

## **1. Intitulé du marché**

### **Étude sur la dimension de genre et la discrimination dans la protection sociale**

## **2. Contexte**

### **Contexte Général PROGRESS**

L’agenda social (2005-2010) s’est fixé comme objectif stratégique global de promouvoir des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, ainsi que l’égalité des chances pour tous. La réalisation de l’agenda social repose sur une combinaison d’instruments allant de la législation communautaire à la mise en œuvre de méthodes ouvertes de coordination dans différents domaines d’action, en passant par des incitations financières telles que le Fonds social européen.

La décision n° 1672/2006 établissant un programme communautaire pour l’emploi et la solidarité sociale – PROGRESS – a été adoptée le 24 octobre par le Parlement européen et le Conseil, et publiée au Journal officiel du 15 novembre.

Le programme PROGRESS vise à soutenir les fonctions essentielles de la Communauté européenne dans le cadre de la réalisation des tâches qui lui ont été confiées par le traité et de l’exercice des pouvoirs qui lui ont été délégués dans ses domaines de compétence en matière d’emploi et d’affaires sociales. PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l’UE pour aider les États membres à respecter leurs engagements et dans leurs efforts en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et de construire une société plus solidaire. Dès lors, le programme PROGRESS contribuera à:

fournir une analyse et des conseils dans les domaines politiques du programme PROGRESS;

assurer le suivi et faire rapport sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires dans les domaines du programme PROGRESS;

promouvoir le transfert de politiques, l’apprentissage et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l’Union; et

relayer les avis des parties concernées et de la société au sens large.

Plus spécifiquement, le programme PROGRESS soutiendra:

- (1) la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l’emploi (section 1);
- (2) la mise en œuvre de la méthode ouverte de coordination dans le domaine de la protection et de l’intégration sociales (section 2);
- (3) l’amélioration du milieu et des conditions de travail, y compris la santé et la sécurité au travail et la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (section 3);
- (4) la mise en œuvre effective du principe de non-discrimination et la promotion de son intégration dans toutes les politiques communautaires (section 4);
- (5) la mise en œuvre effective du principe d’égalité entre les hommes et les femmes et la promotion de son intégration dans toutes les politiques communautaires (section 5).

Le présent appel d'offres est publié dans le contexte de la mise en œuvre du programme de travail annuel 2007, qui peut être consulté à l'adresse:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/docs\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/docs_fr.html)

L'étude sera financée par le nouvel instrument financier PROGRESS, dont une des sections est consacrée à la promotion de l'égalité hommes-femmes, parce qu'elle examinera la mise en œuvre effective du principe d'égalité des genres dans un des domaines d'action de l'UE, en l'occurrence l'emploi et la protection sociale. L'étude soutiendra aussi un des objectifs généraux de Progress, à savoir favoriser et vérifier la mise en œuvre de la législation communautaire dans les États membres et en évaluer l'efficacité et l'impact.

### **Contexte spécifique: ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

L'Union européenne s'est engagée à éliminer toutes les formes de discrimination et à créer une société fondée sur l'inclusion pour tous. Le droit de chacun à l'égalité devant la loi et à la protection contre la discrimination est un droit fondamental indispensable au bon fonctionnement de toute société démocratique. Il contribue à la réalisation des objectifs consistant à promouvoir le progrès économique et social et un niveau élevé d'emploi en renforçant la cohésion économique et sociale.

Depuis de nombreuses années, l'Union européenne déploie des efforts conséquents pour lutter contre la discrimination fondée sur le sexe et pour agir en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes. Plus récemment, elle a pris des mesures visant à protéger les personnes contre les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Ces efforts ont abouti à des résultats concrets, et notamment la mise au point de l'une des législations relatives à l'anti-discrimination les plus complètes et les plus abouties au monde. Néanmoins, la lutte contre la discrimination demeure un défi majeur pour l'UE si elle veut parvenir à une véritable égalité dans la pratique. Toutefois, d'autres mesures sont encore nécessaires non seulement pour que ce cadre juridique soit intégralement et effectivement appliqué, mais aussi pour lutter davantage contre la discrimination, en particulier dans le domaine de la protection sociale.

C'est dans cette optique que la Commission lance cette étude.

La Commission souhaite obtenir des informations complémentaires sur les systèmes de protection sociale dans les États membres et dans les pays de l'AELE/EEE et savoir, plus particulièrement, si et dans quelle mesure ils sont conformes aux principes d'égalité des genres et de non-discrimination. Ces informations seront recueillies en vue d'une possible révision (mettre à jour, moderniser et/ou refondre éventuellement) de la législation communautaire dans le domaine de la protection sociale.

### **DOCUMENTS DE REFERENCE**

#### **Directives relatives à l'égalité hommes-femmes dans le secteur de la protection sociale:**

- ✓ La directive 79/7/CEE en ce qui concerne les régimes légaux de sécurité sociale,
- ✓ La directive 86/378/CEE, telle que modifiée par
- ✓ La directive 96/97/CE en ce qui concerne les régimes professionnels de sécurité sociale,
- ✓ La directive 2004/113/CE qui interdit la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services (le délai de mise en œuvre dans les États membres a expiré le 21 décembre 2007).
- ✓ Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

#### **Directives relatives à la discrimination fondée sur d'autres motifs que le sexe:**

- ✓ La directive 2000/43/CE relative à l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

- ✓ La directive 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Toutes les directives sont accessibles sur le site EUR-LEX: <http://eur-lex.europa.eu/fr/index.htm>

La législation communautaire existante ne couvre pas l'ensemble des situations où des personnes pourraient souhaiter demander des prestations accordées par les régimes de protection sociale (par exemple, il pourrait s'avérer difficile d'obtenir des allocations de chômage pour des personnes occupant un emploi mineur) et elle n'interdit pas la discrimination dans tous les secteurs de la protection sociale (ainsi, un âge d'admission à la retraite différent dans les régimes légaux de retraite n'est pas interdit). En tenant compte de ceci, l'étude doit donc donner une synthèse la plus complète possible sur les discriminations existantes dans l'ensemble de la protection sociale dans les États membres et les pays de l'AELE/EEE objet de l'étude.

