

Égalité  
des **femmes**  
et des  
**hommes** dans les  
marchés publics  
**Quelques recommandations**



# Avant-propos

La loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes précise explicitement que «l'Institut a pour mission de veiller au respect de l'égalité des femmes et des hommes, de combattre toute forme de discrimination et d'inégalité basée sur le sexe et d'élaborer des instruments et stratégies fondés sur une approche intégrée de la dimension de genre».

L'Institut souhaite par divers biais intégrer l'égalité des femmes et des hommes dans différents domaines de la société.

C'est dans ce contexte qu'une loi relative au gender mainstreaming a été élaborée: il s'agit de la loi du 12 janvier 2007, visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue à Pékin en septembre 1995 et à l'intégration de la notion de genre dans l'ensemble des politiques fédérales<sup>1</sup> (dénommée ci-après la loi gender mainstreaming). Cette loi contient de nouvelles directives destinées aux services et institutions publics fédéraux, en vue de l'implémentation du principe de gender mainstreaming. La loi vise plus particulièrement l'institutionnalisation du processus de gender mainstreaming, soit l'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes dans toutes les politiques et actions des pouvoirs publics par l'introduction de divers mécanismes et instruments efficaces. Elle encourage explicitement tous les services et institutions publics (fédéraux) à intégrer le principe d'égalité des chances entre les hommes et les femmes entre autres dans les marchés publics.<sup>2</sup> La directive européenne 2004/113/CE du 13 décembre 2004 exige elle aussi qu'un service public garantisse le respect de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans tous les services qu'il offre.

Le présent manuel constitue un instrument pour atteindre cet objectif.

Lors de l'attribution de marchés publics, c'est généralement le volet économique qui joue un rôle prépondérant. En collaboration avec la Cellule Conseil et Politique d'Achats (CPA) du SPF Personnel et Organisation, l'Institut souhaite cependant mettre en avant un nouvel aspect, à savoir qu'il veut introduire «le principe de l'égalité des chances» en tant qu'élément potentiel à prendre en considération lors de l'attribution des marchés publics.

Dans le cadre de la transposition des directives européennes 2004/17/CE et 2004/18/CE, ce principe a d'ailleurs été explicitement repris dans l'article 40 de la nouvelle loi sur les marchés publics du 15 juin 2006<sup>3</sup>, disposition qui concerne plus précisément les conditions d'exécution.

Cependant, le principe d'égalité des chances entre les hommes et les femmes peut également être pris en compte au cours des autres stades d'une procédure de marchés publics.

Ce manuel vous présente quelques questions prioritaires, ainsi que des conseils et des exemples pratiques. Par ce biais, l'Institut espère vous procurer suffisamment d'inspiration pour lancer des initiatives visant à intégrer le principe de l'égalité des chances dans les marchés publics.<sup>4</sup>

L'Institut souhaite recueillir ces bonnes pratiques et procéder à des transferts d'information. Il voudrait compléter ce manuel au moyen d'exemples encore plus nombreux. Nous vous saurions dès lors gré de bien vouloir nous informer de vos initiatives en la matière.

<sup>1</sup> M.B., 13 février 2007.

<sup>2</sup> Voir notamment l'article 3 de la loi «gender mainstreaming».

<sup>3</sup> Loi relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services du 15 juin 2006 (voir ci-dessous).

<sup>4</sup> Le manuel se concentre sur les pouvoirs adjudicateurs du système classique.



# Table des matières

<b>1. INTRODUCTION ET LEGISLATION ACTUELLE</b>	<b>5</b>
<b>2. NOUVELLE LEGISLATION</b>	<b>7</b>
<b>3. PRINCIPES DE BASE</b>	<b>9</b>
<b>4. LE CRITERE DE L'EGALITE DES CHANCES HOMMES / FEMMES COMME MOTIF D'EXCLUSION/CRITERE DE SELECTION?</b>	<b>11</b>
4.1. Analyse de la situation individuelle et sélection qualitative: informations générales	11
4.2. Egalité des chances et critères de sélection ?	13
4.2.1. Egalité des chances comme motif d'exclusion	13
4.2.2. Egalité des chances comme critère de compétence technique ?	15
4.3. Actions possibles en Belgique	15
<b>5. LE CRITERE DE L'EGALITE DES CHANCES HOMMES / FEMMES COMME CRITERE D'ATTRIBUTION?</b>	<b>17</b>
5.1. Critères d'attribution: informations générales	17
5.2. Critères d'attribution et égalité des chances	19
5.3. Actions possibles en Belgique	19
<b>6. L'EGALITE DES CHANCES HOMMES / FEMMES EN TANT QUE CONDITION D'EXECUTION</b>	<b>21</b>
6.1. Conditions d'exécution: informations générales	21
6.2. L'égalité des chances comme condition d'exécution	22
6.3. Exemples de conditions d'exécution liées à l'égalité des chances en matière d'emploi	23
6.4. Exemples de conditions d'exécution liées à l'égalité des chances en dehors de l'emploi	24
6.5. Actions possibles en Belgique	25
<b>7. CONCLUSION: PROPOSITION DE PLAN D'ACTION</b>	<b>27</b>
<b>8. ANNEXES</b>	
8.1. Législations en matière d'égalité des chances hommes/femmes	29
8.2. Législation en matière de marchés publics dans les secteurs classiques	31



# 1. Introduction et législation actuelle

## Introduction: que sont les marchés publics?

Pour la définition générale, il peut être renvoyé à l'article 5 de la loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services (voir également l'article 3 de la nouvelle loi du 15 juin 2006).

On distingue par ailleurs les marchés publics de travaux, de fournitures et de services.

## La législation actuelle sur les marchés publics

La législation en matière de marchés publics repose sur les directives européennes. Ces directives s'appliquent dans tous les Etats de l'Union Européenne. En Belgique, elles ont été transposées par la loi du 24 décembre 1993 et ses arrêtés d'exécution (voir notamment les Arrêtés Royaux des 8 et 10 janvier, 18 juin et 26 septembre 1996).<sup>5</sup> Le présent manuel se concentre sur les marchés publics attribués par les pouvoirs adjudicateurs du secteur classique. Les marchés publics des secteurs spéciaux – eau, énergie, transport et services postaux – ne sont pas pris en compte dans ce manuel.

