



LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS L'EMPLOI À TRAVERS LES CLAUSES DES MARCHÉS PUBLICS

« PROJET BUYDIS »

UN PREMIER GUIDE POUR LES COLLECTIVITÉS

Octobre 2014



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR
DIRECTION GÉNÉRALE
DES ÉTRANGERS EN FRANCE

Avec le soutien de la Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité

Remerciements – ont contribué à l’élaboration de ce Guide :

Patrick AUBERT – chef du bureau de l’intégration professionnelle, sous-direction de l’accueil et de la prévention des discriminations, DAAEN, DGEF, ministère de l’intérieur

Ghania BENCHEIKH – Nantes Métropole / Ville de Nantes – chargée de mission Label Diversité

Caroline BLOCHER – Nantes Métropole – conseillère marchés publics

Eric CEDIEY – ISM CORUM – directeur général – pilote du projet BUYDIS

Anne FRIEL – Migration Policy Group – chargée d’études

Mathieu HEINTZ – avocat au Barreau de Grenoble – spécialiste des marchés publics

Alexandre KIRCHBERGER – Migration Policy Group – responsable d’études

Alexandre KOSAK – Ville de Lyon – responsable de la mission égalité

Laurence MARTINI – Ville de Lyon – service marchés, responsable d’équipe

Pierre-Charles PAUTRAT – Nantes Métropole – conseiller marchés publics

Jérôme PAYEN – Maison de l’Emploi et de la Formation de Lyon – responsable du service aux entreprises

Véronique POINSSOT – chargée de mission, bureau de l’intégration professionnelle, sous-direction de l’accueil et de la prévention des discriminations, DAAEN, DGEF, ministère de l’intérieur

Philippe RIGOLLIER – Ville de Nantes – responsable de la mission égalité intégration citoyenneté

Florent SOLIER – Nantes Métropole – directeur de la commande publique

SOMMAIRE

Introduction

Définitions et principes de la lutte contre les discriminations	p.4
Développements dans la commande publique	p.4
Le projet BUYDIS	p.6

1. Exemples déjà disponibles

Législations suisse, belge, et nouvelle loi française (motifs d'exclusion)	p.8
Ville de Paris (sensibilisation, incitation, démarche de progrès)	p.9
Collectivités territoriales danoises (condition d'exécution, résiliation)	p.10
Ville de Vienne, Autriche (conditions d'exécution avec pénalités)	p.10
Nantes Métropole (conditions d'exécution avec pénalités, critère d'attribution)	p.12
Ville de Lyon (question de départage, condition d'exécution)	p.13

2. Conduite de projet

Mobilisation de la collectivité	p.14
Etude du secteur fournisseur	p.15
Association des acteurs du secteur fournisseur à la démarche	p.17

3. Outils juridiques à disposition

Article 5 du CMP : prise en compte d'objectifs de développement durable	p.19
Article 15 du CMP : marchés réservés à des entreprises adaptées	p.20
Article 43 du CMP : interdictions de soumissionner	p.21
Article 14 du CMP : conditions d'exécution du marché	p.22
Article 53 du CMP : critères d'attribution du marché	p.24

4. Propositions du projet BUYDIS

Piste 1 : mettre en exergue les interdictions de soumissionner liées à la discrimination ou au non-respect des politiques d'égalité	p.28
Piste 2 : demander aux entreprises, dans un but de sensibilisation et d'incitation, de remplir un questionnaire sur leurs pratiques en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité dans l'emploi	p.29
Piste 3 (condition d'exécution, avec ou sans pénalité) : demander aux entreprises de conduire, dans le cadre de la réalisation du marché et au titre de ses conditions d'exécution, une (ou des) action(s) précise(s) de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité au travail ; le pouvoir adjudicateur doit préciser l'action ou les actions à conduire de telle sorte que toute entreprise candidate puisse en interpréter la portée de la même manière	p.30
Piste 4 (condition d'exécution et critère d'attribution combinés) : proposer plusieurs types d'actions de lutte contre les discriminations comme conditions d'exécution du marché, demander aux candidats d'en choisir un certain nombre et d'en préciser les modalités de mise en œuvre, et valoriser par un critère d'attribution les choix et les précisions sur lesquels s'engagent les différents candidats	p.32

Annexes

Annexe A – Questionnaire de la Ville de Paris	p.35
Annexe B – Documents du marché de la Ville de Nantes	p.39
Annexe C – Cadre du mémoire justificatif de l'offre de la Ville de Lyon	p.58

Introduction

Définitions et principes de la lutte contre les discriminations

Une personne est discriminée lorsqu'elle est moins bien traitée, en fonction d'un critère illégitime, qu'une autre personne qui se trouve pourtant dans une situation comparable. Cette définition de la discrimination est commune à toute l'Union européenne et à tous les grands textes internationaux qui l'interdisent.

En France, la discrimination est un délit, notamment en matière d'embauche, de licenciement, d'accès aux biens et aux services. Les articles 225-1 et suivants du code pénal condamnent les discriminations opérées dans ces domaines « *à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* ». La sanction peut s'élever à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Dans le domaine spécifique de l'emploi, qu'il soit privé (article L1132-1 du code du travail) ou public (article 6 du statut général des fonctionnaires), la discrimination est interdite dans tous les éléments de la vie professionnelle, notamment le recrutement, la classification, l'affectation, la rémunération, la notation, la promotion, la formation, la discipline, le licenciement...

Mais au-delà des « simples » interdictions et condamnations légales, il faut bien prendre la mesure des principes que violent les discriminations. Elles nient les personnes en leurs vraies qualités, et portent ainsi atteinte à la dignité humaine, comme le rappelle d'ailleurs notre code pénal. Elles interdisent l'accès à des droits fondamentaux ainsi qu'aux biens et aux ressources les plus précieux, tels que le travail, le logement, la santé... Elles bafouent les principes d'égalité, de justice, et l'Etat de droit. Elles attaquent directement la cohésion sociale et politique de notre société.

Développements dans la commande publique

Dans tous les cadres internationaux, européens ou français en la matière, la lutte contre les discriminations fait partie intégrante de la Responsabilité Sociale des Organisations (RSO), que celles-ci soient publiques ou privées. Evidemment, cela concerne les obligations des organisations en tant qu'employeurs, mais au-delà cela concerne aussi tous les aspects de leurs activités ; entre autres exemples, leurs relations avec leurs prestataires et fournisseurs.

Pour une collectivité, comme pour toute autre organisation donneuse d'ordre, intégrer dans sa politique d'achat des objectifs de lutte contre les discriminations dans l'emploi, c'est, d'une part, être en cohérence avec sa politique globale de lutte contre les discriminations – où il faut veiller à être exemplaire soi-même –, et c'est, d'autre part, diffuser cette exigence vers d'autres organisations, en l'occurrence ses

prestataires. La commande publique mobilise des fonds publics, issus de l'impôt, et l'emploi de l'argent public impose de rechercher le mieux disant pour chaque achat. Mais le respect des droits par les prestataires – dont le droit de la non-discrimination dans l'emploi – est une exigence qui relève aussi de la dimension citoyenne de la commande publique, et que la recherche du mieux disant doit pleinement intégrer.

La commande publique en France a représenté en 2012¹ un total de 75,5 milliards d'euros (sur plus de 103 000 contrats) dont 25,3 milliards d'euros de la part des collectivités territoriales (60 000 contrats) ; celles-ci, par ailleurs, intègrent de plus en plus de « clauses sociales » dans leurs marchés. C'est peu dire qu'il y a là un important levier pour inciter les employeurs privés à mettre en œuvre ou à conforter de bonnes pratiques de prévention et de lutte contre les discriminations vis-à-vis de leurs ressources humaines.

Sur le principe, ce levier est déjà clairement promu depuis plus de dix ans. Au niveau communautaire européen, la Commission souligna dès 2001 que « *le pouvoir adjudicateur dispose d'un large éventail de possibilités pour déterminer des clauses contractuelles en matière sociale. À titre d'exemple, [...] l'obligation de mettre en œuvre, à l'occasion de l'exécution de la prestation, des mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes ou la diversité ethnique ou raciale. [Cela peut se traduire] par des instructions données aux personnes en charge du recrutement, des promotions ou de la formation du personnel ; cela peut aussi comprendre la désignation par le contractant d'un responsable chargé de la mise en œuvre d'une politique en la matière sur le lieu de travail.* »²

Divers groupements d'acteurs européens, et singulièrement de collectivités territoriales, ont repris depuis ce levier à leur compte de façon on ne peut plus claire, en tout cas dans leurs déclarations. Ainsi, la Coalition européenne des villes contre le racisme (ECCAR), dans son *Plan d'action en 10 points* adopté en 2004, s'engage en son point 5 à « *faciliter les pratiques équitables en emploi et à promouvoir la diversité dans le marché du travail en exerçant le pouvoir discrétionnaire des autorités municipales* », par exemple en « *inclu[ant] des clauses de non-discrimination dans les contrats locaux que la ville passe en tant qu'acheteur* »³.

Ainsi encore, la *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*, élaborée et promue par le Conseil des Communes et Régions d'Europe depuis 2006, stipule en son article 12 : « [La collectivité] *signataire reconnaît que dans l'exécution de ses tâches et de ses obligations relatives aux fournitures de biens et de services, y compris les contrats d'achat de produits, le*

¹ Observatoire économique de l'achat public, novembre 2013 : *Le recensement de l'achat public. Exercice 2012*. Il s'agit du dernier recensement achevé et publié en date de septembre 2014.

² Commission européenne, 15.10.2001 : *Communication interprétative sur le droit communautaire applicable aux marchés publics et les possibilités d'intégrer des aspects sociaux dans lesdits marchés*, COM(2001) 566 final. On notera qu'en la matière les critères discriminatoires visés dès 2001, à titre d'exemples, par la Commission européenne, sont le sexe mais aussi « **la diversité ethnique ou raciale** ».

³ Coalition européenne des villes contre le racisme, décembre 2004 : *Plan d'action en 10 points*. La liste des villes membres de cette coalition est ici : <http://www.eccar.info/fr/members>. On y trouve, parmi les cinquante plus grandes villes françaises, Dunkerque, Grenoble, Lyon, Metz, Nancy, Nantes, Paris, Saint-Denis, Toulouse, Villeurbanne (mais aussi Aubervilliers, Gap, et d'autres municipalités plus petites).

*recours à des services et la réalisation de travaux, il est de sa responsabilité de promouvoir l'égalité des femmes et des hommes »*⁴.

Ainsi enfin, dans la *Charte des villes d'intégration* élaborée et promue par le réseau Eurocities depuis 2010, les maires des grandes villes européennes signataires déclarent : « *En tant qu'acheteurs de biens et de services, nous allons :*

- *Appliquer des principes d'égalité et de diversité dans l'achat public et dans les appels d'offres ;*
- *Promouvoir des principes d'égalité et de diversité auprès des fournisseurs ;*
- *Promouvoir une composition diverse de fournisseurs. »*⁵

En France spécifiquement, depuis 2008, le *Label Diversité*, qui est propriété de l'Etat, retient les relations avec les fournisseurs parmi ses domaines d'évaluation, et réclame que toute organisation postulant au label incite ses fournisseurs à avoir une politique volontariste en matière d'égalité des chances et de prévention des discriminations dans l'emploi⁶. Cette exigence dans le domaine des relations avec les fournisseurs a été rappelée en 2010, en même temps que les autres exigences du *Label Diversité*, à l'attention spécifique des administrations et des collectivités⁷.

Le législateur français lui-même est très récemment intervenu sur le sujet de la lutte contre les discriminations dans l'emploi à travers les contrats publics. En effet, la « *Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* » du 4 août 2014 a étendu l'exclusion de tout contrat public (marché, accord-cadre, partenariat ou délégation de service public) aux entreprises qui ne respectent pas les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et à celles qui ont été condamnées pour le délit de discrimination visé par les articles 225-1 et suivants du code pénal, couvrant l'ensemble des critères discriminatoires en plus du sexe⁸. Ces nouveaux motifs d'exclusion sont applicables aux contrats publics conclus à compter du 1^{er} décembre 2014.

Le projet BUYDIS

Il est donc grand temps de passer aux travaux pratiques. Pour œuvrer à cet objectif, quelques professionnel.le.s de terrain, motivé.e.s par l'ensemble des enjeux précités, ont décidé dès 2012 de se réunir dans le projet BUYDIS, afin d'identifier les conditions juridiques précises et les modalités pratiques permettant d'inclure dans les achats des collectivités des clauses qui engagent les entreprises prestataires à lutter contre les discriminations dans leurs pratiques d'employeurs.

⁴ Conseil des Communes et Régions d'Europe, mai 2006 : *Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale*. Les quelques 170 collectivités françaises (municipalités, structures intercommunales, départements et régions) qui sont signataires de cette charte sont ici : <http://www.charter-equality.eu/atlas-of-signatories-of-the-charter/signataires.html?lang=fr>

⁵ Eurocities, février 2010 : *Charte Eurocities des villes d'intégration. Notre engagement pour intégrer les populations issues de l'immigration dans les villes européennes*. Les grandes villes françaises signataires sont ici : http://www.eurocities.eu/integrating-cities/integrating_cities_charter/signatories

⁶ *Label Diversité. Cahier des charges de labellisation*. AFNOR Certification.

⁷ Ministère de l'intérieur, de l'Outre-Mer, des collectivités territoriales et de l'immigration, 2010 : *Guide de lecture du cahier des charges du label Diversité à l'usage des Fonctions Publiques*.

⁸ Ces nouvelles dispositions législatives françaises seront exposées plus en détail dans la suite du présent Guide.

Le projet a réuni la Ville de Lyon, la Ville de Nantes et la Communauté urbaine de Nantes Métropole, le bureau d'étude associatif ISM CORUM de Lyon (pilote du projet) et l'organisation non-gouvernementale Migration Policy Group de Bruxelles. BUYDIS a bénéficié d'un soutien financier dans le cadre de l'appel à projets 2012 de la Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté du Ministère de l'intérieur (entretemps devenue DAAEN).

Un groupe de travail de professionnel.le.s de ces organisations a étudié de manière précise le cadre juridique européen et français. Dans le cours même du projet BUYDIS, la jurisprudence administrative française a fortement évolué sur la question du « mieux-disant social » (décision *Département de l'Isère* du Conseil d'Etat, 25 mars 2013). Puis les travaux du Parlement et du Conseil européen pour une nouvelle directive sur les marchés publics ont finalement abouti (*Directive 2014/24/UE* du 26 février 2014, abrogeant la directive de 2004). Enfin comme on vient de le voir, la législation française a très récemment évolué (*Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* du 4 août 2014). Le groupe de travail du projet BUYDIS a également pris en compte les expérimentations déjà existantes, en Europe et en France, pour identifier celles qui lui paraissaient les plus prometteuses. De toutes ces analyses, le groupe a tiré des recommandations et des propositions.

Le présent « Guide » a été élaboré et édité avec la volonté de partager largement ce travail, de manière à ce qu'il soit développé et enrichi. Le présent « Guide » comporte notamment une analyse des possibilités ouvertes et des conditions posées par le code des marchés publics et par la jurisprudence la plus récente, ainsi que des exemples de clauses de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité dans l'emploi.

En clôture de cette introduction générale, un point de vocabulaire qui est aussi une première recommandation : ne serait-ce que pour des raisons de sécurité juridique, il faut préférer les objectifs de la « non-discrimination » et de « l'égalité »⁹ plutôt que l'objectif de la « diversité ». L'égalité et la discrimination sont solidement définies en droit, la diversité ne l'est pas. Le cahier des charges du *Label Diversité* applicable aux fonctions publiques (2010) consacre lui-même une pleine page à la définition de la discrimination et rien à celle de la diversité... Au niveau opérationnel, si l'on n'y prend pas garde, des initiatives de « promotion de la diversité » peuvent rapidement verser dans la discrimination. En matière de gestion des ressources humaines, tout ce que l'on peut faire, légalement, au titre de ce que l'on nomme « diversité », se résume pour l'essentiel à prévenir les discriminations et à promouvoir l'égalité.

⁹ En notant que le droit permet de poursuivre un objectif « *d'égalité des chances* » au-delà de la seule égalité de traitement. Voir par exemple l'article L1142-4 du code du travail.

1. Exemples déjà disponibles

Dans le souci d'illustrer rapidement et concrètement le sujet, cette première partie présente quelques exemples de clauses de lutte contre les discriminations dans l'emploi déjà associées aux contrats publics, en France ou ailleurs en Europe. Ces « clauses » sont variées : simple information incitative jointe aux pièces des consultations, motifs d'exclusion, conditions d'exécution, critères d'attribution... La qualification juridique des clauses restera très succincte en cette première partie, l'analyse précise des dispositions du code des marchés publics et de la jurisprudence en vigueur étant réservée à la partie 3 ci-après.