### 3. Objet du marché

L'étude a pour **objet** de fournir à la Commission une contribution indépendante concernant la situation dans les **États membres de l' UE et les pays de l' AELE/EEE en matière de discrimination** fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle **dans le domaine de la protection sociale**. Une attention particulière sera portée sur les aspects de genre, car les résultats devront aider à la Commission en vue d'une possible révision de la législation en vigueur sur ce domaine. En conséquence, l'étude a aussi pour objet de proposer des mesures les plus adaptées possibles aux réalités pour remédier aux discriminations identifiées.

La protection sociale est entendue au sens large, et englobe donc la santé, les soins de longue durée, les allocations de survivant, les pensions, les allocations de chômage, etc.

L'étude **analysera la situation dans les deux premiers piliers de la protection sociale:**

- **Premier pilier:** Constitué par la protection sociale légale (statutaire) instituée par la loi, à caractère obligatoire et visant généralement l'universalité, y compris les régimes privés obligatoires présents dans quelques nouveaux Etats Membres; la directive 79/7/CEE s'applique.
- **Deuxième pilier:** Formé par les régimes professionnels associés à une relation d'emploi ou à une «catégorie particulière de travailleurs»; Les directives 86/378/CEE, 96/97/CE, et 2006/54/CE s'appliquent.

**Liste des pays sujets de l'étude approfondie:**

Afin de garantir à la fois une étude pertinente mais également réalisable en l'espace de quatorze mois, **seuls quinze (15) pays sur trente-et-un (31) (correspondant à l'ensemble des vingt-sept (27) pays UE + les quatre (4) pays AELE) seront étudiés** de manière plus approfondie. Il appartiendra à la Commission d'arrêter, sur la base de la proposition du contractant, la liste définitive des 15 pays, qui prendra en compte ces *prérogatives*:

- Six (6) États membres présentant une importance particulière, ils ne pourront donc être écartés de l'étude: la France, l'Allemagne, le Royaume-Uni, l'Italie, l'Espagne et la Pologne.
- Les neuf (9) pays restants devront représenter de manière équilibrée la géographie, la démographie et les particularités de l'organisation des systèmes de protection sociale de la zone EEE (UE+AELE).

Le marché a une durée déterminée de 14 mois, à compter de la date de la signature du contrat.

### 4. Participation

Il est rappelé que :

La participation à la concurrence est ouverte à égalité de conditions à toutes les personnes physiques ou morales relevant du domaine d'application des traités et à toutes les personnes physiques ou morales d'un

pays tiers qui aurait conclu avec les Communautés un accord particulier dans le domaine des marchés publics, dans les conditions prévues par cet accord.

Dans le cas où l'Accord multilatéral sur les marchés publics conclu dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce est applicable, les marchés sont aussi ouverts aux ressortissants des Etats qui ont ratifié cet accord, dans les conditions prévues par celui-ci. Il est à noter à ce propos que les services de recherche et de développement, relevant de la catégorie 8 de l'annexe II A de la Directive 2004/18/CE, ne sont pas couverts par cet accord.

En pratique, il est requis de permettre la participation à la concurrence des soumissionnaires des pays tiers qui ont conclu un accord bilatéral ou multilatéral avec les Communautés dans le domaine des marchés publics, dans les conditions prévues dans cet accord. Il est possible d'accepter des offres des soumissionnaires des pays tiers qui n'ont pas conclu un tel accord, mais il est également permis de les refuser.

## 5. Tâches à réaliser par le contractant et délais

### 5.1 Description des tâches

#### I. Objectifs

Cette enquête comporte deux objectifs principaux:

- I. Il s'agit dans un premier temps d'**identifier** dans les **États membres de l'UE et les pays de l' AELE/EEE les situations existantes en matière de discrimination** fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans les deux premiers piliers de la protection sociale, en approfondissant plus particulièrement les aspects concernant le genre, car les résultats devront aider la Commission en vue d'une possible révision de la législation en vigueur dans le domaine.

L'étude comprendra une analyse approfondie de la situation dans au moins quinze pays parmi les États membres de l'UE et les pays de l' AELE/EEE.

- II. Puis, dans un deuxième temps, et dans le cas où les résultats de l'étude auraient identifié des situations de discrimination, le contractant devra proposer, sur la base des leçons tirées de son étude, **des recommandations sur les possibles solutions les plus adaptées pour remédier ou atténuer les discriminations identifiées** qui puissent aider la Commission dans sa révision de la législation en vigueur.

II. Pour parvenir aux objectifs mentionnés ci-dessus, l'étude devra couvrir au moins les **tâches suivantes**:

#### ➤ Pour accomplir le premier objectif:

- **Définir et élaborer une méthodologie:**
  - **Définir et élaborer la méthode d'enquête**, la structure, le cadre d'analyse et le schéma du rapport final. Ces méthode et structure doivent pouvoir s'appliquer à l'ensemble des Etat membres de l'UE et des pays de l'AELE qui pourront s'appuyer, le cas échéant, sur les études et rapports existants.
  - **Proposer et justifier les neuf pays** restant qui feront l'objet de l'étude, en tenant compte de manière équilibrée de la représentation géographique des Etats et des particularités d'organisation de leurs systèmes de protection sociale. Le choix et l'accord définitifs des Etats étudiés auront lieu conjointement entre le contractant et les services de la Commission sur base de la proposition du contractant faite dans l'offre pendant la première réunion après la signature du contrat.
  - **Rédiger les rapports** (tels que prévus au point 7) en appliquant la méthode d'enquête préalablement définie. Le contractant inclura, au moins, les points d'analyse suivants:
    - a) Une étude approfondie des différents systèmes juridiques et sociaux de protection sociale au niveau de l'Union européen et des pays de l'AELE/EEE et la méthode selon laquelle ils abordent

les questions de discriminations fondées sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en approfondissant plus particulièrement les aspects de genre, et ce sur un total d'au moins 15 pays.