La **loi du 24 décembre 1993** relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services détermine entre autres la manière dont les critères d'attribution peuvent être appliqués (voir les articles 15 et 16 de la loi). L'exposé des motifs de ladite loi donne davantage d'explications sur la façon dont il y a lieu d'interpréter ces critères.

L'**Arrêté Royal du 8 janvier 1996** relatif aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services et aux concessions de travaux publics (dénommé ci-après AR du 08/01/1996) définit également les règles d'application relatives tant à la sélection qualitative qu'à l'attribution.

L'**Arrêté Royal du 26 septembre 1996** établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics, avec en annexe le cahier général des charges, contient les règles applicables lors de l'exécution des marchés publics.

**Dans le domaine des circulaires ministérielles, on peut en particulier faire référence à la circulaire du premier ministre du 10 février 1998** relative à la sélection qualitative des entrepreneurs, fournisseurs et prestataires de services.

<sup>5</sup> Cette législation est entrée en vigueur le 1er mai 1997 (voir l'AR du 29 janvier 1997) voir site web : <http://www.belgium.be>

2

## 2. Nouvelle législation

Afin de transposer deux nouvelles directives européennes, à savoir les directives 2004/17/CE et 2004/18/CE du 31 mars 2004 relatives aux marchés publics, une nouvelle législation remplaçant la loi du 24 décembre 1993 a été rédigée. Il s'agit plus particulièrement de la loi du 15 juin 2006 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, fournitures et services et de la loi du 16 juin 2006 concernant l'attribution, l'information des candidats et soumissionnaires et le délai d'attente en matière de marchés publics et de certains marchés de travaux, fournitures et services, ainsi que de la loi modificative du 12 janvier 2007. Ces lois ont été publiées dans le Moniteur Belge du 15 février 2007. La Commission des marchés publics a entre-temps débuté la préparation des nouveaux arrêtés d'exécution.

Provisoirement, et jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau cadre législatif et réglementaire, la loi du 24 décembre 1993 (voir plus haut) et ses arrêtés d'exécution restent d'application, et ce sans préjudice de l'application des nouvelles directives, en particulier en ce qui concerne les marchés qui atteignent les seuils européens.



3

## 3. Principes de base

### Les principes de base des marchés publics sont :

L'attribution des marchés publics doit toujours se faire en prenant en considération les principes d'égalité et de non-discrimination, de transparence, de concurrence et de forfait (voir notamment l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 24 décembre 1993 et les articles 5 et 6 de la loi du 15 juin 2006).

Ces principes impliquent notamment que :

- ◆ les candidats et les soumissionnaires doivent être traités de manière égale et non discriminatoire;
- ◆ la libre concurrence et la libre circulation des biens et des services doivent être garanties. La libre concurrence implique qu'un marché devra toujours être attribué, en cas d'adjudication, au soumissionnaire qui a fait l'offre la moins élevée, en cas d'appel d'offre ou de procédure négociée (pour cette dernière, lorsque d'autres critères que le prix sont utilisés), au soumissionnaire qui a fait l'offre économiquement la plus avantageuse;
- ◆ l'attribution d'un marché doit se faire de manière transparente. Ceci signifie qu'en principe, pour chaque marché public, on doit publier un avis et/ou mettre à disposition un cahier spécial des charges dans lesquels, selon le cas, les critères de sélection, les critères d'attribution et les modalités d'exécution<sup>6</sup> sont mentionnés.

<sup>6</sup> Seules les procédures négociées sans publicité ne nécessitent pas de publication préalable; ce qui ne signifie pas non plus qu'aucune concurrence ne doit être organisée.

44

## 4. Le **critère** de l'égalité **des chances** hommes/femmes comme motif d'exclusion/critère de **sélection** ?

### 4.1. Analyse de la situation personnelle et sélection qualitative: informations générales

Au cours de la phase d'analyse de la situation personnelle et de la sélection qualitative, le pouvoir adjudicateur examine, d'une part, si les candidats ou soumissionnaires ne se trouvent pas en situation d'exclusion (motifs d'exclusion) et, d'autre part, s'ils disposent des moyens financiers, économiques et techniques suffisants (critères de sélection).

#### **Analyse de la situation personnelle: motifs d'exclusion**

Les motifs d'exclusion sont mentionnés aux articles 17 (travaux), 43 (fournitures) et 69 (services) de l'Arrêté Royal du 8 janvier 1996. Le pouvoir adjudicateur peut exclure de la participation au marché les candidats ou soumissionnaires concernés par l'un des motifs d'exclusion cités dans les articles susmentionnés. Ces motifs d'exclusion comprennent entre autres le non-respect des obligations en matière de sécurité sociale, l'état de faillite, de liquidation, de cessation des activités ou de concordat judiciaire, la condamnation pour un délit affectant la moralité professionnelle, le fait de ne pas être en règle avec ses obligations en matière d'impôts, la faute grave en matière professionnelle, les fausses déclarations en fournissant des renseignements relatifs au motif d'exclusion. Les candidats ou soumissionnaires qui ont enfreint la législation sociale et dont l'infraction a été considérée d'une manière ou d'une autre comme une faute grave, peuvent donc être exclus (cf. point 4.2.1.). Ceci ne vaut que lorsqu'il est clairement mentionné dans l'avis de marché ou le cahier spécial des

charges du marché qu'une infraction à la législation sociale sera considérée par le pouvoir adjudicateur comme une faute professionnelle grave. La charge de la preuve repose dans ce cas sur le pouvoir adjudicateur.

### **Sélection qualitative : critères de sélection économiques, financiers et techniques**

Les critères de sélection économiques, financiers et techniques doivent permettre au pouvoir adjudicateur d'évaluer si les candidats ou soumissionnaires disposent de moyens suffisants sur le plan économique, financier et technique pour pouvoir exécuter le marché.