Législations suisse, belge, et nouvelle loi française (motifs d'exclusion)

Selon la loi fédérale suisse sur les marchés publics entrée en vigueur en 1996, les pouvoirs adjudicateurs fédéraux ne peuvent octroyer de marchés publics qu'à des soumissionnaires qui respectent le principe de l'égalité salariale entre **les femmes et les hommes**. En pratique, les entreprises qui candidatent à un marché public signent une déclaration par laquelle elles confirment respecter ce principe. Les entreprises qui ne donnent pas cette garantie sont exclues du marché. Les entreprises ayant signé la déclaration peuvent être soumises à un contrôle par le pouvoir adjudicateur. Celui-ci peut révoquer l'adjudication, ou exclure en amont des soumissionnaires, s'il s'avère que le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes n'est pas respecté.

A son niveau, le Règlement genevois sur la passation des marchés publics précise que les soumissionnaires doivent fournir une déclaration attestant leur respect du principe de l'égalité entre hommes et femmes, et plus particulièrement l'égalité salariale. Cette déclaration sur l'honneur a pour cadre un formulaire, à signer et à joindre au dossier de candidature. Le formulaire incite les soumissionnaires à s'autocontrôler sur l'égalité salariale. Il rappelle que l'adjudicateur pourra contrôler ou faire contrôler le respect de ce principe, puis rappelle les mesures et sanctions possibles le cas échéant : exigence de mise en conformité dans un délai donné, exclusion de la procédure ou exclusion de toute procédure d'appel d'offres pendant une période définie, révocation de l'adjudication, amende administrative.

En Belgique (donc au sein des possibilités ouvertes par le cadre juridique de l'Union européenne), des dispositions similaires ont été mises en place depuis 2007. Le candidat à un marché public peut être tenu de respecter, sous peine d'exclusion de sa candidature, la législation belge en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Celle-ci inclut l'exigence d'égalité salariale, mais couvre aussi l'ensemble des conditions de travail.

En pratique, le pouvoir adjudicateur belge peut indiquer dans l'avis de marché ou dans le cahier des charges, que par leur participation à la procédure d'attribution, les entreprises déclarent implicitement ne pas se trouver dans l'une des situations d'exclusion, et en particulier ne pas enfreindre la législation sociale, entre autre en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Et le pouvoir adjudicateur peut indiquer dans l'avis de marché ou dans le cahier des charges, que les entreprises dont il sera établi qu'elles enfreignent la législation sociale, où figurent

les lois en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, seront considérées comme des entreprises qui commettent une faute grave dans l'exercice de leur activité professionnelle, ce qui est un motif valable d'exclusion des contrats publics.

L'exemple belge a été l'une des sources directes d'inspiration, en France, des dispositions sur le même sujet que vient d'introduire la *Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* du 4 août 2014. Cette loi a instauré trois nouveaux motifs précis d'interdiction de soumissionner à un contrat public (marché, accord-cadre, partenariat ou délégation de service public), à l'encontre des opérateurs :

- qui ont été condamnés depuis moins de cinq ans pour le délit de discrimination prévu à l'article 225-1 du code pénal, qui couvre **tous les critères discriminatoires** en plus du sexe (voir l'Introduction du présent Guide), mais essentiellement en matière d'accès à un stage, d'offre d'emploi, d'embauche, de sanction ou de licenciement ;
- qui ont été condamnés depuis moins de cinq ans pour une infraction aux dispositions d'égalité professionnelle entre **les femmes et les hommes** prévues à l'article L1142-1 du code du travail, qui couvre, sur le critère du sexe, toutes les mesures de la vie professionnelle (ajoutant aux précédentes : la formation, l'affectation, la classification, la promotion, la rémunération, etc.)¹⁰ ;
- qui n'ont pas même engagé, à la date où ils soumissionnent, la négociation annuelle sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à laquelle les oblige l'article L2242-5 du code du travail dès lors qu'ils ont cinquante salarié-e-s ou plus.

Ville de Paris (sensibilisation, incitation, démarche de progrès)

Dans le cadre de ses marchés, la Ville de Paris a mis des actions en place à partir de fin 2011 afin d'inciter les entreprises à mener une politique « *pour favoriser la diversité et lutter contre les discriminations* » dans leurs recrutements et leur gestion des carrières. Parmi ces actions figurent deux mesures de sensibilisation qui n'impactent pas la procédure des marchés :

- un document retraçant les engagements de la Ville de Paris en matière d'achat responsable et d'exigence sociale, et sur la diversité et la non-discrimination en particulier, est diffusé aux candidats à l'occasion de toutes les consultations ;
- dans le cadre des rencontres (hors procédure) avec les fournisseurs ou leurs organisations, la Direction des achats rappelle systématiquement l'attachement de la Ville à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations.

Mais une autre mesure, plus innovante, intervient à deux moments dans la procédure même des marchés de services ou de travaux, dès lors qu'ils durent au moins 3 ans et que leur montant dépasse 50 000 euros. Dans un premier temps, la Ville de Paris propose aux candidats de remettre, au moment du dépôt de leur offre, un questionnaire joint au dossier de consultation, qui a pour buts :

- de les faire s'interroger sur leurs pratiques en matière de non discrimination et d'égalité des chances dans l'emploi, sur **tous les critères discriminatoires** ;

¹⁰ Outre cette infraction telle qu'elle est définie dans le code du travail français, ou de l'infraction précédente telle qu'elle est définie dans le code pénal français, l'interdiction de soumissionner concerne les infractions de même nature commises dans un autre Etat de l'Union européenne.

- d'identifier les bonnes pratiques à diffuser à l'ensemble des fournisseurs ;
- d'avoir une meilleure connaissance des pratiques des entreprises afin d'adapter au mieux les exigences futures de la Ville.

Le règlement de la consultation précise que ce questionnaire est remis « *uniquement à titre informatif* » : il ne participe ni de la recevabilité de la candidature, ni de l'évaluation de l'offre. Il est reproduit en annexe A, p.35 du présent Guide.

Le règlement de la consultation informe par ailleurs les candidats que dans un second temps, il sera demandé au titulaire du marché de remettre à la Ville, six mois avant la fin de l'exécution du marché, un bilan sur ses actions dans le domaine de la prévention des discriminations, sur tous critères. Il s'agit d'inciter le titulaire à s'engager dans une « *démarche de progrès* » ou « *d'amélioration continue de la qualité de ses pratiques sociales en matière de prévention des discriminations* ».

Collectivités territoriales danoises (condition d'exécution, résiliation)

L'association qui représente la centaine de collectivités territoriales du Danemark a développé un portail d'information sur les marchés publics. On y trouve des recommandations sur l'utilisation de clauses sociales, et notamment un exemple de condition d'exécution réclamant du fournisseur une « *politique d'intégration professionnelle* » en faveur des « *personnes d'origine ethnique autre que danoise* ».

Cet exemple est ainsi rédigé (traduction non officielle) :

Le fournisseur doit posséder ou doit introduire une politique écrite d'intégration professionnelle des personnes d'origine ethnique étrangère. Cette politique doit porter sur l'embauche, le licenciement, la mutation, la formation, la promotion et les conditions de salaire et de travail. Elle doit au moins couvrir la période de temps qu'il faut pour exécuter le marché. Le fournisseur doit donner au pouvoir adjudicateur, à sa demande, des informations sur cette politique et sur sa mise en œuvre. Le pouvoir adjudicateur peut exiger en complément une déclaration écrite du fournisseur.

Si le fournisseur ne peut pas répondre à cette demande, le pouvoir adjudicateur peut résilier le contrat en conformité avec les dispositions du marché.

Ville de Vienne, Autriche (conditions d'exécution avec pénalités)

En application de la loi fédérale autrichienne de 2006 sur les marchés publics, la Ville de Vienne a choisi d'intégrer l'égalité professionnelle entre **les femmes et les hommes** au cœur de sa politique d'achat, principalement à travers des conditions d'exécution – et quand cela est possible, à travers des critères d'attribution.

Tous les candidats à un marché public de la capitale autrichienne doivent remplir un formulaire dans lequel 17 actions de promotion de l'égalité professionnelle hommes-femmes sont listées. Les actions sont divisées en quatre groupes distincts : (A) le recrutement et la promotion ; (B) la formation ; (C) la conciliation entre travail et vie privée ; et (D) des mesures structurelles. Tous les candidats ayant plus de 50 employés doivent choisir quatre actions – une de chaque groupe – qu'ils s'engagent contractuellement à mettre en œuvre en tant que conditions d'exécution s'ils sont retenus pour le marché. Les entreprises ayant moins de 50 employés doivent choisir

trois actions, une action du groupe (A), une action du groupe (D) et une action du groupe (B) ou (C).

L'engagement des actions doit être démontré par le titulaire lors d'une évaluation qui a lieu à la moitié de la durée du marché. En cas de non-réalisation ou d'infraction à ces conditions d'exécution, le titulaire s'expose à une pénalité, hebdomadaire, allant de 1 ‰ à 1 % de la valeur totale du contrat. Le pouvoir adjudicateur est également en droit de demander à ce que ce manquement soit enregistré au registre autrichien des entreprises. En outre, dans certaines circonstances, la non-exécution de ces conditions contractuelles peut conduire à l'interdiction de soumissionner dans le futur.

Les 17 actions listées sont les suivantes :

A) La promotion des femmes en matière d'embauche et de promotion

- augmenter la proportion des femmes employées à des postes de direction, cadres supérieurs et cadres intermédiaires
- augmenter la proportion des femmes apprenties dans des métiers où les femmes sont sous-représentées ou dans des métiers inhabituels pour les femmes
- proposer des stages aux jeunes femmes, en particulier dans des métiers où les femmes sont sous-représentées ou dans des métiers inhabituels pour les femmes
- traitement préférentiel des femmes par des parcours de formations internes menant à de la promotion professionnelle

B) La promotion des femmes dans la formation

- mise en place d'une formation spéciale destinée aux femmes pour leur permettre d'atteindre des postes plus qualifiés
- allocation de places pour les femmes dans les formations internes, au moins à hauteur de leur proportion dans le nombre total d'employés
- allocation de places pour les femmes dans les formations externes financées par l'entreprise, au moins à hauteur de leur proportion dans le nombre total d'employés

C) Concilier le travail et la vie privée

- temps de travail et temps de formation flexibles pour concilier la vie privée avec les obligations professionnelles
- télétravail
- possibilité de travailler à temps partiel dans des postes de direction
- mise en place d'une garderie d'entreprise interne ou externe
- planification du retour d'un congé de maternité ou parental

D) Mesures structurelles

- mise en œuvre d'un plan de promotion des femmes qualifiées
- formation sur le genre et sur l'égalité des sexes
- mise en place d'un(e) représentant(e) des femmes
- prévention du harcèlement sexuel (sensibilisation, formation, référent(e))

Chaque action est accompagnée de mesures et d'indicateurs que le titulaire devra utiliser pour faire valoir la réalisation des conditions d'exécution sur lesquelles il se sera engagé, et que la Ville de Vienne pourra utiliser pour ses contrôles.

Nantes Métropole (conditions d'exécution avec pénalités, critère d'attribution)

Fin 2012, à l'entame du projet BUYDIS, la communauté urbaine de Nantes Métropole a réalisé une première expérimentation dans l'un de ses marchés, qui concernait « *la diffusion du journal d'information communautaire dans un objectif de promotion de la diversité et de l'égalité des chances* ». Comme on le voit, le premier élément de cette expérimentation a consisté à faire figurer une prestation en matière de prévention des discriminations dans l'objet même du marché.

Les pièces de la consultation précisaient ensuite que le titulaire du marché serait tenu, par obligation contractuelle et dans le cadre de l'exécution du marché, de mettre en place ou d'approfondir les actions et/ou les outils en faveur de l'égalité dans l'emploi que Nantes Métropole lui avait demandé, comme à tout candidat, de décrire et détailler lui-même dans l'acte d'engagement — pièce obligatoire de toute réponse à l'appel d'offres.

Il était mentionné que ces actions/outils pouvaient relever de divers registres : « *de sensibilisation, de formation, de nature organisationnelle, en termes de recrutement, de gestion du personnel, ...* ». Et en l'absence de toute indication limitative, ces actions et/ou outils pouvaient concerner **tous les critères discriminatoires**.

Dans l'acte d'engagement, les candidats étaient requis de préciser les objectifs annuels des actions auxquelles ils s'engageaient, les moyens humains et organisationnels mobilisés, les outils et procédures de suivi et d'évaluation. Le cahier des clauses particulières du marché pouvait alors stipuler : « *à l'issue de chaque année d'exécution du marché, un bilan de la mise en œuvre des actions/outils « diversité » sera dressé par le prestataire et sera confronté aux objectifs affichés [...]. Nantes Métropole, sur la base des éléments remis par le prestataire, appréciera le bilan [...]. Si Nantes Métropole constate que les objectifs sur lesquels s'est engagé le titulaire [...] n'ont pas été atteints ou, qu'à tout le moins, tout n'a pas été mis en œuvre pour que tel soit le cas, le titulaire pourra se voir imposer une pénalité [...].*

Tout en prenant le soin de préciser : « *Si une partie des prestations est sous traitée, le titulaire du marché s'engage à faire respecter la condition d'exécution « diversité ». En tant qu'entreprise principale, il reste responsable globalement de l'exécution du marché.* »

Cette expérimentation de Nantes Métropole a intégré un dernier élément remarquable. Etant donné que le contenu concret des actions « diversité », leurs objectifs annuels, les moyens mobilisés, les outils de suivi, devaient être détaillés par chacun des candidats, les différentes réponses faites à l'appel d'offres pouvaient être comparées et jugées sur ces points, qui pouvaient dès lors donner lieu à un critère d'attribution dûment pondéré.

Le règlement de la consultation pouvait alors annoncer que les « *performances en termes de promotion de la diversité* », détaillées en trois sous-critères pondérés, pèseraient pour 10% dans le jugement des offres — pendant que la valeur technique de ce qui serait proposé pour répondre à l'objet principal du marché (à savoir la diffusion du journal de la communauté urbaine) pèserait 40%, et le prix global 50%.

Ville de Lyon (question de départage, condition d'exécution)

L'expérimentation la plus récente est au crédit de la Ville de Lyon. Depuis le 1^{er} septembre 2014, une clause de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité dans l'emploi a été systématisée à toutes les consultations émises par la Ville pour un montant supérieur à 30 000 euros, quel que soit l'objet du marché. La Ville de Lyon « *souhaite associer ses fournisseurs dans une démarche d'amélioration continue en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité* » (règlement des consultations). Dans un contexte économique difficile pour certains prestataires, la Ville a néanmoins voulu que l'incitation reste réaliste.

L'expérimentation lyonnaise consiste à donner à la clause de lutte contre les discriminations dans l'emploi la forme d'une question de départage dans le mémoire justificatif de l'offre (MJO). En effet, l'article sur l'analyse des offres de chaque règlement de consultation précise : « *En cas d'égalité de note [sur le total des critères d'attribution], l'offre qui aura la meilleure note sur le critère au poids le plus élevé sera retenue. En cas de nouvelle égalité, les candidats seront départagés en fonction de la réponse apportée à la question relative à l'égalité et à la non-discrimination* ».

Certes, dans une telle procédure, la clause de lutte contre les discriminations dans l'emploi ne servira que rarement à sélectionner le candidat final. Cette mesure a néanmoins le mérite d'inviter tous les prestataires, quel que soit leur secteur, « *à s'interroger sur leurs propres pratiques et à s'inscrire dans — ou à poursuivre — une démarche de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité* » dans l'emploi (règlement des consultations). En outre, chaque candidat est informé que la réponse qu'il apporte à la question de départage sur l'égalité dans l'emploi devra être mise en œuvre comme condition d'exécution du marché si celui-ci lui est attribué.

Comme l'absence de réponse à cette question de départage n'emporte pas l'irrégularité d'une offre, les cas concrets qui peuvent se présenter sont les suivants. Si des offres sont premières *ex aequo* après leur analyse sur les critères d'attribution (sans considération de la question de départage relative à l'égalité dans l'emploi) :

- tout candidat qui n'a pas répondu à la question de départage est alors écarté ;
- l'offre apportant la meilleure réponse à cette question est retenue ; ladite réponse devra être mise en œuvre, elle est une condition d'exécution du marché.

Si une seule offre est classée première après analyse selon les critères d'attribution, elle se voit d'emblée attribuer le marché, mais :

- l'attributaire devra mettre en œuvre, comme condition d'exécution du marché, la réponse qu'il a apportée à la question relative à l'égalité dans l'emploi ;
- s'il n'a pas répondu à cette question, il revient à la mission égalité de la Ville de Lyon d'accompagner ce prestataire dans une démarche de non-discrimination.

La direction de la commande publique de la Ville a commencé à constituer, à l'usage des services, une « bibliothèque » de questions relatives à l'égalité et la non-discrimination dans l'emploi — voir le cadre de MJO reproduit en annexe C, p.58 du présent Guide. **Tous les critères discriminatoires** ont vocation à être couverts. Bien sûr cette bibliothèque doit s'étoffer et se consolider au fil de l'expérience. Il s'agit de choisir une question pertinente pour chaque marché, en fonction de son objet, ses besoins, sa durée, la situation du secteur fournisseur, etc.

