

MINISTÈRES ÉDUCATION, JEUNESSE, SPORT

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, RECHERCHE

Questionnaire « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »

Le ministère est soucieux de promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A ce titre, il est engagé dans une démarche de labellisation Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Diversité.

Le ministère est attentif au respect des dispositions législatives et règlementaires en la matière par les titulaires de marchés publics. Il souhaite que l’ensemble de ses cocontractants soient sensibilisés et s’engagent en faveur de la promotion de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A ce titre, il est sensible aux actions conduites par ses cocontractants au sein de leur organisation.

Le candidat auquel il est envisagé d’attribuer le marché est invité à compléter et retourner le présent questionnaire avec les pièces qui lui sont demandées. Toutefois, le questionnaire est facultatif : il ne conditionne ni la recevabilité de la candidature, ni la régularité et l’évaluation de l’offre, ni l’attribution définitive du marché. Les réponses seront utilisées afin de dresser le profil général des cocontractants du ministère.

**Consultation 2025\_04 Salles Examens et Concours**

Référence de la consultation

Nom est coordonnées du responsable des ressources humaines ou du référent RSE

1. *Quel est la taille de votre entreprise*

TPE (effectif inférieur à 10 personnes)

PME (effectif inférieur à 250 personnes)

ETI (effectif inférieur à 5000 personnes)

Grande entreprise

1. *Quelle est la date de la dernière négociation portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes organisée par votre entreprise ?*

Entreprise non concernée

Entreprise concernée :

1. *L’entreprise dispose-t-elle*

Accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

D’un plan d’action annuel assurant l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?

Aucun

Quels en sont les principaux axes et objectifs ?

1. *L’entreprise est-elle labellisée au titre de l’égalité entre les femmes et les hommes ?*

Oui

Non

1. *1. L’entreprise mène-t-elle d’une politique en faveur de la l’égalité professionnelle ?*

Oui

Non

Présentez, le cas échéant, la politique et les actions engagées.

1. *2. Pour quelles raisons votre entreprise mène-t-elle ces actions ?*

Performance

Démarche RSE

Amélioration de la gestion des RH

Valorisation de l’image de la société

Autre (précisez)

1. *3. Si votre entreprise ne mène pas une telle politique, en envisage-t-elle une ?*

Oui

Non

Pour quelles raisons ?

1. *Votre entreprise utilise-t-elle des outils de communication afin d’informer de ses actions en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?*

Oui

Non

Lesquels ?

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

Oui

Non

Lesquels ?

1. *Quel est son index d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ?*

Entreprise non concernée

/ 100

Entreprise concernée :

1. *Quelle sont les proportions de femmes parmi les personnels*

%

* Affectés à la réalisation du marché :

%

* Encadrant affectés à la réalisation du marché :

Éléments complémentaires relatifs à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que vous souhaiteriez porter à la connaissance du ministère et/ou remarques

**Rappel des dispositions légales**

**Article** [**L.2141-4**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037703597/) **du code de la commande publique**

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

1° […] ont été condamnées au titre de l'article [L. 1146-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900814&dateTexte=&categorieLien=cid) du même code [code du travail] ou de l'article [225-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&idArticle=LEGIARTI000006417828&dateTexte=&categorieLien=cid) 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](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901751&dateTexte=&categorieLien=cid) du code du travail ; […]

Cette exclusion n'est pas applicable à la personne qui établit […] qu'elle a, le cas échéant, réalisé ou engagé la régularisation de sa situation au regard de l'obligation de négociation du 2° de l'article L. 2242-1 du code du travail et enfin, qu'elle a pris des mesures concrètes de nature à prévenir la commission d'une nouvelle infraction pénale ou d'une nouvelle faute. […]

1. Condamnation au titre du code du travail et du code pénal
   * [**Article L.1146-1**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900814) **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.

* + - * [**Article L.1142-1**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900801) **du code du travail**

Sous réserve des dispositions particulières du présent code, nul ne peut :

1° Mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé ;

2° Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;

3° Prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

* + - * [**Article L.1142-2**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000018881599) **du code du travail**

Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article [L. 1142-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900801&dateTexte=&categorieLien=cid) ne sont pas applicables.

Un décret en Conseil d'Etat détermine, après avis des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement.

* + **Article** [**225-1**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033461473/) **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 […]

1. Non mise en œuvre de l’obligation de négociation
   * **Article** [**L.2242-1**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035627878/) **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 au travail.

* + [**Article L.2242-3**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389684) **du code du travail**

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article [L. 2242-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901751&dateTexte=&categorieLien=cid), l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-1 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

* + [**Article L2242-4**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036262200) **du code du travail**

Tant que la négociation mentionnée aux [articles L. 2242-1](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901751&dateTexte=&categorieLien=cid) et [L. 2242-2](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006901752&dateTexte=&categorieLien=cid) est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.

* + [**Article L2242-5**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035627862) **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.