'activité encore très inférieur à celui des salariés pris dans leur ensemble, un nombre d'entrées en formation moindre qu'au sein de la population générale et plus souvent qu'elle pour reprendre les bases de l'enseignement. Le 19 mai, lors de la présentation de son rapport d'activité 2025, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) a déroulé un bilan chiffré en demi-teinte.

- **Discriminations liées au handicap : « Le droit existe, il faut le rendre effectif »**, [ENTRETIEN], La Gazette des communes mardi 19 mai 2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]
Député (Liot) des Vosges et auteur d'une proposition de loi visant à renforcer l'effectivité de la lutte contre les discriminations liées au handicap dans la sphère professionnelle, déposée le 27 mars 2026, Stéphane Viry revient pour « La Gazette » sur les dispositions que le texte prévoit pour la fonction publique.

- **Au-delà des 6 % d'emploi direct des agents en situation de handicap, la DGAFP réfléchit à une sécurisation des parcours**, dépêche n° 750555, 12/05/2026 [Sur demande à dfas-spat-doc-crdm-accueil@sg.social.gouv.fr]

Les organisations syndicales étaient invitées le 6 mai 2026 à un premier groupe de travail consacré au handicap dans la fonction publique. Alors que le taux d'emploi direct des agents publics en situation de handicap est passé en moyenne de 5,93 % en 2024 à 6,36 % en 2025 sur les trois versants, dépassant ainsi le seuil légal de 6 %, les discussions ont surtout porté sur un état des lieux de la politique menée avec le FIPHFP et sur les perspectives de déploiement des interventions pour ce fonds, ainsi que sur les améliorations encore possibles à apporter notamment en termes de recrutement.

- **Handicap : les députés rejettent une nouvelle fois la création des pôles d'appui à la scolarité**, Média social 12/05/2026

Après son examen en commission des affaires culturelles et de l'éducation début mai, la proposition de loi "visant à renforcer le parcours inclusif des enfants à besoins éducatifs particuliers" a été votée, lundi 11 mai 2026 en séance publique, à l'unanimité des suffrages exprimés en nouvelle lecture par les députés. Et une fois encore, les députés refusent que l'article sur la généralisation des pôles d'appui à la scolarité passe par ce véhicule législatif.

- [Les jeunes adultes en situation de handicap accueillis dans les structures pour enfants \(amendement creton\)](#), Cour des comptes, mai 2026

À la demande du Sénat, la Cour des comptes a analysé la situation des jeunes adultes handicapés maintenus en structures "enfants" au titre de l'amendement Creton. Dans leur rapport rendu public le 20 mai, les magistrats financiers montrent que le nombre de jeunes concernés par la recherche d'une solution à la sortie d'un établissement pour enfants handicapés n'a cessé de croître. Cette situation, possible depuis 1989, concerne actuellement « entre 7 700 et 10 200 jeunes âgés de plus de 20 ans », évalue la Cour des comptes. Parmi les freins à la sortie de ces jeunes vers le secteur adultes, les magistrats évoquent l'insuffisance de l'offre mais aussi « l'inadéquation des solutions d'accueil et d'accompagnement proposées avec les besoins et souhaits de certains jeunes et de leurs familles ». Le rapport dresse un bilan de la mise en œuvre de ce dispositif et formule des recommandations pour en améliorer l'application.

Identité de genre

- [Les infractions anti-LGBT+ en hausse de 2% en 2025](#), Vie publique 13/05/2026

Le ministère de l'intérieur a publié, le 13 mai 2026, les statistiques sur les infractions anti-LGBT+ en 2025. Selon les chiffres du ministère, l'augmentation des infractions est de 2% en 2025 alors que la hausse annuelle de ces infractions était en moyenne de 13% sur la période 2016-2024.

- [LGBT+ : plus d'une personne sur trois victime d'agression ou de discrimination au travail](#), Observatoire des inégalités, 13/05/2026

Les discriminations homophobes et transphobes sont fréquentes en entreprise. Près d'un salarié LGBT+ sur quatre déclare avoir été victime de discrimination par sa hiérarchie. La même proportion a déjà subi des propos ou agressions LGBTphobes sur son lieu de travail.

Essaimage des bonnes pratiques

- [Bourgogne-Franche-Comté : une plateforme pour outiller les entreprises sur les questions d'égalité professionnelle](#), mars 2026

Le MFQ (Mouvement français pour la qualité) de Bourgogne-Franche-Comté et le cabinet Humanité.2 ont développé, avec le soutien de l'ANDRH et les financements de l'État, une plateforme (Expérience Égalité) destinée à accompagner les organisations dans l'intégration des enjeux d'égalité professionnelle. "Il faut bien comprendre que la question de l'égalité doit être traitée dans sa dimension systémique", sans occulter "toutes les problématiques qui aujourd'hui ne sont pas accompagnées", explique Céline Gaschen, la dirigeante d'Humanité.2, qui propose en complément un accompagnement au changement financé par l'État.

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