La législation actuelle donne une énumération exhaustive des critères qui peuvent être utilisés pour évaluer la capacité technique (cf. les articles 19, 45 et 71 de l'AR du 8 janvier 1996). Le pouvoir adjudicateur ne peut donc pas utiliser d'autres critères. Le pouvoir adjudicateur mentionne, dans l'avis de marché ou dans le cahier spécial des charges, les références qu'il exige.

Pour les marchés publics de services<sup>7</sup>, outre les références citées, il est également possible de tenir compte du savoir-faire, de l'efficacité, de l'expérience et de la fiabilité du prestataire de services (cf. article 71 de l'AR du 8 janvier 1996).

### **Contrôle de la situation individuelle des entreprises**

Depuis le 1er mai 2007, lors du contrôle de la situation individuelle des entreprises dans le cadre de l'examen de la situation personnelle, il faut tenir compte de la circulaire du 23 avril 2007. En vue de réduire davantage la charge administrative pour les candidats et les soumissionnaires, le conseil des ministres du 23 juin 2006 a décidé d'introduire le principe de la déclaration sur l'honneur pour les marchés publics qui sont attribués par les pouvoirs adjudicateurs fédéraux. Selon le cas, le pouvoir adjudicateur stipule, dans l'avis de marché ou dans le cahier spécial des charges, que par sa simple participation à une procédure en vue d'attribuer un marché public, le candidat ou soumissionnaire déclare ne pas se trouver dans l'une des situations d'exclusion visées aux articles 17, 43 et 69 de l'Arrêté Royal du 8 janvier 1996 relatif aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services et aux concessions de travaux publics, dans la mesure où le pouvoir adjudicateur doit ou souhaite prendre en considération ces situations d'exclusion pour le marché concerné.

Le pouvoir adjudicateur vérifie alors l'exactitude de la déclaration implicite sur l'honneur uniquement dans le chef du soumissionnaire dont l'offre est la mieux classée. A cet effet, le pouvoir adjudicateur demande au soumissionnaire ou candidat, par les moyens les plus rapides, les informations et les documents permettant d'examiner sa situation individuelle. Les informations et les documents que le pouvoir adjudicateur peut lui-même réclamer gratuitement par voie électronique (voir notamment le système digiflow), doivent être directement demandés par cette voie aux gestionnaires de données.

<sup>7</sup> Ainsi que, dès le 1er février 2008, les marchés de travaux et de fournitures nécessitant des travaux de pause et d'installation, lorsque le montant de ces marchés atteint le seuil fixé pour la publicité européenne.

Il y a ensuite deux hypothèses possibles. La situation personnelle à la date limite de réception des demandes de participation dans le cadre d'une procédure restreinte ou d'une procédure négociée avec publicité, ou à la date limite de réception des offres en cas de procédure ouverte:

- 1) correspond à la déclaration implicite sur l'honneur: le marché peut être attribué à ce soumissionnaire;
- 2) ne correspond pas à la déclaration implicite sur l'honneur, ou il apparaît que la situation personnelle au cours de la procédure ne correspond plus à la déclaration implicite sur l'honneur: le pouvoir adjudicateur ne peut attribuer le marché au soumissionnaire en question et il corrige son classement en tenant compte des répercussions de l'élimination de la demande de participation ou de l'offre. Le marché peut être attribué au soumissionnaire suivant dans le classement, après avoir effectué le même contrôle sur la déclaration sur l'honneur de ce soumissionnaire, et à condition que ce contrôle démontre que la déclaration implicite sur l'honneur concorde avec la réalité.

## 4.2. Egalité des chances et critères de sélection?

### 4.2.1. Egalité des chances comme motif d'exclusion

#### Exemple venu de l'étranger

Le Bureau Fédéral de l'égalité des chances suisse a introduit dans la législation nationale en matière de marchés publics le principe d'égalité des salaires entre hommes et femmes.<sup>8</sup> Les entreprises qui entrent en compétition pour un marché public souscrivent au principe relatif à l'égalité des salaires. Elles signent une déclaration dans laquelle elles indiquent qu'elles appliquent ce principe dans leur entreprise. Les entreprises qui ne peuvent pas donner cette garantie sont exclues de la concurrence pour ce marché public. Les entreprises qui ont signé la déclaration peuvent être soumises à un contrôle du Bureau. Le Bureau a développé deux instruments permettant de contrôler l'application effective du principe par les entreprises. Le premier est plutôt un instrument d'autocontrôle dans la mesure où il autorise les entreprises à procéder elles-mêmes à un audit.<sup>9</sup> Le deuxième est un instrument sophistiqué qui permet une analyse détaillée et dont on peut également tirer d'éventuelles propositions stratégiques. Cet audit peut uniquement être effectué par des experts mis à la disposition des entreprises par le Bureau.

<sup>8</sup> Loi fédérale «marchés publics» du 16 décembre 1994, n° 172.056.1 (état 27 décembre 2006), articles 8 et 11.

<sup>9</sup> Le test peut être téléchargé gratuitement à l'adresse [www.equality-office.ch/f/logib.htm](http://www.equality-office.ch/f/logib.htm)

**Cette exclusion est-elle un critère de sélection déguisé ?  
La réponse est non.**

Le Bureau Fédéral de l'égalité des chances suisse applique la philosophie selon laquelle les entreprises qui pratiquent une discrimination en matière d'égalité des salaires pour un même travail ne peuvent pas entrer en compétition pour un marché public parce qu'elles ne respectent pas les principes de base des marchés publics. Une entreprise qui pratique la discrimination et qui accorde par exemple un salaire inférieur au personnel féminin, ne peut pas concurrencer loyalement une entreprise qui applique l'égalité des chances à tous les niveaux. Un pouvoir adjudicateur ne peut donc pas établir de comparaison correcte entre les offres de ces entreprises, étant donné qu'elles n'appliquent pas les mêmes règles. Le principe de l'égalité des salaires a une force obligatoire et est institué dans plusieurs conventions de l'OIT (n°100 et 111), dans le Traité instituant la Communauté Européenne (ancien article 119 et nouvel article 141) et dans la directive européenne n° 75/117/CEE du 10 février 1975.<sup>10</sup> Une entreprise qui n'applique pas ce principe enfreint donc les règles internationales, européennes et nationales.

