



Rapport Annuel
2011

Table des matières

- 3 Avant-propos

- 4 Introduction

- 6 À la une: le travail d'Equinet sur la discrimination liée à l'âge

- 8 Mise en oeuvre de la première année du Plan stratégique 2011-2014 d'Equinet

- 10 Contribuer au développement des organismes nationaux de lutte contre les discriminations en renforçant leurs capacités

- 12 Renforcement du dialogue politique avec les institutions européennes et les autres parties prenantes

- 14 Une plateforme pour la mise en réseau et l'échange d'informations

- 15 Gouvernance d'Equinet

- 19 Comptes Equinet 2011

- 20 Organisations membres d'Equinet

E Equinet
European network
of equality bodies

138 Rue Royale/Koningsstraat
1000 Bruxelles
Belgique

Telephone +32 (0) 2 212 3182
Fax +32 (0) 2 212 3030

info@equineteurope.org
www.equineteurope.org

Avant-propos

L'année 2011 a permis à Equinet de multiplier ses contributions et d'accueillir de nouveaux membres. Le réseau se compose à l'heure actuelle de 37 organismes de lutte contre les discriminations répartis dans 30 pays, dont tous les pays membres de l'Union Européenne. De nouveaux progrès ont été accomplis dans le respect de nos objectifs stratégiques qui sont le renforcement des compétences du personnel des organismes de lutte contre les discriminations, le renforcement des capacités stratégiques des organisations membres, la diffusion des enseignements tirés de leur travail et un accroissement de la visibilité du réseau et de ses membres.

Notre mission principale est de faire en sorte que les organismes de lutte contre les discriminations disposent des moyens appropriés et du soutien nécessaire pour atteindre leur plein potentiel. Ces organismes disposent en particulier des capacités et du potentiel nécessaires pour:

- Assister et soutenir les personnes victimes de discrimination.
- Améliorer l'organisation dans les secteurs public et privé en investissant dans des systèmes non-discriminatoires garantissant une véritable égalité de traitement pour tous.
- Améliorer les politiques et la législation par une prise en compte appropriée de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.
- Susciter au sein d'un cadre institutionnel élargi un engagement en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.
- Aider l'opinion publique à porter un regard plus positif sur l'égalité et la lutte contre les discriminations.¹

Ce potentiel est d'autant plus crucial en cette période de crise économique et financière. L'expérience de nos membres montre que la discrimination s'intensifie en période économiquement difficile tandis que les moyens dont disposent les organismes de lutte contre les discriminations pour mener à bien leur mission sont remis en cause. Des études ont montré que l'égalité contribue au bien-être social et réduit le recours aux services publics. Elle stimule l'innovation et la croissance positive de l'économie et renforce la productivité et la capacité d'innovation des entreprises. L'Europe a besoin de champions de l'égalité efficaces et notamment, des organismes de lutte contre les discriminations, si elle veut sortir de la crise.

Ce potentiel s'applique au-delà de la sphère économique, car il garantit et améliore le système européen de protection des droits fondamentaux, renforcé depuis l'entrée en vigueur de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la ratification par l'UE de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées.² Ce nouveau contexte ne fait que confirmer l'utilité du travail et de la contribution des organismes de lutte contre les discriminations.

En 2011, Equinet a organisé une réunion de haut niveau à l'échelle européenne qui a permis aux plus hauts représentants de ces organismes de réfléchir au potentiel de leurs organisations et à la meilleure façon de l'atteindre et de le protéger. Lors de cette réunion, la Commission Européenne a pu présenter les résultats de sa dernière étude sur les organismes de lutte contre les discriminations. Le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe y a également présenté son opinion sur les structures



nationales de promotion de l'égalité. Le débat a permis de souligner le besoin de normes afin de préserver et de promouvoir des organismes indépendants et efficaces.

Il revient maintenant au nouveau Conseil d'administration, élu pour un mandat de deux ans (2011-2013) par l'Assemblée Générale Annuelle de novembre 2011, de garantir la poursuite de ce soutien d'Equinet aux organismes de lutte contre les discriminations pour qu'ils atteignent leur plein potentiel. Nous avons une grande dette envers ma prédécesseure en tant que présidente du Conseil d'administration, Mme Mandana Zarrehparvar et envers les membres de ce Conseil d'administration qu'elle a présidé avec succès pendant deux ans (2009-2011) et nous souhaiterions leur exprimer toute notre gratitude pour le travail accompli. Le Conseil d'administration actuel a repris avec enthousiasme et compétence le flambeau, avec l'aide précieuse du Secrétariat d'Equinet. Qu'ils soient tous et toutes remerciés pour leur engagement sans faille.

Jozef De Witte
Président

¹ Ce potentiel a été identifié dans l'étude portant sur les organismes de lutte contre les discriminations que la Commission Européenne a publiée fin 2010: "Study on Equality Bodies set up under Directives 2000/43/EC, 2004/113/EC and 2006/54/EC – Rapport de Synthèse de la Commission européenne d'octobre 2010"

² Respectivement adoptées en décembre 2009 et décembre 2010

Introduction

La mission première d'Equinet, telle que définie dans son Plan stratégique (2011-2014), consiste à "permettre aux organismes de lutte contre les discriminations d'atteindre et d'exercer leur plein potentiel au niveau national en développant et en maintenant au niveau européen un réseau et une plateforme d'échange pour ces organismes". L'année 2011 marque le début de la mise en œuvre de ce nouveau plan stratégique et les résultats obtenus se sont révélés très positifs.

L'étude technique externe des activités d'Equinet pour 2011 conclut qu'"une nouvelle fois, Equinet peut être satisfait des résultats obtenus cette année" et met en exergue "un degré de satisfaction légèrement renforcé par rapport à l'année précédente".³ Des membres du personnel des organismes de lutte contre les discriminations membres d'Equinet ont confirmé avoir acquis de nouvelles compétences grâce à leur participation aux formations et aux activités organisées par Equinet et avoir pu les mettre en œuvre dans leur travail. Certains Membres ont relevé combien leur engagement dans les activités d'Equinet a influencé et contribué positivement au développement de leur propre organisation.

Ce rapport annuel présente la manière dont des résultats aussi positifs ont pu être obtenus. Les groupes de travail thématiques auxquels participent des employés des organisations membres sont au cœur de cette réussite. Quatre groupes de travail ont été actifs en 2011, le premier se concentrant sur la

"Pratique du droit en matière d'égalité de traitement", le deuxième sur le "Développement stratégique" des organismes de lutte contre les discriminations, le troisième sur les "Stratégies et pratiques en matière de communication" et enfin le quatrième sur l' "Élaboration des politiques". Nous sommes redevables envers les Modérateurs de ces groupes pour leur contribution importante et auprès des participants pour leur implication active.