- b) L'étude tiendra compte des différents aspects dans les deux piliers spécifiques ci-dessus, sur la base de la bibliographie, d'expériences nationales, des études de jurisprudence, etc.
- **Rapports:** Les résultats de l'étude seront organisés comme suit (prévus au point 7): deux mois après la signature du contrat un rapport initial présentera la méthode de travail et le schéma du rapport final; six mois après la signature du contrat, un rapport intermédiaire présentera le résultat provisoire de l'étude; enfin, le rapport final sera présenté aux services de la Commission, et à des experts externes à la Commission.
- **L'étude devra analyser au moins les points suivants:**
  - **Pour le premier pilier:**
    - a) Donner une vue d'ensemble des lois qui régissent le premier pilier de la sécurité sociale, décrire/analyser dans quels domaines du premier pilier le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ne s'applique pas ou est exclu dans les États membres ou pays de l'AELE/EEE concernés;
    - b) Décrire/analyser dans quels domaines du premier pilier le principe de non-discrimination ne s'applique pas ou est exclu;
    - c) Indiquer s'il existe des éléments de la législation nationale qui «récompensent» ou défavorisent des citoyens pour des motifs discriminatoires.
    - d) Décrire/analyser si les dispositions en matière d'allocations de survivant et d'allocations familiales auxquelles la directive 79/7/CEE ne s'applique pas conformément à son article 3, paragraphe 2, respectent le principe de l'égalité de traitement ;
    - e) Décrire/analyser si les États membres et pays étudiés ont exclu de l'application du principe d'égalité de traitement les droits mentionnés à l'article 7 de la directive 79/7/CEE;
    - f) Décrire/analyser dans quels domaines du premier pilier des personnes relèvent du champ d'application de la directive 79/7/CEE, mais sont néanmoins exclues du bénéfice des prestations, par exemple parce que le nombre d'heures de travail a été insuffisant ou que l'emploi n'a pas été occupé suffisamment longtemps pour percevoir des allocations de chômage, le travail a été effectué dans des emplois non rémunérés, etc.
    - g) Décrire les processus de modernisation, le cas échéant, dans le premier pilier et préciser s'ils concernent des aspects couverts par la directive 79/7/CEE ;
    - h) Identifier les incertitudes et les débats concernant l'application de la législation communautaire;
  - **Pour le deuxième pilier:**
    - a) Donner une vue d'ensemble de la situation législative dans le deuxième pilier de la sécurité sociale qui englobe une description détaillée des régimes existants ayant pour objet d'allouer aux travailleurs, salariés ou indépendants, des prestations destinées à compléter ou remplacer les prestations prévues par les régimes légaux de sécurité sociale.
    - b) Indiquer, pour les régimes professionnels de retraite et autres, s'il existe des éléments de la législation nationale ou d'autres dispositions, y compris celles contenues dans les dispositions contractuelles régissant les différents régimes, qui « récompensent » ou défavorisent des citoyens pour des motifs fondés sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, la mobilité ou la nationalité.

- c) Expliquer s'il existe une discrimination indirecte et de quoi il s'agit, par exemple la limitation de l'accès aux régimes professionnels pour les travailleurs à temps partiel, les travailleurs sous contrats à durée déterminée, etc.
- d) Décrire dans quelle mesure des facteurs actuariels discriminatoires sont utilisés dans ce pilier, par exemple dans des cas qui concernent l'application de facteurs de survie dans l'assurance maladie et les contrats de rente viagère.
- e) Indiquer s'il existe des interactions entre les retraites professionnelles et la législation fiscale et/ou dans quelle mesure certains modèles de vie professionnelle ou de vie familiale sont favorisés par ces régimes, (par exemple les modèles de familles patriarcales ou celui du travailleur qui reste chez le même employeur pendant toute sa vie professionnelle).
- f) Décrire les structures communes des dispositions professionnelles et indiquer notamment si les prestations reposent sur le dernier salaire ou sur des moyennes établies sur la carrière.

Afin de réaliser cet objectif le contractant devra prendre en compte les conclusions d'autres études, telles que, par exemple, l'étude sur l'amélioration des connaissances concernant l'impact socio-économique des systèmes de retraites pour les femmes qui seront publiées sur le site de la DG de l'Emploi, des Affaires Sociales et de l'Egalité des chances d'ici à la fin de l'année (réf. n° VT/2007/040).

➤ **Pour accomplir le deuxième objectif:**

- Sur la base des leçons tirées de son étude, le contractant devra rédiger des recommandations sur les possibles solutions les plus adaptées et les plus efficaces afin de résoudre ou atténuer les discriminations détectées. Les solutions pourront être adressées et être appliquées soit au niveau de l'UE, soit au niveau des Etats membres, et pourront se présenter sous différentes formes: identification des bonnes pratiques, mesures législatives, méthode ouverte de coordination, etc.

