

**Annexe Questionnaire diversité fournisseur**

**Questionnaire relatif à la promotion de la diversité et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les ministères sociaux sont engagés dans une démarche de promotion de la diversité et de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A ce titre, ils sont attentifs dans le choix de leurs contractants comme dans la réalisation des prestations, au respect des dispositions législatives et règlementaires en la matière.

Au-delà du respect de ces dispositions, les ministères sociaux sont également sensibles aux actions conduites par leurs prestataires dans ce domaine au sein de leur entreprise. Nous vous remercions donc de bien vouloir remplir le questionnaire ci-dessous.

Les réponses que vous voudrez bien nous fournir nous servirons à établir le profil général de nos prestataires mais ne seront en aucune façon utilisées pour juger de la qualité d’une offre ou d’une prestation de votre société.

Identification du prestataire du marché :

**Présentez-nous la politique de votre société en matière de promotion de la diversité**

**& d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

1. **Votre société est-elle engagée dans une politique de progrès en matière de diversité ?**

* Oui
* Non
* La politique est en cours de mise en place

1. **Est-elle engagée dans une politique de progrès en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au-delà de ses obligations légales ?**

* Oui
* Non
* La politique est en cours de mise en place

1. **Le cas échéant, à quelle date cette politique a-t-elle été mise en place ?**

Diversité ……………………………

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes …………………………..

1. **Quels sont les raisons pour lesquelles votre société mène ces actions ?**

* Performance
* Démarche RSE
* Amélioration de la gestion des RH
* Valorisation de l’image de la société
* Autre (précisez)

1. **Si votre société ne dispose pas d’une telle politique, est-ce qu’elle en envisage une ?**

* Oui
* Non

Si non pourquoi ? Quels sont les freins ou obstacles rencontrés ?

|  |
| --- |
|  |

1. **Comment votre société a-t-elle formalisé son engagement ?**
   * Par l’obtention du label diversité1
   * Par l’obtention du label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes[[1]](#footnote-1)
   * Par la signature de charte
   * Autre (précisez)
2. **Quels sont les publics prioritairement visés par les actions de votre société ?**

* Femmes
* Jeunes (moins de 25 ans)
* Séniors (plus de 50 ans)
* Personnes en situation de handicap
* Personnes éloignées de l’emploi
* Quartiers prioritaires
* Autres (précisez)

1. **Quelles actions phares votre société a-t-elle mis en place ?**

*Vous pouvez utiliser l’annexe jointe pour donner toutes les précisions sur ces actions.*

1. **Quels outils de communication votre société utilise-t-elle ?...**
2. **… en direction de quel public ?**

Cible interne

* Managers
* Représentant du personnel
* Collaborateurs
* Autres (précisez)

Cible externe

* Prestataires
* Clients
* Publics
* Autres (précisez)

1. **Votre société a-t-elle mis en place des outils de suivi de ses actions en matière de diversité et d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ? Si oui, lesquels ?**

* Oui
* Non

1. **Votre société avait-t-elle connaissance de la politique conduite par les ministères sociaux en faveur de la diversité et de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?**

* Oui
* Non

Si oui, comment ?

* Echanges avec les agents des ministères sociaux
* Affichage dans les locaux
* Documents de marchés publics (cahier des charges, bons de commande…)
* Sites internet des ministères sociaux
* Autres (précisez)

**Signature**

**Diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Appliquée à un cadre de travail, la diversité désigne la variété des profils humains qui peuvent y exister. La promotion de la diversité et de l’égalité sur le lieu de travail passe par la lutte contre tous les traitements défavorables reconnus par la loi comme des discriminations illégales.

La loi française reconnait ainsi 25 critères de discriminations :

|  |  |
| --- | --- |
| Age | Activités syndicales |
| Sexe |  |
| Origine | Situation de famille |
| Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation une prétendue race | Apparence physique |
| Croyances ou appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée | Patronyme |
| Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français | Mœurs |
| Particulière vulnérabilité résultant de la situation économique | Lieu de résidence |
| Etat de santé | Perte d'autonomie |
| Handicap | Domiciliation bancaire |
| Grossesse | Orientation sexuelle |
| Caractéristiques génétiques | Identité de genre |
| Opinions politiques | Fait de bizutage |

**Nous vous rappelons les interdictions de soumissionner relatives au non-respect des politiques d’égalité entre les femmes et les hommes et de prévention des discriminations**

L’ordonnance n° 2015-899 du 23 juillet 2015 relative aux marchés publics énonce dans son article 45 que sont exclues des procédures de passation des marchés publics, les personnes qui :

1. Ont été condamnées au titre de l’article L. 1146-1 du code du travail ou de l’article L 225-1 du code pénal ;
2. Au 31 décembre de l'année précédant celle au cours de laquelle a lieu le lancement de la procédure de passation du marché public, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation en matière d’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes prévue à l’article L. 2242-5 du code du travail.

*Art. L225-1 du code pénal :*

*Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.*

*Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.*

*Art. L 1146-1 du code du travail :*

*Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévues par les* [*articles L. 1142-1 et L. 1142-2*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900801&dateTexte=&categorieLien=cid)*, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 Euros.*

*La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à* [*l'article 131-35*](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417308&dateTexte=&categorieLien=cid) *du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.*

*Art. L. 2242-5 du code du travail :*

*Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.*

*Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans des conditions prévues par voie réglementaire.*

1. https://certification.afnor.org/ressources-humaines/alliance-label-diversite-label-egalite-professionnelle [↑](#footnote-ref-1)