Equinet a continué à proposer au personnel des organismes de lutte contre les discriminations des opportunités de développer leurs connaissances et leurs compétences. En 2011, Equinet a organisé deux formations pour ses membres, la première a porté sur les conflits potentiels entre les différents droits et la seconde sur les stratégies de communication efficaces pour les membres. Notre séminaire juridique



³ Évaluation technique externe d'Equinet pour 2011, réalisée par Amber Analysis – Monitoring and Evaluation (R-U)

annuel a rassemblé un nombre important de participants et a été l'occasion d'étudier les dernières évolutions du droit européen en matière de législation et de concepts dans le domaine de l'égalité et de la lutte contre les discriminations en Europe, avec une attention particulière portée à la jurisprudence la plus récente de la Cour de Justice de l'Union européenne.

Le travail et l'expérience des organismes de lutte contre les discriminations recèlent des enseignements importants pour le développement des politiques au niveau européen et au niveau des États Membres. En 2011, Equinet a poursuivi son travail de mise en lumière de ces enseignements et de leur diffusion dans les avis qu'il a publiés durant l'année. Le premier avis intitulé "Lutter contre l'âgeisme et la discrimination liée à l'âge" est destiné, dans le cadre de l'Année Européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle, à fournir des informations utiles liées au travail sur le critère de l'âge réalisé par les organisations de lutte contre les discriminations. Le second avis intitulé "Organismes de lutte contre les discriminations et Institutions nationales des droits de l'homme: collaborer pour renforcer l'efficacité" entend contribuer à l'élaboration des politiques et l'évolution des pratiques à un moment où les relations entre ces deux types de mandat sont réexaminés. La préparation de ces perspectives n'aurait pu se faire sans les efforts de membres du groupe de travail sur l'Élaboration des politiques et réponses de nos membres aux questionnaires que nous leur avons envoyés. Qu'ils

soient ici tous remerciés pour leur contribution.

Il ne s'agit là que d'un avant-goût du travail effectué en 2011. Un travail qui a confirmé combien la mise en réseau des compétences peut être essentielle pour permettre aux organismes de lutte contre les discriminations d'atteindre leur plein potentiel, quel que soit leur niveau d'expérience ou d'ancienneté. C'est ce travail qui vous est présenté d'une manière plus détaillée dans ce rapport annuel de 2011.

Il est le résultat d'une direction professionnelle et avisée du Conseil d'administration et de l'implication toujours renouvelée de nos membres. Il est également le fruit des efforts, de l'engagement et de la compétence admirable des membres du Secrétariat d'Equinet à qui nous exprimons toute notre appréciation et notre gratitude pour une nouvelle année réussie dans la vie d'Equinet.

Enfin, nous souhaiterions exprimer nos remerciements à la Commission Européenne pour son soutien au travers du Programme PROGRESS et pour l'intérêt et l'importance qu'elle accorde à Equinet.

La mission première d'Equinet, telle que définie dans son Plan stratégique (2011-2014), consiste à "permettre aux organismes de lutte contre les discriminations d'atteindre et d'exercer leur plein potentiel au niveau national en développant et en maintenant au niveau européen un réseau et une plateforme d'expression et d'échange pour ces organismes."



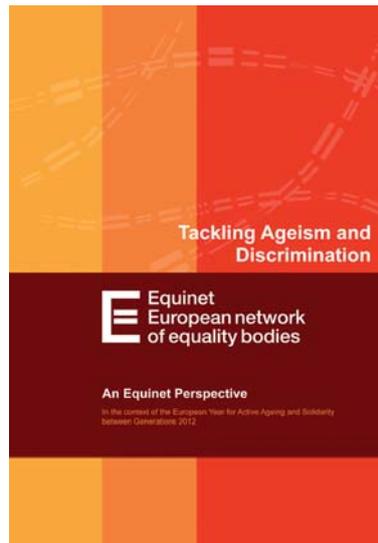
Anne Gaspard
Directrice exécutive

À la une: le travail d'Equinet sur la discrimination liée à l'âge

Reconnaissant le fait que les populations européennes vieillissent et que la longévité et la qualité de vie des Européens ne cessent d'augmenter, la Commission Européenne a décidé de faire de 2012 l'Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle. Il s'agit là d'une opportunité bienvenue pour toutes les parties prenantes, y compris les organismes de lutte contre les discriminations, de porter une attention particulière dans leur travail à l'âgisme et la discrimination liée à l'âge, à l'égalité de traitement pour les personnes âgées et la solidarité entre les générations.

Equinet a élaboré et publié en 2011 un avis intitulé *"Lutter contre l'âgisme et la discrimination liée à l'âge"*. Les membres d'Equinet ont reçu un questionnaire sur leur travail lié à l'âge et le groupe de travail sur l'élaboration des politiques a rendu une synthèse issue des informations envoyées par 23 organisations membres. Cet avis entendait présenter les idées et les expériences des organismes de lutte contre les discriminations dans le domaine afin d'apporter une contribution à l'organisation de l'Année européenne et de mobiliser et assister nos membres dans leur implication dans les activités prévues pour cette Année.

Lors de la préparation de cet avis, deux principales thématiques en matière de pratiques ont émergé du corpus de travail effectué par les organismes de lutte contre les



discriminations qui pourraient influencer la manière dont les bonnes pratiques en matière d'égalité liée à l'âge sont promues auprès des employeurs d'une part et des prestataires de services d'autre part:

- Une gestion proactive de la diversité des âges (par les employeurs);
- Une prestation de services débarrassée de toute discrimination liée à l'âge (par les prestataires de services).

La gestion proactive de la diversité des âges sur le lieu de travail ne profite pas simplement aux employés âgés mais également à tous les autres et contribue à une atmosphère plus positive au travail. Elle repose sur une

prise en considération planifiée et systématique de l'égalité des travailleurs plus âgés et elle nécessite quatre éléments:

- Un engagement de tous les travailleurs, grâce au développement et la mise en oeuvre d'une politique d'égalité qui fait une place importante à la diversité des âges;
- Un renforcement des compétences, par la formation du personnel aux problématiques d'égalité et de diversité de manière à renforcer la sensibilité de tous à la diversité des âges, afin de leur permettre de remettre en cause l'âgisme et collaborer avec la direction en faveur d'une prise en compte proactive de cette diversité;
- Un plan d'action pour promouvoir l'égalité des travailleurs plus âgés, reposant sur un examen des règlements, des procédures et des pratiques appliqués sur le lieu de travail et nécessitant la désignation d'un membre expérimenté du personnel en tant que coresponsable de l'application de ce plan d'action;
- Une prise de décision participative et reposant sur des éléments concrets, obtenus par une analyse de la diversité des âges, des échanges avec des personnes plus âgées et leur organisations représentatives et une évaluation de l'impact des décisions majeures sur les travailleurs plus âgés.