2. Conduite de projet

Le projet de développer des clauses de marchés publics qui luttent contre les discriminations dans l'emploi n'est pas un projet anodin pour une collectivité. L'action est novatrice, ses enjeux économiques et politiques sont importants, ses parties prenantes sont multiples. La bonne réalisation d'un tel projet va impliquer l'exécutif de la collectivité, la direction de la commande publique et ses experts de l'achat, les personnes en charge de la politique d'égalité ou de « diversité » de la collectivité, les directions opérationnelles et leurs propres acheteurs, et les acteurs économiques et sociaux des secteurs fournisseurs. Trois objectifs vont concentrer les enjeux : mobiliser la collectivité, connaître les secteurs fournisseurs pour bien s'articuler à leurs caractéristiques, et associer à la démarche les acteurs mêmes de ces secteurs fournisseurs.

Mobilisation de la collectivité

Tout à la fois employeur, service public, donneur d'ordre et vecteur de politique publique, les collectivités territoriales ne manquent pas d'atouts pour être un levier de changement et de progrès sociétal. Nombreuses sont celles qui ont décliné des mesures concrètes en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, souvent modélisées au travers d'une politique publique locale et adossées à des plans d'actions spécifiques.

Un projet de promotion de l'égalité dans l'emploi à travers les clauses de marchés publics s'inscrit pleinement dans la volonté générale, portée par l'exécutif et l'administration, de donner confiance à la population dans le service rendu, et de tendre vers l'exemplarité des fonctionnements, des pratiques et des modes de gestion, au bénéfice des usagers, des citoyens et des agents.

Un projet de clauses de marchés publics pour lutter contre les discriminations dans l'emploi peut résonner, selon les collectivités, dans des cadres de natures différentes, mais qui ont pour dénominateur commun la volonté de progresser vers une organisation « socialement responsable ». Il s'agit d'une démarche que les plans en faveur de l'égalité femmes-hommes, les plans handicap, le Label Diversité ou encore les projets de « commande publique responsable » ou de développement durable peuvent pleinement reprendre à leur compte. Mais un projet de promotion de l'égalité dans l'emploi à travers les clauses de marchés publics ne peut prendre forme qu'à partir du moment où sa portée politique réelle est reconnue et où la collectivité, au plus haut niveau de décision politique, l'intègre dans ses préoccupations et ses priorités.

En plus du portage politique dans lequel tout projet de lutte contre les discriminations dans l'emploi à travers des clauses de marchés publics doit puiser sa légitimité, trois principaux facteurs de réussite apparaissent comme des préalables :

- Le déploiement concret du projet réclame une collaboration étroite entre la direction de la commande publique et la mission « égalité » (ou « diversité » ou « intégration »...) de la collectivité — le pilotage pouvant revenir à l'un ou l'autre de ces deux acteurs selon les cas. En effet, l'identification des marchés

concernés, ainsi que la finalité et la teneur des clauses à mettre en œuvre, doivent être cohérentes avec la politique d'égalité comme avec la politique d'achat de la collectivité, mais aussi avec les profils, en matière de non-discrimination dans l'emploi, des prestataires potentiels — profils qui devront être documentés par une étude du secteur fournisseur, voir section suivante. Cette collaboration en amont permettra de mobiliser les directions opérationnelles et leurs acheteurs pour intégrer les nouvelles clauses, puis de les accompagner correctement dans le contrôle du respect de ces clauses par les fournisseurs. A défaut de disposer de toute l'expertise nécessaire à ce travail en amont, la collectivité pourra mobiliser une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) ou des partenaires extérieurs.

- Ceci d'autant plus que l'expérience montre qu'un cadrage conceptuel initial est souvent nécessaire. Ce cadrage pourra passer par une formation aux questions et politiques d'égalité et de non-discrimination dans l'emploi pour les porteurs du projet eux-mêmes au sein de la collectivité, mais aussi dans un second temps auprès de toutes les personnes qui vont contribuer à la mise en œuvre du projet dans les directions fonctionnelles et opérationnelles, et en particulier les acheteurs. Il semble en effet indispensable que les mêmes principes politiques et juridiques soient pleinement partagés entre tous les acteurs, qui n'en seront que plus efficaces si leurs références et leurs objectifs sont communs.
- Enfin, l'association à la démarche des acteurs des secteurs fournisseurs eux-mêmes est tout à fait importante. Ce troisième facteur de réussite est spécifiquement développé plus loin.

Les porteurs, au sein de la collectivité, du projet de clauses de marchés publics luttant contre les discriminations dans l'emploi, auront la charge de mobiliser tous les acteurs et de structurer la démarche, afin d'en rendre compte aux élu-e-s et aux directions, qui devront arbitrer, fixer le niveau d'objectifs et contrôler les résultats obtenus.

Etude du secteur fournisseur

Le code des marchés publics impose, dans son article 5 (cf. ci-après en partie 3), de bien définir les besoins avant tout lancement d'une procédure de commande publique. Pour cela, les collectivités doivent mettre en place une démarche stratégique d'achat pour chaque marché qu'elles souhaitent lancer.

Cette démarche stratégique d'achat peut passer par l'utilisation de méthodes permettant d'évaluer et de définir les besoins au plus près de la pratique professionnelle du secteur économique fournisseur. Ces méthodes sont le *sourcing* et le *benchmarking*, dont voici une définition :

Sourcing : Le *sourcing* est un terme anglais utilisé dans la fonction Achat pour désigner le fait de chercher et de recueillir des informations afin de connaître un secteur fournisseur, d'identifier ses acteurs, de connaître les caractéristiques du produit ou du service visé et les innovations qui existent sur ce secteur.

Benchmarking : Le *benchmarking* est une démarche d'observation et d'analyse des performances atteintes et des pratiques utilisées par d'autres acheteurs (privés comme publics) dans le même segment d'achat. Cette démarche permet de se

comparer aux autres acheteurs dans le but de faire évoluer ses pratiques d'achat vers l'excellence.

Après avoir collecté les informations, il s'agit d'en tirer parti de manière structurée afin de gagner durablement en efficacité, à la fois sur un registre qualitatif, avec la mise en œuvre d'une méthode et d'une organisation de l'achat, et quantitatif, les résultats obtenus étant chiffrés et le niveau de performance mesuré. Ces deux méthodes de *sourcing* et de *benchmarking* vont permettre de :

- rechercher la performance par la comparaison des offres des différents fournisseurs ;
- vérifier auprès des autres collectivités que les offres des fournisseurs répondent bien aux besoins ;
- aller à « la pêche aux bonnes idées » et aux innovations.

Ces deux méthodes sont encouragées par la *Circulaire du 14 février 2012 relative au Guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics*.

Concernant la lutte contre les discriminations dans l'emploi, le *sourcing* doit permettre d'appréhender et de mieux connaître le niveau de maturité du secteur fournisseur en la matière, et ses éventuelles difficultés. L'enquête devra intégrer l'analyse des données sociales du secteur et de ses entreprises, l'analyse de leurs accords sociaux en matière de non-discrimination (accords handicap, égalité femmes-hommes, « diversité », séniors...) et l'analyse de leurs mesures formalisées sur le sujet, si elles existent. Ceci va permettre, dans l'élaboration des clauses du marché public, de mieux cibler les exigences et d'adapter celles-ci au secteur fournisseur. En effet, face à un secteur dont la prise en compte de la lutte contre les discriminations est inexistante, ou bien en cours de développement, ou bien déjà très importante, les exigences et les actions devront être différentes pour être utiles.

Que peut-on faire concrètement dans le cadre d'un *sourcing* ?¹¹ En premier lieu, il est indispensable de déterminer de façon précise le besoin que le marché doit satisfaire : évaluation du besoin en termes de fonctionnalité, de niveau d'expertise ou de technicité, de quantité, de délai, en terme budgétaire, etc. Cette définition du besoin permet de préciser les caractéristiques du marché, par rapport auxquelles sera spécifiée la clause de lutte contre les discriminations dans l'emploi. Pour définir au mieux celle-ci, il faut chercher à savoir ensuite si le secteur fournisseur sur ce marché est concerné d'une façon particulière par les risques de discriminations dans l'emploi : des critères discriminatoires en particulier, des domaines particuliers de la situation d'emploi ? Etant donné leur degré de prise en compte du problème, quels objectifs peut-on donner en la matière aux candidats potentiels sur ce marché ?

La consultation des données sociales disponibles sur le secteur, dont les éventuels accords sociaux évoqués plus haut (accords handicap, femmes-hommes, « diversité », séniors...), est une première approche pour répondre à ces questions. Au-delà, les démarches de « responsabilité sociale » invitent à consulter directement les parties prenantes de l'enjeu à traiter. S'agissant de celui de la non-discrimination dans l'emploi, il convient de consulter les organisations syndicales de branche qui couvrent le secteur fournisseur concerné. Les organisations syndicales de salariés –

¹¹ Le *sourcing* doit respecter certains principes, notamment ceux de l'article 1^{er} du code des marchés publics et celui du secret commercial. Le *sourcing* ne pose de difficulté juridique que s'il est détourné de son objectif d'amélioration de l'achat, et s'il influe sur la rédaction du cahier des charges pour une autre raison que cet unique objectif.

ainsi que les organisations patronales – peuvent être une source précieuse d'informations et de réflexion pour élaborer des clauses pertinentes de lutte contre les discriminations dans l'emploi sur un secteur fournisseur donné.

Enfin, des échanges directs avec un panel de fournisseurs potentiels peuvent permettre de les interroger sur leurs démarches de lutte contre les discriminations dans l'emploi, ou de recueillir leurs perspectives en la matière lorsqu'ils n'ont pas encore entrepris de telles démarches. En effet, dans le cadre d'un segment d'achat identifiable et identifié, un acheteur peut s'être constitué un fichier de fournisseurs, en dehors de toute procédure de marché, afin de suivre l'évolution du secteur. Les salons professionnels, le *e-sourcing* par l'utilisation des moteurs de recherche internet, et la presse professionnelle sont des moyens pour y parvenir. Cela permet entre autre de constituer le moment venu le panel évoqué plus haut, représentatif des fournisseurs susceptibles de répondre à un marché donné.

Les informations recueillies auprès des acteurs du secteur fournisseur peuvent aussi être croisées avec les informations transmises par les autres « concurrents à l'achat », à savoir les autres collectivités. Il est possible d'interroger les collègues territoriaux afin de recueillir leurs retours d'expériences sur le secteur fournisseur envisagé. C'est le *benchmarking*.

L'ensemble de ces informations (besoins, *sourcing*, *benchmarking*) peut alors donner lieu à une synthèse qui délimite la stratégie d'achat et qui dégage les éléments du cahier des charges du marché, dans un objectif de dynamisation de la concurrence. Cela concerne aussi la stratégie d'achat et le cahier des charges en matière de clauses de prévention et de lutte contre les discriminations au travail, en ne perdant pas de vue l'enjeu déterminant de l'évaluation effective du respect de ces clauses par les fournisseurs, au moment de l'attribution, au cours de l'exécution puis à la clôture du contrat.

Association des acteurs du secteur fournisseur à la démarche

Les expériences acquises dans le cadre des clauses d'insertion ont montré que le dialogue permanent avec les acteurs des secteurs fournisseurs constituait un facteur décisif de la réussite du projet. Ce dialogue aura pour objectifs :

- d'expliquer la démarche du donneur d'ordre et de partager avec les acteurs des secteurs fournisseurs (entreprises, syndicats) les enjeux et finalités liés à la mise en œuvre de clauses de non-discrimination dans les marchés publics ;
- de co-construire avec eux la démarche et les outils, afin que le dispositif ne soit pas vécu comme une nouvelle contrainte mais comme une opportunité de mettre en place ou d'améliorer une politique de gestion des ressources humaines qui lutte contre les discriminations et promeut l'égalité ;
- d'ajuster, en fonction des retours d'expériences, les méthodes, les indicateurs de résultats, la rédaction des clauses. Ces dispositifs sont par nature évolutifs et en démarche de progrès permanente.

L'association des acteurs des secteurs fournisseurs peut prendre différentes formes, mais il apparaît indispensable pour ce faire que le donneur d'ordre s'appuie, quand elles existent, sur des structures territoriales et partenariales en lien avec les

entreprises sur les questions d'emploi et de non-discrimination (Maison de l'Emploi, PLIE, etc.). Dans ce cadre, il pourra être utile :

- de sensibiliser les acteurs des secteurs fournisseurs aux enjeux et à la démarche de clauses de non-discrimination dans les marchés publics au travers de réunions d'informations, d'actions de formation/sensibilisation...
- de mettre en place un système de dialogue et d'échange avec les branches professionnelles, leurs syndicats d'employeurs mais aussi de salariés — cela peut prendre la forme de rencontres régulières et formalisées entre le donneur d'ordre et ces acteurs ;
- d'accompagner les fournisseurs eux-mêmes, en leur proposant des modules de formation et des outils leur permettant d'intégrer dans leurs pratiques les principes de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité dans l'emploi ;
- de diffuser et de communiquer sur les résultats de la démarche afin d'en montrer l'utilité, de promouvoir les bonnes pratiques et de valoriser les fournisseurs socialement responsables en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité dans l'emploi.

3. Outils juridiques à disposition

Cette partie propose une analyse des dispositions du code des marchés publics (ci-après CMP) qui peuvent fonder ou porter des clauses de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité dans l'emploi. Cette analyse prend en compte les apports de la législation et de la jurisprudence la plus récente, notamment : la décision *Département de l'Isère* du 25 mars 2013 du Conseil d'Etat, la *Directive européenne sur la passation des marchés publics* du 26 février 2014 (abrogeant celle de 2004) et la *Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* du 4 août 2014.

Article 5 du CMP : prise en compte d'objectifs de développement durable

Article 5-1° du code des marchés publics :

« *La nature et l'étendue des besoins à satisfaire sont déterminées avec précision avant tout appel à la concurrence ou toute négociation non précédée d'un appel à la concurrence en prenant en compte des objectifs de développement durable. [...]* ».

Cet article contraint le commanditaire public à bien définir ses besoins préalablement à toute procédure de commande. Il prévoit en outre que la définition des besoins doit prendre en compte les exigences du développement durable, c'est-à-dire « *des objectifs de développement, protection, mise en valeur de l'environnement, de développement économique, et de progrès social* » (CE, 23 novembre 2011, *Communauté urbaine de Nice Côte d'Azur*, req. n°351570).

La portée de cet article 5 a été précisée par la Direction des affaires juridiques du ministère de l'Économie à l'occasion d'une question écrite posée au Sénat (Rép. min. n°25167 : JO Sénat Q 9 nov. 2006, p.2793). Il apparaît que si le commanditaire public a bien l'obligation de prendre en compte le développement durable au moment de la définition de ses besoins, il s'agit d'une obligation de moyen. Le commanditaire public a l'obligation de s'interroger à chaque fois sur la possibilité d'intégrer dans la commande elle-même (spécifications techniques, conditions d'exécution) ou dans sa procédure de passation (recevabilité des candidatures, évaluation des offres), des exigences de développement durable concernant les trois domaines : environnement, développement économique, progrès social.

Dans la mesure où il s'agit d'une obligation de moyen et non de résultat, et qu'elle pèse sur le commanditaire public au moment de la définition de son besoin, celui-ci n'a pas à justifier par la suite aux opérateurs économiques, dans les documents de la consultation, l'absence éventuelle d'objectifs de développement durable. Mais dans la mesure où il s'agit d'une obligation qui lui est imposée par le code, le pouvoir adjudicateur doit être en mesure de justifier à tout moment, le cas échéant, aux organismes de contrôle de la commande publique, cette absence d'objectifs de développement durable dans sa consultation.

Conclusion : en vertu de l'article 5 du code des marchés publics, il fait donc obligatoirement partie de la mission de tout commanditaire public, et de la mission

professionnelle de ses agents, de s'interroger sur la possibilité d'insérer dans la commande publique, lors de la définition des besoins, des objectifs de lutte contre les discriminations. Car ces objectifs sont reconnus comme un des éléments du « développement durable » dans tous les cadres normatifs internationaux, européens ou français sur la question.

A la suite immédiate de l'article 5, il est possible de se demander si la lutte contre les discriminations peut être déclinée dans le cahier des charges d'un marché en tant que spécification technique dudit marché (article 6 du code des marchés publics). Mais il faudrait pour cela que le marché ait pour objet même, à titre principal, de lutter contre les discriminations dans l'emploi chez les prestataires, ce qui paraît incongru. À noter que l'article 6 (section III) se réfère à la lutte contre les discriminations envers les personnes handicapées, mais en ne désignant pas les personnes employées par les prestataires, mais plutôt les usagers des prestations qui font l'objet du marché : les spécifications techniques de ces prestations doivent prendre en compte, chaque fois que possible, des critères d'accessibilité pour les personnes handicapées.

Article 15 du CMP : marchés réservés à des entreprises adaptées

Article 15 du code des marchés publics

« Certains marchés ou certains lots d'un marché peuvent être réservés à des entreprises adaptées ou à des établissements et services d'aide par le travail mentionnés aux articles L. 5213-13, L. 5213-18, L. 5213-19 et L. 5213-22 du code du travail et L. 344-2 du code de l'action sociale et des familles, ou à des structures équivalentes, lorsque la majorité des travailleurs concernés sont des personnes handicapées qui, en raison de la nature ou de la gravité de leurs déficiences, ne peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions normales. [...] ».

