



**MINISTÈRE  
DES ARMÉES  
ET DES ANCIENS  
COMBATTANTS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général  
pour l'administration**

**ANNEXE 3 au RC**

**QUESTIONNAIRE RELATIF AUX PRATIQUES DU CANDIDAT EN MATIÈRE DE PROMOTION  
D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET DE PRÉVENTION  
DES DISCRIMINATIONS**

**Informations relatives au candidat :**

- Coordonnées de la société : **à compléter**
- Nom et coordonnées du référent en la matière du candidat : **à compléter**
- Date de remise du présent questionnaire : **à compléter**

**Introduction : cadre juridique**

La sous-direction de la préfiguration de l'agence ministérielle de gestion bénéficie du label Alliance (Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Label Diversité).

À ce titre, elle conduit une politique visant d'une part, à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles et, d'autre part, à prévenir les discriminations et favoriser la diversité non seulement dans la gestion de ses ressources humaines mais aussi dans le cadre de ses relations avec ses prestataires et fournisseurs.

Pour inciter les opérateurs économiques à entamer ou développer une démarche en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, le présent document est annexé au règlement de consultation. Le questionnaire complété doit être remis au moment de la remise de l'offre.

Les **interdictions de soumissionner** relatives au non-respect des politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et de prévention des discriminations sont prévues par le code de la commande publique en son article L. 2141-4 qui dispose que :

« Sont exclues de la procédure de passation des marchés les personnes qui :

1° Ont été sanctionnées pour méconnaissance des obligations prévues aux articles L. 8221-1, L. 8221-3, L. 8221-5, L. 8231-1, L. 8241-1, L. 8251-1 et L. 8251-2 du code du travail ou qui ont été condamnées au titre de l'article L. 1146-1 du même code ou de l'article 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, n'ont pas mis en œuvre l'obligation de négociation prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail.

Sauf lorsque la peine d'exclusion des marchés a été prononcée pour une durée différente fixée par une décision de justice définitive, l'exclusion prévue au présent article s'applique pour une durée de trois ans à compter la date de la décision ou du jugement ayant constaté la commission de l'infraction.

Cette exclusion n'est pas applicable en cas d'obtention d'un sursis en application des articles 132-31 ou 132-32 du code pénal, d'un ajournement du prononcé de la peine en application des articles 132-58 à 132-62 du code pénal ou d'un relèvement de peine en application de l'article 132-21 du code pénal ou des articles 702-1 ou 703 du code de procédure pénale. »

L'article L225-1 du code pénal dispose :

« 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 qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, 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 qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, 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. »

L'article L1146-1 du code du travail dispose :

« 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, 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 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. »

L'article L.2242-5 du code du travail dispose :

« 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. »

## **I- Prévention des discriminations**

1) Votre structure est-elle engagée dans une démarche de prévention contre les discriminations et de promotion de la diversité ?

Dans l'affirmative, comment cet engagement s'est-il matérialisé ? Label, charte, accord d'entreprise ?

**à compléter**

2) Quels sont les types de publics concernés par ces actions de prévention des discriminations ?

**à compléter**

3) Quels leviers privilégiez-vous dans la conduite de ces actions de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle ?

**à compléter**

4) Pour quelles raisons menez-vous ces actions de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité professionnelle ?

**à compléter**

## **II- Promotion de l'égalité et de la mixité professionnelles**

5) Préciser, pour le candidat, les proportions de femmes et d'hommes :

femmes /            hommes

6) Préciser, pour le personnel encadrant du candidat, la proportion de femmes et d'hommes :

femmes /            hommes

7) Préciser, pour le personnel du candidat, la proportion d'intervenants qui bénéficieront d'une formation de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail : (%)

**à compléter**

8) Préciser les écarts moyens de rémunérations à responsabilités égales existant entre les femmes et les hommes du candidat :

**à compléter**

9) Préciser, pour le personnel affecté à la réalisation du marché, les proportions de femmes et d'hommes :

femmes /            hommes

10) Préciser, pour le personnel encadrant affecté à la réalisation du marché, la proportion de femmes et d'hommes :

femmes /            hommes

11) Préciser, pour le personnel affecté à la réalisation du marché, la proportion d'intervenants qui bénéficieront d'une formation de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail : (%)

**à compléter**

12) Préciser les écarts moyens de rémunérations à responsabilités égales existant entre les femmes et les hommes affectés à la réalisation des prestations du marché :

**à compléter**

## **III- Précisions complémentaires (paragraphe facultatif pour le candidat)**

**à compléter en cas de besoin**