



QUESTIONNAIRE SUR L'ACTION EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS A L'ATTENTION DES CANDIDATS AUX APPELS D'OFFRES DEPARTEMENTAUX

A retourner à l'adresse : commande-publique@seinesaintdenis.fr

I. Information sur votre politique en matière de diversité

Partie à remplir par tous les candidats. Pour les marchés dans lesquels la diversité est un critère d'analyse, ce questionnaire est pris en compte dans l'évaluation de l'offre.

1. Combien d'agents compte votre organisation :

2. Avez-vous engagé une démarche formalisée de lutte contre les discriminations dans votre organisation ?

a. Oui

b. Non

Pour quelle(s) raison(s) :

.....
.....

Qu'est-ce qui pourrait vous aider / inciter à en engager une :

.....
.....

c. Pas encore, mais vous l'envisagez

A quel stade de la démarche vous trouvez-vous :

.....
.....

Si vous avez répondu a) ou c)

3. Depuis quand votre organisation est-elle engagée dans cette démarche ?

.....
.....

4. Contre quelle(s) discrimination(s) définie(s) en annexe de ce questionnaire s'oriente votre action :

.....
.....
.....

5. Comment s'organise votre démarche (définition d'objectifs quantitatifs / qualitatifs, mise en place de formations, évolution des procédures internes ...) :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

6. Qu'est-ce qui a motivé votre action ?

.....
.....
.....
.....
.....

7. Quelles sont les prochaines étapes de votre engagement?

.....
.....
.....
.....

II. Engagement dans le cadre d'un marché à fort volume de main d'œuvre ou en lien avec la lutte contre les discriminations

Le département vous propose de vous engager sur trois actions, en privilégiant la lutte contre les discriminations liées au handicap, au sexe, ou à l'état de santé.

Chaque année, vous remettrez un rapport sur l'état de la diversité dans votre structure, qui abordera l'évolution de ces actions.

Exemples d'action :

- mise en place d'une procédure RH sanctionnant les pratiques potentiellement discriminantes
- sensibilisation des cadres et information aux salariés contre les préjugés, les stéréotypes et les comportements sexistes au travail
- mise en place d'une cellule de veille
- mise en place d'un dispositif d'accompagnement de la parentalité
- mise en place d'un dispositif d'accueil des jeunes dans l'emploi
- définition d'objectifs chiffrés en termes de proportion de femmes, de jeunes, ou tout autre public « cible de discrimination » dans le personnel encadrant
- élaboration de parcours qualifiants réservés aux publics cibles de discrimination
- achat auprès d'établissements employant des personnes handicapées

1. Action 1 :

Intitulé

.....
.....
.....

Description

.....
.....
.....
.....
.....

Calendrier de réalisation

.....
.....
.....
.....
.....

Objectifs chiffrés

.....
.....
.....
.....
.....

2. Action 2 :

Intitulé

.....
.....
.....

Description

.....
.....
.....
.....
.....

Calendrier de réalisation

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Objectifs chiffrés

.....
.....
.....
.....
.....

3. Action 3 :

Intitulé

.....
.....
.....

Description

.....
.....
.....
.....
.....

Calendrier de réalisation

.....
.....
.....
.....
.....

Objectifs chiffrés

.....
.....
.....
.....
.....

Annexe : Qu'est ce qu'une discrimination ?

Nous sommes en présence d'une discrimination quand :
A situation comparable, nous constatons un traitement défavorable ET
le choix a été fondé sur l'un ou plusieurs des 25 critères prohibés ET
la discrimination s'exerce forcément dans l'un des champs prévus par la loi.

C'est une inégalité de traitement fondée sur les 25 critères prohibés par la loi

<ul style="list-style-type: none"> →l'origine →le sexe →les mœurs →l'orientation sexuelle →l'identité sexuelle →l'âge →la situation de famille →la grossesse →l'appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie →l'appartenance, vraie ou supposée, à une nation →l'appartenance, vraie ou supposée, à une race →les opinions politiques →les activités syndicales ou mutualistes 	<ul style="list-style-type: none"> →les convictions religieuses →l'apparence physique →le patronyme →les caractéristiques génétiques →l'état de santé →le handicap →le lieu de résidence →la perte d'autonomie sociale →la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français →la précarité économique →les opinions philosophiques →la domiciliation bancaire
--	---

C'est un acte dans nos pratiques professionnelles dans les champs suivants

<p>l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> →recrutement →intégration →formation →gestion de carrière →rémunération →conditions de travail →sanctions →départs 	<p>et :</p> <ul style="list-style-type: none"> →le logement →l'éducation et la formation →l'accès aux biens et services, publics ou privés →l'accès aux soins →l'accès aux services sociaux
---	--

Une discrimination peut prendre plusieurs formes

<p>→<u>la discrimination directe</u> quand une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été, ou ne l'aura été à situation comparable.</p>	<p><u>exemple</u> : une personne en charge d'un recrutement refuse d'employer un agent de 53 ans car il est considéré comme trop âgé pour occuper le poste.</p>
<p>→<u>la discrimination indirecte</u> quand une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi.</p>	<p><u>exemple</u> : la pratique qui consiste à classer un travailleur handicapé à un niveau inférieur à celui correspondant à son diplôme.</p>
<p>→<u>le harcèlement discriminatoire</u> quand un comportement indésirable lié à un ou plusieurs critères se manifeste avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant</p>	<p><u>exemple</u> : dans une réunion de service, des blagues racistes sont faites à l'encontre de la seule personne née de parents étrangers.</p>
<p>→<u>le fait de demander à quiconque de discriminer</u></p>	<p><u>exemple</u> : une cheffe de service demande au service des recrutements de ne pas examiner les candidatures émanant de femmes entre 25 et 40 ans.</p>

C'est un délit pénal condamné par la loi

Charge de la preuve

Devant la juridiction civile	C'est à la partie mise en cause de prouver qu'il n'y a pas eu de violation du principe d'égalité de traitement.	Devant la juridiction pénale	La charge de la preuve appartient à la victime en raison de la présomption d'innocence.
------------------------------	---	------------------------------	---