

Appel à projets - Recherche ONE Academy

GENRE ET INTERCULTURALITÉ DANS LES SERVICES DE L'ENFANCE

1. Objet de l'appel à projets

L'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) est l'organisme de référence en Communauté Française pour toutes les questions relatives aux politiques de l'enfance, à la protection de la mère et de l'enfant, à l'accompagnement médico-social de la (future) mère et de l'enfant, à l'accueil de l'enfant en dehors de son milieu familial et au soutien à la parentalité.

ONE Academy est un partenariat entre l'ONE et les six universités francophones de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Depuis 2017, ONE Academy promeut des collaborations scientifiques ancrées dans la réalité des acteurs de terrain dans le champ de l'enfance et de la parentalité. Les projets ONE Academy sont développés selon les principes de collaboration interuniversitaire, d'interdisciplinarité, de co-construction et de renforcement des liens entre chercheurs et acteurs de terrain (professionnels et familles).

La thématique du genre a été identifiée comme prioritaire lors des deux journées de workshop, qui ont réuni le monde de la recherche et les professionnels de l'Enfance à l'amorce du partenariat ONE Academy. Pour consolider les collaborations, approfondir les connaissances et soutenir assidument l'évolution des pratiques professionnelles, ONE Academy investit ses axes de recherches prioritaires à long terme. Les recherches ONE Academy contribueront ainsi progressivement à dynamiser une communauté apprenante dans le champ de l'enfance et de la parentalité en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Deux projets de recherche sur « l'impact de la question du genre dans les métiers de l'enfance et l'exercice de la parentalité » ont déjà été menés à bien (2018 à 2021). Les rapports de recherche et les outils réflexifs qui en sont issus sont disponibles sur le site internet de l'ONE. (<https://www.one.be/professionnel/recherches/one-academy/axes-de-recherche/axe-de-recherche-sur-le-genre/>).

Le présent appel à projets est inspiré des recherches précédentes et poursuit le développement de l'axe d'intervention ONE Academy sur le genre. Il a pour objet la réalisation d'une recherche d'intérêt général intitulée « *Genre et interculturelité dans les services de l'enfance* ».

L'appel à projets est fait conformément à l'article 32 de la loi du 17 juin 2016 relative aux marchés publics.

Le présent appel à projets se situe hors du champ d'application de la TVA et ce, au regard des quatre critères suivants : (a) la poursuite de l'intérêt général ;(b) le financement par fonds publics ; (c) les résultats de la recherche appartiennent de manière indivise au(x) candidat(s) et au(x) commanditaire(s) ; (d) la nature des activités ne représente pas ou ne s'assimile pas à une prestation pour le compte du/des bailleur(s) de fonds.

2. Commanditaire

L'Office de la Naissance et de l'Enfance (en abrégé ONE) est l'interlocuteur principal de la recherche. Il s'agit d'un organisme d'Intérêt Public de la Communauté française, régi par le décret du 17 juillet 2002 portant réforme de l'Office de la Naissance et de l'Enfance. Il est non assujetti à la TVA.

Adresse : Chaussée de Charleroi 95 - 1060 BRUXELLES - Tél. 02/542.12.11

Le fonctionnaire dirigeant de ce projet est Benoît Parmentier, Administrateur général.

3. Contexte

L'ONE développe et promeut une vision inclusive des services de l'enfance¹ pour contribuer à une société plus juste et équitable. Cette vision plaide pour que tous, enfants et parents, soient et se sentent les bienvenus dans tous les lieux d'accueil et d'accompagnement qu'ils fréquentent ou qu'ils sont susceptibles de fréquenter. En se basant sur des travaux européens, l'ONE a défini les caractéristiques d'un lieu inclusif² : la prise en considération des différentes composantes de l'identité (genre, appartenance culturelle, caractéristiques propres, besoins spécifiques, etc.) dont chacun est porteur, l'accueil de tous en fonction des compétences et intérêt de chacun, sans jugement ni discrimination et dans un esprit d'enrichissement mutuels.