**III. Conditions générales propres à la Commission Européenne:**

Conformément aux conditions générales, le contractant est tenu de mentionner que le présent service est réalisé au nom de la Communauté, dans tous les documents et réalisations produits, notamment les résultats publiés, les rapports, brochures, communiqués de presse, vidéos, logiciels, etc., y compris lors des conférences ou séminaires, sous la forme suivante:

*La présente (publication, conférence, séance de formation) est financée par le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013). Ce programme est géré par la Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne.*

*Ce programme a été établi pour soutenir financièrement la mise en œuvre des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'exposés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines.*

*Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces, dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE-EEE ainsi que des pays candidats et précandidats à l'UE.*

*PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE pour aider les États membres à respecter leurs engagements, dans leurs efforts en vue de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, et de construire une société plus solidaire. Dès lors, le programme PROGRESS contribuera à:*

*- fournir une analyse et des conseils dans les domaines politiques du programme PROGRESS;*

*- assurer le suivi et faire rapport sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires dans les domaines du programme PROGRESS;*

*- promouvoir le transfert de politiques, l'apprentissage et le soutien entre les États membres concernant les objectifs et priorités de l'Union; et*

- relayer les avis des parties concernées et de la société au sens large.

Pour tout complément d'information, veuillez consulter:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.html)

Pour les publications, il y a lieu d'inclure également la référence suivante: «Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.»

En ce qui concerne la publication et tout plan de communication lié au présent service, le contractant devra insérer le logo de l'Union européenne ainsi, le cas échéant, que tout autre logo conçu pour les domaines de l'emploi et de la solidarité sociale, et mentionner la Commission européenne en tant que pouvoir adjudicateur dans toute publication ou matériel connexe élaboré au titre du présent contrat de service.

## 5.2 Guide et indications concernant les modalités d'exécution des tâches:

- Le contractant doit faire une claire description du plan de travail de l'étude, ainsi qu'une liste détaillée de ses besoins afin d'atteindre les objectifs poursuivis.
- Les membres du groupe de travail du contractant ou des partenaires du projet doivent voir leurs rôles, leurs tâches et leurs responsabilités bien décrits et définis dans le but d'atteindre les objectifs proposés.
- Le programme PROGRESS vise à promouvoir l'intégration de l'égalité entre les hommes et les femmes dans ses cinq sections, ainsi que dans les activités commandées ou financées à son titre. En conséquence, le contractant prendra les mesures nécessaires pour faire en sorte que **l'équipe et/ou le personnel qu'il propose respecte(nt) l'équilibre hommes-femmes** à tous les niveaux.
- De même, les besoins des personnes handicapées seront dûment reconnus et, dans la mesure du possible, satisfaits lors de l'exécution du service demandé. **Si le contractant organise des sessions de formation, des conférences, l'édition de publications, ou s'il développe des sites web spécialisés, il faudra en particulier veiller à ce que les personnes handicapées disposent du même accès aux installations ou aux services fournis.**
- Enfin, le pouvoir adjudicateur encourage le contractant à promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi pour l'ensemble de son personnel et de son équipe. À cet effet, le contractant **favorisera un mélange approprié de personnel, et désignera ce personnel en raison de principes de mérite et capacité indépendamment de l'origine ethnique, de la religion, de l'âge, du sexe ou de l'orientation sexuelle.**
- Dans son rapport d'activité accompagnant sa demande relative au versement de la dernière tranche, le contractant sera invité à expliquer les réalisations et les mesures prises pour satisfaire à ces dispositions contractuelles.

La mise en œuvre du programme PROGRESS sera présidée par le principe de la gestion basée sur les résultats (GBR). La gestion axée sur les aboutissements et les résultats vise à maximiser les résultats pour les citoyens européens et suppose:

- d'identifier les résultats les plus importants pour les citoyens européens;
- de gérer en vue de ces résultats, notamment en fixant des objectifs clairs, en mettant en œuvre des plans basés sur ces résultats et en apprenant 'ce qui fonctionne' dans le processus;
- de saisir les occasions de travailler ensemble qui contribuent à obtenir les résultats.

En guise de première étape, un cadre stratégique de mise en œuvre du programme PROGRESS a été développé en collaboration avec les États membres et les organisations de la société civile. Il constitue le cadre pour

mettre en œuvre le programme PROGRESS et est complété par la mesure de performance, qui définit le mandat du programme PROGRESS, ses résultats spécifiques et à long terme. Le récapitulatif du cadre de mesure de performance de PROGRESS est repris en annexe. Pour tout complément d'information concernant le cadre stratégique, veuillez consulter le site Web de PROGRESS.

Dans ce contexte, la Commission assurera le suivi de l'impact des initiatives soutenues ou commandées par le programme PROGRESS et examinera comment ces initiatives contribuent aux résultats définis dans le cadre stratégique. Dans ce contexte, le contractant sera invité à travailler en étroite collaboration avec la Commission et/ou les personnes autorisées par celle-ci pour définir les contributions attendues et l'ensemble des mesures de performance à l'aune desquelles la contribution sera évaluée. Le contractant sera invité à collecter des données et faire rapport régulièrement à la Commission et/ou aux personnes désignées, concernant ses propres performances. En outre, le contractant mettra à la disposition de la Commission et/ou des personnes désignées, tous les documents ou informations permettant de mesurer correctement la performance du programme PROGRESS et leur donnera les droits.

## **6. Qualifications professionnelles requises**

Voir annexe IV du modèle du contrat.

Exigences supplémentaires:

Le contractant devra s'assurer le concours de juristes et/ou d'universitaires expérimentés des États membres et des pays de l'AELE/EEE concernés, spécialistes des législations nationales applicables dans le domaine de la sécurité sociale et de la protection sociale avec une priorité accordée aux thèmes de l'égalité hommes-femmes et de la lutte contre la discrimination. Ces juristes et universitaires devront également avoir une bonne connaissance de la législation européenne, et notamment de l'acquis communautaire en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes et de la lutte contre la discrimination.

**Ainsi, le contractant devra établir des contacts avec des experts du sujet dans au moins la moitié des pays qui feront l'objet de l'étude.**

## **7. Calendrier et rapports**

Voir l'article 1.2 du contrat.

