|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Secrétariat général du Gouvernement  Direction des services administratifs et financiers |

**Questionnaire relatif aux pratiques de l’attributaire en matière de promotion et de l’égalité et de la mixité professionnelles et de prévention des discriminations**

La Direction des services administratifs et financiers (DSAF) du Premier ministre a obtenu en juin 2021, auprès de l’AFNOR, la double labellisation 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.

Afin de progresser en matière d’égalité entre les femmes et les hommes, la DSAF met en œuvre un plan d’action pluriannuel pour lutter contre les comportements sexistes, favoriser le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes et développer les parcours professionnels, en particulier l’accès des femmes aux fonctions d’encadrement et d’encadrement supérieur.

Pour inciter le prestataire de la DSAF à entamer ou développer une démarche similaire ou pour s’inspirer de ce que ce dernier a déjà entrepris en matière d’égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations, un questionnaire « diversité et égalité professionnelle » a été élaboré. Il est annexé au règlement de la consultation.

Les informations renseignées dans ce formulaire n’ont aucune incidence sur l’analyse des candidatures ni sur l’évaluation et la sélection des offres reçues.

Le questionnaire complété peut être remis soit au moment de la remise de l’offre soit au moment de l’attribution du marché au soumissionnaire retenu. Il n’est exigé que du seul attributaire.

**Le contenu du questionnaire doit être actualisé par le titulaire du marché tous les ans.**

Au préalable sont rappelées les interdictions obligatoires de soumissionner sanctionnant le non-respect des politiques d’égalité entre les femmes et les hommes et de prévention des discriminations.

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

L’**article L. 2141-4 du code de la commande publique** dispose que « *Sont exclues de la procédure de passation des marché les personnes qui :*

*1° Ont été sanctionnées […] ou qui ont été condamnées au titre de l’article L. 1146-1 [du code du travail] 1 ou de l’article 225-1 du code pénal 2 ;*

*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 3.*

*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 de 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.*».

1 Article L. 1146-1 du code du travail :

« *Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l’égalité professionnelle entre les femmes et le hommes, prévues par les articles L. 1143-1 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.*»

2 Article L. 225-1 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 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. »*

3 Article L. 2242-1 du code du travail :

*« Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d’organisations représentatives, l’employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :*

*1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise ;*

*2° Une négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail. »*

**Questionnaire relatif aux pratiques de l’attributaire en matière de promotion et de l’égalité et de la mixité professionnelles et de prévention des discriminations**

**Référence de la consultation : 24\_BAM\_024\_R**

**Informations relatives au candidat / attributaire :**

Coordonnées de la société :

Nom et coordonnées du référent RH du candidat (si applicable) :

**I - Promotion de l’égalité et de la mixité professionnelles**

## Préciser, pour le personnel affecté à la réalisation du marché, les proportions de femmes et d’hommes :

## Préciser, pour le personnel encadrant affecté à la réalisation du marché, la proportion de femmes et d’hommes :

## 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 :

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

***Actualisation annuelle du questionnaire*** :

Avez-vous apporté d’éventuelles améliorations par rapport au questionnaire remis précédemment ?

NON

OUI

Si oui, développez les améliorations apportées :

**II - Prévention des discriminations**

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

NON

OUI

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

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

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

## Pour quelles raisons menez-vous ces actions de prévention des discriminations et de promotion de l’égalité professionnelle ?

## Autres éléments à porter à la connaissance des services de l’acheteur concernant les actions menées en matières de prévention des discriminations et de promotion de l’égalité professionnelle :

***Actualisation annuelle du questionnaire*** :

Avez-vous apporté d’éventuelles améliorations par rapport au questionnaire remis précédemment ?

NON

OUI

Si oui, développez les améliorations apportées :