En cohérence avec cette vision inclusive, la présente recherche ONE Academy sur le genre est envisagée dans une approche dialogique s'intéressant aux perceptions et interactions interpersonnelles ancrées dans leur contexte organisationnel, communautaire et sociétal.³ La posture réflexive de cette approche dialogique a, par ailleurs, déjà démontré son potentiel d'empowerment et de soutien à l'évolution des pratiques professionnelles dans le secteur de l'enfance.⁴

Les services de l'enfance peuvent être considérés comme des lieux ou contextes d'interactions caractérisés d'une part par leur durée de fréquentation relativement longue et/ou répétée et, d'autre part, par la diversité des acteurs qui s'y rencontrent. Un suivi périnatal, un accueil en crèche, la fréquentation d'une consultation ou d'un Lieu de rencontre Enfants et Parents (LREP) ou encore une série de visites médico-psychosociale à domicile constituent autant d'opportunités de construire progressivement un « contexte » inclusif.

La diversité des acteurs est multiple et sera limitée ici à deux dimensions, deux construits sociaux intrinsèquement imbriqués : le genre et la culture⁵. La diversité de genre est celles des professionnels⁶, des parents (mère, père, co-parent⁷) mais aussi des enfants sur lesquels les services sont centrés. A cela s'ajoute une diversité culturelle qui fait des services de l'enfance des lieux ou contextes de rencontres interculturelles. A titre indicatif⁸, en 2015, 45.5% des

¹ Dans un souci de lisibilité, la dénomination générique 'services de l'enfance' est adoptée ici. Outre les services d'accueil et d'accompagnement de l'ONE et de ses partenaires, elle recouvre également les services de soutien à la parentalité.

² Voir <https://www.one.be/professionnel/accessibilite-et-inclusion/>

³ Cornish, F. (2013). Making "context" concrete: a dialogical approach to the society-health relation. *J of Health Psychology*, 9(2).

⁴ Lacharité, C. (2005), de Montigny, F., Miron, J.M., Devault, A., Larouche, H., Desmet, S. e.a. Les services offerts aux familles à risque ou en difficulté : Modèles conceptuels, stratégies d'action et réponses aux besoins des parents. Trois-Rivières, QC.

⁵ La définition de la culture à prendre en considération pour cet appel à projet est celle de l'UNESCO : «La culture est considérée comme l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société ou un groupe social.»

⁶ Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

⁷ Dans cet appel à projets, le terme co-parent fait référence, non pas au concept légal de co-parentalité, mais à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ; il inclut les parents homosexuels, bisexuels transgenres et non-binaires (LGBT+).

⁸ Cet exemple est bien évidemment restrictif et d'autres données seraient requises ; comme l'indique la définition de l'UNESCO, la culture ne se limite aucunement à la nationalité.

femmes fréquentant les consultations prénatales de l'ONE avaient une nationalité d'origine différente de la nationalité belge.⁹

Globalement, les questions de genre restent encore peu explorées dans les services de l'enfance.¹⁰ Pourtant, un corpus scientifique convergent met en évidence la précocité de la transmission des rapports et stéréotypes de genre aux enfants. En ce qui concerne les parents, l'évolution de la parentalité va de pair avec celle de la société. La paternité - et dans une moindre mesure la co-parentalité - font l'objet d'un intérêt de recherche croissant. L'implication paternelle, souvent valorisée sans pour autant être encouragée structurellement, est loin d'être uniforme.¹¹