Une prestation de services dépourvue de toute discrimination liée à l'âge

bénéficie aussi bien aux clients plus âgés qu'aux entreprises qui peuvent ainsi renforcer l'intérêt et la loyauté de cette clientèle à son égard tout en bénéficiant d'une meilleure image.

En fonction de la nature et de l'ampleur des services rendus, différents éléments peuvent s'avérer indispensables à une prestation de services dépourvue de toute discrimination liée à l'âge, notamment:

- l'existence d'un dialogue avec les personnes plus âgées, par la consultation de cette partie de la

clientèle et des organisations représentatives des personnes âgées;

- un personnel adéquatement formé, par le développement de politiques en matière d'égalité et le renforcement des compétences, des connaissances et de la sensibilisation du personnel;
- Des services conçus pour tous, grâce à des processus d'évaluation délivrés en adoptant la perspective des personnes âgées;
- Une clientèle informée, par une transmission adéquate des informations et un soutien en matière de plaidoyer si nécessaire;

- Une cohérence dans les engagements, par l'inclusion au sein du personnel de travailleurs plus âgés.

Cet avis suggère un certain nombre de priorités à prendre en compte et à traiter pour les organismes de lutte contre les discriminations, les États Membres ainsi que la Commission Européenne dans le cadre de l'Année européenne 2012 pour le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle. Le document est téléchargeable sur le site d'Equinet (www.equineteurope.org) dans la section "Publications".



“Cet avis Equinet suggère un certain nombre de priorités à prendre en compte et à traiter pour les organismes de lutte contre les discriminations, les États Membres ainsi que la Commission Européenne dans le cadre de l'Année européenne 2012 pour le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle.”

Mise en oeuvre de la première année du Plan stratégique 2011-2014 d'Equinet

Equinet a commencé l'année 2011 avec des objectifs clairs, guidé par son Plan stratégique 2011-2014, développé en 2010 par le Conseil d'administration en consultation étroite avec les Membres d'Equinet et adopté par l'Assemblée Générale des Membres lors de sa réunion annuelle en novembre 2010.

Ce Plan stratégique⁴ détaille les stratégies qui constituent les quatre piliers sur lesquels le travail d'Equinet reposera pour la période 2011-2014:

- Stratégie 1: Stratégie de collaboration entre pairs pour renforcer le développement du personnel au sein des organismes de lutte contre les discriminations.
- Stratégie 2: Stratégie de collaboration entre pairs pour renforcer le développement institutionnel des organismes de lutte contre les discriminations.
- Stratégie 3: Stratégie pour contribuer à l'élaboration des politiques au niveau de l'Union Européenne.
- Stratégie 4: Stratégie de croissance et de positionnement en tant que réseau.

En 2011, Equinet a démarré la mise en œuvre de chaque stratégie en organisant de nombreuses activités, parmi lesquelles:

Stratégie 1: Stratégie de collaboration entre pairs pour renforcer le développement du personnel

- Le groupe de travail "Pratique du droit en matière d'égalité de traitement" a poursuivi son objectif de favoriser les échanges de connaissance et d'expertise entre membres du personnel des organismes de lutte contre les discriminations en proposant aux membres du groupe une analyse comparative de la législation et de la jurisprudence au niveau européen et au niveau national, à partir de l'étude de cas concrets de discrimination. Le groupe de travail a publié un rapport sur ses activités 2011 qui est disponible sur le site d'Equinet.
- L'organisation de deux séminaires de formation pour le personnel des organismes de lutte contre les discriminations. Le premier a porté sur les "Stratégies de communication efficaces pour les organismes de lutte contre les discriminations" (Copenhague, mai 2011) et le second sur les "Conflits potentiels entre le droit de l'égalité de traitement et les autres droits fondamentaux" (Vienne, septembre 2011).
- L'organisation d'un séminaire juridique de haut niveau, sur la question des discriminations dans le secteur des assurances en

Europe (Bruxelles, mars 2011). Cet événement était également ouvert aux experts et organismes non membres intéressés.

- L'information continue de nos membres sur les derniers développements en matière d'égalité et de non-discrimination en Europe à l'aide du site internet et des bulletins d'information électroniques.
- La publication d'un guide à l'intention du personnel des organismes de lutte contre les discriminations pour les soutenir dans la sensibilisation des responsables politiques, des employeurs et des partenaires sociaux sur l'importance de garantir la mise en œuvre de bonnes pratiques en matière d'égalité sur le lieu de travail.



⁴ Pour de plus amples informations, référez-vous au Equinet Strategic Plan 2011-2014, téléchargeable en anglais sur le site d'Equinet.



Stratégie 2: Stratégie de collaboration entre pairs pour renforcer le développement institutionnel

- Le groupe de travail "Développement stratégique" s'est attelé à l'identification des meilleures approches stratégiques permettant aux organismes de lutte contre les discriminations de fournir une aide indépendante aux victimes de discriminations. Les résultats de ce travail ont été publiés dans le rapport "Providing independent assistance to victims of discrimination".
- Le groupe de travail "Stratégies et pratiques en matière de communication" a été inauguré en 2011. Il est né du besoin exprimé par nos membres d'un renforcement du soutien et du conseil en matière de communication que pouvait dispenser Equinet. Le groupe a produit un "Guide des bonnes

pratiques en matière de principes de communication à l'attention des organismes de lutte contre les discriminations" ("Good Practice Guide on Communication Principles for National Equality Bodies").

- Poursuite des deux initiatives spéciales sur les Roms et les personnes transgenres. Une lettre d'information a été publiée sur le potentiel et le rôle que les organismes de lutte contre les discriminations ont à jouer dans la protection des droits des Roms. Il s'agit d'encourager la participation des membres d'Equinet dans le développement et le suivi des Stratégies Nationales d'Intégration des Roms au niveau de leur État Membre.

