

# RENCONTRES Emploi RH



LES RENCONTRES EMPLOI-RH

" Comment promouvoir l'égalité et prévenir  
les discriminations dans les politiques RH ? "

MARDI 22 JANVIER 2019

>> de 9 h à 17 h 30 au CIG petite couronne, à Pantin

CIG petite couronne



## LES DISCRIMINATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE BIBLIOGRAPHIE

<b>1. CADRE JURIDIQUE, ETAT DES LIEUX .....</b>	<b>2</b>
1.1. CADRE JURIDIQUE .....	2
1.2. LES RAPPORTS DE RECHERCHE DE YANNICK L'HORTY .....	4
1.3. LES PUBLICATIONS DU DEFENSEUR DES DROITS .....	6
1.4. FICHES PRATIQUES .....	7
<b>2. POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS.....</b>	<b>9</b>
2.1. LA REPONSE JURIDICTIONNELLE.....	9
2.2. CONCOURS : DES ACTIONS POUR RENFORCER LA DIVERSITE.....	10
2.3. LES ACTIONS DE PREVENTION DANS LES POLITIQUES RH .....	11
2.4. INITIATIVES LOCALES.....	13
<b>3. TYPOLOGIES DES DISCRIMINATIONS.....</b>	<b>15</b>
3.1. DISCRIMINATIONS FEMMES/HOMMES .....	15
3.1.1. <i>Cadre juridique.....</i>	15
3.1.2. <i>Etat des lieux et actions en faveur de l'égalité femmes / hommes.....</i>	18
3.2. DISCRIMINATIONS LIEES AU HANDICAP : RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI.....	20
3.3. DISCRIMINATIONS LIEES AUX ORIGINES SOCIALES ET ETHNIQUES .....	22
3.4. DISCRIMINATIONS INTERGENERATIONNELLES.....	23

## 1.1. Cadre juridique

### Bilan de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique : Signée le 17 décembre 2013

Ministère de la décentralisation et de la fonction publique  
Paris : DGAFP, 2015, (Politiques d'emploi public)

*La ministre chargée de la Fonction publique et le Défenseur des droits ont signé le 17 décembre 2013 la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique. Cette charte est le fruit d'une concertation entre les organisations syndicales et les employeurs publics des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Elle traduit la volonté d'exemplarité de l'ensemble des employeurs publics, qui s'engagent à mettre en œuvre et à renforcer leur politique d'égalité et de lutte contre les discriminations. Ainsi que le prévoyait cet engagement, les signataires ont présenté, le 6 juillet 2015, un premier bilan « à deux voix », celle de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), d'une part, et celle du Défenseur des droits, d'autre part – dans le cadre de la formation « Egalité, mobilité, parcours professionnels » du Conseil commun de la fonction publique.*

### Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté

(LHAL1528110L)

JO, n° 24, 28 janvier 2017, texte n° 1.- 88 p.

*Organisée en quatre titres, cette loi met en œuvre des dispositions ayant pour objectif de donner corps aux valeurs de la République afin de renforcer la construction d'une société commune. Plus spécifiquement, le titre III, « Pour l'égalité réelle », consacre et crée de nouveaux droits au bénéfice de l'ensemble des citoyens dont plusieurs dispositions sont à mettre en œuvre au sein de la fonction publique. Le chapitre trois prévoit des dispositions relatives à la fonction publique visant principalement à diversifier le recrutement (articles 158 à 168). Ainsi, le gouvernement, afin d'obtenir des données statistiques, publie un rapport biennal relatif à la lutte contre les discriminations et à la mise en œuvre de la diversité dans les trois versants de la fonction publique. Les conditions d'accès au troisième concours sont élargies (article 159). Les conditions liées à la nature de l'activité professionnelle sont levées, de telle sorte que la durée des activités exercées devient le seul critère d'éligibilité et la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour accéder à la troisième voie. Afin de renforcer la connaissance des métiers de la fonction publique, le bureau d'aide à l'insertion professionnelle des étudiants, présent dans chaque université, les informe et les accompagne en ce sens. Il procède aussi au recensement des organismes publics susceptibles de les accueillir en stage (article 160). Les administrations demandent aux candidats de leur fournir des informations sur leur formation et leur environnement social ou professionnel dans le but de réaliser des études et statistiques concernant l'accès à l'emploi public (article 161). Ces données ne sont pas communiquées aux membres du jury. L'article 38 bis de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 est*

modifié. Le chapitre IV est consacré aux dispositions améliorant la lutte contre le racisme et les discriminations en facilitant la répression de tous les crimes et délits commis pour des raisons racistes ou discriminatoires fondées sur l'identité ou l'orientation sexuelle.

---

**Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique**

(RDFF1710873C)

Circulaire.legifrance.gouv.fr, 13 avril 2017.- 7 p.

*Cette circulaire rappelle les différentes mesures mises en place pour lutter contre les discriminations dans la fonction publique et le contenu de la charte signée le 17 décembre 2013. La ministre recommande de faciliter l'accès des jeunes aux stages dans l'administration, de développer l'apprentissage, d'améliorer l'information sur les concours et l'emploi public, le portail d'information commun aux trois fonctions publiques devant être opérationnel au plus tard le 1er janvier 2019, de diversifier la composition des jurys de concours, de former les recruteurs à la prévention des discriminations, d'élargir les viviers des candidats et de mettre en œuvre des mesures visant à prévenir toute discrimination dans la carrière des agents.*

---

**Loi égalité et citoyenneté : les dispositions relatives à la fonction publique**

Les informations administratives et juridiques (IAJ), Mars 2017, pp. 20-25

*Cet article commente la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Forte de 224 articles, la loi aborde différentes thématiques. Les points tels que l'élargissement du dispositif PACTE, le dispositif expérimental de recrutement des personnes sans emploi, les aménagements d'accès à la fonction publique par concours dont l'accès au 3ème concours et la valorisation de l'expérience professionnelle, la création d'un congé spécifique pour l'exercice de responsabilités associatives ou mutualistes et la collecte de données relatives aux candidats aux concours administratifs sont développés dans cet article.*

---

**Égalité, citoyenneté et diversité dans la fonction publique**

Semaine juridique : administrations et collectivités territoriales, du 27 mars au 2 avril 2017, pp 37-40

*L'auteur de cet article présente les dispositions de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté qui visent à lutter contre les discriminations au sein de la fonction publique. Le premier chapitre concerne les mesures qui ont pour objectif de diversifier les profils des candidats au recrutement dans la fonction publique : publication d'un rapport tous les deux ans sur la lutte contre la discrimination et la prise en compte de la diversité de la société française, développement de l'information des étudiants et modification des conditions du troisième concours. Le deuxième chapitre traite des dispositifs visant à diversifier les voies de recrutement, renforcement du dispositif du PACTE et mise en place d'un nouveau procédé de recrutement comme fonctionnaires. Cette dernière mesure, inscrite dans l'article 167 de la loi, est l'une des plus importantes du dispositif puisqu'elle permet le recrutement de personnes sans emploi comme agents contractuels de droit public sur des emplois de catégorie A ou B dans la perspective d'un recrutement ultérieur en tant que fonctionnaire après la réussite à un concours. L'auteur s'interroge tout au long*

de l'article sur l'efficacité réelle de ces mesures destinées à diversifier les profils des candidats et les voies de recrutement.