Dans le cadre des premières recherches ONE Academy, il est ressorti des réflexions avec les professionnels des milieux d'accueil qu'il y a lieu de parler 'des places' offertes ou prises par les pères et non pas de 'la place' des pères. Malgré cette prise de conscience progressive de la présence, de la diversité et de l'importance des pères/co-parents pour la santé et le développement de l'enfant, les perceptions croisées des professionnels et des pères confirment que les services de l'enfance restent aujourd'hui encore fortement matricentrés. En ce qui concerne le corps professionnel du secteur de l'enfance, force est de constater qu'il est majoritairement féminin. Les professionnels masculins sont rares et occupent souvent des fonctions de direction plutôt que de terrain, réduisant ainsi les opportunités d'interaction avec les enfants et de leurs parents.¹²

Les services de l'enfance semblent ainsi faire figure d'exception en terme d'analyse de genre : ils sont dirigés et opérationnalisés principalement par des femmes, et centrés essentiellement sur les besoins des enfants... et de leurs mères. Les positionnements, les rapports de « pouvoirs » et les vulnérabilités liés au construit social de genre seraient-ils pour autant modifiés ou inversés dans ces services, en seraient-ils absents ou s'en trouveraient-ils paradoxalement exacerbés ? Le manque de données réduit les possibilités de connaître et renforcer la sensibilité et la réactivité au genre¹³ dans les pratiques professionnelles comme dans l'organisation de ces services. Des outils réflexifs existent pourtant, généralement développés pour d'autres secteurs tel que par exemple la « Gender Responsive Assessment Scale » proposée par l'OMS pour les services de santé.¹⁴

Comme le genre, le construit social de la culture peut cristalliser les interactions et être source d'inégalités ou de vulnérabilités.¹⁵ De plus, les stéréotypes de genre et de culture ainsi que leurs effets discriminatoires ont tendance à se combiner. La mise en évidence des biais liés à la non prise en compte du genre dans la recherche biomédicale comme le développement (et la critique) de l'intersectionnalité sont probablement à l'origine des appels répétés à mener des analyses de genre « *culturellement pertinentes* ».¹⁶

⁹ ONE (2015). Rapport BDMS, Office de la Naissance et de l'Enfance, Bruxelles.

¹⁰ Cresson, G. (2010). Indicible mais omniprésent : le genre dans les lieux d'accueil de la petite enfance. *Cahiers Du Genre*, 49(2), 15.

¹¹ Godesar C. (2020). Evaluation des dispositifs à destination des papas dans le champ de la périnatalité et de la petite Enfance en FWB, ONE, Bruxelles, 120 p.

¹² Gague J., Culot S., Labalestra M. (UMons) [Axe 1]; Pirard F., Glesner J., Genette C.(ULg) [Axe 2] (2020). Être et devenir un père, ça se soutient... Quelles implications pour les acteurs de première ligne ? : Rapport - 15/O1/2021. Bruxelles : Office de la Naissance et de l'Enfance/ONE Academy. 219 p.

Mahieu C. (dir.), Fusulier B. (dir.), De Spiegelar M. (dir), Scacchitti C., Johnen W., Sow M. *Regards croisés des professionnels de la petite enfance et des pères sur l'évolution du rôle paternel : pratiques, attentes et pistes d'action*. : Rapport final - 28/O2/2021. Bruxelles : Office de la Naissance et de l'Enfance/ONE Academy.

¹³ Traduction des concepts anglais de gender awareness/sensitivity and responsiveness.

¹⁴ Echelle d'auto-évaluation proposée par l'OMS dans le cadre d'un manuel de formation pour les managers des services de santé. WHO (2011) Gender mainstreaming for health managers : a practical approach. Geneva, 146 p.

¹⁵ Simonardóttir, S., Rúðólfsdóttir, A. G., & Gottfreðsdóttir, H. (2021). "We at least say we are equal": Gender equality and class in healthcare professionals' discursive framing of migrant mothers. *Social Science and Medicine*, 281.

¹⁶ Chauvin, S., & Jaunait, A. (2015). Intersectionality against intersection. *Raisons Politiques*, 58(2), 55-74.