Stratégie 3: Contribuer à l'élaboration des politiques au niveau de l'Union Européenne

- Le groupe de travail "Élaboration des politiques" a produit deux avis issus du travail des organismes de lutte contre les discriminations sur deux questions différentes: premièrement, "Lutter contre l'âgeisme et la discrimination liée à l'âge", dans le contexte de l'Année Européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle. Le groupe de travail a également voulu s'interroger sur l'articulation du travail de deux types d'organisations: "Organismes de lutte contre les discriminations et institutions nationales des droits humains: collaborer pour renforcer l'impact".

- Equinet a tenu une réunion de haut-niveau entre les hauts représentants des organismes de lutte contre les discriminations, des hauts représentants d'institutions européennes et internationales (Commission européenne, Conseil de l'Europe, etc.) et d'ONG européennes. La réunion a connu un franc succès.
- Equinet a reçu un très grand nombre d'invitations à participer et intervenir lors de réunions et d'événements organisés par des institutions et organisations européennes et internationales ou encore par des organisations représentatives de la société civile afin d'échanger des points de vue et des idées sur les moyens d'améliorer l'égalité de traitement en Europe.

Stratégie 4: Croissance et positionnement en tant que réseau

- Equinet a contribué au débat européen en organisant et en participant à différentes réunions avec d'autres parties prenantes européennes, partenaires sociaux et organisations représentatives de la société civile compris.
- Equinet a poursuivi sa croissance et a accueilli quatre nouveaux membres lors de son Assemblée Générale Annuelle 2011 (cf. le chapitre sur la gouvernance pour plus de détails).

Contribuer au développement des organismes nationaux de lutte contre les discriminations en renforçant leurs capacités

Equinet a pour mission et responsabilité premières de renforcer les capacités à la fois de ses organisations membres et de leur personnel, par le développement stratégique et en proposant des opportunités de formation, de mise en réseau et d'échange de bonnes pratiques. Ces objectifs charpentent toutes les activités du réseau et sont particulièrement présents dans nos formations, nos séminaires et nos groupes de travail.

Les formations

Les formations sont une part essentielle des activités d'Equinet. Elles permettent de renforcer les compétences du personnel des organismes nationaux de lutte contre les discriminations, d'échanger des connaissances et des bonnes pratiques et d'apprendre à maîtriser de nouvelles méthodes ou de nouveaux outils qui pourraient leur être utiles dans leur travail quotidien de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité. En 2011, Equinet a organisé deux formations, la première portant sur la communication et l'autre sur des questions juridiques.

La première formation, "Communications sur l'égalité: stratégies de communication efficace pour organismes de lutte contre les discriminations", s'est déroulée en mai 2011 à Copenhague à l'invitation de

l'Institut danois des droits de l'homme. Les participants étaient des représentants d'organisations membres responsables de la communication et intéressés par l'aspect stratégique dans ce domaine. L'évènement s'est principalement concentré sur les bonnes pratiques dans le développement de stratégies de communication pour les organismes de lutte contre les discriminations et sur l'importance de collaborer avec d'autres acteurs lorsqu'il s'agit de tenter de communiquer avec les groupes vulnérables.

Les participants ont tiré différents enseignements de la formation, parmi lesquels l'importance de:

- L'adoption d'une approche stratégique dans la communication;
- La communication interne;
- L'utilisation d'un vocabulaire approprié;
- Tenter d'atteindre les groupes-cibles prioritaires des organismes de lutte contre la discrimination;
- Bonnes relations de travail avec les autres parties prenantes et les médias.

La seconde formation, "Conflits entre le droit à l'égalité de traitement et les autres droits fondamentaux", s'est déroulée à Vienne en septembre 2011

à l'invitation de l'Ombud autrichien pour l'égalité de traitement. La formation s'adressait aux membres du personnel des organisations membres responsables du traitement des plaintes et des dossiers de discrimination. Elle portait principalement sur les conflits potentiels entre le droit à l'égalité de traitement et les autres droits fondamentaux, avec un intérêt particulier porté à la liberté religieuse et la liberté d'expression.

Les participants ont eu l'occasion d'apprendre et de débattre sur:

- Les aires de conflits potentiels entre le droit à l'égalité et les autres droits fondamentaux;
- Les normes internationales et la jurisprudence des juridictions



nationales et de la Cour européenne des droits de l'homme;

- Les différentes approches adoptées par les organismes de lutte contre les discriminations, avec un intérêt particulier porté aux discours haineux sur internet.

Séminaire juridique de haut-niveau

Comme chaque année, Equinet a organisé en mars 2011 à Bruxelles son séminaire juridique de haut niveau "Développements juridiques dans le domaine de l'égalité de traitement et de la non-discrimination en Europe". Cet événement s'adresse principalement à des spécialistes juridiques expérimentés et passe en revue les dernières évolutions en matière de législation et de jurisprudence internationale dans le domaine de l'égalité de traitement. Il n'est pas uniquement réservé aux membres; plus de 80 experts juridiques y ont participé, issus des organisations membres mais également des institutions et organisations européennes, d'organisations internationales, d'ONG, de partenaires sociaux et de représentants du monde universitaire.

Durant le séminaire les débats entre experts ont notamment porté sur:

- L'arrêt Test-Achats de la Cour de Justice de l'UE (C-236/09) et la problématique du recours à des évaluations de risques basées sur des caractères discriminatoires dans le calcul des primes d'assurance;
- La protection des bénévoles à l'aune de la Directive Cadre sur l'emploi 2000/78/EC;
- Le manuel récemment publié par la FRA et la CEDH sur la jurisprudence européenne en matière de non-discrimination;
- La problématique de la collecte de données sur les plaintes pour discrimination.