D'autre part, les directives européennes en vigueur en matière de marchés publics contiennent des dispositions en fonction desquelles les soumissionnaires «qui ne respectent pas la législation sociale, y compris les dispositions en matière de promotion de l'égalité des chances», peuvent être exclus au cours de la phase de sélection. Ceci permet donc aux législateurs nationaux d'introduire de nouvelles réglementations qui excluent les soumissionnaires qui ont enfreint la législation sociale (entre autres l'égalité de traitement). L'infraction doit être considérée comme une faute professionnelle grave ou comme un délit affectant la moralité professionnelle dans le pays du soumissionnaire.

La communication interprétative de la Commission sur le droit communautaire applicable aux marchés publics et les possibilités d'intégrer des aspects sociaux dans lesdits marchés<sup>11</sup> cite explicitement comme exemple l'exclusion des candidats ou soumissionnaires qui violent les législations en matière sociale, y incluses celles relatives à la promotion de l'égalité des chances.

Par ailleurs, le concept de 'faute grave' n'a pas été défini et peut donc encore être développé dans la législation nationale.

**Conclusion : non-respect de la législation sur l'égalité des chances = exclusion éventuelle**

En Belgique, le principe «A travail égal, salaire égal» est ancré dans la législation sociale. D'autres principes en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes y sont également décrits. Dans le cadre actuel régissant les marchés publics, la législation relative à l'égalité des chances, et plus spécifiquement à l'égalité de rémunération, doit également être respectée. Dans ce cadre, les entreprises qui enfreignent cette législation peuvent être exclues.<sup>12</sup> Dans ce cas, il doit explicitement être mentionné dans l'avis de marché/le cahier spécial des charges qu'une infraction à la législation sociale visée sera considérée par le pouvoir adjudicateur comme une faute grave en matière professionnelle.

<sup>10</sup> Dans la législation belge le principe de l'égalité salariale est institué par, entre autres la loi du 10 mai 2007 (article 6)(M.B., 30 mai 2007) et par la CCT 25 du 15 octobre 1975 relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et travailleurs féminins.

<sup>11</sup> Voir la communication interprétative; Bruxelles, le 15/10/2001; COM (2001) 566 final pp. 11-12. pt 1.3.1; cf. aussi l'article 45 point 2, de la directive 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mars 2004 relative à la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services.

<sup>12</sup> Il a été demandé au service compétent du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale de fournir une interprétation en ce qui concerne les infractions au principe de l'égalité des chances dans la législation sociale en tant que faute grave éventuelle.

#### 4.2.2. Egalité des chances comme critère de sélection concernant la compétence technique?

La question est de savoir si «le respect de l'égalité de genre dans l'équipe chargée de l'exécution du marché» peut être utilisé comme critère de sélection.

Un adjudicataire potentiel dont l'équipe ne présenterait pas une proportion équilibrée d'hommes et de femmes ne pourrait donc pas introduire d'offre.

La réponse est «non».

D'après la législation actuelle, «la composition de l'équipe sur le plan du sexe» ne peut pas faire partie de ces critères; pas même en application de l'article 71 qui permet de prendre en compte les compétences du prestataire de services. Il est toujours dangereux d'associer le sexe aux capacités, parce que cela signifierait qu'une personne d'un certain sexe ne serait pas ou serait moins capable, ce qui est discriminatoire en soi.

Et la nouvelle législation ?

D'après l'article 20 de la loi susmentionnée du 15 juin 2006, les prescriptions relatives au droit d'accès et à la sélection qualitative des candidats et soumissionnaires seront fixées par Arrêté Royal. Toutefois, la situation ne changera pas de façon substantielle, car, conformément aux directives européennes, les pouvoirs adjudicateurs peuvent uniquement formuler des exigences relatives aux moyens financiers, économiques et techniques des entreprises soumissionnaires. Les directives prescrivent en outre que ces exigences doivent être proportionnelles au marché à exécuter.

La composition de l'équipe en fonction du sexe **ne peut donc en aucun cas** être un critère de sélection.

#### 4.3. Actions possibles en Belgique

- ◆ Indiquer dans l'avis de marché/le cahier spécial des charges que les entreprises qui enfreignent la législation sociale et, plus spécifiquement, les lois en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes<sup>13</sup>, seront considérées comme des entreprises qui commettent une faute grave dans l'exercice de leur activité professionnelle (si le pouvoir adjudicateur peut prouver l'infraction);

et

- ◆ Mentionner dans l'avis de marché/le cahier spécial 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 avoir enfreint, dans le passé, la législation sociale entre autres en ce qui concerne l'égalité des chances.

<sup>13</sup> Cf. liste en annexe.



5

## 5. L'égalité **des chances** hommes/femmes comme critère **d'attribution** ?

### 5.1. Critères d'attribution : informations générales

Les critères d'attribution sont les critères, mentionnés dans l'avis de marché et/ou le cahier spécial des charges, qui seront utilisés par le pouvoir adjudicateur pour évaluer la valeur intrinsèque des offres introduites par les soumissionnaires.

Lors d'une adjudication, il n'y a qu'un seul critère d'attribution, à savoir le prix. Le marché sera donc attribué au soumissionnaire sélectionné qui aura introduit l'offre régulière la plus basse.