La recherche attendue suite à cet appel à projets pourrait amorcer, avec les différents acteurs, une réflexion sur pourquoi et comment se posent (ou pas), sont perçues (ou pas) et adressées (ou pas) les questions imbriquées de genre et d'interculturalité lors des interactions se déroulant dans le contexte d'un service de l'enfance. Elle devrait ainsi contribuer à activer ou renforcer une prise en compte « interculturelle » du genre et soutiendrait le développement des pratiques professionnelles inclusives.

4. Objectifs de la recherche

L'objectif général de cette recherche est d'analyser la prise en compte combinée du genre et de l'interculturalité par les différents acteurs dans le contexte des services de l'enfance en Fédération Wallonie-Bruxelles, ceci afin de contribuer à l'évolution des pratiques professionnelles s'inscrivant dans la vision inclusive de l'accueil et l'accompagnement des tous les enfants et de leurs parents.

Objectifs spécifiques :

- Explorer les représentations de genre qui sont activées dans le contexte interculturel des services de l'enfance.
- Analyser les pratiques professionnelles et/ou parentales combinant une prise en compte des construits de genre et d'interculturalité dans les services de l'enfance.
- Développer et tester un outil réflexif permettant aux professionnels de réaliser une auto-analyse du degré de prise en compte combiné du genre et de l'interculturalité au sein de leur service ; ceci aux niveaux interpersonnel et/ou organisationnel en incluant éventuellement le réseau local de partenaires.

Résultats attendus :

- Une analyse fine des représentations de genre dans le contexte interculturel des services de l'enfance ainsi que des pratiques professionnelles qui les adressent.
- Un ou des outil(s) et des propositions concrètes pour renforcer une prise en compte combinée du genre et de l'interculturalité dans les services de l'enfance en Fédération Wallonie-Bruxelles.
- En collaboration avec la Direction Recherches et Développement de l'ONE, une brève analyse de la transformation conjointe, du renforcement des compétences et de l'évolution des pratiques professionnelles de l'ensemble des participant à la recherche ainsi que des éventuels changements implémentés dans leur structure respective.

5. Aspects méthodologiques

Le candidat proposera, de façon détaillée, la construction méthodologique qu'il compte appliquer pour rencontrer les objectifs et résultats prédéfinis ci-dessus. Le déploiement de méthodes tant qualitatives que quantitatives et mixtes est bienvenu.

Le design de recherche devra impérativement proposer un processus/dispositif d'implication des professionnels de terrain et des cadres de l'ONE concernés. Il devra démontrer concrètement

Rotz, S., Rose, J., Masuda, J., Lewis, D., & Castleden, H. (2021). Toward intersectional and culturally relevant sex and gender analysis in health research. *Social Science and Medicine*, 292, 114459.

comment ceux-ci seront associés tant au dispositif de recherche qu'à la co-construction des résultats et de leur analyse, dans un esprit d'échange des savoirs théoriques et pratiques.

La diversité de genre des participants à la recherche est encouragée.

Le ou les types de services de l'enfance considérés pour la recherche sont laissés au libre choix du candidat. La constitution de l'échantillon/sélection des services/professionnels participants ne doit pas répondre à des critères de représentativité. L'inclusion de services/professionnels de terrain de l'ONE parmi les participants est encouragée.

Une liste non exhaustive et non limitative de structures/équipes de professionnels de terrain potentiellement intéressés à travailler la question du genre et l'interculturalité sera mise à disposition des candidats aux projets de recherche sur le site internet de l'ONE/ONE Academy au plus tard le 15 mars 2022. (<https://www.one.be/professionnel/recherches/one-academy/>)

Pour le montage institutionnel et financier du projet, le candidat est invité à consulter les FAQ/ONE Academy sur le site internet de l'ONE.