Les groupes de travail

Les groupes de travail d'Equinet jouent un rôle central et constituent la ressource première sur laquelle repose l'échange continu et la coopération entre les membres du réseau. Il existe quatre groupes de travail destinés aux membres du personnel des organismes de lutte contre les discriminations spécialisés dans différents domaines:

- Le groupe de travail *Pratique du droit en matière d'égalité de traitement* est la plateforme où les experts juridiques de nos membres peuvent échanger des informations et discuter des évolutions dans la législation et la jurisprudence en adoptant une approche comparative. En 2011, ce groupe de travail a publié un rapport étudiant la portée et les limites de la liberté religieuse ainsi que la discrimination liée à la religion et aux croyances.
- Le groupe de travail *Développement stratégique* a été lancé afin de susciter un échange d'informations et un renforcement des connaissances sur les approches stratégiques et les outils permettant aux organismes de lutte contre les discriminations de remplir au mieux leur mandat et d'atteindre leur plein potentiel. Le groupe de travail a publié en 2011 un rapport sur l'une des tâches les plus importantes confiées aux organismes de lutte contre les discriminations: soutenir de manière indépendante les victimes de discrimination.
- Le groupe de travail *Stratégies et pratiques de communication* a été inauguré en 2011 et s'intéresse plus particulièrement à la nécessité pour les organismes de lutte contre les discriminations de développer des stratégies et des pratiques de communication efficaces. En 2011, le groupe de travail a publié en ligne un guide de bonnes pratiques interactif sur les principes de communication à l'attention des organismes de lutte contre les discriminations.
- Le groupe de travail *Élaboration des politiques* prépare et publie régulièrement des avis sur les politiques en cours d'élaboration au niveau européen, basés sur l'expérience acquise et le travail réalisé par les organismes de lutte contre les discriminations dans l'application de la législation en matière d'égalité de traitement au niveau des États membres. Le groupe de travail a publié deux avis en 2011: l'un sur la discrimination liée à l'âge et l'autre sur les liens possibles entre organismes de lutte contre les discriminations et les institutions nationales des droits de l'homme.

Renforcement du dialogue politique avec les institutions européennes et les autres parties prenantes

Les organismes de lutte contre les discriminations occupent un espace unique au sein des administrations publiques en tant qu'organismes officiels indépendants. Ils sont indépendants de leur gouvernement national mais également de la société civile. Ils sont les garants de la législation en matière d'égalité de traitement au niveau des États membres, dans lesquels ils remplissent leur mission de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations. Ce rôle et cette place particulière signifient que l'expérience accumulée et le travail effectué par ces organismes peut contribuer de manière unique et utile à l'élaboration de politiques efficaces en matière d'égalité de traitement et à la prise en compte de l'égalité de traitement et de la

non-discrimination dans toutes les politiques développées tant au niveau national qu'europpéen.

Publications

Afin de tirer les enseignements importants du travail des organismes de lutte contre les discriminations, Equinet publie régulièrement, via son groupe de travail *Élaboration des politiques, des avis* sur des problématiques actuelles en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination. Comme déjà mentionné plus haut, en 2011, un de ces avis s'intéressait aux moyens de lutter contre l'âge et la discrimination liée à l'âge et constituait l'une des contributions d'Equinet à l'Année européenne 2012 pour le vieillissement actif et la solidarité intergénérationnelle.

Le deuxième avis s'intitule "Organismes de lutte contre les discriminations et Institutions nationales des droits de l'homme – collaborer pour renforcer l'efficacité". Reposant sur les informations fournies par vingt-cinq de nos membres, un dialogue établi avec le Groupement européen des Institutions nationales des droits de l'homme et les échanges de vue ayant eu lieu lors de la réunion de haut niveau avec les hauts représentants d'organismes de lutte contre les discriminations, cet avis passe en revue les expériences en matière de collaboration entre les organismes de lutte contre les discriminations et les institutions des droits de l'homme, son potentiel effectif et les risques que cela pourrait impliquer. Il établit une typologie utile pour ces pistes de collaboration, notamment:

- Collaborer par le biais d'un échange mutuel;
- Collaborer par le biais d'actions communes;
- Collaborer par le biais d'une planification commune;
- Collaborer par le biais d'une fusion des organismes.

Cet avis met en exergue des facteurs essentiels au succès de cette collaboration, qui sont, entre autres, une base juridique cohérente pour l'égalité de traitement et les droits de l'homme, des moyens adéquats, répartis équitablement entre l'action



sur l'égalité et les droits de l'homme, un soutien des parties prenantes, le développement d'une approche stratégique de la collaboration, l'élaboration d'une structure institutionnelle appropriée pour cette collaboration et un renforcement multidisciplinaire des compétences du personnel. Il met en garde contre des tentatives de collaboration qui n'auraient pas fait l'objet au préalable de suffisamment de discussions politiques et de réformes juridiques ou qui ne seraient motivées que par des considérations de réductions des dépenses publiques. Enfin, il insiste sur le besoin d'un travail conceptuel supplémentaire sur les manières de lier les problématiques de droits humains et d'égalité de traitement.

Equinet a publié une lettre d'information sur *"Le travail d'Equinet sur les droits des Roms"*, dans le contexte du Cadre de l'UE pour les stratégies nationales d'intégration des Roms. Cette publication souligne le potentiel unique des organismes de lutte contre les discriminations pour contrecarrer la discrimination et l'exclusion sociale dont de nombreux Roms sont victimes. Elle souligne également le rôle majeur que ces organismes peuvent jouer dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des Stratégies d'intégration des Roms en :

- Assumant un rôle consultatif;
- Répertoire les connaissances;
- Assumant le contrôle du suivi.

Réunion de haut niveau avec les Hauts Représentants des organismes nationaux de lutte contre les discriminations

Equinet a imaginé cette rencontre comme un lieu de discussion et de débat pour les instances dirigeantes des organismes de lutte contre les discriminations sur des problématiques politiques actuelles au niveau européen. Cette réunion s'est déroulée à un moment où de nombreux organismes voient leurs budgets, leur efficacité et leur indépendance remis en cause. Elle s'est articulée autour de deux thèmes :

- Le potentiel des organismes de lutte contre la discrimination dans la promotion de l'égalité et du besoin de normes précises pour ces organismes;
- Les synergies possibles entre le travail sur l'égalité et le travail plus général sur les problématiques liées aux droits humains.

Cette réunion de haut niveau a rassemblé, entre autres, des hauts représentants d'organismes de lutte contre les discriminations et des représentants de haut niveau de la Commission Européenne, du Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, du Groupement européen des Institutions nationales des droits de l'homme, de l'Agence pour les droits fondamentaux de l'UE, de l'Institut européen pour l'égalité entre les

genres, de l'Ombudsman européen et de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance. Un intérêt particulier fut porté aux normes qui protégeraient l'efficacité et l'indépendance des organismes de lutte contre les discriminations et qui leur permettraient d'atteindre leur plein potentiel.

Échanges au niveau des politiques

Equinet est devenu une référence dans le domaine européen de l'égalité de traitement. Cela se reflète dans la demande toujours croissante pour nos publications. Le réseau est de plus en plus sollicité lors des manifestations organisées par nos membres, mais aussi par d'autres acteurs à l'échelle européenne et internationale. Tout au long de l'année, Equinet a profité de ces opportunités pour enrichir le débat politique au niveau européen en apportant la perspective et l'expérience particulière des organismes de lutte contre les discriminations, reposant sur des cas concrets, et une expérience pratique.