Lors d'un appel d'offres, outre le prix<sup>14</sup>, un ou plusieurs autre(s) critère(s) d'attribution entre(nt) en ligne de compte. Le marché sera attribué au soumissionnaire sélectionné qui aura introduit l'offre régulière la plus avantageuse sur le plan économique. Les critères d'attribution doivent porter sur l'objet du marché, par exemple sur la qualité des produits ou des prestations, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les caractéristiques environnementales et les considérations sociales, les coûts d'utilisation, la rentabilité, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison et le délai de livraison ou d'exécution.<sup>15</sup> Les critères d'attribution doivent toujours être liés à l'objet du marché ou à la manière dont celui-ci sera exécuté. Un critère d'attribution doit permettre d'évaluer les qualités intrinsèques d'un produit ou d'un service.

<sup>14</sup> Théoriquement, on peut également lancer un appel d'offre sans prendre en compte le critère "prix", mais ce cas de figure est peu fréquent.

<sup>15</sup> Article 16 de la loi du 24 décembre 1993.



## Nouvelle législation?

L'article 25 de la nouvelle loi détermine que «les critères d'attribution doivent obligatoirement être liés à l'objet du marché et mentionnés dans l'avis de marché ou le cahier spécial des charges. Ces critères sont par exemple la qualité, le prix, la valeur technique, le caractère esthétique et fonctionnel, les caractéristiques environnementales, des considérations d'ordre social, les coûts d'utilisation, la rentabilité, le service après-vente et l'assistance technique, la date de livraison et le délai de livraison ou d'exécution.»

La nouvelle loi inclut donc les critères d'attribution sociaux. La notion d'«égalité des chances» pourrait y être reliée. Mais, comme pour les critères éthiques, leur application s'avère quasiment impossible en pratique. En effet, les critères doivent toujours avoir un lien avec l'objet du marché et permettre de choisir l'offre économiquement la plus avantageuse.

## 5.2 Critères d'attribution et égalité des chances

Ni la législation actuelle ni la nouvelle loi ne reconnaissent le principe de l'égalité des chances comme un critère d'attribution distinct.

## 5.3. Actions possibles en Belgique

### Que peut-on faire pour le moment ?

- ◆ Pour certains marchés, il est possible d'utiliser, sous le critère d'attribution concernant la «qualité», un sous-critère relatif à l'égalité des chances, comme par exemple la composition équilibrée de l'équipe. Les conditions à respecter sont que la composition équilibrée de l'équipe doit pouvoir être considérée comme favorable à la qualité du marché, elle doit être liée à l'objet du marché et il doit également être possible d'évaluer si ce facteur peut fournir un avantage économique.<sup>16</sup>
- ◆ Si l'on entreprend une telle action, il y a lieu de le mentionner dans l'avis de marché/cahier spécial des charges.

### Exemple?

Le Selor a intégré «l'égalité des chances» dans les critères d'attribution pour certains marchés. Ainsi, «l'égalité des chances» formait par exemple un sous-critère du critère d'attribution «qualité du test proposé» dans le marché relatif au développement des tests de sélection. Ces offres ont été contrôlées sur le plan de la méthodologie utilisée lors de l'élaboration des tests et, plus spécifiquement, sur le plan de la neutralité de genre des tests.

<sup>16</sup> Communication interprétative de la Commission sur le droit communautaire applicable aux marchés publics et les possibilités d'intégrer des aspects sociaux dans lesdits marchés; Commission des Communautés européennes; Bruxelles le 15/10/2001; COM (2001) 566 final; p. 13; point 1.4.1.

6

## 6. L'égalité des chances hommes/femmes en tant que condition dans les **modalités d'exécution**

### 6.1. Modalités d'exécution : informations générales

Les modalités d'exécution sont les conditions qui sont d'application pour l'exécution du marché.

Dans la réglementation belge, l'exécution du marché est réglée par l'Arrêté Royal du 26 septembre 1996 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics et notamment par le cahier général des charges qui forme l'annexe de cet arrêté.

A l'exception de la disposition générale de l'article 26<sup>17</sup> et du considérant 33, les directives européennes ne prévoient aucune disposition spécifique relative à ces modalités d'exécution. Les principes du Traité de la CE doivent toutefois être respectés. Il faut particulièrement veiller à ce que les soumissionnaires ne soient pas discriminés par l'élaboration des modalités d'exécution.

Chaque pouvoir adjudicateur peut établir des clauses contractuelles en matière d'exécution du marché.

Les modalités d'exécution doivent être publiées dans l'avis de marché ou dans le cahier spécial des charges.

Il est important que ces conditions d'exécution ne puissent pas être des critères de sélection ou d'attribution déguisés. Ceci signifie que ces conditions ne peuvent avoir aucune influence sur la sélection ou non d'un candidat ou d'un soumissionnaire. Elles ne peuvent pas non plus entrer en ligne de compte dans l'évaluation de la valeur intrinsèque de l'offre.

<sup>17</sup> Les pouvoirs adjudicateurs peuvent exiger des conditions particulières concernant l'exécution du marché pour autant qu'elles soient compatibles avec le droit communautaire et qu'elles soient indiquées dans l'avis de marché ou dans le cahier des charges. Les conditions dans lesquelles un marché est exécuté peuvent notamment viser des considérations sociales et environnementales.

Les conditions d'exécution constituent donc des obligations contractuelles que l'adjudicataire doit accepter et qui se rapportent à l'exécution du marché. En principe, les soumissionnaires souscrivent, lors de l'introduction de leur offre, au fait que si le marché leur est attribué, ils respecteront les conditions durant l'exécution du marché. Ils ne doivent pas remplir les conditions au moment du dépôt de l'offre. Un soumissionnaire qui ne souhaite pas remplir les conditions peut cependant voir son offre rejetée pour cette raison.

## 6.2. L'égalité des chances comme condition d'exécution

A la demande notamment de l'Institut, une mention explicite de l'égalité des chances a été introduite au niveau des modalités d'exécution dans la nouvelle loi sur les marchés publics du 15 juin 2006, et plus spécifiquement dans l'article 40 de cette loi. Une disposition légale spécifique n'était pas vraiment nécessaire parce que l'énumération prévue à l'article 40 est en effet non limitative. On peut donc à tout moment, en respectant les principes du Traité de la CE (voir point 3), introduire des conditions d'exécution. On peut cependant s'attendre à ce qu'une mention légale explicite ait toutefois plus d'impact et incite les pouvoirs adjudicateurs à en tenir compte.