L'article 15 du code des marchés publics permet aux acheteurs publics de réserver certains marchés (ou lots de marchés) à des « entreprises adaptées » ou à des structures équivalentes, qui vont affecter à la réalisation de ces marchés, en majorité, des personnes handicapées qui ne peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions normales en raison de la nature ou de la gravité de leurs déficiences.

L'avis d'appel public à la concurrence doit mentionner le recours à cette réservation. Il est intéressant de noter que celle-ci est, en droit, complètement indépendante de l'objet du marché. Cette réservation ne dispense pas le pouvoir adjudicateur d'organiser, entre les seules entreprises adaptées ou structures équivalentes, une procédure de passation du marché en fonction des seuils habituels et selon les modalités communes. Le marché peut par ailleurs comprendre une clause de prévention des discriminations dans l'emploi (concernant l'origine ou le sexe par exemple) adressée de ce fait aux entreprises adaptées.

Il s'agit donc ici de réserver une commande publique, par principe et en amont, à des organismes limitativement énumérés. Si la mise en œuvre de l'article 15 contribue à aider l'accès de toutes les personnes handicapées à une activité professionnelle, il ne permet donc pas d'étendre cet objectif à l'ensemble des opérateurs de droit privé.

Article 43 du CMP : interdictions de soumissionner

Article 43 du code des marchés publics :

« Les interdictions de soumissionner aux marchés et accords-cadres soumis au présent code s'appliquent conformément aux dispositions de l'article 38 de l'ordonnance du 6 juin 2005 susmentionnée et de l'article 29 de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ».

L'article 29 de la loi du 11 février 2005 stipule que ne sont pas admis à concourir à une consultation publique les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés qui néanmoins, au cours de l'année précédant celle du lancement de la consultation, n'ont pas souscrit la déclaration attestant de leur respect de cette obligation, ou à défaut de l'avoir respectée, n'ont pas versé la contribution requise au fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

L'ordonnance du 6 juin 2005, à laquelle se réfère également l'article 43 du code des marchés publics, est précisément celle que la *Loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* est venue compléter. Comme exposé en détail en partie 1 du présent Guide, cette loi a introduit, comme nouveaux motifs d'interdiction de soumissionner à un contrat public, l'infraction ou le non-respect par le soumissionnaire de ses obligations relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou sa condamnation pénale depuis moins de cinq ans pour le délit de discrimination (sur tout critère discriminatoire, en matière d'embauche et de licenciement notamment).

Les recherches conduites dans le projet BUYDIS avaient identifié, avant l'arrivée de cette loi, que l'interdiction de soumissionner à des marchés publics était déjà une sanction que pouvait prononcer le juge lors de la condamnation pénale d'une personne morale pour discrimination, quel que soit le critère (par combinaison des articles 225-4 et 131-39-5° du code pénal)¹². Mais à notre connaissance le juge n'avait jamais utilisé cette possibilité. La loi du 4 août 2014 a transformé cette option du juge pénal en obligation légale, que le pouvoir adjudicateur va mettre en œuvre.

En effet, conformément à l'article 44 du code des marchés publics, le candidat individuel, ou chaque membre du groupement le cas échéant, ainsi que tout sous-traitant éventuel, doit produire à l'appui de la candidature à un marché ou à un accord-cadre une déclaration sur l'honneur par laquelle il atteste (en même temps que la régularité de sa situation sur tous les autres motifs d'interdiction) :

- ne pas avoir fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation définitive pour le délit de discrimination prévu aux articles 225-1 et suivants du code pénal, quel que soit le critère discriminatoire ;

¹² Article 225-4 : « Les personnes morales déclarées responsables pénalement [...] des infractions définies à l'article 225-2 [relatif à la discrimination] encourent, outre l'amende [...], les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39 » . Article 131-39 : « Lorsque la loi le prévoit à l'encontre d'une personne morale, un crime ou un délit peut être sanctionné d'une ou de plusieurs des peines suivantes : [...] 5° L'exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus ».

- être en règle avec ses obligations éventuelles concernant l'emploi de travailleurs handicapés (articles L5212-1 et suivants du code du travail) ;
- ne pas avoir fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation pour les infractions à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévues à l'article L1146-1 du code du travail ;
- avoir réalisé s'il en a l'obligation, ou avoir à tout le moins engagé à la date de la soumission, la négociation annuelle pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévue à l'article L2242-5 du code du travail.

La *Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes* d'août 2014 prévoit que les nouveaux motifs d'interdiction de soumissionner qu'elle a introduit (à savoir les 1^{er}, 3^{ème} et 4^{ème} points ci-dessus) sont applicables aux contrats publics conclus à compter du 1^{er} décembre 2014. La Direction des affaires juridiques du ministère de l'Économie a publié une mise à jour des formulaires DC1 (Lettre de candidature) et DC4 (Déclaration de sous-traitance) comportant une attestation sur l'honneur qui intègre ces nouveaux motifs.

Article 14 du CMP : conditions d'exécution du marché

Article 14 du code des marchés publics

« Les conditions d'exécution d'un marché ou d'un accord-cadre peuvent comporter des éléments à caractère social ou environnemental qui prennent en compte les objectifs de développement durable en conciliant développement économique, protection et mise en valeur de l'environnement et progrès social. [...] ».

L'article 14 du code des marchés publics décline le principe énoncé à l'article 5 précité relatif à la définition des besoins. L'article 14 concerne l'exécution des marchés, et permet aux acheteurs d'imposer dans le cahier des charges des conditions particulières d'exécution, notamment à caractère social, dont la réalisation s'imposera contractuellement au titulaire du marché.

Pour ce faire, il faut néanmoins respecter quatre exigences :

- les conditions d'exécution « *ne peuvent pas avoir d'effet discriminatoire à l'égard des candidats potentiels* » en faisant obstacle à la candidature de certains concurrents ¹³, par exemple du fait de leur pays d'enregistrement ¹⁴ ;
- les conditions d'exécution doivent être indiquées dans l'avis d'appel public à la concurrence ou dans les documents de la consultation ; elles sont précisées autant que de besoin dans le cahier des charges ;

¹³ Il convient de bien distinguer, d'une part, les conditions d'exécution arrêtées par le commanditaire de façon précise, en amont de la mise en concurrence, qui s'imposeront au titulaire du marché par le fait même de sa candidature, et d'autre part les modalités de réalisation des prestations qui font l'objet du marché, modalités de réalisation sur lesquelles les candidats concurrents cherchent à se différencier à travers l'offre qu'ils soumettent, et qui s'imposeront au titulaire du marché selon les termes de son offre.

¹⁴ Cette notion d'effet discriminatoire à l'égard de certains concurrents, inscrite dans le code des marchés publics, est bien sûr à distinguer de la discrimination à l'encontre des personnes dans le domaine de l'emploi, inscrite dans le code du travail et le code pénal, et qui est la cible, via la GRH des soumissionnaires, du nouveau type de clauses explorées par ce Guide.

- en effet, les conditions d'exécution doivent être décrites avec suffisamment de précision afin que tout soumissionnaires puisse comprendre, de manière univoque et complète, ce qu'elles recouvrent¹⁵ ;
- enfin, « *les pouvoirs adjudicateurs peuvent prévoir des conditions particulières concernant l'exécution d'un marché pour autant qu'elles soient liées à l'objet du marché* »¹⁶.

Jusqu'à présent, les conditions d'exécution « à caractère social » ont consisté, essentiellement, en « clauses sociales d'insertion » intégrant des heures de travail d'insertion pour des « publics en difficulté » ou des « personnes éloignées de l'emploi »¹⁷. Pour autant et par exemple, la *Circulaire du 14 février 2012 relative au Guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics* rappelle que les conditions d'exécution, en matière sociale, ouvrent des possibilités plus diverses, incluant des clauses de lutte contre les discriminations. Elle indique en effet¹⁸ :

« [...] en matière sociale, le pouvoir adjudicateur a intérêt à utiliser [...] la condition d'exécution de l'article 14, qui lui permet, par exemple, de faire effectuer la prestation en intégrant des heures de travail d'insertion ou toute autre considération sociale : recommandations fondamentales de l'Organisation internationale du travail, promotion de la diversité et de l'égalité des chances. [...]. Par exemple, le pouvoir adjudicateur peut insérer dans son marché une clause prévoyant que l'attributaire s'astreint, pour les besoins du marché, à recruter au moyen de curriculum vitae anonymes ou à mener des actions de sensibilisation de ses sous-traitants et de ses fournisseurs ».

Plus récemment, la nouvelle directive européenne sur les marchés publics (*Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE*) donne les exemples suivants, dans son considérant 98 :

« Les conditions d'exécution du marché pourraient également viser à favoriser la mise en œuvre de mesures destinées à promouvoir l'égalité des hommes et des femmes au travail, [...] à assurer le respect pour l'essentiel des dispositions des

¹⁵ La Cour de justice de l'Union européenne a considéré par exemple que « *des exigences relatives au « respect des critères de durabilité des achats et de responsabilité sociale des entreprises » ainsi qu'à l'obligation de « contribuer à rendre le marché du café plus durable et à rendre la production de café écologiquement, socialement, économiquement responsable* » ne présentent pas un degré de clarté, de précision et d'univocité tel que tout soumissionnaire raisonnablement informé et normalement diligent puisse savoir de manière certaine et complète quels sont les critères que recouvrent ces exigences ». Partant, la Cour a jugé que cette clause ne respectait pas l'obligation de transparence prévue par la directive européenne sur les marchés publics (CJUE, 10 mai 2012, *Commission c/ Pays-Bas*, aff. C-368/10).

¹⁶ *Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics, article 70 – Conditions d'exécution du marché* : cet article 70 stipule que le lien à l'objet du marché doit être compris au sens de l'article 67-3 de la même directive, qui traite, lui, des critères d'attribution du marché. La signification, au sens de la directive européenne de 2014 (abrogeant celle de 2004), du « lien à l'objet du marché », sera donc examinée dans la section ci-après, p.24 et suivantes.

¹⁷ Jean-Baptiste de Foucauld, « La mise en œuvre des clauses sociales dans les marchés publics », ACCP, n°72, décembre 2007 ; Observatoire économique de l'achat public, *Commande publique et accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées. Guide élaboré par l'Atelier de réflexion sur les aspects sociaux dans la commande publique*, Ministère de l'économie et des finances, Direction des affaires juridiques, décembre 2010.

¹⁸ *Circulaire du 14 février 2012 relative au Guide de bonnes pratiques en matière de marchés publics*, point 16.4 : « Les préoccupations sociales »

conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT), ainsi qu'à recruter davantage de personnes défavorisées que ne l'exige la législation nationale. »

Précisons que les « recommandations » ou « conventions » fondamentales de l'Organisation internationale du travail, auxquelles se réfèrent la Circulaire française du 14 février 2012 comme la Directive européenne du 26 février 2014, incluent en particulier la *Convention n°111 visant l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession*.

Il est donc possible, sans aucune ambiguïté, que les conditions d'exécution d'un marché, au sens de l'article 14 du code des marchés publics, comportent des clauses de lutte contre les discriminations ou de promotion de l'égalité, sur tous les critères, qui vont concerner les personnels mobilisés par le titulaire du marché pour le réaliser.

Article 53 du CMP : critères d'attribution du marché

Article 53-I du code des marchés publics

« Pour attribuer le marché au candidat qui a présenté l'offre économiquement la plus avantageuse, le pouvoir adjudicateur se fonde :

1° Soit sur une pluralité de critères non discriminatoires et liés à l'objet du marché, notamment la qualité, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les performances en matière de protection de l'environnement, les performances en matière de développement des approvisionnements directs de produits de l'agriculture, les performances en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté, le coût global d'utilisation, les coûts tout au long du cycle de vie, la rentabilité, le caractère innovant, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison, le délai de livraison ou d'exécution, la sécurité d'approvisionnement, l'interopérabilité et les caractéristiques opérationnelles. D'autres critères peuvent être pris en compte s'ils sont justifiés par l'objet du marché ;
2° Soit, compte tenu de l'objet du marché, sur un seul critère, qui est celui du prix ».

L'évaluation des offres des concurrents se fait soit sur la base d'une pluralité de critères, soit sur le fondement du critère unique du prix. Dans le premier cas, l'article 53 propose une liste non exhaustive de critères, parmi lesquels figurent les performances des candidats en matière d'insertion professionnelle de publics en difficulté, l'article 53 précisant bien que « *d'autres critères peuvent être pris en compte s'ils sont justifiés par l'objet du marché* ».

Le juge administratif français a longtemps fait de la condition d'exécution prévue à l'article 14 le seul instrument possible pour promouvoir des objectifs sociaux dans les marchés publics, parce qu'il condamnait tout critère d'attribution au titre de l'article 53 dès qu'il lui paraissait sans rapport nécessaire avec le contenu même de l'objet du marché ¹⁹. Cette jurisprudence conduisait à ce que la possibilité

¹⁹ CE, 10 mai 1996, *Fédération nationale des travaux publics* ; TA de Strasbourg, 30 novembre 1999, *Préfet du Bas-Rhin c/ Communauté urbaine de Strasbourg* ; CE, 25 juillet 2001, *Commune de Gravelines* ; enfin de manière plus restrictive encore, CAA Douai, 29 novembre 2011, *Région Nord-Pas-de-Calais* : « *si la Région pouvait retenir, au nombre des conditions d'exécution du contrat, des*

de valoriser la performance sociale des offres soit réduite aux seuls marchés (en pratique très peu nombreux) dont l'objet même était à contenu social.

Mais la jurisprudence récente témoigne d'une évolution, et aujourd'hui le juge administratif français n'exige plus un lien « *par nature* »²⁰ entre un critère de mieux-disant social et le strict contenu des prestations commandées par le marché. En effet, le Conseil d'Etat a décidé (décision CE, 25 mars 2013, *Département de l'Isère*, n° 364950) qu'un critère de valorisation des offres en matière d'insertion professionnelle des publics en difficulté était en rapport avec l'objet d'un marché de travaux de renforcement et de renouvellement de chaussées, dès lors que ce marché était « *susceptible d'être exécuté, au moins en partie, par des personnels engagés dans une démarche d'insertion* ».

Le juge français a rejoint ce faisant l'approche du juge européen, auquel il suffisait déjà que le critère social « *ne soit pas dénué de tout lien avec l'objet du marché* »²¹. Et cette nouvelle jurisprudence française apparaît pleinement conforme à la directive européenne de 2014 sur les marchés publics²², qui consacre spécifiquement son article 67-3 à préciser l'ensemble de ce qui doit être considéré aujourd'hui comme étant « *lié à l'objet du marché* » :

« Les critères d'attribution sont réputés être liés à l'objet du marché public lorsqu'ils se rapportent aux travaux, fournitures ou services à fournir en vertu du marché à quelque égard que ce soit et à n'importe quel stade de leur cycle de vie, y compris les facteurs intervenant dans :

- a) le processus spécifique de production, de fourniture ou de commercialisation desdits travaux, produits ou services ; ou*
- b) un processus spécifique lié à un stade de leur cycle de vie,*

même lorsque ces facteurs ne font pas partie de leur contenu matériel. »

Dans ses conclusions sur la décision *Département de l'Isère* déjà citée, le rapporteur public au Conseil d'Etat a synthétisé l'approche en ces termes : « [il faut] que le critère porte bien sur l'objet du marché, mais sur un objet conçu comme recouvrant non seulement ce qui est commandé mais également les modalités de sa réalisation »²³. Or, des mesures pour lutter contre les discriminations, si elles sont appliquées à la gestion des ressources humaines qui sont mobilisées sur le marché, relèvent d'évidence des modalités de réalisation de ce qui est commandé.

Le rapporteur au Conseil d'Etat sur la décision *Département de l'Isère* conclut qu'un pouvoir adjudicateur peut désormais viser la satisfaction de besoins sociaux à travers ses marchés publics « *soit par l'insertion de clauses sociales [d'exécution, au sens de l'article 14], qui seront vérifiées au stade de la recevabilité des offres, soit par la fixation d'un critère social [d'attribution, au sens de l'article 53-I-1], qui lui permettra de sélectionner l'offre la plus performante sur ce point, soit en combinant les deux.* »²⁴

éléments à caractère social prenant en compte l'objectif de progrès social, tel que mentionné à l'article 14 du code des marchés publics, elle ne pouvait le faire au titre des critères d'attribution »

²⁰ Pour reprendre les termes de l'arrêt de la CAA de Douai cité dans la note précédente.

²¹ Voir entre autre CJUE, 10 mai 2012, *Commission c/ Pays-Bas*, aff. C-368/10.

²² *Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE*, JOUE, L 94, du 28/03/2014.

²³ Conclusions publiées au Bulletin Juridique des Contrats Publics, n°89, pp.269-278.