Equinet a également régulièrement rencontré des représentants des institutions et organisations européennes, des partenaires sociaux et de la société civile. Ces échanges donnent lieu à des discussions politiques plus complètes et structurées et permettent l'identification de synergies possibles.

Une plateforme pour la mise en réseau et l'échange d'informations

La mission d'Equinet est de subvenir aux besoins des organismes nationaux de lutte contre les discriminations grâce à un renforcement de la coopération, une mise en réseau des organismes et l'échange d'informations au niveau européen. Une communication efficace s'avère donc essentielle. Equinet a continué d'accroître ses capacités en la matière à plusieurs niveaux, notamment en poursuivant la mise en œuvre et en étendant la stratégie et les activités de communication lancées en 2010.

Le **site internet** d'Equinet a continué de jouer un rôle important dans la collecte, la diffusion et l'échange d'informations ainsi que dans la publicité des événements et des activités organisés par le réseau et ses membres. Il offre aux organisations membres une visibilité accrue en rendant accessible à tous leur profil institutionnel et leurs coordonnées dans une section spécifique. Le site propose également les dernières informations sur les évolutions au niveau des politiques et de la législation européenne dans le domaine de l'égalité et de la non-discrimination. Les chiffres de fréquentation confirment sa valeur ajoutée: la page d'accueil a reçu 19270 visiteurs en 2011. Le site propose également un **forum** fréquenté et simple d'utilisation destiné au personnel des organismes membres. Il constitue une plateforme efficace pour l'échange d'expériences

et d'expertise sur des questions juridiques, politiques ou communicationnelles. Outil de communication instantané et utile, le site présente également les centres d'intérêt et les problématiques des différentes parties prenantes dans la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

En 2011, Equinet a diffusé 9 **bulletins électroniques d'informations**. Ces bulletins sont envoyés à toutes les parties intéressées, que ce soit le personnel des organismes membres, les organisations et institutions européennes, les responsables politiques, le monde universitaire, les groupes de réflexion, les partenaires sociaux, la société civile, les experts et les étudiants ainsi que toute autre personne s'étant inscrite sur le site. Cet outil a constitué une source d'informations efficace sur les évolutions et les activités en matière d'égalité en cours tant au niveau national qu'européen. Fin 2011, la liste de diffusion ne comptait pas moins de 700 destinataires (une augmentation de 75% par rapport à la même période en 2010).

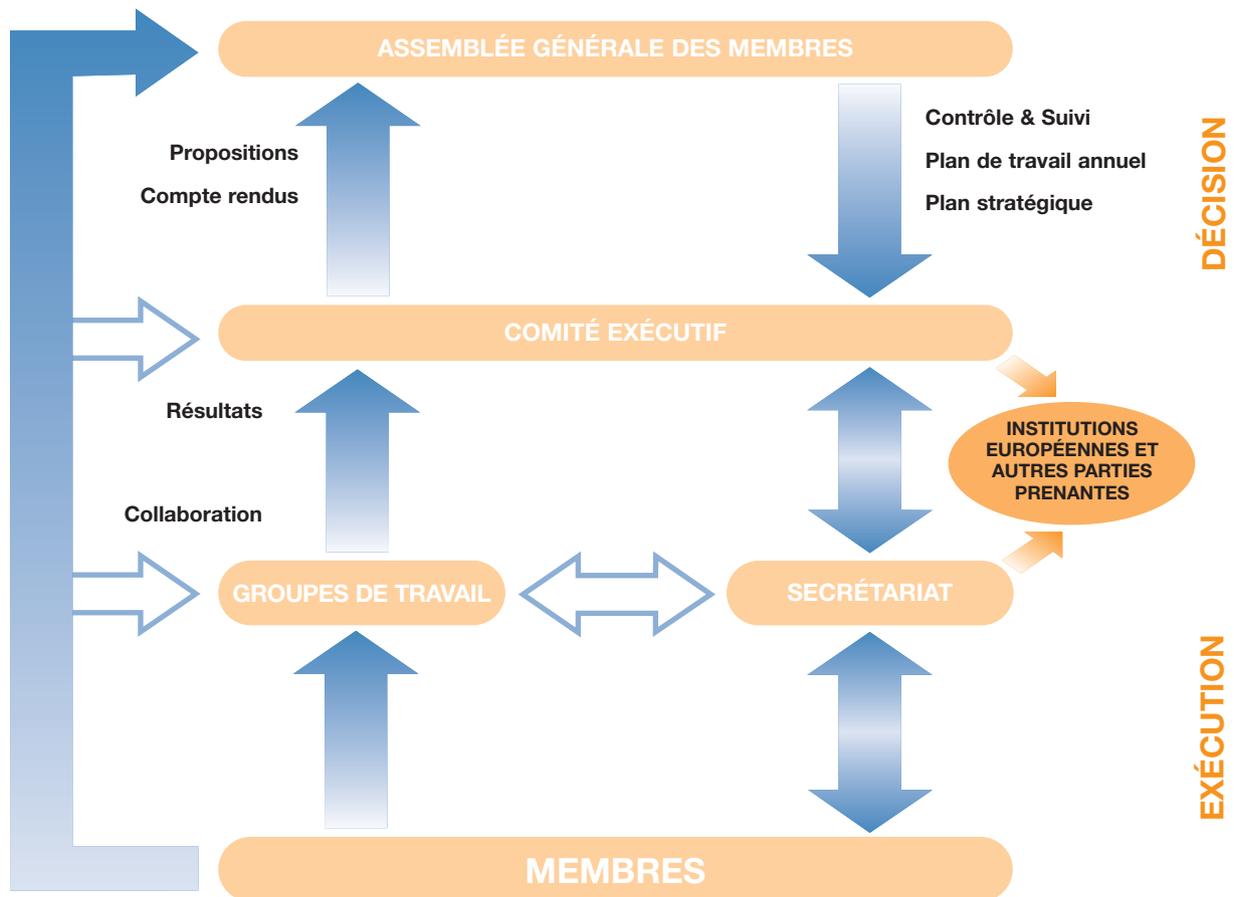
En sus des bulletins électroniques, Equinet envoie également des **alertes e-mail** à ses principaux points de contact au sein des organismes membres pour les informer d'événements importants ou d'études intéressantes entamées par d'autres organisations ou d'autres membres qui nécessiteraient une contribution de leur part.