(<https://www.one.be/professionnel/recherches/one-academy/questions-frequentes/>)

6. Capacité professionnelle

- Le chercheur principal, responsable du projet, devra être titulaire d'un doctorat et d'un minimum de 3 ans d'expérience dans la recherche.
- L'équipe de recherche devra être multidisciplinaire et posséder conjointement une expérience et des connaissances conséquentes en matière de genre, d'interculturalité, de santé et développement de l'enfant, d'analyse des organisations ainsi que du secteur de l'Enfance en Fédération Wallonie-Bruxelles.
- L'équipe de recherche devra maîtriser conjointement les aspects méthodologiques des approches qualitatives ou mixtes. Elle devra démontrer d'une expérience avérée de mise en œuvre de recherche-action et de formation participative.
- L'équipe de recherche devra être familière des procédures requises pour l'approbation de la recherche par les Comités d'éthique compétents.

7. Dossier de candidature

Le dossier de candidature devra contenir les éléments suivants :

- Un projet de recherche s'inscrivant dans les quatre principes d'ONE Academy et décrivant la construction méthodologique proposée pour rencontrer les objectifs généraux et spécifiques prédéfinis ci-dessus. Le projet de recherche veillera à prendre en compte les aspects éthiques de la recherche ;
- Un calendrier prévisionnel de travail ;
- Un plan de financement comprenant :
 - (a) Le détail du budget prévisionnel de l'utilisation du financement de l'ONE ; en précisant les rubriques budgétaires (RH chercheurs, RH coordination de projet, matériels, frais de réunion et de transport, divers)
 - (b) L'estimation de la contribution de l'université (temps de chercheur senior consacré au projet par exemple)

Le dossier de candidature ne pourra excéder 20 pages et comprendra en annexe :

- Un bref descriptif des centres ou services de recherche auxquels sont attachés les différents chercheurs (1 page) ;
- Le curriculum vitae de tous les chercheurs impliqués.

Les soumissionnaires ne peuvent avoir d'intérêt autre que scientifique dans les résultats qui pourraient émaner de l'étude.

8. Suivi de la recherche

Le pilotage de cette étude sera réalisé en collaboration avec un Comité d'accompagnement composé notamment de représentant(s):

- du Conseil scientifique de l'ONE ;
- du Département Accompagnement, du Département Accueil, de la Direction Santé et de la Direction Recherches et Développement et de la Direction Psychopédagogique de l'ONE ;
- du Fonds Houtman, de l'OEJAJ et de l'Institut pour l'égalité des hommes et des femmes.

L'équipe (ou les équipes) de recherche choisie(s) sera (seront) invitée(s) à participer aux réunions du Comité d'accompagnement pour présenter l'état d'avancement de celle-ci. Ce comité d'accompagnement se réunira à minima une fois par semestre pendant la période de recherche. Ces réunions auront pour objectif de valider le protocole de recherche et le plan de travail, d'assurer le bon suivi de la recherche et d'approuver les rapports intermédiaires et finaux.

Il appartiendra au candidat de faire parvenir en temps utile, avant chaque réunion, tous les documents nécessaires au suivi effectif de la recherche au secrétariat du Comité d'accompagnement.

9. Les produits attendus

- Un protocole de recherche détaillant et justifiant la méthode de recherche et le plan d'analyse des résultats.
- Un rapport intermédiaire à mi-parcours.
- Un rapport final comprenant au moins les éléments suivants :
 - o Une introduction dressant l'état de la situation et précisant le contexte de la recherche ;
 - o Une définition des objectifs et questions de recherche ;
 - o L'exposé de la méthodologie mise en œuvre ;
 - o L'analyse et la discussion approfondie des résultats ;
 - o Une proposition d'outil pratique ;
 - o Des conclusions et recommandations.

Au rapport final seront jointes, au minimum, les annexes suivantes :

- Un résumé de la recherche selon le format IMRAD (<500 mots) et une synthèse de la recherche (3 à 8 pages) ;
 - Un modèle des outils méthodologiques utilisés ;
 - Le plan d'analyse détaillé ;
 - L'accord du ou des Comités éthiques compétents (s'il était requis) ;
 - Au minimum 1 projet d'article à publier dans une revue scientifique (avec révision par les pairs) dans l'année suivant la conclusion de la recherche.
- Une présentation et une communication de la recherche auprès des acteurs internes et/ou externes à l'ONE concernés (à convenir avec le Comité d'accompagnement).