Le contrat aura une durée de quatorze mois à compter de son entrée en vigueur à la date de sa signature par la seconde partie contractante. Dans cette optique, seuls les contractants en mesure de respecter les délais imposés par la Commission européenne et de mettre en place la structure adéquate à cet effet sont invités à soumissionner au titre du présent appel d'offres.

**Exigences supplémentaires.** Les délais spécifiques:

Le contractant participera à 4/5 réunions à Bruxelles avec la Commission européenne afin de rendre compte de l'état de réalisation du contrat. Les dates seront arrêtées par les deux parties du marché.

### **Mois 2/14: Rapport initial:**

Le contractant doit présenter à la Commission Européenne (Direction General Emploi, Affaires Sociales et Egalité des chances, Direction G, Unité G-2) les détails concernant la méthodologie, la structure, le cadre d'analyse et le schéma du rapport final.

Un rapport de cinq pages sera présenté en français ou anglais.

### **Mois 6/14: Rapport intermédiaire:**

Le contractant doit présenter à la Commission Européenne (Direction General Emploi, Affaires Sociales et Egalité des chances, Direction G, Unité G-2) un rapport provisionnel de 20 à 25 pages avec les principaux résultats de la première phase de l'étude, ainsi qu'un calendrier du plan de travail en français ou en anglais.



#### **Mois 11/14: Première version du rapport final:**

Une première version du rapport final doit être produite sous une forme compréhensible et facilement utilisable à des fins prévues par le contrat. Il doit notamment donner en ce qui concerne les deux piliers de la protection sociale une vue d'ensemble de la situation dans les 15 pays qui font l'objet de l'étude.

- **Structure du rapport final**

Forme: le rapport est à remettre sur papier et sous format électronique;

Longueur maximale: 200 pages;

Langue: le rapport devra être rédigé en anglais ou français sous une forme compréhensible et facilement utilisable à des fins juridiques.

Il s'articulera comme suit:

- 1) Partie introductive:**

- 1.1. Les éléments clés présentés de façon claire et concise (1 page), rédigés en anglais, français et allemand.

- 1.2. Un résumé plus détaillé (traduit en anglais, français et allemand) (entre 5 et 10 pages).

- 1.3. Une note méthodologique mentionnant les ouvrages consultés, les bases de données utilisées, etc.

- 2) Le corps de l'étude** pourrait s'établir comme suit: une première partie pourrait concerner tous les pays étudiés. À l'intérieur de chaque pays, une deuxième partie pourrait ensuite concerner chacun des piliers selon la structure arrêtée dans le rapport initial par le contractant et la Commission.

- 3) Recommandations** à adresser aux services de la Commission sur les solutions les plus adaptées pour remédier aux discriminations détectées, en vue d'une possible révision de la législation en vigueur.

Le contractant devra présenter la première version du rapport final aux unités suivantes de la Commission Européenne: Direction Générale Emploi, Affaires Sociales et Egalité des chances, Direction G, Unité 2, et Direction E, Unité 4.

La Commission disposera d'un délai maximum d'un mois pour émettre ses observations.

#### **Mois 14/14: Rapport final:**

Le contractant devra présenter à la Commission Européenne (Direction Générale Emploi, Affaires Sociales et Egalité des chances, Unité G2, et Unité E4) le rapport final incluant les observations faites par la Commission.

Si les conclusions du rapport l'impose, le contractant pourra être appelé à venir présenter les conclusions du rapport au cours d'un séminaire ou conférence **organisée par la Commission**.

### **8. Paiements et contrat type**

Lors de l'établissement de l'offre, il doit être tenu compte des dispositions du contrat standard qui comprend les "Conditions générales applicables aux contrats de services".

### **Préfinancement**

Après la signature du contrat par la dernière partie contractante, et dans les trente jours suivant la réception par la Commission d'une demande de préfinancement accompagnée de la facture correspondante, un paiement égal à 20% du montant total visé à l'article I.3.1 du contrat sera effectué à titre de préfinancement.

#### **Paiement intermédiaire**

Les demandes de paiement intermédiaire présentées par le contractant sont recevables si elles sont accompagnées: d'un rapport technique intermédiaire établi conformément aux instructions de l'annexe I du contrat, des factures correspondantes, à condition que le rapport ait été approuvé par la Commission.

La Commission dispose d'un délai de soixante jours à compter de la réception du rapport pour l'approuver ou le refuser, et le contractant dispose d'un délai de trente jours pour présenter des informations complémentaires ou un nouveau rapport.

Dans les trente jours suivant la date d'approbation du rapport par la Commission, un paiement intermédiaire correspondant aux factures appropriées, d'un montant maximal de 60% du montant total visé à l'article I.3.1 du contrat, sera effectué.

#### **Paiement du solde**

La demande de paiement du solde présentée par le contractant est recevable si elle est accompagnée: du rapport technique final établi conformément aux instructions de l'annexe I du contrat et des factures correspondantes, à condition que le rapport ait été approuvé par la Commission.

La Commission dispose d'un délai de soixante jours à compter de la réception du rapport pour l'approuver ou le refuser, et le contractant dispose d'un délai de trente jours pour présenter des informations complémentaires ou un nouveau rapport.

Dans les trente jours suivant la date d'approbation du rapport par la Commission, le paiement du solde du montant total visé à l'article I.3.1 du contrat sera effectué.

### **9. Prix**

Aux termes des articles 3 et 4 du protocole sur les privilèges et immunités des Communautés européennes, celles-ci sont exonérées de tout impôt, taxe et droit, y compris la taxe sur la valeur ajoutée; ces droits ne peuvent donc entrer dans le calcul du prix de l'offre. Le montant de la TVA doit être indiqué séparément.