---

### La discrimination au travail : ce qui change

*Semaine juridique-social*, du 14 mars au 20 mars 2017, pp. 21-29

*Dans cet article, sont analysées les évolutions de la réglementation sur les discriminations au travail. Un premier point est consacré à la difficile définition des critères de la discrimination, puis un second au renforcement de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise. Enfin, un troisième chapitre traite des actions à mettre en place pour se prémunir de la discrimination au travail.*

---

### Nouveau domaine du principe de non-discrimination, entre forces créatrices et subversives

*Droit social*, Janvier 2017, pp. 44-46

*L'auteur présente les modifications apportées par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle à la liste des motifs de discrimination prévue à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Cet article devient l'épicentre des motifs de discriminations, l'article L.1132-1 du code du travail procédant par renvoi. L'origine, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les activités syndicales et la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ont été ajoutées à l'article 1er de la loi n° 2008-496. Selon l'auteur, s'il faut se réjouir de certaines substitutions, d'autres suppressions et omissions sont sujets à questionnement.*

---

## **1.2. Les rapports de recherche de Yannick L'Horty**

---

### Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle

Travail, Emploi et Politiques Publiques (TEPP), 2018, 40 p.

*Cette étude vise à évaluer les discriminations dans l'accès à l'emploi public en comparaison de l'accès à l'emploi privé selon plusieurs critères : l'origine ethnique, le lieu de résidence, le sexe, et l'orientation sexuelle du candidat à l'emploi. Le testing est réalisé sur les professions de responsables administratifs de catégorie A et les aides-soignantes de catégorie C. Cette étude prolonge et étend une première campagne de testing réalisée en 2015-2016, qui avait permis d'évaluer l'évolution des discriminations en France sur les critères de l'origine et de la réputation du lieu de résidence. Selon l'étude, l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi a réduit depuis 2015. Les écarts de traitements entre les candidats à l'emploi existent toujours mais ils sont moins marqués et beaucoup plus localisés. Les discriminations concernent désormais uniquement l'origine des candidats et non leur lieu de résidence. Elles portent principalement sur les aides-soignantes dans la fonction publique hospitalière et les recrutements de responsables administratifs dans la fonction publique territoriale.*

## Les discriminations dans l'accès à l'emploi public

Yannick L'Horty

2016

Portail du ministère de la fonction publique, juillet 2016.- 103 p.

*Ce rapport se base sur des données résultant d'entretiens approfondis avec des recruteurs publics, l'exploitation des données de concours et sur la réalisation de tests de discrimination dans l'accès à l'emploi ou à l'information sur l'emploi. Les différentes actions menées pour lutter contre les discriminations, particulièrement depuis les années 2000 et les limites de ces actions sont ici rappelées. En conclusion, ce rapport précise que le concours ne préserve pas complètement du risque de discrimination et que la fonction publique ne présente pas de meilleurs résultats que le secteur privé. Par ailleurs, il est recommandé de mettre en place un outil de suivi de l'égalité d'accès à l'emploi.*

---

## Fonction publique : Les discriminations dans l'accès à l'emploi public seraient en recul

Localtis, 11 septembre 2018.- 2 p.

*Deux ans après la publication de son rapport relatif aux discriminations dans l'accès à l'emploi public, Yannick L'Horty et plusieurs chercheurs du CNRS, proposent un nouveau bilan sur cette question. Ils confirment l'existence de preuves empiriques confirmant des discriminations dans l'accès à l'emploi. Dans le secteur public, ces discriminations concernent l'origine des candidats. Dans le cadre de son premier rapport remis en juillet 2016, Yannick L'Horty avait effectué des tests sur les professions de responsable administratif et d'aide-soignante. Le chercheur avait conclu à l'existence dans la fonction publique territoriale de discriminations selon l'origine pour les deux professions et de discriminations selon le lieu de résidence uniquement pour le recrutement de responsables administratifs. Deux ans plus tard, il constate que les discriminations dans l'accès à l'emploi public se sont réduites globalement et que ne subsistent que des discriminations en raison de l'origine. Les travaux réalisés en 2017-2018 mettent par ailleurs en évidence des différences de traitement dans le processus de sélection des candidatures qui sont en défaveur des candidats homosexuels. L'article évoque une seconde étude réalisée pour la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et publiée en août 2018 qui indique que les discriminations dans l'accès à l'emploi demeurent à l'encontre des candidats présentant un handicap. Les tests effectués dans le cadre de cette étude ont été effectués auprès de 311 établissements culturels, dont une majorité relève de la fonction publique.*

---

## Discrimination au recrutement : la FPT, mauvaise élève ?

Localtis.info, 12 juillet 2016.- 2 p.

*Yannick L'Horty, professeur à l'Université Paris-Est Marne-La-Vallée, a remis au Premier ministre, le rapport de la mission qu'il a dirigée sur "Les discriminations dans l'accès à l'emploi public". Après un rappel des différentes mesures engagées en faveur de l'égalité d'accès aux métiers de la fonction publique, ce rapport reprend les résultats d'une campagne de tests menés dans les trois fonctions publiques et constate des discriminations liées au lieu de résidence et à l'origine, particulièrement pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale. Le ministère de la fonction*

publique annonce de nouvelles mesures telles "la mise en place d'un dossier unique d'inscription aux concours", d'une campagne annuelle de testing et d'un module de formation en ligne pour les managers.

---

### 1.3. Les publications du Défenseur des droits

---

#### 11e Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi : une personne sur quatre confrontée à des propos sexistes, racistes, homophobes ou handiphobes

Défenseur des droits

Paris : Défenseur des droits, 2018, 19 p.