La remise et l'approbation du rapport final conditionne la bonne fin du projet.

10. Durée de la recherche

La recherche est prévue pour une durée maximum de **24 mois** à partir de l'attribution.

11. Calendrier

La réponse au présent appel à projets devra parvenir à l'ONE au plus tard le **12 mai 2022**.

Les différentes candidatures seront analysées par un comité de sélection ad hoc.

L'attribution aura lieu lors du Conseil d'administration de juin 2022.

Les prestations visées par le présent appel à projets débuteront au plus tard 30 jours après la notification de l'attribution du projet au candidat.

Un calendrier de travail sera établi de commun accord lors de la première réunion du Comité d'accompagnement qui sera programmée en septembre 2022.

12. Contacts

Le secrétariat de la Direction Recherches et Développement au 02/542 15 40 ou par mail secretariat.drd@one.be avec copie à l'adresse oneacademy@one.be

Madame Geneviève Bazier, Responsable de la Direction Recherches et Développement au 02/542 14 16 ou par mail genevieve.bazier@one.be

13. Dépôt de la candidature

La candidature fera l'objet d'un dépôt numérique sur une plateforme sécurisée, avec garantie de traçabilité et de non altération. Le dépôt pourra être réalisé jusqu'au 12 mai 2022.

Les candidats sont priés de se manifester au plus tard le **29 avril 2022** à l'adresse oneacademy@one.be pour recevoir les informations pratiques leur permettant de procéder au dépôt numérique de leur projet de recherche.

Copie de la candidature pourra être communiquée complémentairement par courrier électronique au secrétariat de la Direction Recherches et Développement : secretariat.drd@one.be et à oneacademy@one.be

14. Durée de validité de la candidature

Les candidatures doivent rester valables minimum 90 jours calendriers à dater du lendemain de la date limite de réception de celles-ci.

15. Attribution de la recherche

L'attribution de la recherche s'effectuera au regard des critères d'attribution mentionnés ci-dessous.

30%	La qualité et la cohérence du projet de recherche : description de la problématique, plan de mise en œuvre, propositions méthodologiques, activités ou suggestions complémentaires originales	Critères classiques - 50%
10%	L'expertise conjointe de l'équipe de recherche cohérente avec la méthodologie et la mise en œuvre du projet proposé	
10%	L'expertise conjointe de l'équipe de recherche en matière de genre, d'interculturalité, de santé et développement de l'enfant, d'analyse des organisations ainsi que de sa connaissance du secteur de l'enfance en Fédération Wallonie-Bruxelles	
20%	Le processus/dispositif d'implication des professionnels de terrain dans le projet de recherche	Critères ONE Academy - 50%
10%	La mise en évidence de l'interdisciplinarité du projet de recherche	
10%	Le potentiel transformatif de la recherche et les possibilités de valorisation des résultats de recherche (partenariats, réseaux, etc.)	
5%	Le montage institutionnel du projet de recherche (interuniversité ou autre centre de recherche, autres collaborations)	
5%	Le plan de financement	

16. Paiement

Le prix maximum est fixé à 150.000 euros (cent cinquante mille euros) toutes taxes comprises.

Le budget sera attribué par tranche ; dont maximum 1/3 du budget (50.000 €) en 2022, 1/3 (50.000 €) en 2023 et 1/3 (50.000 €) en 2024.