Le prix doit être établi en euros (€), à l'exclusion de la TVA (utilisant les taux de conversion publiés au Journal Officiel de l'Union européenne, série C et applicables au jour du lancement de l'appel d'offres), et détaillé selon le modèle de l'annexe III incluse dans le modèle de contrat joint.

Le montant maximum disponible pour le présent contrat s'élève à quatre cent mille euros (400.000€). Les soumissionnaires noteront qu'aucune offre excédant ce plafond ne sera prise en considération. Le prix total couvre les honoraires et frais mentionnés ci-dessous :

- Honoraires, exprimés en nombre de jours/homme multiplié par le prix unitaire journalier pour chaque expert proposé, le coordinateur et chaque membre du comité exécutif. Le prix unitaire doit couvrir les honoraires des experts et les dépenses administratives.
- Autres frais directs à détailler, le cas échéant, par le soumissionnaire.
- Frais de voyages (autres que les frais de transports locaux).
- Indemnités journalières: elles couvrent tous les frais de séjour du contractant et de son personnel relatifs aux séjours de courte durée en dehors de leur lieu de travail normal, y compris la participation aux réunions à Bruxelles et au séminaire, le cas échéant (cf. point 5).
- Les frais de traduction éventuels.

- Les frais de transfert de matériel ou de bagages non accompagnés en liaison directe avec l'accomplissement des tâches précisées dans le présent contrat.

Autres frais directs à détailler, le cas échéant, par le soumissionnaire.

## 10. Groupements d'opérateurs économiques ou consortiums

Les offres peuvent être présentées par des groupements de prestataires de services ou de fournisseurs, qui ne seront pas tenus d'adopter une forme juridique spécifique avant l'attribution du marché. Néanmoins, le groupement retenu pourra être contraint de prendre une forme juridique déterminée, lorsque le marché lui aura été attribué, si ce changement est nécessaire à la bonne exécution du marché. Cependant, un groupement d'opérateurs économiques devra désigner une partie chargée de la réception et du traitement des paiements pour les membres du groupement, de la gestion administrative du service, ainsi que de la coordination. Les documents requis et énumérés aux points 11 et 12 ci-après doivent être fournis par chaque membre du groupement.

Chaque membre du groupement est solidairement responsable à l'égard de la Commission.

L'entité peut avoir ou non la personnalité juridique mais doit garantir une protection suffisante des intérêts contractuels de la Commission (selon l'État membre concerné, il peut s'agir, par exemple, d'un groupement ou d'une association momentanée).

Le contrat doit être signé par tous les membres du groupement ou par l'un d'eux, dûment mandaté par les autres (une procuration ou autre autorisation suffisante sera annexée au contrat), lorsque les soumissionnaires n'ont pas constitué d'entité juridique.

## 11. Critères d'exclusion et pièces justificatives

1) Le soumissionnaire doit fournir une attestation sur l'honneur, dûment datée et signée, mentionnant qu'il ne se trouve pas dans l'un des cas prévus aux articles 93 et 94 a) du Règlement financier.

Ces articles précisent :

"Article 93 :

1. Sont exclus de la participation à un marché, les candidats ou les soumissionnaires :
  - a) qui sont en état ou qui font l'objet d'une procédure de faillite, de liquidation, de règlement judiciaire ou de concordat préventif, de cessation d'activité, ou sont dans toute situation analogue résultant d'une procédure de même nature existant dans les législations et réglementations nationales;
  - b) qui ont fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée pour tout délit affectant leur moralité professionnelle;
  - c) qui, en matière professionnelle, ont commis une faute grave constatée par tout moyen que les pouvoirs adjudicateurs peuvent justifier;
  - d) qui n'ont pas rempli leurs obligations relatives au paiement des cotisations de sécurité sociale ou leurs obligations relatives au paiement de leurs impôts selon les dispositions légales du pays où il sont établis ou celles du pays pouvoir adjudicateur ou encore celles du pays où le marché doit s'exécuter;
  - e) qui ont fait l'objet d'un jugement ayant autorité de chose jugée pour fraude, corruption, participation à une organisation criminelle ou toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers des Communautés;
  - f) qui font actuellement l'objet d'une sanction administrative visée à l'article 96 paragraphe 1<sup>1</sup>.

(...)

<sup>1</sup> "Article 96§1: Le pouvoir adjudicateur peut infliger des sanctions administratives ou financières:

- a) aux candidats ou soumissionnaires qui se trouvent dans les cas visés à l'article 94, point b);
- b) aux contractants qui ont été déclarés en défaut grave d'exécution de leurs obligations en vertu de marchés financés par le budget. (...)"

Article 94 :

Sont exclus de l'attribution d'un marché, les candidats ou les soumissionnaires qui, à l'occasion de la procédure de passation de ce marché:

- a) se trouvent en situation de conflit d'intérêts;
- b) se sont rendus coupables de fausses déclarations en fournissant les renseignements exigés par le pouvoir adjudicateur pour leur participation au marché ou n'ont pas fourni ces renseignements; (...)"

**2) Le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer fournit, dans le délai défini par le pouvoir adjudicateur et avant la signature du contrat, la preuve visée à l'article 134 des Modalités d'exécution, confirmant l'attestation visée au point 1.**

*Article 134 des Modalités d'exécution - Moyens de preuves*

1. *Le pouvoir adjudicateur accepte comme preuve suffisante que le candidat ou le soumissionnaire ne se trouve pas dans un des cas mentionnés à l'article 93 du Règlement financier, points a), b) ou e), la production d'un extrait récent du casier judiciaire ou, à défaut, d'un document récent équivalent délivré par une autorité judiciaire ou administrative du pays d'origine ou de provenance, dont il résulte que ces exigences sont satisfaites.*

2. *Le pouvoir adjudicateur accepte comme preuve suffisante que le candidat ou soumissionnaire ne se trouve pas dans le cas mentionné à l'article 93 du Règlement financier, point d), un certificat récent délivré par l'autorité compétente de l'État concerné.*