²⁴ S'agissant des clauses sociales d'exécution, le rapporteur public souligne (op.cit.) : « *L'insertion de clauses sociales [d'exécution] est beaucoup plus contraignante pour le pouvoir adjudicateur, qui doit*

Si le pouvoir adjudicateur choisit de mettre en œuvre un critère d'attribution, il doit veiller à respecter les quatre mêmes exigences que celles que doit remplir une condition d'exécution (citées ci-dessus pp.22-23) : pas d'effet discriminatoire entre les candidats potentiels ; transparence et publicité ; précision ; lien avec l'objet du marché. L'exigence de non-discrimination entre les candidats potentiels va interdire, par exemple, qu'un critère d'attribution puisse valoriser le fait de détenir le Label Diversité français, qui pour l'instant demeure à peu près inconnu des entreprises étrangères. Quant aux exigences de transparence et de précision ainsi que de lien avec l'objet du marché, s'agissant d'un sujet aussi neuf que la promotion de l'égalité dans l'emploi chez les soumissionnaires, elles vont mériter une attention particulière du pouvoir adjudicateur :

❶ Un critère d'attribution, comme une condition d'exécution, seront considérés comme n'ayant pas de lien avec l'objet du marché, s'ils portent non pas sur les prestations à réaliser dans ledit marché, mais sur la politique générale des entreprises candidates.

La Cour de Justice de l'Union Européenne a jugé dans son arrêt *Commission c/ Pays-Bas* du 10 mai 2012 (aff. C-368/10), point 90, que « le critère d'attribution [...] visait uniquement les ingrédients à fournir dans le cadre dudit marché, sans aucune implication quant à la politique générale des soumissionnaires. Partant, ce critère [était lié à] l'objet dudit marché »²⁵.

Le Conseil d'Etat a jugé dans sa décision n°363921, *Sté Derichebourg Polyurbaine*, du 15 février 2013, qu'un critère portant sur « la politique sociale de l'entreprise » était sans lien avec l'objet du marché « eu égard à la généralité de ce critère, indépendant de l'objet propre et des spécificités du marché ».

Et la directive européenne de 2014 sur les marchés publics²⁶ a confirmé ce principe :

« [...] l'existence d'un lien avec l'objet du marché exclut les critères [d'attribution] et conditions [d'exécution] relatifs à la politique générale de l'entreprise, qui ne peuvent être considérés comme un élément caractérisant le processus spécifique de production ou de fourniture des travaux, produits ou services achetés. [...] Il est essentiel que les critères d'attribution ou les conditions d'exécution du marché concernant les aspects sociaux du processus de production aient trait aux travaux, produits ou services à fournir en vertu du marché ».

Il faudra donc veiller à ce que les conditions d'exécution ou les critères d'attribution relatifs à la lutte contre les discriminations dans l'emploi concernent les ressources humaines mobilisées par l'entreprise dans la réalisation du marché qui

définir précisément à l'avance ce qu'il attend des entreprises [...], et beaucoup plus sélective pour les candidats dont les offres seront irrecevables si elles ne correspondent pas exactement à ce qui est demandé. [...] L'impossibilité d'utiliser le critère social [de jugement] prive le pouvoir adjudicateur de la possibilité de solliciter des propositions des candidats et de valoriser la performance des offres sur ce point sans en faire une condition d'exécution. »

²⁵ L'avocat général précisant dans ses conclusions, point 111 : « [il] serait certainement excessif si, dans le cadre de l'identification de l'offre économiquement la plus avantageuse, un pouvoir adjudicateur entendait évaluer la politique générale d'achat des soumissionnaires potentiels et tenir compte du point de savoir si tous les produits qu'ils distribuent – indépendamment du point de savoir s'ils font l'objet du marché public en cause ou non – sont issus du commerce équitable ».

²⁶ op.cit., considérants 97 et 98.

est en cause. Et il faudra se garder de conditions ou de critères prétendant développer ou évaluer la politique générale de l'entreprise en matière de non-discrimination ou de « diversité » dans l'emploi.

② Une condition d'exécution ou un critère d'attribution relatifs à la lutte contre les discriminations dans l'emploi, comme toute condition ou tout critère, devra respecter à l'égard des entreprises les exigences de transparence, de précision et de vérification.

Les principes d'égalité et de transparence à l'égard des candidats réclament que les conditions ou les critères soient « *formulés de manière à permettre à tous les soumissionnaires raisonnablement informés et normalement diligents d'en connaître la portée exacte et donc de les interpréter de la même manière* », ce qui implique « *un degré de clarté, de précision et d'univocité tel que tout soumissionnaire [...] puisse savoir de manière certaine et complète [ce à quoi il s'engage]* » (CJUE, 10 mai 2012, *Commission c/ Pays-Bas*, aff. C-368/10, points 88 et 110).

Les incertitudes ou les contradictions affectant les conditions ou les critères sont ainsi regardées comme des manquements aux obligations de publicité et de mise en concurrence (CE, 15 février 2013, décision n° 363921, *Sté Derichebourg Polyurbaine*).

Un critère d'attribution, en particulier, qui n'est pas assorti d'exigences permettant un contrôle effectif de l'exactitude des informations fournies par les soumissionnaires, est contraire aux principes du droit communautaire en matière de marchés publics²⁷. La directive européenne du 26 février 2014 sur les marchés publics stipule en son article 67-4 :

« *Les critères d'attribution [...] sont assortis de précisions qui permettent de vérifier concrètement les informations fournies par les soumissionnaires pour évaluer dans quelle mesure les offres répondent aux critères d'attribution. En cas de doute, les pouvoirs adjudicateurs vérifient concrètement l'exactitude des informations et éléments de preuve fournis par les soumissionnaires* »²⁸.

Il faudra donc veiller à ce que les conditions ou les critères relatifs à la lutte contre les discriminations dans l'emploi soient clairs, précis et sans ambiguïté, de sorte que l'on puisse considérer qu'ils sont interprétables de la même manière par tous les soumissionnaires. Il faudra veiller aussi à ce que ces critères d'attribution, ou ces conditions d'exécution (notamment quand des pénalités sont prévues si elles ne sont pas remplies), soient assortis des moyens de vérifier concrètement les déclarations des candidats et les réalisations du titulaire.

²⁷ CJCE, 4 décembre 2003, *EVN et Wienstrom c/ Autriche*, aff. C-448/01, point 52.

²⁸ Directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE, JOUE, L 94, du 28/03/2014.

4. Propositions du projet BUYDIS

En l'état actuel du droit, le pouvoir adjudicateur qui souhaite poursuivre un objectif de lutte contre les discriminations dans l'emploi à travers sa politique de commande publique dispose donc de tout un éventail d'outils, qu'il pourra choisir de mettre en œuvre graduellement ou non, en les combinant ou non.

Les pistes énumérées ci-dessous peuvent correspondre à un degré croissant de maturité des parties prenantes vis-à-vis de la démarche — aussi bien les acteurs internes de la collectivité (élu-e-s, services opérationnels et fonctionnels) que les entreprises candidates et prestataires. Les propositions ci-dessous ne sont pas exhaustives : elles explorent les pistes les plus novatrices identifiées par les travaux du projet BUYDIS. Elles ne reviennent pas, notamment, sur la pratique déjà connue et encadrée des marchés réservés au titre de l'article 15 du code des marchés publics, qui est un moyen d'aider l'accès de certaines personnes handicapées à une activité professionnelle (cf. plus haut p.20) ²⁹.

Enfin il faut rappeler ici que le choix et la rédaction d'une clause de prévention et de lutte contre les discriminations, comme tout élément d'un marché public, va réclamer :

- de connaître, évaluer et maîtriser les risques juridiques ;
- de s'assurer de moyens de contrôle adéquats sur les réalisations du prestataire.

Piste 1 : mettre en exergue les interdictions de soumissionner liées à la discrimination ou au non-respect des politiques d'égalité

L'accès même à la commande publique est le premier point d'application des normes contre les discriminations dans l'emploi. En effet, la loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées interdit l'accès des marchés publics et des accords-cadres aux entreprises assujetties aux obligations suivantes qui ne les ont pas remplies l'année précédant celle de la consultation :

- employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6% de leur effectif,
- ou s'ils n'atteignent pas ce seuil, verser la contribution requise à l'AGEFIPH.

De son côté la loi d'août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes interdit l'accès de tous les contrats publics (marchés, accords-cadres, partenariats, délégations de service public) aux entreprises qui :

- ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation pour le délit de discrimination, qui couvre tous les critères discriminatoires et concerne l'accès au stage, l'offre d'emploi, l'embauche, la sanction ou le licenciement ;

²⁹ Le code des marchés publics prévoit aussi la possibilité des variantes. Toutefois, permettre des offres avec variantes sur un sujet aussi nouveau, dans les marchés publics, que la non-discrimination dans l'emploi chez les soumissionnaires, risque ensuite de poser des problèmes au pouvoir adjudicateur : il s'expose à obtenir des variantes hétéroclites, difficilement comparables et/ou valorisables, et pour l'évaluation desquelles il manque cruellement de références aujourd'hui.

- ont fait l'objet, depuis moins de cinq ans, d'une condamnation pour les infractions à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui concernent toutes les mesures de la vie professionnelle ;
- ne sont pas en règle l'année précédant celle de la consultation, et n'ont pas engagé leur régularisation au moment où elles soumissionnent, concernant leur obligation de négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les moyens de les atteindre.

Ces diverses exclusions des contrats publics relèvent de l'obligation légale. Pour autant, le pouvoir adjudicateur demeure le premier garant de leur bonne application. Il peut choisir d'attirer l'attention des candidats sur ces interdictions de soumissionner pour entorses aux droits ou aux politiques de l'égalité dans l'emploi, en rebondissant sur la récente introduction de nouveaux motifs par la loi d'août 2014. Ce faisant, il contribuera de toute façon à ce que ces motifs d'exclusion des contrats publics soient mieux connus des entreprises.

Piste 2 : demander aux entreprises, dans un but de sensibilisation et d'incitation, de remplir un questionnaire sur leurs pratiques en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité dans l'emploi

Si un pouvoir adjudicateur souhaite seulement sensibiliser les entreprises à la prévention et à la lutte contre les discriminations dans l'emploi, et simplement les inciter, sans obligation, à agir en la matière, il peut administrer un questionnaire non contraignant, mais complet, aux candidats à un marché.

Il est possible de joindre ce questionnaire au dossier de consultation du marché. Mais si l'on veut que la démarche reste purement informative et incitative, il faut préciser que la candidature ne sera pas irrecevable, ni l'offre irrégulière, si le questionnaire n'est pas rempli. Et s'il l'est, aucun critère d'évaluation des offres (critère d'attribution) ne portera sur les réponses au questionnaire.

À ce compte, il apparaît possible de poser des questions déconnectées de l'objet et/ou de l'exécution du seul marché en cause. À l'exemple du questionnaire qu'utilise la Ville de Paris (cf. l'annexe A ci-après p.35 et suivantes), les candidats peuvent être interrogés sur toute leur politique de non-discrimination et de promotion de l'égalité dans l'emploi, et sur tous les moyens qu'ils mettent en œuvre (ou pas) en la matière. Le questionnaire peut interroger les candidats sur les actions qu'ils ont réalisées, sur leurs mesures en cours, et sur leurs intentions futures. Pour que le questionnaire soit un outil d'incitation effectif, on veillera à ce qu'il reste adapté aux candidats susceptibles de répondre au marché, et à leur maturité en matière de politique de non-discrimination et de promotion de l'égalité dans l'emploi.

Au cours de la réalisation du marché, si le pouvoir adjudicateur veut s'en donner les moyens, les réponses au questionnaire peuvent servir de base à une action ciblée de sensibilisation voire d'accompagnement de l'entreprise titulaire vers des mesures adaptées de prévention et de lutte contre les discriminations dans l'emploi.

Avant la fin du marché, et dans la mesure où la durée de celui-ci s'y prête, le pouvoir adjudicateur peut faire de nouveau remplir le questionnaire à l'entreprise titulaire. Dans la logique d'une démarche de progrès, le résultat peut être comparé à la situation du titulaire au début du marché. Selon la même logique, le nouveau

questionnaire peut spécifiquement interroger l'entreprise titulaire sur les actions de prévention ou de lutte contre les discriminations dans l'emploi qu'elle a pu mettre en œuvre pendant la période de réalisation du marché.

Quoi qu'il en soit, l'exploitation de l'ensemble des questionnaires remplis par les candidats et les titulaires va apporter aux acheteurs une bonne connaissance de leurs marchés fournisseurs en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité dans l'emploi.

Exemples de clauses :

➤ *Règlement de la consultation* : Dans l'article qui décrit les caractéristiques de la consultation, le pouvoir adjudicateur expose sa politique et son engagement pour la prévention et la lutte contre les discriminations dans l'emploi, ainsi que les actions qu'il entreprend en la matière. Du fait de cette politique, il propose aux candidats de remplir le questionnaire fourni en annexe du Règlement de la consultation et de le déposer en même temps que leur offre (à titre d'exemple, cf. le questionnaire de la Ville de Paris en annexe A ci-après, p.35 et suivantes). Il précise que ce questionnaire n'aura qu'un usage informatif une fois le marché attribué, et ne sera examiné ni pour vérifier la régularité des candidatures, ni pour juger de la qualité des offres. Le pouvoir adjudicateur veut s'inscrire dans une démarche de progrès, avec ses prestataires, en matière de non-discrimination et de promotion de l'égalité dans l'emploi. A ce titre, avant la fin du marché, un nouveau questionnaire sera soumis au titulaire et comparé au premier.

➤ *Cahier des clauses particulières* : Un article sur les actions liées à la prévention et à la lutte contre les discriminations informe qu'à la fin du contrat, ou chaque année selon la durée du marché, il sera attendu de l'entreprise titulaire qu'elle établisse un bilan de ses actions en matière de lutte contre les discriminations dans sa politique et sa gestion des ressources humaines. Ce bilan sera comparé au questionnaire remis au moment de l'offre. Dans la logique d'une démarche de progrès, le pouvoir adjudicateur pourra proposer un accompagnement à l'entreprise titulaire dans ses actions de prévention et de lutte contre les discriminations dans l'emploi.

Piste 3 (condition d'exécution, avec ou sans pénalité) : demander aux entreprises de conduire, dans le cadre de la réalisation du marché et au titre de ses conditions d'exécution, une (ou des) action(s) précise(s) de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité au travail ; le pouvoir adjudicateur doit préciser l'action ou les actions à conduire de telle sorte que toute entreprise candidate puisse en interpréter la portée de la même manière

Exemples de clauses :

➤ *Règlement de la consultation (RC)* :

▪ Dans l'article sur les conditions de la consultation, le pouvoir adjudicateur rappelle les orientations de sa politique en matière de développement durable, parmi lesquelles figure la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité (voir par exemple l'article 2.5 du RC de la Ville de Nantes en annexe B, p.39 ci-après). Le pouvoir adjudicateur indique qu'à ce titre, et conformément aux articles 5 et 14 du

code des marchés publics, les candidats s'engagent à réaliser, au titre des conditions d'exécution du marché, une (ou des) action(s) de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité dans l'emploi. Cette action devra directement concerner le personnel mobilisé dans l'exécution du marché. Le pouvoir adjudicateur peut donner dès ce stade, sur l'action à réaliser, toutes les précisions qui paraîtront nécessaires pour que tout candidat comprenne ce à quoi il s'engage.

- Dans l'article relatif à la présentation des offres et s'il ne l'a pas déjà fait, le pouvoir adjudicateur précise l'action (ou chaque action) à réaliser, selon ce qui paraît nécessaire pour que tout candidat puisse en interpréter la portée de la même manière (nature, périmètre, objectif, moyens de l'action). Par exemple : « A la fin du marché [date à préciser par le pouvoir adjudicateur], le titulaire devra démontrer qu'une formation d'une journée sur les risques de discriminations au travail a été dispensée à tous les personnels qui ont contribué à la réalisation du marché. Cette formation aura au minimum abordé les points suivants : [à lister] ». Autre exemple : « Le titulaire devra démontrer qu'entre le début et la fin du marché [dates à préciser], l'écart entre le pourcentage d'encadrantes parmi les femmes et le pourcentage d'encadrants parmi les hommes s'est réduit de X % [à fixer] au sein des effectifs qui auront contribué à la réalisation du marché. Le calcul de l'objectif et des indicateurs est le suivant : [à exposer]. Cet objectif sera atteint grâce à des actions de [à lister], et non par des réaffectations de personnel. »³⁰

Un grand nombre de conditions d'exécution précises peuvent être imaginées. Elles peuvent varier, notamment, selon les motifs discriminatoires visés (le sexe, l'origine, le handicap, l'âge, etc., ou tous en même temps comme dans le premier exemple ci-dessus), selon les domaines de GRH visés (les recrutements, l'accès aux responsabilités, l'organisation du travail, les rémunérations, etc.), selon l'ambition qu'elles portent (obligation de moyens, obligation de résultats, niveau d'exigence des objectifs chiffrés)... Les conditions d'exécution assorties à un marché devront être cohérentes avec les caractéristiques de ce marché : sa durée, les effectifs requis à sa réalisation, les qualifications requises à sa réalisation, etc. Elles gagneront aussi à être pertinentes avec la situation des candidats potentiels en ce qui concerne les questions de non-discrimination et de promotion de l'égalité dans l'emploi : secteur d'activité fortement sexué ou mixte, secteur d'activité fortement ethnicisé ou mixte, pyramides des âges dans le secteur...