Les originaux des factures devront être adressés au service facturation de l'ONE :

Office de la Naissance et de l'Enfance, Département Finances, Chaussée de Charleroi 95, 1060 Bruxelles

Ou envoyés au même service, par courriel à l'adresse : facture@one.be

La facture doit mentionner :

- La raison sociale de l'entreprise
- Le numéro du registre de commerce et numéro de T.V.A, si existant
- Le numéro de la facture
- L'intitulé de l'appel à projets
- La nature des prestations
- Le numéro du compte postal ou bancaire
- La date

Conformément à l'article 66 §1^{er} de l'AR du 14/1/13, le paiement peut s'effectuer par acompte, par tranches, une première tranche à concurrence d'1/3 du montant des 150.000 € prévus en 2022 à la signature de la convention, 50.000 € correspondant aux prestations réalisées en 2023 seront versées sur base d'une déclaration de créance à remettre pour le 15/12/2023 avec les pièces justificatives, et le solde d'un montant maximal de 50.000 € en 2024, sur base des dépenses réellement exposées et justifiées avec une déclaration de créance à remettre pour le 15/12/2024.

Les factures sont payées dans les 30 jours calendrier de la réception conformément à l'article 160 de l'Arrêté royal du 14 janvier 2013.

17. Propriété

Les résultats des recherches menées par le candidat choisi dans le cadre de l'exécution de ladite recherche appartiennent de manière indivise à ce dernier et au commanditaire.

Il est néanmoins convenu que le candidat et les commanditaires peuvent utiliser librement les résultats dont elles sont copropriétaires aux fins notamment d'exécution de travaux de recherche en interne et/ou pour compte de tout autre pouvoir public, ainsi qu'aux fins de publications/communications scientifiques.

Toute communication/publication se fera en concertation entre les parties et mentionnera que les résultats proviennent d'un projet de recherche collective d'intérêt général financé par les parties.

Toute utilisation commerciale de résultats issus de l'exécution de la présente convention est interdite sauf accord express des parties qui sont copropriétaires des résultats concernés.

18. Confidentialité

Les parties s'engagent à respecter, par tout moyen adapté, la confidentialité des informations échangées.

Les obligations de confidentialité prévues pendant l'exécution du projet persisteront aussi longtemps que ces informations conserveront leur caractère confidentiel, même au-delà de la date de la fin du projet.

19. Changement de personnel

Sauf en cas de force majeure, le personnel du candidat tel que proposé dans la candidature ne pourra pas être remplacé en cours de mission.

Si le personnel du candidat doit être remplacé, il le sera par un autre de compétences au moins égales à celles du personnel en fonction au moment du changement, et au courant de la problématique traitée par son prédécesseur. L'administration se réserve le droit d'agréer ou non, la proposition. Dans tous les cas, la mise au courant du remplaçant ne donne pas lieu à facturation et est prise en charge intégralement par le candidat.

Un remplacement non impérieusement justifié du personnel du candidat sera un cas de résiliation de l'appel à projets sans qu'il puisse être réclamé à l'administration autre chose que le paiement des prestations réellement effectuées dans le cadre du présent appel.

20. Protection de la vie privée

Le candidat s'engage à respecter les dispositions normatives relatives à la protection des données à caractère personnel, auxquelles elle a accès pour les besoins de l'exécution de cette convention, notamment la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

21. Recours

Les candidats non retenus peuvent adresser un courrier recommandé au commanditaire (l'ONE) demandant la justification de leur non-sélection dans un délai de 30 jours à dater de la notification.

Conformément aux lois coordonnées sur le Conseil d'Etat du 12 janvier 1973, la décision d'attribution peut faire l'objet d'un recours devant le Conseil d'Etat. Celui-ci est à introduire par lettre recommandée dans un délai de 60 jours à dater du premier jour suivant la notification.

En cas de litige dans l'exécution du présent appel à projets, les parties devront d'abord tenter de trouver une solution à l'amiable.

Les tribunaux de l'arrondissement judiciaire de Bruxelles, rôle francophone, sont seuls compétents pour connaître des litiges relatifs à l'exécution du présent appel à projets, y compris en cas de procédure en référé.