*Lorsqu'un tel document ou certificat n'est pas délivré par le pays concerné, il peut être remplacé par une déclaration sous serment ou, à défaut, solennelle faite par l'intéressé devant une autorité judiciaire ou administrative, un notaire ou un organisme professionnel qualifié du pays d'origine ou de provenance.*

3. *Suivant la législation nationale du pays d'établissement du soumissionnaire ou candidat, les documents énumérés aux paragraphes 1 et 2 portent sur les personnes morales et/ou sur les personnes physiques, y compris, le cas échéant, dans les cas où le pouvoir adjudicateur l'estime nécessaire, les chefs d'entreprise ou toute personne ayant le pouvoir de représentation, de décision ou de contrôle du candidat ou du soumissionnaire.*

**Voir l'annexe I (celle-ci peut-être utilisée comme checklist) pour les moyens de preuves à présenter par le candidat, le soumissionnaire ou le soumissionnaire auquel le marché est à attribuer, acceptés par la Commission Européenne.**

**3) Le pouvoir adjudicateur peut exonérer un candidat ou un soumissionnaire de l'obligation de produire les preuves documentaires visées au article 134 des Modalités d'exécution si de telles preuves lui ont déjà été présentées aux fins d'une autre procédure de passation de marchés lancée par la DG EMPL et pour autant que les documents en question n'aient pas été délivrés plus d'un an auparavant et qu'ils soient toujours valables.**

**En pareil cas, le candidat ou le soumissionnaire atteste sur l'honneur que les preuves documentaires ont déjà été fournies lors d'une procédure de passation de marchés antérieure et qu'aucun changement n'est intervenu dans sa situation.**

**12. Critères de sélection**

- I. La capacité économique et financière à réaliser les tâches prévues par le cahier des charges devra être démontrée de la manière suivante:
  - 1. Une déclaration concernant le chiffre d'affaires global des deux derniers exercices. Pour le dernier exercice, le chiffre d'affaires annuel doit être au moins égal à la valeur du marché.
  - 2. les bilans ou extraits de bilans des deux derniers exercices clos, dans les cas où la publication des bilans est prescrite par la législation sur les sociétés du pays où l'opérateur économique est établi.

### 3. Une attestation bancaire prouvant sa capacité financière.

Dans le cas d'une offre émanant d'un consortium, ces documents doivent être fournis par chaque membre du consortium.

Si, pour une raison exceptionnelle que le pouvoir adjudicateur estime justifiée, le soumissionnaire ou le candidat n'est pas en mesure de fournir les références requises, il pourra prouver sa capacité économique et financière par tout autre moyen jugé approprié par le pouvoir adjudicateur.

## II. La capacité technique à honorer le contrat sera évaluée sur la base des éléments suivants:

- Les CV détaillés de l'ensemble des membres de l'équipe participant à la réalisation de l'étude. Le contractant devra s'assurer le concours de juristes et/ou d'universitaires expérimentés des États membres et des pays de l'AELE/EEE concernés, spécialistes des législations nationales applicables dans le domaine de la sécurité sociale et de la protection sociale avec une priorité accordée aux thèmes de l'égalité hommes-femmes et de la lutte contre la discrimination. Ces juristes et universitaires devront également avoir une bonne connaissance de la législation européenne, et notamment de l'acquis communautaire en matière d'égalité des chances entre hommes et femmes et de lutte contre la discrimination.
- Une liste des principaux services fournis ou études réalisées dans le domaine concerné au cours des huit dernières années.
- Une solide expérience de l'analyse du domaine concerné, y compris de ses aspects théoriques et empiriques, attestée par les CV et les documents connexes.
- Des compétences linguistiques suffisantes pour exécuter les tâches avec efficacité et garantir l'accès à l'information dans au moins 15 États membres et autres pays concernés.
- Une déclaration du coordinateur attestant que l'équipe dispose des compétences indispensables à la réalisation de l'étude, y compris des compétences professionnelles et linguistiques nécessaires,
- Dans le cas d'offres émanant de consortiums: l'identification précise du coordonnateur des travaux, qui sera également chargé de signer le contrat, ainsi qu'une confirmation écrite de chacun des membres du consortium indiquant leur rôle, qu'ils sont disposés à participer au projet et qu'ils ont assez de temps à disposition afin de mener à bien leurs tâches.

## 13. Critères d'attribution

Le marché sera attribué à l'offre présentant le meilleur rapport qualité/prix, compte tenu des critères énumérés ci-dessous.

- I. Approche: 25% (maximum 25 points). Compréhension de la nature des tâches assignées, du contexte et des résultats à atteindre.
- II. Méthodologie: 45% - Qualité de la méthodologie et du plan du travail proposé pour réaliser chaque partie de l'étude, avec une attention particulière pour:
  - II. I. La collecte de l'information sur la discrimination dans les deux piliers du système de protection sociale dans les États membres et les autres pays concernés 30%:
    - Clarté de méthode, spécifications de tâches et plan du travail 10% (maximum 10 points).
    - Qualité et créativité de la méthodologie: 10% (maximum 10 points).
    - Qualité du plan du travail pour acquérir des résultats significatifs: 10% (maximum 10 points).
  - II. II. L'analyse, l'évaluation et la présentation de l'information 15% (maximum 15 points).

### III. Organisation du travail: 30%:

- Organisation de travail proposée pour la gestion du projet, et attribution de tâches et responsabilités à chaque partenaire: 15% (maximum 15 points).
- Qualité dans la coordination entre les différentes tâches et personnes; la manière dont le coordinateur assurera la réalisation et le suivi, la qualité, l'homogénéité et la cohérence des travaux fournis par les experts ainsi que les contacts avec ces derniers, de manière à respecter les délais et à garantir la couverture géographique d'au moins 15 États membres de la UE et pays de L'AELE/EEE : 15% (maximum 15 points).