### Base légale:

L'article 40 précise qu'«il ressort des principes de base du traité instituant la Communauté européenne que, pour autant qu'elles ne soient pas directement ou indirectement discriminatoires et qu'elles soient annoncées dans l'avis de marché ou dans le cahier des charges, le pouvoir adjudicateur peut introduire des conditions d'exécution qui permettent de tenir compte de buts tels que:

«la promotion de la politique de l'égalité des chances par rapport à l'emploi de personnes qui ne sont pas suffisamment intégrées dans le circuit professionnel».

### L'exposé des motifs donne l'explication suivante:

Ce qui suit ne correspond pas à l'exposé des motifs, il s'agit plutôt une interprétation libre qui va beaucoup plus loin.

L'article 40 précise que le pouvoir adjudicateur a la possibilité de déterminer des conditions contractuelles relatives à l'exécution du marché et qui poursuivent des objectifs sociaux. Ces conditions d'exécution peuvent avoir trait à des buts tels que la formation de chômeurs de longue durée et de jeunes, la promotion de l'intégration de personnes qui ne sont pas suffisamment intégrées dans le circuit professionnel, des mesures visant à favoriser les personnes du sexe non représenté, des personnes handicapées et des personnes d'origine allochtone. D'autres mesures peuvent être: la lutte contre le chômage, la protection de l'environnement ou le respect des dispositions des conventions de base de l'Organisation Internationale du Travail ou le respect en substance de ces conventions de base, dans l'hypothèse où ces conventions n'auraient pas été mises en œuvre dans le droit national. Les conventions fondamentales en question sont:

- ◆ les conventions de l'OIT n° 29 et 105 interdisant le travail forcé;
- ◆ la convention de l'OIT n°87 relative au droit à la liberté syndicale;
- ◆ la convention de l'OIT n°98 relative au droit d'organisation et de concertation collective;
- ◆ les conventions de l'OIT n° 100 et 111 relatives à l'interdiction de toute discrimination en matière de travail et de rémunération;
- ◆ les conventions de l'OIT n° 138 et 182 relatives à l'âge minimum fixé pour le travail des enfants et aux mesures destinées à mettre fin aux pires formes de travail des enfants.

L'égalité des chances en matière d'emploi peut donc figurer dans les conditions d'exécution à condition de respecter le droit communautaire et qu'il ne soit aucunement question de discrimination directe ou indirecte au détriment de soumissionnaires.

Sous cette condition, on peut préciser pour un marché public que l'exécution du marché devra tenir compte d'une condition d'exécution en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

Il serait préférable que le pouvoir adjudicateur, préalablement à la détermination de pareilles conditions d'exécution, fasse une étude de marché par rapport à la possibilité de réaliser en pratique ces conditions dans le cadre du marché public concerné. La transparence devra également être assurée par la mention de ces conditions d'exécution dans l'avis de marché et/ou dans le cahier spécial des charges. Tous les candidats ou soumissionnaires pourront ainsi en prendre connaissance.

S'il ressort de l'étude de marché qu'une condition d'exécution déterminée n'est pas réalisable dans la pratique, celle-ci ne sera de préférence pas utilisée. Ainsi, par exemple, s'il ressort de l'étude de marché que la situation sur le marché de l'emploi est telle que pour certaines fonctions/certains emplois, on dispose de trop peu de main-d'œuvre d'un sexe défini, ce qui empêche, pour ces fonctions, d'utiliser du personnel de ce sexe pour ces marchés.

### 6.3. Exemples de conditions d'exécution liées à l'égalité des chances en matière d'emploi

Dans la communication interprétative de la Commission sur le droit communautaire applicable aux marchés publics et les possibilités d'intégrer des aspects sociaux dans lesdits marchés, l'égalité de traitement sur le lieu de travail est citée comme exemple de condition d'exécution. «Dans un marché de service, il peut s'agir par exemple de la mise en place d'une politique visant à promouvoir la diversité ethnique et raciale sur le lieu de travail, qui se traduit 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».<sup>18</sup>

En Italie, les marchés publics dans le domaine de l'architecture sont soumis à des conditions en ce qui concerne le sexe des exécutants. En effet, comme les femmes architectes sont sous-représentées, un quota d'architectes féminines a été fixé pour les marchés publics. Cependant, si cette condition était imposée comme critère de sélection, ce serait en contradiction avec la réglementation en matière de marchés publics. En revanche, l'idée pourrait plutôt trouver une application comme condition d'exécution. Le pouvoir adjudicateur devrait alors procéder à une étude de marché pour vérifier si une telle condition est réalisable en pratique et si elle ne constitue pas un critère de sélection déguisé (cf. plus haut).

<sup>18</sup> Communication interprétative de la Commission sur le droit communautaire applicable aux marchés publics et les possibilités d'intégrer des aspects sociaux dans lesdits marchés, Commission des Communautés européennes, Bruxelles, 15/10/2001, COM(2001) 566 final, p. 17, point 1.6.



## 6.4. Exemples de conditions d'exécution liées à l'égalité des chances en dehors de l'emploi

Dans la nouvelle loi sur les marchés publics, la possibilité d'imposer des conditions d'exécution en vue de promouvoir la politique d'égalité des chances est expressément liée à l'emploi. Sur cette base, on pourrait donc supposer qu'on peut uniquement rédiger des conditions dans ce cadre.

L'énumération faite dans l'article 40 n'est cependant pas limitative. Rien n'empêche donc un pouvoir adjudicateur d'introduire des conditions d'exécution en dehors de ces domaines, pour autant qu'elles respectent les principes de base du droit communautaire (les conditions d'exécution ne sont pas discriminatoires; elles sont mentionnées dans l'avis de marché et/ou le cahier spécial des charges; elles ont un lien avec le marché en question;...).