Il faut également souligner la naissance en 2011 du **Groupe de travail sur les stratégies et les pratiques en matière de communication**. Ce groupe est chargé d'étudier comment les organismes de lutte contre les discriminations peuvent échanger des informations sur leurs activités de communication, améliorer leur approche stratégique et renforcer leurs capacités à cet égard. Il a publié un guide interactif en ligne des bonnes pratiques qui passe en revue les succès et les échecs en matière de communication rapportés par les organisations membres. Il propose également à nos membres des principes de communication stratégique qui peuvent les aider au quotidien et dans leurs campagnes de communication. Si l'objectif principal du groupe de travail est de renforcer les capacités de nos membres au niveau de la communication, il sert tout autant de plateforme d'échange et de mise en réseau entre spécialistes de la communication travaillant pour eux.

Ces premiers pas vers un renforcement de l'efficacité de la communication du Secrétariat d'Equinet avec les membres du réseau et entre les membres eux-mêmes ont livré des résultats prometteurs. Dans les années qui viennent, nous continuerons d'accroître l'attention que nous portons à la communication et de rechercher des moyens innovants et efficaces d'optimiser notre approche et nos pratiques en la matière.

Gouvernance d'Equinet

Equinet est un réseau national d'organismes de lutte contre les discriminations. Les principales décisions concernant sa stratégie générale sont prises par l'**Assemblée Générale des Membres** qui regroupe tous les membres et se réunit au moins une fois par an. L'Assemblée Générale a, entre autres, le pouvoir d'approuver les nouvelles adhésions et d'élire ses représentants au Conseil d'administration parmi les candidatures proposées par les membres. Elle prend des décisions au niveau stratégique et peut modifier les statuts de l'organisation. Elle approuve également les Plans d'action annuels et le budget et les comptes de l'année écoulée.



La gestion et l'administration effectives du réseau sont déléguées durant l'année au **Conseil d'administration**. Ce dernier est responsable de la préparation et de la mise en oeuvre des décisions de l'Assemblée Générale. Le Conseil élabore la stratégie de mise en oeuvre du plan stratégique et des plans d'action annuels, s'assure que les moyens existent pour assurer l'efficacité et la pérennité du réseau et agit dans le meilleur intérêt du réseau et de ses membres tout au long de l'année. Tous les membres du Conseil d'administration, y compris le Trésorier et le Conseiller, occupent leur fonction bénévolement.

Durant la majeure partie de 2011, six⁵ membres dont une Présidente ont siégé au Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration d'Equinet pour la période 2009-2011

- **Mandana Zarrehparvar (Présidente)**
Institut danois pour les droits de l'homme, Danemark.
- **Jozef De Witte**
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique.
- **Domenica Ghidei**
Commission pour l'égalité de traitement, Pays-Bas.
- **Kalliopi Lykovardi**
L'Ombudsman grec, Grèce.
- **Ingrid Nikolay-Leitner**
Barreau pour les affaires d'égalité de traitement, Autriche.
- **Néphéli Yatropoulos**
Défenseur des droits, France.

Conseiller: Niall Crowley, expert indépendant.

Trésorier: François Van Regemortel, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique.



Le Conseil d'administration d'Equinet pour la période 2009-2011 de gauche à droite: Katri Linna, Jozef De Witte, Néphéli Yatropoulos, Mandana Zarrehparvar, Ingrid Nikolay-Leitner, Kalliopi Lykovardi et Domenica Ghidei.

⁵ Le septième membre, Mme Katri Linna, Ombudsman pour l'Ombudsman suédois à la discrimination (DO), a démissionné en février 2011.



Le Conseil d'administration d'Equinet pour la période 2011-2013 de gauche à droite: Domenica Ghidei, Therese Spiteri, Csaba Ferenc Asztalos, Evelyn Collins, Julija Šartuch, Tena Šimonović Einwalter, Jozef De Witte, Elke Lujansky-Lammer, et Néphéli Yatropoulos.

Le Conseil d'administration d'Equinet pour la période 2011-2013

Un nouveau Conseil d'administration de neuf membres a été élu lors de l'Assemblée Générale du 29 et 30 novembre 2011 (suite à la décision de l'Assemblée Générale de 2010 de faire passer le nombre d'administrateurs siégeant au Conseil de sept à neuf). Son mandat expirera lors de l'Assemblée Générale de 2013.

Les membres siégeant actuellement au Conseil d'administration sont:

- **Jozef De Witte (Président)**
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique;
- **Csaba Ferenc Asztalos**
Conseil National de lutte contre les discriminations, Roumanie;
- **Evelyn Collins**
Commission pour l'égalité en Irlande du Nord, Irlande du Nord, Royaume-Uni;
- **Domenica Ghidei**
Commission pour l'égalité de traitement, Pays-Bas;
- **Elke Lujansky-Lammer**
Barreau pour les affaires d'égalité de traitement, Autriche;
- **Julija Šartuch**
Bureau de l'Ombud à l'égalité des chances, Lituanie;
- **Tena Šimonović Einwalter**
Bureau de l'Ombudsman, Croatie;
- **Therese Spiteri (Trésorière)**
Commission nationale de promotion de l'égalité, Malte;
- **Néphéli Yatropoulos**
Défenseur des droits, France.

Conseiller: Niall Crowley, expert indépendant.

Groupes de travail

Les groupes de travail sont une composante essentielle du réseau. Ils regroupent des membres du personnel d'organisations membres et sont dirigés par un modérateur. Ils constituent, avec les formations et le séminaire juridique, le lieu par excellence où se déroulent l'échange d'expertise et la collaboration entre les différents membres. Il existe quatre groupes de travail et leur modérateur respectif est responsable de l'organisation du travail en leur sein, avec l'aide du Secrétariat. Les quatre groupes de travail d'Equinet pour 2011 étaient:

Pratique de la législation en matière d'égalité de traitement – soutien au travail juridique des organismes de lutte contre les discriminations

Modérateur: Peter Reading, Commission pour l'égalité et les droits de l'homme, Grande-Bretagne, Royaume-Uni.

Développement stratégique – soutien à un usage stratégique des prérogatives des organismes de lutte contre les discriminations

Modérateur: John Stauffer, Ombudsman pour l'égalité, Suède.

Stratégies et pratiques de communication – soutien au travail des organismes de lutte contre les discriminations en matière de communication

Modérateur: Libby Kinney, Commission pour l'égalité en Irlande du Nord, Irlande du Nord, Royaume-Uni.