*Ce baromètre met en avant l'exposition de la population active aux propos et aux comportements sexistes, homophobes, racistes, liés à la religion, handiphobes, liés à l'état de santé au travail. Selon l'enquête, près d'une personne sur quatre déclare avoir déjà fait l'objet de propos ou de comportements stigmatisants au travail. Cette exposition est comparable dans le secteur public (27 % des agents concernés) et le secteur privé (25 % des salariés concernés). De fortes disparités subsistent cependant en fonction des groupes sociaux interrogés : certains semblent particulièrement exposés aux propos et comportements stigmatisants au travail. Ainsi en va-t-il des femmes de 18 à 44 ans perçues comme non-blanches dont 54 % déclarent avoir déjà fait l'objet de tels propos et comportements et de 40 % des hommes homosexuels ou bisexuels. Le fait d'être perçue comme blanche, hétérosexuelle, en bonne santé, âgée de 45 à 54 ans divise par huit la probabilité de rapporter des propos ou comportements sexistes au travail. Ce 11e baromètre examine également les situations de dévalorisation au travail. En moyenne, au cours des cinq dernières années, plus de la moitié de la population active (56 %) déclare avoir déjà connu une situation de dévalorisation sur son lieu de travail. 38 % des personnes interrogées rapportent avoir fait l'objet de sous-estimation de leurs compétences. L'enquête met, par ailleurs, en évidence la récurrence du cumul de propos et comportements stigmatisants avec d'autres formes d'hostilité et de dévalorisation du travail pour certaines catégories de personnes.*

---

#### Santé, origine, sexe, âge, handicap... Le panorama des discriminations dans la fonction publique

Acteurs publics, 19 novembre 2018. - 2 p.

*Le Défenseur des droits a réalisé une contribution au projet de rapport annuel sur les discriminations et la prise en compte de la diversité dans la fonction publique, présenté par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), aux syndicats, le 16 novembre 2018. Cette contribution analyse l'ampleur et l'efficacité de la mobilisation des employeurs publics contre les discriminations et leur adresse une série de recommandations. Selon le Défenseur des droits, le nombre de saisines pour discrimination dans l'emploi stagne, voire augmente légèrement, dans le secteur public. Dans le détail, il est précisé que plus de trois réclamations sur cinq ont trait au déroulement de carrière, que les critères du handicap et de l'état de santé sont au premier rang des réclamations. Fort de ces constats, le Défenseur des droits fournit une série de recommandations aux trois fonctions publiques afin de promouvoir concrètement l'égalité. Ce dernier identifie comme premier axe de travail, la mise en œuvre des obligations légales pour limiter les discriminations en*

raison du handicap et de l'état de santé. Il préconise également de former les personnels sur les enjeux d'inclusion. Par ailleurs, il note comme deuxième axe de progrès, la prévention des discriminations "pour une égalité concrète entre les femmes et les hommes", et ce, en "mettant fin aux discriminations fondées sur la grossesse et la situation de famille, en favorisant l'égalité des rémunérations, mais aussi en accompagnant la libération de parole en matière de harcèlement sexuel". Enfin, le Défenseur des droits appelle à mener une réflexion sur les discriminations produites au sein des administrations et leurs mécanismes et à impliquer plus fortement les partenaires sociaux sur le sujet.

**Le portail documentaire du Défenseur des droits (<https://juridique.defenseurdesdroits.fr>)**

L'espace juridique permet d'accéder aux décisions, avis et réformes, règlements amiables et autres publications (rapports thématiques, rapports d'activités..) que le Défenseur des droits rend public.

Il présente également les institutions internationales auprès desquelles le Défenseur des droits intervient, et leur jurisprudence.

---

## 1.4. Fiches pratiques

---

### **Fiche BIP : Principe de non discrimination**

CIG petite couronne

#### Au sommaire :

- I. Portée du principe
- II. La non discrimination sexuelle
- III. La non discrimination ethnique
- IV. Les travailleurs handicapés
- V. La protection de l'agent

---

### **Fiche CNRACL : Discrimination**

Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, septembre 2018

#### Au sommaire :

- Apports du droit européen
- Cadre juridique
- Lutte contre la discrimination
- Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique

## Fiche WEKA : Harcèlement, discriminations et conflits d'intérêts dans la fonction publique

Editions WEKA

### Au sommaire :

- *Extension des règles aux agents contractuels*
- *Interdiction des discriminations*
- *Interdiction du harcèlement moral*
- *Interdiction du harcèlement sexuel*
- *Protection des lanceurs d'alerte*



## 2. Politiques de lutte contre les discriminations

### 2.1. La réponse juridictionnelle

#### Les discriminations dans la fonction publique : une réponse juridictionnelle limitée

*Actualité juridique - droit administratif*, du 3 avril au 9 avril 2017, pp. 661-667

*Dans un discours prononcé lors d'un colloque organisé en octobre 2015, sur les discriminations, le vice-président du Conseil d'Etat se félicitait de la part prise par les juridictions administratives dans la lutte contre les discriminations. L'auteur de cet article analyse les grands arrêts du droit des discriminations et notamment l'arrêt "Perreux" et constate la faible portée de cet arrêt ainsi que la faible reconnaissance d'une discrimination, dans la plupart des affaires présentées, en raison de l'attitude et des modes de raisonnement utilisés par le juge.*

#### Au sommaire :

*I : L'arrêt Perreux ou une initiative juridictionnelle en demi-teinte*

*A : Un aménagement relatif de la charge de la preuve*

*B : L'objet de la preuve de la non discrimination : un motif objectif*

*II : Une approche juridictionnelle peu propice à la reconnaissance des discriminations*

*A : Des mesures d'instruction très rarement mises en œuvre*

*B : Le juge maître d'œuvre de la dialectique de la vraisemblance*

#### En cas de discrimination, des agents pourront engager une action de groupe contre leur employeur

*Localtis*, 24 février 2017.- 2 p.

*La loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle ouvre la possibilité d'engager des actions de groupe en matière de discriminations au travail, dans les secteurs privé et public. Dans la fonction publique, l'article 88 de la loi entend ainsi donner un nouveau moyen d'agir à des agents publics faisant l'objet d'une discrimination, "directe ou indirecte", de la part du même employeur. Concrètement, le groupe d'agents concernés devra s'adresser à un syndicat de fonctionnaires représentatif ou, s'il s'agit de candidats à un emploi ou à un stage, à une association de lutte contre les discriminations déclarée depuis au moins cinq ans. Un projet de décret, qui précise les conditions d'application de ces procédures, sera soumis à l'examen du conseil commun de la fonction publique, lors de sa séance plénière du 6 mars 2017.*

#### Les discriminations saisies par le droit

Francis Hamon

Paris : LGDJ, 2016, 170 p., (Systèmes)

*La discrimination désigne le fait de séparer un individu ou un groupe social des autres en le traitant d'une manière moins favorable. C'est seulement à une date relativement récente que la discrimination a été conceptualisée comme un acte malveillant et susceptible de causer un préjudice.*

Elle est à l'origine d'un grand nombre de litiges, chacun pouvant en effet un jour s'estimer victime d'une discrimination ou se voir accusé d'en être l'auteur. Le présent ouvrage envisage toutes ces questions sous un angle à la fois historique et comparatif. Dans un premier temps l'auteur étudie la portée du principe de non-discrimination puis dans un second temps les processus de lutte contre les discriminations.

---

## 2.2. Concours : des actions pour renforcer la diversité

---

### Concours, classes préparas : des pistes pour pousser la diversité sociale dans la fonction publique :

Acteurs publics.com, 20 avril 2018.- 2 p.