D'autres conditions d'exécution que l'on peut introduire dans ce cadre sont par exemple.<sup>19</sup>

### En général:

- ◆ le soumissionnaire s'engage à respecter et à appliquer, sur le lieu de travail et dans sa politique, toutes les dispositions de la législation relative à l'égalité des chances et à la non-discrimination.

### Plus spécifiquement;

le soumissionnaire s'engage à ce que:

- ◆ toutes les communications entrant dans le cadre de l'exécution du marché, tant au niveau de l'image que de la langue, combattent les stéréotypes liés au sexe et soient neutres au niveau du genre;
- ◆ son équipe soit composée de façon équilibrée au niveau du sexe;
- ◆ on accorde de l'attention à la répartition équilibrée sur le plan du sexe lors de la consultation d'experts ou lors de la composition de comités d'accompagnement;
- ◆ on implique des groupes-cibles tant masculins que féminins dans la réalisation de sondages, d'évaluations des besoins, d'études préalables, d'études empiriques, d'enquêtes, etc., afin de pouvoir prendre en compte les similitudes et les caractéristiques propres aux deux sexes.<sup>20</sup>
- ◆ toutes les données statistiques recueillies, établies et/ou demandées dans le cadre du marché soient ventilées par sexe et soumises à une analyse de genre.

<sup>19</sup> La recommandation qui conseille au pouvoir adjudicateur d'examiner de préférence au préalable si la condition introduite est réalisable reste également valable ici.

<sup>20</sup> Dans le cadre d'un contrat concernant l'éclairage de rues ou de gares, il peut être demandé de procéder à une étude de marché sur les besoins de la population avec une attention particulière pour la question du genre, comme le sentiment de sécurité (d'insécurité) des femmes.

Par ailleurs, il faut également attirer l'attention sur le fait qu'à côté de l'introduction des conditions d'exécution, le pouvoir adjudicateur doit également examiner s'il est possible de faire un lien entre l'aspect du genre et **l'objet du marché**.

En effet, dans la philosophie de la loi sur le gender mainstreaming, chaque institution publique doit, pour toute nouvelle action – et donc aussi pour le lancement de marchés publics – vérifier si l'aspect du genre peut être pris en compte. Avant de lancer un marché, le pouvoir adjudicateur devrait collecter suffisamment d'informations (fiches d'information, chiffres, études, informations sur le public cible final) pour se former un jugement à ce sujet.<sup>21</sup>

- ◆ Ainsi, dans le cadre d'une campagne des pouvoirs publics, il peut être demandé de jouer explicitement sur la diversité, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes ou la lutte contre les stéréotypes.
- ◆ Dans le cadre d'un marché public relatif à une étude empirique sur «la violence perpétrée à l'encontre des femmes», l'équilibre entre hommes et femmes chez les enquêteurs est nécessaire à la réalisation des enquêtes sur les victimes et donc essentiel à la qualité de l'étude.
- ◆ Dans le cadre d'un marché public relatif à l'élaboration de bases de données d'experts, on peut exiger que le résultat englobe également le sexe sous-représenté.

## 6.5. Actions possibles en Belgique

- ◆ Examiner préalablement si l'aspect du genre n'entre pas éventuellement en compte dans le marché;
- ◆ Effectuer (élaborer) une étude de marché pour vérifier si les conditions d'exécution imposées sont réalisables et si elles ne peuvent pas constituer une discrimination à l'égard d'un soumissionnaire;
- ◆ Définir les conditions d'exécution possibles;
- ◆ Mentionner les conditions spécifiques qui seront imposées dans les modalités d'exécution dans l'avis de marché et/ou le cahier spécial des charges.

<sup>21</sup> Pour plus d'informations, voir le «Manuel du gender mainstreaming». Version pdf: [www.iefh.fgov.be](http://www.iefh.fgov.be)



# 7. Conclusion: proposition de plan d'action

## ETAPE 1: Etude préalable

Effectuer une étude préalable pour examiner si l'aspect du genre doit être inclus dans le marché.

Recueillir et analyser des informations (fiches d'information, statistiques de genre, études) et/ou réaliser une étude ou un sondage sur l'aspect du genre et/ou contacter des experts.

Définir la façon dont on peut intégrer l'aspect du genre dans le marché et déterminer les conditions d'exécution possibles.

Effectuer (élaborer) une étude de marché pour vérifier si les conditions d'exécution visées sont réalisables et si elles ne peuvent pas constituer une discrimination vis-à-vis d'un soumissionnaire.

## ETAPE 2: Rédaction avis de marche/ cahier spécial des charges

Mentionner dans l'avis de marché/le cahier spécial 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 définies par le pouvoir adjudicateur et, en particulier, ne pas avoir enfreint, dans le passé, la législation sociale pertinente entre autres en ce qui concerne l'égalité des chances (mentionner la législation visée avec les références et indiquer que la violation de cette législation sera considérée comme une faute grave en matière professionnelle).

Préciser dans l'avis de marché/le cahier spécial des charges, si l'aspect de l'égalité des chances est utilisé comme critère d'attribution (pour autant que cet aspect ait un lien avec l'objet du marché et permette d'identifier l'offre économiquement la plus avantageuse).

Mentionner dans l'avis de marché/le cahier spécial des charges que les entreprises qui enfreindront la législation sociale, et plus particulièrement

la réglementation concernant l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (préciser les articles), seront considérées comme des entreprises qui ont commis une faute grave lors de l'exécution du marché et, sur cette base, pourront être exclues (si le pouvoir adjudicateur peut prouver l'infraction).

Mentionner dans l'avis de marché/le cahier spécial des charges, les conditions spécifiques «égalité des chances» qui seront imposées dans les modalités d'exécution.

## ETAPE 3: Sélection

Possibilité d'exclure des entreprises en cas d'infraction à la législation sociale (si l'infraction peut être considérée comme une faute professionnelle grave et si le pouvoir adjudicateur peut prouver l'infraction).

## ETAPE 4: Analyse et évaluation des offres

Etudier l'aspect de l'égalité des chances en tant que sous-critère du critère d'attribution «qualité», pour autant qu'il ait un lien avec l'objet du marché et qu'il permette une comparaison objective des offres sur base d'un jugement de valeur.