Formule d'attribution: il convient de noter que le marché ne sera pas attribué à un soumissionnaire dont l'offre obtient une note inférieure à 70% pour les critères d'attribution. Le total des points sera ensuite divisé par le prix et l'offre obtenant le résultat le plus élevé sera retenue.

La Commission peut, jusqu'à la signature du contrat, soit renoncer au marché, soit annuler la procédure de passation du marché sans que les soumissionnaires puissent prétendre à une quelconque indemnisation.

## 14. Contenu et présentation des offres

### Contenu des offres

L'offre doit comprendre:

- L'ensemble des informations et documents nécessaires à la Commission pour évaluer l'offre sur la base des critères de sélection et d'attribution (voir les points 12 et 13 ci-dessus);
- Un formulaire d'identification bancaire dûment complété et signé par la banque;
- Le formulaire « entité légale » dûment complété;
- Le prix;
- Les CV détaillés des experts proposés;
- Le nom et qualité du représentant légal du contractant (la personne habilitée à agir légalement en son nom vis-à-vis des tiers);
- Une preuve d'admissibilité: les contractants doivent indiquer l'État dans lequel ils ont leur siège social ou sont domiciliés, en présentant les preuves requises en la matière selon leur loi nationale.

### Présentation des offres

L'offre doit être déposée en triple exemplaire (un original et deux copies).

Elle doit inclure toutes les informations requises par la Commission (voir les points 9, 10, 11 et 12 ci-dessus).

Elle doit être claire et concise.

Elle doit être signée par le représentant légal du soumissionnaire. Elle doit être présentée conformément aux conditions précisées dans l'invitation à soumissionner et dans les délais fixés.

**Résultat final de PROGRESS**

*Les États membres mettent en application les lois, politiques et pratiques de manière à contribuer aux résultats désirés de l'agenda social*

Le programme PROGRESS œuvre en vue de son objectif final en contribuant à renforcer le soutien de l'UE aux États membres dans leur effort d'amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et la promotion d'une société plus solidaire. PROGRESS entend contribuer à (i) un **régime juridique efficace** dans l'UE en ce qui concerne l'agenda social, (ii) une **compréhension commune** des objectifs de l'agenda social, dans l'ensemble de l'UE et (iii) des **partenariats solides** œuvrant pour les objectifs de l'agenda social.

En termes opérationnels, le soutien accordé par PROGRESS permet (i) la fourniture d'analyses et de conseils politiques, (ii) le suivi et les rapports sur la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires, (iii) le transfert de politiques, l'apprentissage et le soutien entre les États membres, et (iv) la communication aux décideurs des avis des parties concernées et de la société au sens large.

**Régime juridique**

**Résultat:**

*Respect, dans les États membres, de la législation communautaire dans les domaines du programme PROGRESS.*

**Indicateurs de performance**

1. Transposition de la législation communautaire relative aux domaines politiques de PROGRESS.
2. Effectivité de l'application, dans les États membres, de la législation communautaire dans les domaines du programme PROGRESS.
3. Ancrage de la législation et des politiques communautaires dans une analyse approfondie de la situation et sensibilité aux conditions, besoins et attentes des États membres dans les domaines de PROGRESS.
4. Mesure dans laquelle les conseils politiques soutenus par PROGRESS alimentent le développement et la mise en œuvre de la législation et des politiques communautaires.
5. Intégration des questions intersectorielles dans les chapitres politiques du programme PROGRESS.
6. Logique d'intervention sous-jacente commune de la législation et des politiques communautaires en ce qui concerne les matières du programme PROGRESS.
7. Promotion systématique de la parité entre les sexes dans le programme PROGRESS.

**Compréhension commune**

**Résultat:**

*Compréhension commune et appropriation par les décideurs/responsables politiques, les parties concernées dans les États membres et la Commission, des objectifs dans les domaines politiques de PROGRESS.*

**Indicateurs de performance**

1. Attitudes des décideurs, des intervenants clés et du grand public concernant les objectifs communautaires dans les domaines politiques de PROGRESS.
2. Mesure dans laquelle les priorités ou discours de politique nationale reflètent les objectifs communautaires.
3. Respect des principes de bonne gouvernance (notamment des normes minimales en matière de consultation) dans le débat politique.
4. Mesure dans laquelle les résultats des débats politiques alimentent le développement de la législation et des politiques communautaires.
5. Sensibilisation accrue des décideurs et responsables politiques, des partenaires sociaux, des ONG, des réseaux concernant leurs droits/obligations dans les domaines politiques de PROGRESS.
6. Sensibilisation accrue des décideurs et responsables politiques, des partenaires sociaux, des ONG, des réseaux concernant les politiques et objectifs communautaires dans les domaines politiques de

**Partenariats solides**

**Résultat:**

*Partenariats efficaces avec les parties concernées nationales et paneuropéennes pour soutenir les résultats dans les domaines politiques du programme PROGRESS.*

**Indicateurs de performance**

1. Existence d'un consensus/terrain d'entente entre les décideurs, responsables politiques et parties prenantes sur les objectifs et politiques communautaires.
2. Identification et implication par l'UE, d'intervenants clés pour influencer ou changer au niveau national et communautaire.
3. Efficacité des partenariats par rapport aux résultats dans les domaines politiques de PROGRESS.
4. Nombre de personnes desservies ou touchées par les réseaux soutenus par PROGRESS.
5. Degré d'amélioration des compétences de sensibilisation des réseaux soutenus par PROGRESS.
6. Satisfaction des autorités nationales et communautaires concernant la contribution des réseaux.
7. Mesure dans laquelle les réseaux soutenus par PROGRESS adoptent une approche intersectorielle.