➤ *Cahier des clauses administratives particulières (CCAP) :*

- Le pouvoir adjudicateur rappelle dans le CCAP les orientations de sa politique en matière de développement durable, parmi lesquelles figure la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans l'emploi ; il rappelle aussi qu'en conséquence, les candidats s'engagent à réaliser, au titre des conditions d'exécution du marché, une (ou des) action(s) de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité dans l'emploi.

³⁰ Pour rappel, il faut veiller à ce que les conditions d'exécution n'aient pas d'effet discriminatoire à l'égard de certains concurrents, par exemple les entrepreneurs individuels s'ils sont en capacité de répondre aux autres exigences du marché. Il faut anticiper aussi les schémas de sous-traitance, par exemple en indiquant dans les pièces de la consultation que le titulaire s'engage à faire respecter les conditions d'exécution du marché par ses sous-traitants (voir la section « Sous-traitance » du CCAP en annexe B p.57 ci-après).

- S'agissant de conditions d'exécution du marché, le pouvoir adjudicateur stipule dans le CCAP que le candidat devenu titulaire devra lui remettre un bilan de l'action ou des actions menées. De façon à ce que tout candidat comprenne ce à quoi il s'engage, le pouvoir adjudicateur précise le contenu des indicateurs de bilan, qualitatifs et/ou quantitatifs, qu'il voudra que le titulaire renseigne, et il précise la ou les dates auxquelles il faudra que le titulaire lui remette ce bilan (voir par exemple les sections « Suivi des actions » et « Bilan des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité » du CCAP de la Ville de Nantes en annexe B, pp.55 à 57 ci-après).

- Pénalités (en option) :

Les conditions d'exécution d'un marché étant contractuelles, le pouvoir adjudicateur peut décider, et stipule alors dans le CCAP, que la non-remise, ou le retard de remise, du ou des bilans attendus sur ces actions, seront sanctionnés par des pénalités. Il peut décider en outre, et stipule alors dans le CCAP, que la non-réalisation de ces actions ou de leurs objectifs sera sanctionnée d'une pénalité dont le montant sera proportionné à celui du marché (voir par exemple la section « Pénalités relatives aux actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité » du CCAP en annexe B, p.57 ci-après).

Piste 4 (condition d'exécution et critère d'attribution combinés) : proposer plusieurs types d'actions de lutte contre les discriminations comme conditions d'exécution du marché, demander aux candidats d'en choisir un certain nombre et d'en préciser les modalités de mise en œuvre, et valoriser par un critère d'attribution les choix et les précisions sur lesquels s'engagent les différents candidats

Cette solution permet tout à la fois au pouvoir adjudicateur :

- de donner une marge d'initiative aux candidats quant au choix de leur(s) action(s) de prévention des discriminations, quant aux modalités précises de réalisation de cette (ces) action(s), quant aux objectifs qu'elle(s) doi(ven)t atteindre ; ceci permet d'appliquer un critère de jugement sur ces choix d'actions, de modalités, d'objectifs ;
- d'encadrer néanmoins les choix des candidats sur un même domaine d'actions possibles, de façon à ce que leurs offres puissent être comparées et évaluées entre elles en fonction de la qualité et de l'ambition de leurs choix ;
- de faire en sorte que les actions possibles, en étant définies relativement à la gestion des ressources humaines mobilisées sur le marché, soient bien en lien avec l'objet du marché et soient bien conduites dans le cadre de sa réalisation ; ce qui évite les réponses axées sur la politique générale de l'entreprise ;
- de faire en sorte que le prestataire engage des actions en phase avec les orientations du pouvoir adjudicateur en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité, s'agissant par exemple, le cas échéant, du type d'actions privilégiées ou des publics visés.

Les exemples de clauses proposés ci-dessous ont été expérimentés dans le cadre d'un appel d'offres ouvert en avril 2014 par la Ville de Nantes et dont les pièces figurent en annexe B du présent guide, p.39 et suivantes. Ces clauses ont réclamé un travail de diagnostic du secteur fournisseur en amont, conduit à la

direction de la commande publique en collaboration avec la mission Label Diversité de Nantes Métropole / Ville de Nantes.

Exemples de clauses :

➤ *Règlement de la consultation (RC) :*

- Dans l'article décrivant l'objet de la consultation, la collectivité rappelle les orientations générales de sa politique en matière de développement durable, parmi lesquelles figure la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans l'emploi (à titre d'exemple voir p.39 ci-après l'article 2.5 du RC du marché de la Ville de Nantes).

- L'article relatif à la présentation des offres stipule que le candidat précisera les modalités concrètes de réalisation et les objectifs auxquels il s'engage pour une ou plusieurs actions concourant à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité, qu'il choisit parmi celles listées par le pouvoir adjudicateur au titre des conditions d'exécution du marché. Le pouvoir adjudicateur peut ainsi cibler (ou pas) les discriminations sur des motifs particuliers (origine, sexe, handicap, âge...) ou sur des domaines particuliers (recrutement, organisation du travail et/ou conciliation des temps, formation, carrière...), entre autres choses ; mais quoi qu'il en soit les actions devront concerner directement les personnels affectés à l'exécution du marché. À partir de ce cadre, l'offre du candidat devra détailler les objectifs (quantitatifs et/ou qualitatifs) sur lesquels il s'engage pour la durée du marché sur les actions qu'il retient, ainsi que le contenu, les outils et les modalités précises de réalisation de ces actions. À titre d'exemple, voir l'article 4 du RC du marché de la Ville de Nantes pp.39 à 41 ci-après.

- Sur chaque action de promotion de l'égalité que le candidat aura retenue, l'offre du candidat sera notée en fonction des objectifs concrets et des modalités de réalisation auxquels le candidat s'engage pour cette action. Les offres des candidats seront notées sur des échelles différentes (notes maximales possibles différentes) selon les actions, pour refléter les différents niveaux de complexité et d'ambition de ces dernières, et donc le niveau de complexité et d'ambition des choix opérés par chaque candidat parmi les différentes actions proposées par le commanditaire. Qu'il y ait une ou plusieurs actions à choisir, la note attribuée aux offres des candidats sur le critère de leur « performance en terme de promotion de l'égalité » pourra compter, classiquement, pour 10 % de la note globale attribuée aux offres. Pour un exemple illustratif de ce dispositif de notation, voir l'article 5 du RC du marché de la Ville de Nantes pp.41-42 ci-après.

➤ *Acte d'engagement (AE) :*

Le candidat doit préciser les objectifs observables qu'il devra atteindre pour les actions qu'il retient, ainsi que les outils et les modalités concrètes de réalisation de ces actions, en suivant les items d'un cadre de réponse que le pouvoir adjudicateur doit détailler autant que nécessaire pour que tout candidat comprenne de manière certaine et complète ce à quoi il s'engage. Ce cadre de réponse peut déjà être mis en forme dans une annexe de l'AE que le candidat n'a plus qu'à remplir, ou bien être associé au mémoire technique que le candidat doit élaborer pour exposer son offre en réponse à l'objet principal du marché. Qu'il s'agisse de l'une ou de l'autre option, elle est clairement indiquée dans le règlement de la

consultation. Pour un exemple illustratif de la première option, voir l'annexe n°2 de l'AE du marché de la Ville de Nantes pp.43 à 54 ci-après.

Dans le RC et dans l'annexe de l'AE si c'est l'option choisie, le pouvoir adjudicateur peut aussi inviter le candidat à joindre à son offre le(s) diagnostic(s) interne(s) à l'entreprise, s'il(s) existe(nt), qui explique(nt) les choix d'actions du candidat et permet(tent) de juger du niveau d'ambition qu'il se donne dans son offre : bilan social d'entreprise ou d'établissement, rapport de situation comparée, tableau de bord « diversité », etc. Toutes les entreprises disposent de données RH qui permettent, au-delà de la composition des effectifs, d'obtenir la mesure d'éventuels risques discriminatoires dans les recrutements, les déroulements de carrière, l'accès aux formations, les rémunérations...

➤ *Cahier des clauses administratives particulières (CCAP) :*

Les actions de promotion de l'égalité choisies par un candidat, telles qu'elles ont été précisées par lui-même en termes d'objectifs et de modalités de réalisation, deviennent en l'état, si ce candidat remporte l'appel d'offres, des conditions d'exécution du marché auxquelles le candidat s'est contractuellement engagé.

Le CCAP va donc ici devoir répondre aux mêmes principes, et développer les mêmes éléments, que dans le cas de la « piste 3 » précédente, consacrée aux conditions d'exécution avec ou sans pénalités. A savoir :

- Le pouvoir adjudicateur rappelle les orientations de sa politique en matière de développement durable, parmi lesquelles figure la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans l'emploi ; il rappelle aussi qu'en conséquence, les candidats s'engagent à réaliser, au titre des conditions d'exécution du marché, une (ou des) action(s) de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité dans l'emploi (voir l'exemple en annexe B, p.55 ci-après).

- Le pouvoir adjudicateur stipule que le titulaire du marché devra lui remettre un bilan de l'action ou des actions menées. Le pouvoir adjudicateur précise le contenu des indicateurs de bilan, qualitatifs et/ou quantitatifs, qu'il voudra que le titulaire renseigne, et il précise la ou les dates auxquelles il faudra que le titulaire lui remette ce bilan (voir l'exemple des sections « Suivi des actions » et « Bilan des actions » en annexe B, pp.55 à 57 ci-après).

- Pénalités (en option) :

Le pouvoir adjudicateur peut décider, et stipule alors dans le CCAP, que la non-remise, ou le retard de remise, du ou des bilans attendus sur ces actions, seront sanctionnés par des pénalités. Il peut décider en outre, et stipule alors dans le CCAP, que la non-réalisation de ces actions ou de leurs objectifs sera sanctionnée d'une pénalité dont le montant sera proportionné à celui du marché (voir l'exemple de la section « Pénalités relatives aux actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité » en annexe B, p.57 ci-après).

ANNEXE A – Questionnaire de la Ville de Paris

N°EPM de la consultation : 2013V12001450

Objet de la consultation : Marché à bons de commande pour la préparation et la mise à niveau par correspondance aux concours interne, externe et 3^{ème} concours de secrétaire administratif des administrations parisiennes

Annexe n° 3 au règlement de consultation

La promotion de la diversité dans l'entreprise

Démarche de progrès

Les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique destiné à des études statistiques. Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous bénéficiez d'un droit d'accès et de rectification aux informations qui vous concernent, que vous pouvez exercer en vous adressant à Mme XX - Mairie de Paris, Direction des Achats, Bureau Support et Techniques d'Achat - 95, avenue de France 75013 Paris

Nom de l'entreprise	
Siret	
Contact	
Adresse	
Tel :	
Courriel	
Nombre de salariés	
Chiffre d'affaires	
Secteur d'activité	
Titulaire du label diversité	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

1. Motivation de l'engagement et grands axes de la démarche diversité

1.1 Êtes-vous engagé dans une démarche de progrès en matière de diversité ?

- Oui
- directement en tant qu'entreprise appartenant ou n'appartenant pas à un groupe
- indirectement en tant que filiale appartenant à un groupe engagée dans cette démarche
- En cours
- Nous l'envisageons
- Non

1.2 Avez-vous formalisé votre engagement ?

- Oui, il est mis en place et structuré
- Oui il existe et reste à structurer
- Nous l'envisageons
- Non

Dans la négative, passez à la question 1.2.2

1.2.1 Dans l'affirmative,

1.2.1.1 Comment ?

- Par l'obtention du label diversité
- Par la signature charte diversité
- Par un accord accord collectif ou individuel
- Par d'autres actions, préciser :

1.2.1.2 Quels sont les publics visés par vos actions

- Femmes
- Jeunes (moins de 25 ans)
- Séniors (plus de 50 ans)
- Personnes en situation de handicap
- Personnes éloignées de l'emploi
- Habitants des quartiers « sensibles »
- Autres.....

1.2.1.3 Quel(s) levier(s) privilégiez-vous ?

- Recrutement
- Formation
- Promotion
- Autres :

1.2.1.4 Quelle est l'instance ou la personne de l'entreprise référente dans cette démarche ?

- Direction Générale
- DRH
- Encadrement
- Autres.....

1.2.1.5 Pour quelles raisons menez-vous ces actions ?

- Amélioration de la performance économique
- Amélioration de la gestion des RH
- Démarche globale de Responsabilité Sociale de l'entreprise
- Raisons morales/ éthiques
- Valorisation de l'image
- Autres.....

1.2.2 Dans la négative,

1.2.2.1 Quels pourraient être les publics visés par vos actions ?

- Femmes
- Jeunes (moins de 25 ans)
- Séniors (plus de 50 ans)
- Personnes en situation de handicap
- Personnes éloignées de l'emploi
- Habitants des quartiers « sensibles »
- Autres.....

1.2.2.2 Pour quelles raisons allez-vous mener ces actions ?

- Amélioration de la performance économique
- Amélioration de la gestion des RH
- Démarche globale de Responsabilité Sociale de l'entreprise
- Raisons morales/ éthiques
- Valorisation de l'image
- Autres.....

2. Sensibilisation et formation des collaborateurs à la démarche diversité

2.1 Avez-vous mis en place des actions et/ou outils de sensibilisation et de formation à la diversité de vos collaborateurs ?

- Oui
- En cours
- Nous l'envisageons
- Non

Dans la négative, passez à la question 2.1.2

2.1.1 – Dans l'affirmative,

2.1.1.1 Quels outils sont mis en place dans votre entreprise ?

- Réunions d'information interne
- Diffusion d'informations (affichage, mails...)
- Formation spécifiques « diversité »
- Autres.....

2.1.1.2 Quels sont les publics visés, dans l'entreprise, par ces actions ?

- Dirigeants
- Membres de l'équipe RH
- Encadrement
- Représentants du personnel
- Ensemble des collaborateurs
- Autres.....

2.1.2 – Dans la négative

2.1.2.1 Quels outils pourraient être mis en place dans votre entreprise ?

- Réunions d'information interne
- Diffusion d'informations (affichage, mails...)
- Formation spécifiques « diversité »
- Autres.....

2.1.2.2 Quels pourraient être les publics visés, dans l'entreprise, par ces actions ?

- Dirigeants
- Membres de l'équipe RH
- Encadrement
- Représentants du personnel
- Ensemble des collaborateurs
- Autres.....

3. Communication sur l'engagement diversité

3.1 Avez-vous communiqué sur votre engagement en matière de diversité ?

- Oui
- En cours
- Nous l'envisageons
- Non

Dans la négative, passez à la question 3.1.2

3.1.1 Dans l'affirmative,

3.1.1.1 Quels publics sont visés ?

Cible en interne :

- Managers
- Représentants du personnel
- Ensemble des collaborateurs
- Autres.....

Cible en externe :

- Fournisseurs
- Prestataires
- Sous-traitants
- Clients
- Public
- Autres.....

3.1.2 Dans la négative

3.1.2.1 Quels publics pourraient être visés ?

Cible en interne :

- Managers
- Représentants du personnel
- Ensemble des collaborateurs
- Autres.....

Cible en externe :

- Fournisseurs
- Prestataires
- Sous-traitants
- Clients
- Public
- Autres.....

Date :

Signature :

ANNEXE B – Documents du marché de la Ville de Nantes

DIFFUSION DU MAGAZINE MUNICIPAL « NANTES PASSION »

REGLEMENT DE LA CONSULTATION

(EXTRAITS)

Article 2 : Conditions de la consultation

[...]

2.5 – Conditions particulières d'exécution

La Ville de Nantes agit dans le cadre de ses politiques publiques pour prendre en compte les principes du développement durable. [...]

Sa politique Achats participe directement au respect de ces principes et les achats de la collectivité constituent un puissant levier pour diffuser les enjeux liés au développement durable. [...]

Quatre axes sont plus particulièrement retenus à savoir :

- L'achat de produits respectant les principes du commerce équitable [...]
- L'achat de produits éco-responsables [...]
- La mise en œuvre et la promotion d'écogestes [...]
- La promotion de l'emploi et du développement local au travers notamment d'un dispositif d'insertion professionnelle en faveur des personnes en difficulté ou éloignées de l'emploi, le soutien à l'innovation sociale, la prise en compte de la RSE mais également de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances.

C'est au titre de ce dernier axe et conformément aux articles 5 et 14 du Code des Marchés Publics, que le titulaire a été invité à proposer dans son offre la mise en œuvre d'actions concourant à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans le cadre des modalités d'exécution du marché.

A ce titre, le prestataire est tenu :

- de mettre en œuvre (ou prolonger/approfondir) trois actions de nature à lutter contre les discriminations et à promouvoir l'égalité des personnes concourant à la réalisation des prestations objet du marché. Ces actions/outils se déclinent selon les trois axes prioritaires suivants :
 - égalité professionnelle hommes/femmes
 - lutte contre les discriminations et maintien dans l'emploi des seniors (entendus comme des salarié-e-s de 50 ans et plus)
 - lutte contre les discriminations et parcours professionnels des personnes en situation de handicap
- d'évaluer les résultats obtenus et les pistes de progrès

Le jugement des offres intègre une mesure de la pertinence des engagements pris par le candidat au titre des actions choisies (cf. article 4 du présent document).