## ETAPE 5: Analyse de la déclaration sur l'honneur

Le pouvoir adjudicateur analyse l'exactitude de la déclaration implicite sur l'honneur relativement aux motifs d'exclusion dans le chef du soumissionnaire dont l'offre est la mieux classée. A cet effet, le pouvoir adjudicateur demande au soumissionnaire ou candidat, par les moyens les plus rapides, les informations et les documents permettant d'examiner sa situation individuelle.

## ETAPE 6: Contrôle du respect des modalités d'exécution lors de l'exécution du marché



## 8. Annexes

### 8.1. Législation en matière d'égalité des chances hommes/femmes

#### 1. En ce qui concerne l'égalité de rémunération

- ◆ Loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs (M.B., 30 avril 1965);
- ◆ Convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 du Conseil national du Travail sur l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, rendue obligatoire par l'A.R. du 9 décembre 1975 (M.B., 25 décembre 1975);
- ◆ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (M.B., 30 mai 2007).

#### 2. En ce qui concerne le respect de l'égalité dans les autres conditions de travail

- ◆ Loi du 4 août 1978 de réorientation économique (M.B., 17 août 1978);
- ◆ Arrêté Royal du 8 février 1979 fixant les cas dans lesquels il peut être fait mention du sexe dans les conditions d'accès à un emploi ou à une activité professionnelle (M.B., 16 février 1979);
- ◆ Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (M.B., 30 mai 2007);
- ◆ Loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel (M.B., 13 mars 2002, errata M.B., 3 avril 2002).

### **3. En ce qui concerne la protection de la travailleuse en cas de grossesse et de maternité**

- ◆ Loi du 16 mars 1971 sur le travail (M.B., 30 mars 1971; errata 12 octobre 1971) et les mesures d'exécution suivantes:
- ◆ Arrêté Royal du 11 octobre 1991 déterminant les modalités de l'exercice du droit à un congé pour raisons impérieuses (M.B., 6 décembre 1991);
- ◆ Arrêté Royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité (M.B., 18 mai 1995; errata M.B., 12 octobre 1995);
- ◆ Arrêté Royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère (M.B., 9 novembre 1994; errata M.B., 15 décembre 1994);
- ◆ Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001 du Conseil national du Travail instaurant un droit aux pauses d'allaitement, rendue obligatoire par l'A.R. du 21 janvier 2002 (M.B., 12 février 2002).

### **4. En ce qui concerne les actions positives, les plans d'égalité et un rapport annuel sur l'égalité des chances entre hommes et femmes**

- ◆ Arrêté Royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé (M.B., 26 août 1987), modifié par l'arrêté royal du 12 août 1993 (M.B., 24 septembre 1993).

### **5. En ce qui concerne la protection contre le harcèlement sexuel et le harcèlement moral fondé sur le sexe**

- ◆ Loi du 4 août 1996 relative au bien-être au travail (M.B., 18 septembre 1996).

### **6. En ce qui concerne les prestations complémentaires de sécurité sociale**

- ◆ Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale. (M.B., 15 mai 2003).

## 7. En ce qui concerne les mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

- ◆ Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (M.B. 22 août 1978; errata 30 août 1978), en particulier les articles 30, 30bis et 30ter en matière de congés;
- ◆ Arrêté Royal du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale pour les jours d'absence à l'occasion d'évènements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles (M.B., 11 septembre 1963);
- ◆ Convention collective de travail n°45 du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses, rendue obligatoire par l'A.R. du 6 mars 1990 (M.B., 21 mars 1990);
- ◆ Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales (M.B., 24 janvier 1985) et les mesures d'exécution suivantes:
- ◆ Arrêté Royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière professionnelle (M.B., 7 novembre 1997);
- ◆ Arrêté Royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (M.B., 8 septembre 1998).

## 8.2. Législation en matière de marchés publics dans les secteurs classiques

- ◆ Loi du 24 décembre 1993 relative aux marchés publics et à certains marchés de travaux, de fournitures et de services (M.B., 22 janvier 2004);
- ◆ L'Arrêté Royal du 8 janvier 1996 relatif aux marchés publics de travaux, de fournitures et de services et aux concessions de travaux publics (M.B., 20 janvier 1996);
- ◆ L'Arrêté Royal du 26 septembre 1996 établissant les règles générales d'exécution des marchés publics et des concessions de travaux publics + annexe: cahier général des charges des marchés publics de travaux, de fournitures et de services et des concessions de marchés publics (M.B., 18 octobre 1996);
- ◆ La loi sur les marchés publics et certains marchés de travaux, de fournitures et de services du 15 juin 2006 (M.B., 15 février 2007).



## COLOPHON

### **Auteurs :**

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
Marijke Weewauters

### **Rédacteur :**

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
Marijke Weewauters

### **Rédacteur final :**

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
Marijke Weewauters

### **En collaboration avec :**

Cellule Conseil et Politique d'Achats (CPA) du SPF  
Personnel et Organisatio

### **Lay-out et impression :**

De Visu Digital Document Design  
[www.devisu.com](http://www.devisu.com)

### **Editeur responsable :**

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
Michel Pasteel

**Commanditaire :**

Institut pour l'égalité des femmes  
et des hommes

Rue Ernest Blerot 1

1070 Bruxelles

T 02/233 42 65 – F 02/233 40 32

[egalite.hommesfemmes@meta.fgov.be](mailto:egalite.hommesfemmes@meta.fgov.be)

[www.iefh.fgov.be](http://www.iefh.fgov.be)

Deze folder is ook beschikbaar  
in het Nederlands.

Nous remercions tout particulièrement Inge  
Jalet et Agnès Segers de la Cellule Conseil  
et Politique d'Achat (CPA) du SPF Personnel  
et Organisation et Stephan Depré et Samuel  
Wauthier du SPF Chancellerie du Premier  
Ministre.

**Numéro de dépôt:** D/2007/10.043/3