L'association La Cordée créée en 2016 par d'anciens élèves de la classe préparatoire "Égalité des chances" de l'École nationale d'administration ENA a contribué à la démarche Action publique 2022. Elle formule une série de propositions afin de favoriser la diversité sociale dans la fonction publique. Elle estime qu'il faudrait engager les grandes administrations dans un plan "massif" de promotion des métiers du secteur public et d'accompagnement des agents. L'association propose la révision des modalités des concours d'accès à la fonction publique "dans une logique de valorisation des aptitudes et des ressources des candidats". L'association La Cordée appelle donc à expérimenter sur certains concours ou recrutements des méthodes innovantes fondées sur les aptitudes (les sciences cognitives notamment), mais aussi à élaborer un nouveau rapport sur le sujet des discriminations par les épreuves de concours écrites et orales. Enfin, elle propose de systématiser la transparence et le renouvellement des jurys de concours, et ce par la généralisation des formations aux discriminations pour l'ensemble des concours de catégorie A et A + ou encore par la limitation de la possibilité d'être membre de jury plus de deux années consécutives.

---

### Les écoles de service public et la diversité : rapport au Premier ministre

Olivier Rousselle, Pauline Pannier

2017, 74 p.

Le Premier ministre a confié à Olivier Rousselle une mission d'accompagnement des 75 écoles de service public (ESP) dans l'autoévaluation de la diversité au sein de leurs structures. A partir d'un état des lieux, il a coordonné l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'action des établissements. Pour ce faire, il a formulé treize recommandations. Concernant les administrations la nécessité de mieux former les jurys de concours en les sensibilisant à cette question a été formulé tout comme l'importance de mettre l'accent sur le recrutement et la formation des agents publics et non pas sur la seule prise du premier poste. Il propose de rédiger une charte du recrutement dans la fonction publique et de renforcer l'usage du numérique pour les concours interne et troisième concours. En conclusion, il précise que du chemin doit encore être parcouru pour que la fonction publique et les écoles de service public s'approprient la question de la diversité mais les actions possibles sont nombreuses. Chaque administration doit se saisir de l'opportunité que représente l'attention à la diversité pour accroître l'efficacité de son action et améliorer l'exemplarité du service public.

## Décision du Défenseur des droits MLD-2016-85 du 11 avril 2016 relative aux appréciations discriminatoires d'un jury de concours

Site internet du Défenseur des droits, mars 2017.- 4 p.

*Le Défenseur des droits rappelle, qu'en application de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur état de santé et considère que les questions posées à une candidate à un concours interne sur ses absences pour raison de santé et sur le fonctionnement de son service durant son absence constituent une atteinte au principe d'égalité des candidats à l'accès aux emplois publics et que la décision du jury de lui attribuer une note défavorable revêt un caractère discriminatoire.*

---

### Le contrôle juridictionnel des questions posées lors de l'épreuve d'entretien.

*Actualité juridique - droit administratif, 13 juillet 2009, pp. 1386-1389.*

*Après la publication de l'arrêt du Conseil d'Etat du 10 avril 2009, M. E. H., req. n°311888, par lequel la Haute juridiction a jugé que le fait de poser à un candidat, lors d'un entretien d'évaluation figurant au nombre des épreuves d'admission à un concours, plusieurs questions sur son origine et sur ses pratiques confessionnelles ainsi que sur celles de son épouse, est constitutif de l'une des distinctions directes ou indirectes prohibées par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 et révèle une méconnaissance du principe d'égal accès aux emplois publics, une note fait le point sur les pouvoirs du Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (MRAP) et de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) en matière contentieuse, sur l'aménagement progressif de la charge de la preuve en matière de discrimination, sur le respect du principe d'égalité entre les candidats à un concours ainsi que sur les recommandations faites par la Halde dans ce domaine, notamment, l'enregistrement vidéo éventuel des épreuves d'entretien.*

---

## **2.3. Les actions de prévention dans les politiques RH**

---

### Harcèlement discriminatoire au travail : fiche pratique à destination des employeuses et des employeurs

Défenseur des droits  
2018, 12 p.

*Cette fiche pratique consacrée au harcèlement discriminatoire au travail se compose de quatre parties accompagnées d'exemples tirés de la jurisprudence du Défenseur des droits et des juridictions judiciaires et administratives.*

#### Au sommaire :

*Fiche 1 : Reconnaître le harcèlement discriminatoire*

*Fiche 2 : Obligations de l'employeuse ou de l'employeur privé et public*

*Fiche 3 : Risques encourus par l'employeuse ou l'employeur*

*Fiche 4 : Sanctions encourues par l'auteur de harcèlement discriminatoire*

## Eviter la discrimination au quotidien : fiche pratique n° 2270

Paris : Editions Weka, 2018, 4 p.

*La discrimination est un délit dont les employeurs locaux sont de plus en plus préoccupés. Cette fiche pratique rappelle dans un premier temps les principes juridiques en matière de discrimination puis propose des actions à oeuvre pour limiter la discrimination dans le cadre des recrutements et de la gestion des ressources humaines.*

### Au sommaire :

*Etape 1 : Connaître les principes juridiques en matière de discrimination*

*Etape 2 : Eviter la discrimination dans le recrutement*

*Etape 3 : Eviter la discrimination dans la gestion des ressources humaines*

---

## Faire face à la discrimination : les bonnes pratiques

Cahiers de la fonction publique, Janvier 2017, n°373

### Au sommaire :

*1 : Entretien avec Olivier Rousselle et Pauline Pannier : " la fonction publique doit s'ouvrir à une plus grande diversité de profils et de compétences. "*

*2 : Diversité : faire changer les pratiques pour respecter le droit*

*3 : Diversité : le rapport l'Horty, un premier pas dans la prise de conscience*

*4 : Lutter contre la discrimination dans la fonction publique ; le rôle du défenseur des droits*

*5 : Il faut réarmer la politique en faveur de nos compatriotes handicapés*

*6 : Lutte contre les discriminations : l'exemple des personnels hospitaliers*

*Focus : L'égalité hommes-femmes dans la fonction publique*

*Focus : La Seine-Saint-Denis, un département engagé dans la lutte contre les discriminations*

---

## Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale : 9 fiches pratiques

Défenseur des droits

Paris : Défenseur des droits, 2017, 155 p.