Aucune prestation n'est réservée au profit d'entreprises ou d'établissements visés par l'article 15 du Code des marchés publics.

[...]

Article 4 : Présentation des candidatures et des offres

[...]

Eléments relatifs à l'«offre»

L'annexe 2 à l'acte d'engagement relative aux actions concourant à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité :

Le candidat proposera ainsi, au titre des conditions d'exécution du présent marché, les modalités d'exécution de **trois actions** concourant à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité. Les actions définies par le pouvoir adjudicateur couvrent trois axes :

- égalité professionnelle hommes/femmes
- lutte contre les discriminations et maintien dans l'emploi des seniors (entendus comme des salarié-e-s de 50 ans et plus)
- lutte contre les discriminations et parcours professionnels des personnes en situation de handicap

Pour chacun de ces trois axes, le candidat choisira l'une des actions définies ci-dessous par le pouvoir adjudicateur.

1^{er} axe	Egalité professionnelle femmes/hommes
1	Agir pour accroître la part des femmes au sein du personnel encadrant <i>Rapprocher le taux de féminisation de l'encadrement des équipes affectées à l'exécution du marché du taux de féminisation de ces mêmes équipes</i>
2	Agir pour accroître l'accès des femmes à des postes d'encadrement <i>Mettre en place des formations destinées aux femmes mobilisées au titre de l'exécution du marché afin qu'elles puissent accéder à des postes d'encadrement</i>
3	Agir pour permettre aux femmes de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants <i>Garantir l'accès des femmes affectées à l'exécution du marché à des formations qualifiantes/diplômantes</i>
4	Prévenir et lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail <i>Mettre en place, à destination des agents d'encadrement et d'exécution affectés à la réalisation des prestations du marché, des actions de formation contre les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail</i>

2^{ème} axe	Lutte contre les discriminations et maintien dans l'emploi des séniors (*)
1	Agir pour améliorer les conditions de travail des séniors et prévenir les situations de pénibilité <i>Mettre en place des mesures organisationnelles et/ou structurelles propres à améliorer les conditions de travail des séniors affectés à l'exécution du marché, notamment en atténuant la pénibilité des travaux de manutention et de distribution.</i>
2	Agir pour accroître l'accès des séniors à des postes d'encadrement <i>Mettre en place des formations destinées aux séniors mobilisés au titre de l'exécution du marché afin qu'ils puissent accéder à des postes d'encadrement</i>
3	Agir pour permettre aux séniors de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants <i>Garantir l'accès des séniors affectés à l'exécution du marché à des formations qualifiantes/diplômantes</i>

(*) Par séniors, il faut entendre les salarié-e-s de 50 ans et plus

3^{ème} axe	Lutte contre les discriminations et parcours professionnels des personnes en situation de handicap
1	Agir pour accroître l'accès des personnes en situation de handicap à des postes d'encadrement <i>Mettre en place des formations destinées aux personnes en situation de handicap mobilisés au titre de l'exécution du marché afin qu'ils puissent accéder à des postes d'encadrement</i>
2	Agir pour permettre aux personnes en situation de handicap de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants <i>Garantir l'accès des personnes en situation de handicap affectées à l'exécution du marché à des formations qualifiantes/diplômantes</i>
3	Agir pour prévenir et lutter contre les discriminations liées au handicap <i>Mettre en place, à destination des salarié-e-s (d'encadrement et d'exécution) affectés à l'exécution des prestations du marché, des actions de formation à la prise en compte du handicap sous ses différents aspects visibles ou invisibles dans l'environnement professionnel, et ses modalités de compensation</i>

Le candidat détaillera au sein de l'annexe 2 à l'acte d'engagement les modalités précises d'exécution et de déploiement pluriannuel de chacune des trois actions pour lesquelles il aura opté.

Si cette annexe 2 est incomplète ou bien n'est pas remise au moment de la remise des offres, le candidat verra son offre rejetée comme irrégulière. La signature de l'acte d'engagement emporte signature et engagement sur les pièces de l'offre et notamment les annexes à l'acte d'engagement.

Notation des actions choisies au titre du jugement des offres

Chacune des actions sera différemment valorisée, et affectée ainsi d'un coefficient plus ou moins important, dès lors que toutes ne présentent pas un même degré d'exigence (complexité dans la mise en œuvre, impact,...).

[...]

Article 5 : Sélection des candidatures et jugement des offres

[...]

Les critères utilisés pour le jugement des offres sont indiqués ci-dessous et pondérés de la manière suivante :

<i>Libellé</i>	<i>coeff.</i>
Valeur technique de l'offre appréciée au regard du mémoire méthodologique et technique [...]	60
Prix des prestations au regard du montant cumulé des trois DQE	75
Performances en termes de promotion de la diversité - Pertinence des engagements pris par le candidat au titre de l'une des actions relevant de l'axe 1 - coefficient maximum 5 - Pertinence des engagements pris par le candidat au titre de l'une des actions relevant de l'axe 2 - coefficient maximum 5 - Pertinence des engagements pris par le candidat au titre de l'une des actions relevant de l'axe 3 - coefficient maximum 5	15 Maximum (*)

(*) L'importance du coefficient sera fonction du choix opéré par le candidat quant aux actions sur lesquelles il entend s'engager au titre de l'exécution du marché.

Les coefficients affectés à chacune des actions sont les suivants :

1^{er} axe	Egalité professionnelle hommes/femmes	coeff
1	Agir pour accroître la part des femmes au sein du personnel encadrant	5
2	Agir pour accroître l'accès des femmes à des postes d'encadrement	3
3	Agir pour permettre aux femmes de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants	3
4	Prévenir et lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail	2

2^{ème} axe	Lutte contre les discriminations et maintien dans l'emploi des seniors	coeff
1	Agir pour améliorer les conditions de travail des seniors et prévenir les situations de pénibilité	5
2	Agir pour accroître l'accès des seniors à des postes d'encadrement	3
3	Agir pour permettre aux seniors et aux jeunes de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants	3

3^{ème} axe	Lutte contre les discriminations et parcours professionnels des personnes en situation de handicap	coeff
1	Agir pour accroître l'accès des personnes en situation de handicap à des postes d'encadrement	5
2	Agir pour permettre aux personnes en situation de handicap de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants	3
3	Agir pour prévenir et lutter contre les discriminations liées au handicap	2

ACTE D'ENGAGEMENT

(EXTRAITS)

ANNEXE N°2 Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité
--

Rappel

La présente annexe participe au jugement des offres au titre de l'appréciation du critère et sous-critères liés à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité. Les candidats doivent la compléter aussi précisément que possible.

Pour chacun des trois axes identifiés, le candidat **choisit impérativement** l'une des actions définies ci-dessous par le pouvoir adjudicateur (cocher, pour chacun des axes, au moins une action).

1^{er} axe	Egalité professionnelle femmes/hommes	Action choisie*
1	Agir pour accroître la part des femmes au sein du personnel encadrant	
2	Agir pour accroître l'accès des femmes à des postes d'encadrement	
3	Agir pour permettre aux femmes de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants	
4	Prévenir et lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail	

2^{ème} axe	Lutte contre les discriminations et maintien dans l'emploi des séniors**	Action choisie*
1	Agir pour améliorer les conditions de travail des séniors et prévenir les situations de pénibilité	
2	Agir pour accroître l'accès des seniors à des postes d'encadrement	
3	Agir pour permettre aux seniors de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants	

3^{ème} axe	Lutte contre les discriminations et parcours professionnels des personnes en situation de handicap	Action choisie*
1	Agir pour accroître l'accès des personnes en situation de handicap à des postes d'encadrement	
2	Agir pour permettre aux personnes en situation de handicap de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants	
3	Agir pour prévenir et lutter contre les discriminations liées au handicap	

* **Cocher l'action choisie**

** On entend par séniors les salarié-e-s de 50 ans et plus.

1^{er} axe	Egalité professionnelle femmes/hommes
Action n°1 : Agir pour accroître la part des femmes au sein du personnel encadrant	

Objectif : Rapprocher le taux de féminisation de l'encadrement des équipes affectées à l'exécution du marché du taux de féminisation de ces mêmes équipes

1) Données quantitatives

Nombre d'encadrants que le candidat entend affecter à l'exécution du marché (A)
Nombre de femmes encadrants que le candidat entend affecter à l'exécution du marché (B)
Taux de féminisation de l'encadrement des équipes (100*B/A))%
Nombre de salarié-e-s (hors encadrement) que le candidat entend affecter à l'exécution du marché (C)
Nombre de salariées femmes (hors encadrement) que le candidat entend affecter à l'exécution du marché (D)
Taux de féminisation de(s) (l'équipe(s) (hors encadrement) que le candidat entend affecter à l'exécution du marché (100*D/C))%

2) Objectifs

Première année d'exécution - Objectif de réduction de l'écart entre le taux de féminisation de l'encadrement des équipes affectées à l'exécution du marché et le taux de féminisation de ces mêmes équipes
Deuxième année d'exécution - Objectif de réduction de l'écart entre le taux de féminisation de l'encadrement des équipes affectées à l'exécution du marché et le taux de féminisation de ces mêmes équipes
Troisième année d'exécution - Objectif de réduction de l'écart entre le taux de féminisation de l'encadrement des équipes affectées à l'exécution du marché et le taux de féminisation de ces mêmes équipes
Quatrième année d'exécution - Objectif de réduction de l'écart entre le taux de féminisation de l'encadrement des équipes affectées à l'exécution du marché et le taux de féminisation de ces mêmes équipes

3) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous les modalités d'exécution de l'action (moyens humains / organisationnels mobilisés, outils déployés,...) et son calendrier de mise en œuvre sur les 4 années d'exécution du marché

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

1^{er} axe	Egalité professionnelle femmes/hommes
Action n°2 : Agir pour accroître l'accès des femmes à des postes d'encadrement	

Objectif : *Mettre en place des formations destinées aux femmes mobilisées au titre de l'exécution du marché afin qu'elles puissent accéder à des postes d'encadrement*

Une telle action a-t-elle déjà été mise en place par l'entreprise et si oui, comment (nombre de journées et d'heures de formation, nombre de femmes bénéficiaires, contenu des formations dispensées,...) et avec quels résultats ? :

.....

.....

.....

.....

1) Données quantitatives

Nombre de femmes (hors encadrement) relevant de(s) (l') équipe(s) que le candidat entend affecter à l'exécution du marché
---	-------

2) Objectifs

Première année d'exécution - Objectif : <i>Taux de femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement parmi l'ensemble des femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Deuxième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement parmi l'ensemble des femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Troisième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement parmi l'ensemble des femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Quatrième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement parmi l'ensemble des femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%

3) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous les modalités d'exécution de l'action (moyens humains/organisationnels mobilisés, recours à des organismes extérieurs de formation, outils déployés, contenu qualitatif des formations, mesures d'information auprès du public cible,...) et son calendrier de mise en œuvre sur les 4 années d'exécution du marché

.....

.....

.....

.....

.....

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

1^{er} axe	Egalité professionnelle femmes/hommes
Action n°3 : Agir pour permettre aux femmes de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants	

Objectif : *Garantir l'accès des femmes affectées à l'exécution du marché à des formations qualifiantes/diplômantes*

Une telle action a-t-elle déjà été mise en place par l'entreprise et si oui, comment (nombre de journées et d'heures de formation, nombre de femmes bénéficiaires, contenu des formations dispensées,...) et avec quels résultats ? :

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

1) Données quantitatives

Nombre de femmes (hors encadrement) relevant de(s) (l') équipe(s) que le candidat entend affecter à l'exécution du marché
---	-------

2) Objectifs

Première année d'exécution - Objectif : <i>Taux de femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié pendant l'année d'exécution de formations qualifiantes/diplômantes parmi l'ensemble des femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Deuxième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié pendant l'année d'exécution de formations qualifiantes/diplômantes parmi l'ensemble des femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Troisième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié pendant l'année d'exécution de formations qualifiantes/diplômantes parmi l'ensemble des femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Quatrième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié pendant l'année d'exécution de formations qualifiantes/diplômantes parmi l'ensemble des femmes relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%

3) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous les modalités d'exécution de l'action (moyens humains/organisationnels mobilisés, recours à des organismes extérieurs de formation outils déployés, contenu qualitatif des formations, mesures d'information auprès du public cible,...) et son calendrier de mise en œuvre sur les 4 années d'exécution du marché

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

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

1^{er} axe	Egalité professionnelle femmes/hommes
Action n°4 : Prévenir et lutter contre les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail	

Objectif : *Mettre en place, à destination des agents d'encadrement et d'exécution affectés à la réalisation des prestations du marché, des actions de formation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail*

Une telle action a-t-elle déjà été mise en place par l'entreprise et si oui, comment (nombre de journées et d'heures de formation, nombre de femmes bénéficiaires, contenu des formations dispensées,...) et avec quels résultats ? :

.....

1) Données quantitatives

Nombre de salarié-e-s d'encadrement et d'exécution que le candidat entend affecter à la réalisation du marché

.....

2) Objectifs

Première année d'exécution - Objectif : *Taux de salarié-e-s affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail parmi l'ensemble des salarié-e-s affectés à la réalisation du marché*

.....%

Deuxième année d'exécution - Objectif : *Taux de salarié-e-s affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail parmi l'ensemble des salarié-e-s affectés à la réalisation du marché*

.....%

Troisième année d'exécution - Objectif : *Taux de salarié-e-s affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail parmi l'ensemble des salarié-e-s affectés à la réalisation du marché*

.....%

Quatrième année d'exécution - Objectif : *Taux de salarié-e-s affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail parmi l'ensemble des salarié-e-s affectés à la réalisation du marché*

.....%

3) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous les modalités d'exécution de l'action (moyens humains/organisationnels mobilisés, recours à des organismes extérieurs de formation, outils déployés, contenu qualitatif des formations, mesures d'information auprès du public cible,...) et son calendrier de mise en œuvre sur les 4 années d'exécution du marché

.....

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

2^{ème} axe	Lutte contre les discriminations et maintien dans l'emploi des séniors (on entend par séniors les salarié-e-s de 50 ans et plus)
Action n°1 : Agir pour améliorer les conditions de travail des séniors et prévenir les situations de pénibilité	

Objectif : *Mettre en place des mesures organisationnelles et/ou structurelles propres à améliorer les conditions de travail des séniors affectés à l'exécution du marché, notamment en atténuant la pénibilité des travaux de manutention et de distribution*

Une telle action a-t-elle déjà été mise en place par l'entreprise et si oui, comment (nature des mesures mises en œuvre, nombre de personnes concernées...) et avec quels résultats ? :

.....

.....

1) Données quantitatives

Nombre de séniors (hors encadrement) relevant de(s) (l') équipe(s) que le candidat entend affecter à l'exécution du marché
--	-------

2) Objectifs en matière d'amélioration des conditions de travail des séniors affectés à l'exécution du marché, notamment pour ce qui concerne l'atténuation de la pénibilité des travaux de manutention et de distribution

Première année d'exécution
Deuxième année d'exécution
Troisième année d'exécution
Quatrième année d'exécution

3) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous les modalités d'exécution de l'action (moyens humains/organisationnels mobilisés, mesures envisagées, mesures d'information auprès du public cible,...) et son calendrier de mise en œuvre sur les 4 années d'exécution du marché

.....

.....

.....

.....

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

2^{ème} axe	Lutte contre les discriminations et maintien dans l'emploi des seniors
Action n°2 : Agir pour accroître l'accès des seniors à des postes d'encadrement	

Objectif : Mettre en place des formations destinées aux seniors mobilisés au titre de l'exécution du marché afin qu'ils puissent accéder à des postes d'encadrement

Une telle action a-t-elle déjà été mise en place par l'entreprise et si oui, comment (nombre de journées et d'heures de formation, nombre de seniors bénéficiaires, contenu des formations dispensées,...) et avec quels résultats ? :

.....

.....

.....

.....

1) Données quantitatives

Nombre de seniors (hors encadrement) relevant de(s) (l') équipe(s) que le candidat entend affecter à l'exécution du marché
--	-------

2) Objectifs

Première année d'exécution - Objectif : Taux de seniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement parmi l'ensemble des seniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché%
Deuxième année d'exécution - Objectif : Taux de seniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement parmi l'ensemble des seniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché%
Troisième année d'exécution - Objectif : Taux de seniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement parmi l'ensemble des seniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché%
Quatrième année d'exécution - Objectif : Taux de seniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement parmi l'ensemble des seniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché%

3) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous les modalités d'exécution de l'action (moyens humains/ organisationnels mobilisés, recours à des organismes extérieurs de formation, outils déployés, contenu qualitatif des formations, mesures d'information auprès du public cible,...) et son calendrier de mise en œuvre sur les 4 années d'exécution du marché

.....