*Ce guide pratique recense des outils destinés aux élus, aux services de ressources humaines et plus généralement aux membres de la fonction publique territoriale pour les accompagner dans la prévention, la correction et la sanction des discriminations et du harcèlement dans les pratiques de gestion des ressources humaines. S'appuyant sur le cadre juridique et jurisprudentiel existant, cet outil s'articule autour de 9 fiches pratiques rédigées à partir de décisions du Défenseur des droits et d'exemples de bonnes pratiques empruntées à différentes collectivités territoriales ayant accompagné la réalisation de cette publication.*

### Au sommaire :

*Fiche 1 : État des lieux des discriminations dans la fonction publique territoriale*

*Fiche 2 : Cadre juridique de la non-discrimination dans la fonction publique territoriale*

*Fiche 3 : Recruter sans discriminer*

Fiche 4 : Gérer la carrière sans discriminer

Fiche 5 : Réagir face aux discriminations et au harcèlement

Fiche 6 : Mesurer les discriminations pour progresser vers l'égalité

Fiche 7 : S'engager, sensibiliser et former

Fiche 8 : Agir pour l'égalité professionnelle femmes-hommes

Fiche 9 : Recruter et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap et/ou malades

---

## **Discriminations dans les collectivités : état des lieux et bonnes pratiques**

Dossier La Gazette.fr, 2010

### Au sommaire :

- *Discriminations dans les collectivités : état des lieux et bonnes pratiques*
- *Mobilisation contre les discriminations : ces collectivités qui innovent*
- *Des « ambassadeurs égalité » en écho au label « Diversité » pour lutter contre les discriminations*
- *Témoignages d'agents victimes de discrimination*
- *Fiche pratique 1 : Recruter sans discriminer*
- *Fiche pratique 2 : Gérer des équipes sans discrimination*
- *Fiche pratique 3 : Gérer la carrière des agents sans discriminer*
- *Exemples de charte et plans de lutte contre les discriminations*

**Le portail documentaire de la Fonction Publique** (<https://www.fonction-publique.gouv.fr/diversite-et-prevention-des-discriminations>)

L'espace « diversité et prévention des discriminations » recense l'ensemble des dispositifs existants visant à lutter contre les discriminations dans la fonction publique.

---

## **2.4. Initiatives locales**

---

### **Contre les discriminations, un plan d'action et deux labels**

Gazette des communes, du 7 janvier au 13 janvier 2019, p. 25

*La collectivité territoriale de Dijon métropole, la ville de Dijon et son centre d'action sociale ont chargé une commission indépendante d'évaluer la situation des agents s'estimant victimes d'une discrimination au travail. En 2018, ils ont obtenu le label "Diversité" ainsi qu'un label validant la politique déployée en faveur de l'égalité professionnelle.*

---

### **Discriminations : la lutte contre le sexisme au travail passe par la formation**

Gazette des communes, du 19 février au 25 février 2018, p. 30

*Cet article présente l'exemple de la ville de Saint-Etienne-du-Rouvray qui a formé ses agents à la question du sexisme et du harcèlement sexuel.*

### La Seine-Saint-Denis, un département engagé dans la lutte contre les discriminations

*Cahiers de la fonction publique*, Janvier 2017, pp. 39-41

*En mai 2013, le département a adopté des engagements pour l'égalité et contre les discriminations qui se traduisent par des actions en interne en direction des agents et en externe à destination des usagers du conseil départemental.*

---

### Prévenir les discriminations

Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT)

Paris : CNFPT, 2017, 16 p., (Territoriaux, nous agissons)

*La discrimination découle de la restriction des droits d'une personne par rapport à une autre en raison de critères interdits par la loi. La discrimination est directe lorsqu'elle est délibérée et elle est indirecte lorsque des mesures apparemment neutres écartent une personne ou un groupe de l'accès à un service ou à un droit. Cette brochure recense des bonnes pratiques mises en place par des différentes collectivités. Un rappel est également effectué sur l'expertise du CNFPT en matière de lutte contre les discriminations.*

---

### La Seine-Saint-Denis, un département engagé dans la lutte contre les discriminations

*Cahiers de la fonction publique*, Janvier 2017, pp. 39-41

*En mai 2013, le département a adopté des engagements pour l'égalité et contre les discriminations qui se traduisent par des actions en interne en direction des agents et en externe à destination des usagers du conseil départemental.*

## 3. Typologies des discriminations

### 3.1. Discriminations femmes/hommes

#### 3.1.1. Cadre juridique

##### Circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

(NOR : CPAF1805157C)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, mars 2018, 15 p.

*Cette circulaire présente le plan de prévention et de traitement des violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique. Ce plan s'articule autour de trois axes : prévenir les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique, traiter ces situations et sanctionner les auteurs. L'ensemble des agents devront être informés et sensibilisés sur les situations de violences et les acteurs à mobiliser. La circulaire prévoit, par ailleurs, que les employeurs publics devront mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des signalements liés aux violences sexuelles et sexistes. Cette cellule d'écoute, qui pourra être interne ou externe à l'administration ou à la collectivité, devra apporter des réponses rapidement, dans le respect de la confidentialité des personnes. De plus, les employeurs publics devront mettre en place un circuit RH de traitement des signalements, qui comportera notamment une fiche de signalement. La circulaire rappelle que l'obligation de protection des agents s'impose à tous les employeurs publics et que la protection fonctionnelle dont bénéficient les agents victimes recouvre trois obligations : la prévention, l'assistance juridique et la réparation.*

##### Circulaire interministérielle n° DGCS/SDFE/B1/DGCL/2017/68 du 28 février 2017 relative à la présentation d'un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants

(NOR : AFSA1706575C)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, mars 2017, 9 p.

*Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 pris pour l'application de l'article 61 de la loi du 4 août 2014 précise le contenu du rapport que les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants doivent présenter préalablement à l'adoption du budget. Un guide élaboré par la DGCL propose une méthodologie de travail, des indicateurs de diagnostic et de suivi et présente des exemples d'actions. Ce rapport devra être transmis annuellement au préfet. Il devra être réalisé à partir du 1er janvier 2017 par les nouvelles régions et les nouveaux EPCI.*

## Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

(RDFF1636262C)

Circulaires.legifrance.gouv.fr, décembre 2016,30 p.

*La présente circulaire détermine la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, signé le 8 mars 2013, a permis d'engager une dynamique. De nouveaux engagements sont pris par le gouvernement destinés à renforcer l'égalité effective entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle.*

---

## Formation et lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique

Ministère de l'action et des comptes publics

Paris : DGAFP, 2018, 28 p., (Outils de la GRH)

*La circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique prévoit de former et de sensibiliser l'ensemble des agents à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Dans ce cadre, ce guide vise à accompagner les employeurs et les écoles de service public à construire leur plan de formation relatif à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il est construit autour d'un socle commun et de quatre fiches par public cible, précisant les objectifs de formation, les objectifs pédagogiques, les principaux éléments de contenu et des conseils pour les modalités pédagogiques.*

---

## Lutter contre les violences sexuelles et sexistes

Maires de France, Juillet - août 2018, pp. 60-61

*La lutte contre les violences sexuelles et sexistes fait l'objet d'un plan d'action qui, pour la fonction publique territoriale, s'est traduit par la publication d'une circulaire spécifique datée du 9 mars 2018. Cette circulaire précise les modalités ainsi que les outils de mise en œuvre d'un plan d'action. Les principales actions recensées sont les suivantes : la formation des agents, la mise en place d'une politique d'information et de sensibilisation sur la prévention et le traitement des violences, la mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement, le traitement rapide de chaque cas signalé et l'application de sanctions administratives et disciplinaires.*

---

## Fiche BIP : La protection de l'agent contre le harcèlement dans les relations de travail

CIG petite couronne

Au sommaire :

- I. La définition du harcèlement
- II. La protection de l'agent
- III. Les sanctions



## **Protocole d'accord 2018 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**

### **Egalité professionnelle : l'intégralité du projet de protocole pour la fonction publique**

Acteurs publics, 24 septembre 2018. - 3 p.