.....

.....

.....

.....

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

2^{ème} axe	Lutte contre les discriminations et maintien dans l'emploi des séniors
Action n°3 : Agir pour permettre aux séniors de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants	

Objectif : *Garantir l'accès des séniors affectés à l'exécution du marché à des formations qualifiantes/diplômantes*

Une telle action a-t-elle déjà été mise en place par l'entreprise et si oui, comment (nombre de journées et d'heures de formation, nombre de séniors bénéficiaires, contenu des formations dispensées,...) et avec quels résultats ? :

.....

1) Données quantitatives

<i>Nombre de séniors (hors encadrement) relevant de(s) (l') équipe(s) que le candidat entend affecter à l'exécution du marché</i>
---	-------

2) Objectifs

Première année d'exécution - Objectif : <i>Taux de séniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des séniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Deuxième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de séniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des séniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Troisième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de séniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des séniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Quatrième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de séniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des séniors relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%

3) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous les modalités d'exécution de l'action (moyens humains/organisationnels mobilisés, recours à des organismes extérieurs de formation outils déployés, contenu qualitatif des formations, mesures d'information auprès du public cible,...) et son calendrier de mise en œuvre sur les 4 années d'exécution du marché

.....

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

3^{ème} axe	Lutte contre les discriminations et parcours professionnels des personnes en situation de handicap
Action n°1 : Agir pour accroître l'accès des personnes en situation de handicap à des postes d'encadrement	

Objectif : *Mettre en place des formations destinées aux personnes en situation de handicap mobilisées au titre de l'exécution du marché afin qu'elles puissent accéder à des postes d'encadrement*

Une telle action a-t-elle déjà été mise en place par l'entreprise et si oui, comment (nombre de journées et d'heures de formation, nombre de personnes en situation de handicap bénéficiaires, contenu des formations dispensées,...) et avec quels résultats ? :

.....

.....

.....

1) Données quantitatives

Nombre de personnes en situation de handicap (hors encadrement) relevant de(s) (l') équipe(s) que le candidat entend affecter à l'exécution du marché
---	-------

2) Objectifs

Première année d'exécution - Objectif : <i>Taux de personnes en situation de handicap relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement parmi l'ensemble des personnes en situation de handicap relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Deuxième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de personnes en situation de handicap relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement parmi l'ensemble des personnes en situation de handicap relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Troisième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de personnes en situation de handicap relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement parmi l'ensemble des personnes en situation de handicap relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Quatrième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de personnes en situation de handicap relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations pendant l'année d'exécution en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement parmi l'ensemble des personnes en situation de handicap relevant de(s) (l') équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%

3) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous les modalités d'exécution de l'action (moyens humains/ organisationnels mobilisés, recours à des organismes extérieurs de formation, outils déployés, contenu qualitatif des formations, mesures d'information auprès du public cible,...) et son calendrier de mise en œuvre sur les 4 années d'exécution du marché

.....

.....

.....

.....

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

3^{ème} axe	Lutte contre les discriminations et parcours professionnels des personnes en situation de handicap
Action n°2 : Agir pour permettre aux personnes en situation de handicap de s'inscrire dans des parcours qualifiants/diplômants	

Objectif : *Garantir l'accès des personnes en situation de handicap affectées à l'exécution du marché à des formations qualifiantes/diplômantes*

Une telle action a-t-elle déjà été mise en place par l'entreprise et si oui, comment (nombre de journées et d'heures de formation, nombre de personnes en situation de handicap bénéficiaires, contenu des formations dispensées,...) et avec quels résultats ? :

.....

.....

.....

1) Données quantitatives

Nombre de personnes en situation de handicap (hors encadrement) relevant de(s) (l')équipe(s) que le candidat entend affecter à l'exécution du marché
--	-------

2) Objectifs

Première année d'exécution - Objectif : <i>Taux de personnes en situation de handicap relevant de(s) (l')équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des personnes en situation de handicap relevant de(s) (l')équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Deuxième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de personnes en situation de handicap relevant de(s) (l')équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des personnes en situation de handicap relevant de(s) (l')équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Troisième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de personnes en situation de handicap relevant de(s) (l')équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des personnes en situation de handicap relevant de(s) (l')équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%
Quatrième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de personnes en situation de handicap relevant de(s) (l')équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes/diplômantes pendant l'année d'exécution parmi l'ensemble des personnes en situation de handicap relevant de(s) (l')équipe(s) affectée(s) à l'exécution du marché</i>%

3) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous les modalités d'exécution de l'action (moyens humains/organisationnels mobilisés, recours à des organismes extérieurs de formation outils déployés, contenu qualitatif des formations, mesures d'information auprès du public cible,...) et son calendrier de mise en œuvre sur les 4 années d'exécution du marché

.....

.....

.....

.....

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

3^{ème} axe	Lutte contre les discriminations et parcours professionnels des personnes en situation de handicap
Action n°3 : Agir pour prévenir et lutter contre les discriminations liées au handicap	

Objectif : *Mettre en place, à destination des salarié-e-s (d'encadrement et d'exécution) affectés à l'exécution des prestations du marché, des actions de formation à la prise en compte du handicap sous ses différents aspects, visibles ou invisibles, dans l'environnement professionnel, et ses modalités de compensation*

Une telle action a-t-elle déjà été mise en place par l'entreprise et si oui, comment (nombre de journées et d'heures de formation, nombre de salarié-e-s bénéficiaires, contenu des formations dispensées,...) et avec quels résultats ? :

.....

.....

.....

.....

1) Données quantitatives

Nombre de salarié-e-s d'encadrement et d'exécution que le candidat entend affecter à la réalisation du marché
---	-------

2) Objectifs

Première année d'exécution - Objectif : <i>Taux de salarié-e-s affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations à la prise en compte du handicap sous ses différents aspects visibles ou invisibles dans l'environnement professionnel et ses modalités de compensation, pendant l'année d'exécution, parmi l'ensemble des salarié-e-s affectés à la réalisation du marché</i>%
Deuxième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de salarié-e-s affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations à la prise en compte du handicap sous ses différents aspects visibles ou invisibles dans l'environnement professionnel et ses modalités de compensation, pendant l'année d'exécution, parmi l'ensemble des salarié-e-s affectés à la réalisation du marché</i>%
Troisième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de salarié-e-s affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations à la prise en compte du handicap sous ses différents aspects visibles ou invisibles dans l'environnement professionnel et ses modalités de compensation, pendant l'année d'exécution, parmi l'ensemble des salarié-e-s affectés à la réalisation du marché</i>%
Quatrième année d'exécution - Objectif : <i>Taux de salarié-e-s affectés à la réalisation du marché ayant bénéficié de formations à la prise en compte du handicap sous ses différents aspects visibles ou invisibles dans l'environnement professionnel et ses modalités de compensation, pendant l'année d'exécution, parmi l'ensemble des salarié-e-s affectés à la réalisation du marché</i>%

3) Modalités d'exécution

L'entreprise décrit ci-dessous les modalités d'exécution de l'action (moyens humains/ organisationnels mobilisés, recours à des organismes extérieurs de formation outils déployés, contenu qualitatif des formations, mesures d'information auprès du public cible,...) et son calendrier de mise en œuvre sur les 4 années d'exécution du marché

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

Nota : L'entreprise peut joindre tout document utile afin de compléter cette annexe

Fait à

Le

Cachet et Signature de l'entreprise

Signature

CAHIER DES CLAUSES ADMINISTRATIVES PARTICULIERES
(EXTRAITS)

1.4. - Modalités d'exécution particulières à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances

La Ville de Nantes agit dans le cadre de ses politiques publiques pour prendre en compte les principes du développement durable. [...]

Sa politique Achats participe directement au respect de ces principes et les achats de la collectivité constituent un puissant levier pour diffuser les enjeux liés au développement durable. [...]

Quatre axes sont plus particulièrement retenus à savoir :

- L'achat de produits respectant les principes du commerce équitable [...]
- L'achat de produits éco-responsables [...]
- La mise en œuvre et la promotion d'écogestes [...]
- La promotion de l'emploi et du développement local au travers notamment d'un dispositif d'insertion professionnelle en faveur des personnes en difficulté ou éloignées de l'emploi, le soutien à l'innovation sociale, la prise en compte de la RSE mais également de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances.

C'est au titre de ce dernier axe et conformément aux articles 5 et 14 du Code des Marchés Publics, que le titulaire a été invité à proposer dans son offre la mise en œuvre d'actions concourant à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité dans le cadre des modalités d'exécution du marché.

A ce titre, le prestataire est tenu :

- de mettre en œuvre ou développer **les trois actions** choisies à l'annexe 2 de l'Acte d'Engagement et qui visent à lutter contre les discriminations et à promouvoir l'égalité des salarié-e-s concourant à la réalisation des prestations objet du marché. Ces actions/outils se déclinent selon les trois axes prioritaires suivants :
 - égalité professionnelle hommes/femmes
 - lutte contre les discriminations et maintien dans l'emploi des seniors (entendus comme des salarié-e-s de 50 ans et plus)
 - lutte contre les discriminations et parcours professionnels des personnes en situation de handicap
- d'évaluer les résultats obtenus et les pistes de progrès

Objectifs des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité

Le pouvoir adjudicateur souhaite ainsi que l'exécution des actions retenues permette au titulaire d'interroger ses pratiques et de s'inscrire dans (ou de poursuivre) une démarche d'amélioration continue en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Suivi des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité

Le pouvoir adjudicateur souhaite procéder à un suivi régulier de chacune des trois actions mises en place et développées par le titulaire conformément à ses engagements.

A cette fin, les indicateurs annuels suivants seront retenus :

1^{er} axe	Indicateurs annuels
Action 1	<i>Nombre de femmes encadrants au titre de l'exécution du marché / Nombre d'encadrants au titre de l'exécution du marché Nombre de femmes (hors encadrement) affectées / Nombre de salarié-e-s (hors encadrement) affectés à l'exécution du marché</i>
Action 2	<i>Nombre de femmes relevant des équipes chargées de l'exécution du marché ayant bénéficié de formations en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement / Nombre de femmes relevant des équipes chargées de l'exécution du marché</i>
Action 3	<i>Nombre de femmes relevant des équipes chargées de l'exécution du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes-diplômantes / Nombre de femmes relevant des équipes chargées de l'exécution du marché</i>
Action 4	<i>Nombre de salarié-e-s d'encadrement et d'exécution affectés à la réalisation du marché ayant suivi une formation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail / Nombre de salarié-e-s d'encadrement et d'exécution affectés à la réalisation du marché</i>

2^{ème} axe	Indicateurs annuels
Action 1	<i>Description qualitative des mesures organisationnelles et/ou structurelles prises afin d'améliorer les conditions de travail des séniors affectés à l'exécution du marché, notamment en atténuant la pénibilité des travaux de manutention et de distribution</i>
Action 2	<i>Nombre de séniors relevant des équipes chargées de l'exécution du marché ayant bénéficié de formations en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement / Nombre de séniors relevant des équipes chargées de l'exécution du marché</i>
Action 3	<i>Nombre de séniors relevant des équipes chargées de l'exécution du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes-diplômantes / Nombre de séniors relevant des équipes chargées de l'exécution du marché</i>

3^{ème} axe	Indicateurs annuels
Action 1	<i>Nombre de personnes en situation de handicap relevant des équipes chargées de l'exécution du marché ayant bénéficié de formations en vue de pouvoir accéder à des postes d'encadrement / Nombre de personnes en situation de handicap relevant des équipes chargées de l'exécution du marché.</i>
Action 2	<i>Nombre de personnes en situation de handicap relevant des équipes chargées de l'exécution du marché ayant bénéficié de formations qualifiantes-diplômantes / Nombre de personnes en situation de handicap relevant des équipes chargées de l'exécution du marché</i>
Action 3	<i>Nombre de salarié-e-s d'encadrement et d'exécution affectés à la réalisation du marché ayant suivi une formation à la prise en compte du handicap sous ses différents aspects, visibles ou invisibles, dans l'environnement professionnel et ses modalités de compensation / Nombre de salarié-e-s d'encadrement et d'exécution affectés à la réalisation du marché</i>

Bilan des actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité

A l'issue de chaque année d'exécution du marché, un bilan de la mise en œuvre des trois actions sera dressé à l'aide des indicateurs décrits supra. Ces derniers seront alors confrontés aux objectifs affichés dans son plan pluriannuel d'actions produit à l'appui de son offre.

Le titulaire produira à cet effet, au plus tard 1 mois avant l'échéance de la période initiale ou de renouvellement du marché, une note retraçant les actions et les initiatives qu'il aura entreprises, comme il s'y est engagé, ainsi que l'ensemble des éléments correspondants aux indicateurs décrits supra.

A ce titre, le titulaire fera état des difficultés rencontrées dans la mise en place de ces actions choisies sans que cela ne remette en cause ses engagements contractuels.

La Ville de Nantes, sur la base des éléments remis par le prestataire, appréciera le bilan quantitatif et qualitatif des actions menées par l'entreprise dans le cadre de ses engagements et par rapport aux objectifs qu'elle s'était fixés.

Ce bilan peut, à la demande de l'une ou l'autre des parties, donner lieu à un temps d'échange.

Difficultés d'exécution

Le titulaire du marché doit, dans les meilleurs délais, informer le pouvoir adjudicateur par courrier recommandé avec AR des difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des actions qu'il s'est engagé à réaliser ou dès lors qu'il estime ne plus être en capacité objective de poursuivre leur mise en œuvre pour quelque raison que ce soit. Dans ce cas, seront étudiés avec le titulaire les moyens à mettre en œuvre pour parvenir aux objectifs.

Pénalités relatives aux actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité

Si la Ville de Nantes constate que les objectifs annuels sur lesquels s'est engagé le titulaire au titre des actions de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité n'ont pas été atteints, le titulaire pourra se voir imposer une pénalité forfaitaire annuelle de 5.000 euros. Cette pénalité s'applique pour chacune des 3 actions choisies par le titulaire au titre de son offre.

La non remise par le prestataire des documents/renseignements demandés et de la note précitée l'expose à une pénalité de 500 € par retard constaté.

Sous-traitance

Si une partie des prestations est sous traitée, le titulaire du marché s'engage à faire respecter par son ou ses sous-traitant(s) la condition d'exécution « lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité »

En tant qu'entreprise principale, il reste responsable globalement de l'exécution du marché.

ANNEXE C – Cadre du mémoire justificatif de l'offre de la Ville de Lyon



MEMOIRE JUSTIFICATIF DE L'OFFRE

Direction de la Commande Publique

(EXTRAITS)

Nom de l'opération / Objet du marché

Lot XXX - libellé du lot

Entreprise :

Nom :

Conformément au règlement de consultation, le présent mémoire constitue la justification de l'offre au regard des critères suivants :

- XXXXXXXX
- XXXXXXXX
- XXXXXXXX

et comporte l'engagement du candidat en matière d'égalité et de non-discrimination.

Le présent document constitue un cadre de réponse définissant un contenu que les entreprises sont invitées à respecter. Cependant, compte tenu de la diversité des réponses possibles, des adaptations de ce document sont tolérées, les informations demandées constituant un minimum.

[...]

Egalité et non-discrimination

Aujourd'hui forte de son Label Diversité, la Ville souhaite associer ses fournisseurs dans une démarche d'amélioration continue en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Aussi les candidats à tous marchés publics de la Ville de Lyon sont invités à s'interroger sur leurs propres pratiques et à s'inscrire dans (ou à poursuivre) une démarche de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

Le candidat s'engage à mettre en œuvre, en cas d'attribution du marché, la disposition suivante : *(les services de la Ville ne retiennent qu'une seule disposition pour chaque marché)*

Egalité entre les femmes et les hommes

- ➔ Préciser, pour le personnel affecté à l'exécution du marché, la proportion d'hommes : ___% et de femmes : ___%
- ➔ Préciser, pour le personnel encadrant affecté à l'exécution du marché, la proportion d'hommes : ___% et de femmes : ___%
- ➔ Préciser le nombre de femmes affectées à l'exécution du marché qui bénéficieront d'une formation qualifiante ou diplômante.
- ➔ Préciser la proportion de personnes, parmi les personnes affectées à l'exécution du marché, qui bénéficieront d'une formation de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail : ___%

Non-discrimination des travailleurs handicapés

- ➔ Préciser, pour le personnel affecté à l'exécution du marché, la proportion de personnes en situation de handicap :
- ➔ Préciser, pour le personnel encadrant affecté à l'exécution du marché, la proportion de personnes en situation de handicap :

Lutte contre les discriminations sur tout critère

- ➔ Le candidat précisera l'action ou les actions qu'il entend mettre en œuvre, envers les personnes affectées à l'exécution du marché, en matière de prévention et de lutte contre les discriminations au travail (formation, diagnostic, action de GRH, etc.). Chaque action présentée devra être accompagnée d'un planning de déploiement sur la durée du marché, ainsi que d'un (ou plusieurs) indicateur(s) permettant à la Ville de Lyon d'évaluer le progrès réalisé en cours d'exécution du marché.