*La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a communiqué, le 21 septembre dernier, aux organisations syndicales et aux représentants des employeurs publics un avant-projet de protocole d'accord sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique répartie en cinq axes d'action. En rendant obligatoire l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action pluriannuel dédié à l'égalité professionnelle, le gouvernement entend "renforcer la gouvernance des politiques d'égalité" (axe 1). Chaque employeur aurait, en fonction de son organisation et de ses effectifs, à se doter d'un ou de plusieurs "référénts Egalité". Pour "créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles" (axe 2). Le projet de protocole d'accord prévoit de développer la connaissance des métiers de la fonction publique et de proposer des "solutions alternatives à la mobilité géographique". Le gouvernement espère ainsi faire reculer les "stéréotypes de genre". Afin de "traiter les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière (axe 3), "un outil méthodologique d'autodiagnostic des écarts de rémunération" entre fonctionnaires sera diffusé à l'attention de tous les employeurs publics. L'axe 4, "mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle", prévoit de reconnaître la coparentalité, favoriser le recours au compte épargne temps au terme des congés familiaux, sécuriser la situation de la femme enceinte au cours de la scolarité en école de service public et encourager de nouvelles formes d'organisation du travail au bénéfice de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail. Pour "renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes" (axe 5), le gouvernement diffusera un guide de la procédure disciplinaire, accompagné de cas pratiques.*

---

### **Pirouette gouvernementale et tergiversations syndicales ont sauvé le protocole sur l'égalité**

Acteurs publics, 21 décembre 2018. - 2 p.

*Le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est désormais majoritaire et va s'appliquer, en raison des résultats définitifs des élections professionnelles, du 6 décembre 2018, et de la signature annoncée du syndicat Solidaires. Les dispositions du texte pourront être intégrées dans la loi et notamment dans le futur projet de loi de réforme de la fonction publique, prévu pour le premier semestre 2019.*

### 3.1.2. Etat des lieux et actions en faveur de l'égalité femmes / hommes

#### Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique : Edition 2017

DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique)  
2018, 382 p.

*Structuré en trois parties, ce rapport présente l'actualité de la politique d'égalité professionnelle dans la fonction publique. Les titres I et II proposent 24 fiches de retours d'expériences issues des trois versants de fonction publique ainsi que de nombreuses données statistiques sexuées sur les effectifs, les recrutements, les rémunérations, les conditions de travail et l'action sociale. Le titre III établit le rapport sur la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans les emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique pour 2016. Ce rapport témoigne, par ailleurs, des avancées de cette politique innovante.*

---

#### Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?

Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale  
Paris : CNFPT, 2016  
Site internet du CNFPT, septembre 2016.- 33 p.

*L'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT compare la situation des hommes et des femmes dans les collectivités et leurs établissements publics en s'appuyant sur des sources diverses. Parmi les constats qui ressortent de cette étude, on note une forte féminisation, une plus grande précarité des femmes, leur présence massive dans les filières sociales et médicosociales, dans les CCAS et les caisses des écoles, leur âge plus avancé et une persistance des inégalités professionnelles. Cette étude effectue des comparaisons par filières, par cadres d'emplois, par métiers, par tranches d'âge, par statut et par accès à la formation.*

---

#### Evaluation des actions publiques en faveur de la mixité des métiers

Inspection générale des affaires sociales (IGAS), Inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche (IGAENR)  
2017, 212 p.

*Dans leur rapport, les deux inspections remarquent que l'objectif de "mixité" des métiers tient une place modeste dans les mesures en faveur de l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Elle n'a progressé que dans les métiers liés à la sécurité où la proportion de femmes est passée de 3 % dans les années 1980 à 14 % aujourd'hui. Dans d'autres familles professionnelles, telles celle des enseignants, la mixité est en régression. Les rapporteurs proposent de réaffirmer l'objectif d'obtention des labels Egalité et diversité, d'organiser des formations systématiques de tous les encadrants et d'intégrer un module sur l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les stéréotypes de sexe dans les formations dispensées par toutes les écoles de service public.*

### L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la FPT

Association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG)

Versailles : ANDCDG, 2015, 110 p.

*Ce livret sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités est composé de dix fiches pratiques et de cinq fiches actions destinés aux collectivités.*

---

### Congés familiaux et temps partiel dans la fonction publique : incidences sur la rémunération et la retraite

Ministère de la fonction publique

Paris : DGAFP, 2017, 47 p., (Les essentiels)

*Dans le cadre du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été fixé comme objectif de développer l'information des agents publics. En effet, les congés familiaux, les diverses absences et le service à temps partiel sont des temps de la vie professionnelle des agents qui ont des incidences immédiates sur leur rémunération et, à plus long terme, sur leurs droits à pension de retraite. Ce guide recense les dispositions légales et réglementaires applicables en matière de congés, de positions statutaires et de temps partiel, dans les trois versants de la fonction publique, et précise les impacts de ces dispositifs en matière de retraite et de rémunération.*

### **Données comparées sur l'égalité femmes-hommes**

#### Rapport des collectivités en matière d'égalité femmes - hommes : poursuivre le déploiement pour atteindre l'égalité partout

Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE)

2018, 4 p.

*Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitants ont l'obligation de présenter, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les actions de nature à améliorer cette situation. Dans ce cadre, le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) vient de publier une étude portant sur la mise en œuvre de cette disposition par les collectivités territoriales. L'étude reposant sur la base d'un questionnaire adressé à l'ensemble des collectivités territoriales démontre que la loi semble plutôt bien mise en œuvre dans les départements et régions, mais que les communes et les EPCI restent en retard. De plus, les éléments figurant dans les rapports, sont, d'après l'étude, développés avec plus ou moins de précision. En effet, si le volet ressources humaines est en général assez complet, les volets concernant les politiques publiques ou encore les éléments budgétaires restent encore bien souvent moins développés. Par ailleurs, selon ce rapport, les collectivités qui respectent le mieux cette obligation sont celles où il existe des agents chargés de ces questions et un élu en charge de l'égalité. Les collectivités expriment généralement un besoin concernant la mise à disposition d'outils d'accompagnement pour l'élaboration du rapport.*

### Les bilans sociaux, un vrai outil de pilotage

*Gazette des communes*, du 10 septembre au 16 septembre 2018, p. 29

*Véritable outil de pilotage au service de la maîtrise de la masse salariale et des effectifs, le bilan social doit être remis aux centres de gestion (CDG) avant le 30 septembre 2018. Ce rapport sur l'état de la collectivité est considéré comme un enjeu d'échange et de dialogue de gestion avec les cadres et joue un rôle d'aide à la décision sur des thématiques telles que la santé, la sécurité au travail ou l'égalité hommes-femmes.*

---

## **3.2. Discriminations liées au handicap : recrutement et maintien dans l'emploi**

---

### Avis du Défenseur des droits n° 18-27 du 22 novembre 2018 relatif au handicap dans la fonction publique

*Auditionné par les rapporteurs de la mission d'information sur le handicap dans la fonction publique, le Défenseur des droits rappelle dans un premier temps que les critères du handicap et de l'état de santé sont au premier rang des réclamations provenant des agents publics. Il précise, dans un second temps, les compétences et moyens d'action dont il dispose en matière de droits des personnes handicapées travaillant dans la fonction publique. Par ailleurs, il réalise une présentation de l'obligation d'aménagement raisonnable qui s'impose aux employeurs publics avant de clôturer sur la nécessité d'informer et de sensibiliser les employeurs publics sur cette question et de mettre en place une politique de formation à destination des employeurs et, en particulier, des agents des services des ressources humaines.*

---

### Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels

Louise Philomène Mbaye

Travail, Emploi et Politiques Publiques (TEPP), 2018, 31 p.

*Cette étude évalue les discriminations dans l'accès à l'emploi en raison du handicap, sur données expérimentales de testing, en mesurant l'effet du handicap sur les chances d'obtenir une réponse positive suite à une demande de renseignement sur les possibilités de recrutement pour un poste d'agent d'accueil. Le métier d'agent d'accueil est testé avec une personne à mobilité réduite (handicap moteur) car le handicap de la personne ne devrait pas affecter sa productivité. L'étude met en évidence une discrimination à l'égard de la candidate en situation de handicap. Cette candidate a 16,69 % de chance en moins d'obtenir une réponse positive par rapport à une candidate sans handicap. Ce taux varie considérablement suivant le type d'établissements testés.*

## Tableau de bord : Le marché du travail des personnes handicapées – 1<sup>er</sup> semestre 2018

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH), n° 2018-2, 17 octobre 2018.- 14 p.

Cette étude propose un bilan chiffré sur l'emploi des personnes handicapées au premier semestre 2018. L'étude note un ralentissement de la croissance et des créations d'emplois. Si le nombre de recrutements progresse légèrement pour les employeurs privés (+2 %), il diminue de 14 % pour les employeurs publics sous l'effet de la diminution des contrats aidés. Le nombre de CDI a progressé de 8% en un an et les CDD de moins de 6 mois ont augmenté de 20%. En revanche, le nombre de CDD de 6 mois et plus a très nettement diminué. Le nombre de maintiens dans l'emploi est également en diminution de 15 % en un an.

---

## Cancer et travail : l'autre défi

Etre : *Emploi, handicap et prévention*, hiver 2018, pp. 11-24

### Au sommaire :

*Des clés pour comprendre : une autre vie professionnelle*

*Enjeux Mission Handicap : anticiper le retour dans l'entreprise*

*Témoignage : « Mon travail, c'était ma force », Christine Levrey*

*Carrefour : « Cela n'arrive pas qu'aux autres », Laurence David*

*Parole d'expert : Nathalie Vallet-Renart, cofondatrice et directrice générale d'Entreprise et cancer*

*Manpower : « Savoir se ménager », une directrice d'agence*

*Bonnes pratiques : des entreprises engagées*

*Renouer avec son image*

*SNCF : rallye thérapie*

*Fiche pratique : Ce qu'il faut retenir*

---

## L'orientation sexuelle et le handicap au menu de deux études du CNRS sur les discriminations à l'embauche

*La Gazette.fr*, 2 octobre 2018.- 2 p.

*Cet article présente deux études réalisées par la Fédération de recherche travail, emploi et politiques publiques (TEPP) du Centre national de la recherche scientifique (CNRS) sur les discriminations à l'embauche. Ces études évaluent les discriminations dans l'accès à l'emploi aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public selon des critères liés à l'orientation sexuelle et au handicap. La première étude intitulée "Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle" évalue, sur les deux dernières années, les discriminations dans l'accès à l'emploi public en comparaison de l'accès à l'emploi privé. Plusieurs critères sont définis : l'origine maghrébine du candidat, la réputation de son lieu de résidence, son sexe et son orientation sexuelle. D'après cette étude, l'intensité des discriminations dans l'accès à l'emploi diminue depuis 2015 mais les discriminations liées à l'origine demeurent. La deuxième étude intitulée "Handicap et discrimination dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements*

culturels" porte sur le métier d'agent d'accueil dans des établissements qui relèvent majoritairement de la fonction publique. Le test met en évidence une discrimination à l'égard de la candidate en situation de handicap dans la fonction publique territoriale et dans le secteur privé tandis qu'aucun résultat statistique ne démontre une discrimination en raison de l'origine.

---

### Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable

Défenseur des droits

2017, 110 p.

*Ce guide organisé en six parties a pour objectif de faire connaître aux employeurs l'obligation d'aménagement raisonnable. Il propose une définition de l'aménagement raisonnable, explicite l'articulation de l'obligation d'aménagement raisonnable avec les autres obligations des employeurs, définit les modalités de mise en œuvre et les sanctions encourues par l'employeur en cas de manquement. Les annexes présentent les dispositifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que les principales décisions du Défenseur des droits et les jurisprudences relatives à l'aménagement raisonnable. Un chapitre spécifique est consacré à l'accès aux emplois de la fonction publique pour les personnes en situation de handicap.*

---

### L'accompagnement des agents en situation de handicap au cours de leur vie professionnelle

Conseil scientifique du FIPHFP

Lyon : Chronique sociale, 2015, (Comprendre la société)

*Dans ce guide, le Conseil scientifique du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) souhaite répondre à la question suivante : comment appréhender les mesures qui permettent aux personnes en situation de handicap d'être pleinement intégrées à leur environnement professionnel ? Trois axes d'analyse sont développés dans cette étude : les leviers institutionnels, organisationnels et l'entourage professionnel. Des repères pour promouvoir un accompagnement de qualité, pérenne et partagé avec les collègues en situation de handicap, sont énumérés.*

---

## **3.3.Discriminations liées aux origines sociales et ethniques**

---

### Loi n°2016-832 du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale

(NOR : AFSX1514889L)

JO, n°147, 25 juin 2016, texte n°1.- 2 p.

*Un nouveau motif prohibé de discrimination fondé sur « la particulière vulnérabilité » des individus résultant de leur « situation économique » est introduit dans le Code du travail et dans le Code pénal, en vertu d'une proposition de loi définitivement adoptée par le Parlement le 14 juin 2016. Parallèlement, ce texte permet de prendre des mesures en faveur des personnes placées dans cette situation afin de favoriser l'égalité de traitement*

### Racisme au travail : les nouveaux modes de détection et les outils de prévention

*Droit social*, Avril 2017, pp. 361-371

*Le racisme au travail est peu présent dans le contentieux. Or, selon l'auteur, il existe des moyens de le détecter notamment certaines causes structurelles du racisme dans l'emploi qui intervient sous forme de harcèlement discriminatoire, voire de l'appréhender préventivement à l'aune de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté. Après avoir analysé dans un premier temps cette faible visibilité directe du racisme au travail, il présente les moyens de détection et de prévention possibles, dans le cadre du droit français.*

---

### Le racisme et la discrimination raciale au travail

Paris : Association française des managers de la diversité (AFMD), 2018, 75 p.

*Quinze ans après la loi anti-discrimination de 2001, le racisme et la discrimination raciale sont toujours présents dans la société française et en particulier au sein des entreprises. Dans ce cadre, cet ouvrage a pour objectif de présenter la réalité du racisme et des discriminations dans l'entreprise en donnant des exemples de situations réelles et en montrant l'inadéquation voire l'inexistence des réponses apportées aux personnes qui y sont confrontées. Il propose également des pistes aux employeurs pour améliorer leur prévention et mieux faire face à ces situations. Le Défenseur des droits a rédigé l'ensemble des références juridiques de l'ouvrage accompagné de cas réels de personnes discriminées dans l'emploi en raison de leur origine ou de leur religion qu'il a reçus et traités en lien avec sa compétence de la lutte contre les discriminations.*

---

## **3.4. Discriminations intergénérationnelles**

---

### Discriminations selon l'âge : Revue de littérature et effet de l'âge sur les conditions d'emploi et de salaire à partir de l'enquête Emploi

France Stratégie, 2018, 132 p.

*Si les salaires ont tendance à augmenter avec l'âge, cette réalité diffère selon qu'on est une femme ou un homme, baby-boomer ou génération X, diplômé ou non et apparaît nettement plus marquée pour les hommes diplômés que pour les femmes ou les non-diplômés. C'est ce que démontrent les auteurs, dans ce document de travail, en s'appuyant sur une vaste étude mobilisant les données des enquêtes Emploi de l'Insee sur près d'un quart de siècle. La première partie de ce document examine les fondements du droit des discriminations et la situation des seniors sur le marché du travail, la seconde présente une revue de littérature théorique et empirique sur les discriminations selon l'âge et la troisième partie rappelle, quant à elle, les principaux résultats des études sur les profils âge-salaire et âge-productivité. Enfin, la conclusion de cette étude présente les résultats sur la relation âge-salaire au cours du cycle de vie.*

### Les discriminations liées à l'âge

Défenseur des droits

2017, 6 p.

*Outre l'accompagnement des victimes de discriminations dans le rétablissement de leurs droits, l'action du Défenseur des droits en matière de promotion des droits, s'articule autour de trois axes : lutter contre les stéréotypes liés à l'âge, source de déni d'accès aux droits et facteur d'autocensure pour les victimes potentielles, améliorer la gestion des âges dans les entreprises et les administrations et augmenter le taux d'emploi des seniors, créer un environnement économique et social adapté aux seniors afin de garantir leur accès aux droits.*



## ELEMENTS DE BIOGRAPHIE

### Réseau RECI

---

Créé à l'été 2005, le **Réseau RECI** (Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration) est composé de structures intervenant dans le domaine de l'immigration, l'intégration et/ou de la prévention contre les discriminations liées à l'origine. Les membres du réseau se réunissent de manière régulière pour mener à bien des activités et produire de la réflexion.

En mars 2018, le Réseau RECI a publié une note intitulée « **Prévention des discriminations l'emploi : quel est le chemin parcouru depuis dix ans ?** ».

### Christel GILLES

---

**Christel Gilles**, économiste, travaille sur les questions de croissance et emploi au sein de France Stratégie.

**France stratégie** est un organisme d'expertise et d'analyse, placé auprès du premier ministre, qui formule des recommandations sur les grands sujets sociaux et économiques au pouvoir exécutif, organise des débats, pilote des exercices de concertation et contribue à l'évaluation ex post des politiques publiques.

Elle est co-auteure d'un rapport intitulé « **Le coût économique des discriminations** », publié en septembre 2016.

### Sophie PISK

---

**Sophie Pisk** est conseillère territoriale du Défenseur des droits pour l'Île-de-France. Son rôle est de coordonner l'activité des délégués du Défenseur des droits et de favoriser des partenariats dans le cadre de la promotion de l'égalité et de l'accès aux droits.

Créé en 2011, le **Défenseur des droits** est une autorité administrative indépendante qui a pour mission de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et de permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.

Outre les rapports d'activité annuels, le Défenseur des droits publie régulièrement des rapports, sur ses domaines de compétence, consultables depuis le portail <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr>.

## Yannick L'HORTY

**Yannick L'Horty**, économiste, est professeur de sciences économiques à l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée, et directeur de la fédération de recherche Travail, Emploi et Politiques Publiques (TEPP) du CNRS. Ses travaux de recherche portent sur l'évaluation des politiques de l'emploi et de programmes sociaux de luttres contre la pauvreté.

Outre ses rapports sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public, il est l'auteur de nombreuses publications sur les discriminations à l'emploi, parmi lesquelles :

**Analyser les inégalités salariales entre les hommes et les femmes dans la fonction publique avec les données du Système d'information sur les agents des services publics**, Yannick L'Horty et Dominique Meurs, *Economie et Statistique*, n°488-489, 2016, pp 89-95.

**Discrimination résidentielle et origine ethnique : Une étude expérimentale en Ile-de-France**, Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, *Economie et Prévision*, n°206-207, 2016.

**Effets de quartier, effet de département : discrimination liée au lieu de résidence et accès à l'emploi**, Pascale Petit, Mathieu Bunel, Emilia Ene, Yannick L'Horty, *Revue économique*, vol 67, n°3, mai 2016.

**Discrimination à l'embauche : les effets du genre et de l'origine se cumulent-ils systématiquement ?**, Pascale Petit, Emmanuel Duguet, Yannick L'Horty, Loïc du Parquet et Florent Sari, *Economie et Statistique*, n°464-465-466, 2013, pp 141-153.

## Dominique GILLOT

**Dominique Gillot** est Présidente du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH).

Dans le cadre d'une mission confiée pour trouver des solutions permettant de faciliter l'embauche et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap, elle publie la conclusion de ses travaux dans un rapport. Le premier tome est dédié à la situation des personnes handicapées dans l'emploi et le second à la conciliation entre le rôle d'aidant et la vie professionnelle.

**Tome 1 : Personnes handicapées : « sécuriser les parcours, cultiver les compétences »**

**Tome 2 : Préserver nos aidants : une responsabilité nationale**