Élaboration des politiques – soutien à un dialogue sur l'expérience issue du travail des organismes de lutte contre les discriminations

Modérateur: Mandana Zarrehparvar, Institut danois des droits de l'homme, Danemark.

Membres

Quatre nouveaux membres ont été admis lors de l'Assemblée Générale des 29 et 30 novembre 2011:

- **La Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE)**, Portugal;
- **La Haute Commission à l'immigration et au dialogue interculturel (ACIDI)**, Portugal;
- **Le Bureau du Défenseur des droits humains**, Pologne;
- **Le Bureau pour l'égalité des chances**, Slovénie.

À cette occasion, le nombre total d'organisations membres d'Equinet atteint est de **37** organismes officiels de lutte contre les discriminations (établis dans le respect des Directives européennes sur l'égalité de traitement), répartis dans **30** pays différents.

Le Programme PROGRESS de l'UE a permis à Equinet d'accepter en son sein des organismes de lutte contre les discriminations de certains pays situés en dehors de l'Union Européenne. Nous sommes heureux de compter parmi nos membres des organisations issues de Croatie, de Norvège et de Serbie.

Le Secrétariat

Sous la direction du Conseil d'administration, **le Secrétariat** applique le plan d'action annuel de l'organisation. Il est responsable des activités journalières du réseau et assiste les membres dans leurs demandes. Il soutient et coordonne également les Groupes de travail.

En 2011, les employés du Secrétariat étaient:

Anne Gaspard, Directrice exécutive;

Tamás Kádár, Responsable des politiques;

Caroline Nsenda, Responsable Communication;

Yannick Godin, Responsable Administration & Finances.

Le 1er mars 2012, M. Cosmin Popa est devenu le nouveau Responsable Communication en remplacement de Mme Caroline Nsenda.

Stagiaires 2011

Jennifer Pearson, Assistante-stagiaire Politiques et Communication (Janvier - Juin 2011).

Cosmin Popa, Assistant-stagiaire Communication (Septembre 2011 - Février 2012).



Le Secrétariat de gauche à droite: Cosmin Popa, Caroline Nsenda, Yannick Godin, Tamás Kádár et Anne Gaspard.

Comptes Equinet 2011

Dépenses 2011

	Coûts réels	Budget	Solde	% Budget dépensé
Coûts Salariaux	302,835	297,849	-4,986	101.67%
Frais de Voyages	116,321	155,940	39,619	74.59%
Services	91,543	77,004	-14,539	118.88%
Frais de Fonctionnement	86,967	72,557	-14,410	119.86%
Temps de travail contribué par les membres (équivalent en €)	128,816	125,408	-3,408	102.72%
Dépenses Totales	726,483	728,758	2,275	99.69%

Revenus 2011

Subside 2011 Commission Européenne	543,286
Temps de travail contribué par les membres (équivalent en €)	128,816
Cotisations annuelles 2011	54,795
Revenus Totaux 2011	726,483

Solde 2011

Dépenses Totales 2011	726,483
Revenus Totaux 2011	726,483
Solde Final 2011	0

Equinet a clôturé 2011 en équilibre.

À propos des postes budgétaires:

Coûts salariaux: reprend les coûts salariaux des quatre employés du Secrétariat et des deux stagiaires engagés par an.

Frais de voyages: reprend le coût des voyages effectués pour Equinet (employés, Conseil d'administration et participants aux activités d'Equinet).

Services: reprend le coût des prestataires de services (traducteurs, imprimeurs, traiteurs ...) auxquels Equinet recourt pour mener à bien sa mission.

Frais de fonctionnement: reprend les coûts liés aux frais de fonctionnement du Secrétariat.

Equinet perçoit des revenus de trois sources différentes:

- Les revenus principaux proviennent du subside accordé par la Commission Européenne dans le cadre du programme PROGRESS. Ce subside s'est élevé à **€543,286** en 2011;
- Les cotisations des membres représentent une partie non négligeable du cofinancement obligatoire du budget annuel et se sont élevées à **€54,380** en 2011;
- Le reste du cofinancement obligatoire est obtenu en calculant la valeur monétaire du temps que les membres ont contribué au cours de l'année à Equinet et ses activités. En 2011, cela a correspondu à **€128,816** (repris à la fois comme revenu et dépense car cette contribution est simultanément "reçue" et "dépensée" par Equinet).

Grâce à un contrôle précis de ses dépenses, Equinet est parvenu à mettre en œuvre la totalité des activités prévues sans dépassement budgétaire.

Le Conseil d'administration d'Equinet poursuivra son suivi strict de la situation financière du réseau afin de garantir aux membres le meilleur rendement possible de leur investissement, et de faire en sorte que la Commission Européenne continue de percevoir l'intérêt de l'engagement financier qu'elle consent dans Equinet.

À cet égard, les comptes annuels sont soumis à un audit financier externe. Les résultats rapportés ici ont été audités par le réviseur externe *Saskia Luteijn bedrijfsrevisor (Hoogstraat 2d, 1730 Asse, Belgium)* en appliquant les règles d'audit généralement acceptées en Belgique.

Organisations membres d'Equinet

Pays	Membre
Allemagne	Agence fédérale de lutte contre les discriminations www.antidiskriminierungsstelle.de
Autriche	Barreau pour les affaires d'égalité de traitement www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at
Belgique	Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme www.diversite.be et www.diversiteit.be
Belgique	Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes http://figvm-iefh.belgium.be
Bulgarie	Commission pour la protection contre les discriminations www.kzd-nondiscrimination.com
Chypre	Bureau du Commissaire en charge de l'administration (Ombudsman) www.ombudsman.gov.cy
Croatie	Bureau du Médiateur www.ombudsman.hr
Danemark	Conseil pour l'égalité de traitement www.ast.dk
Danemark	Institut danois des droits de l'homme www.humanrights.dk
Espagne	Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination raciale ou ethnique www.igualdadynodiscriminacion.org
Estonie	Commissaire en charge de l'égalité entre les genres et de l'égalité de traitement www.svv.ee
Finlande	Médiateur pour l'égalité www.tasa-arvo.fi
Finlande	Médiateur en charge des minorités www.ofm.fi
France	Défenseur des droits www.defenseurdesdroits.fr
Grèce	Ombudsman grec www.synigoros.gr
Hongrie	Autorité pour l'égalité de traitement www.egyenlobanasmod.hu
Hongrie	Cabinet du Commissaire aux droits fondamentaux www.ajbh.hu
Irlande	Autorité en charge de l'égalité www.equality.ie
Italie	Bureau national contre la discrimination raciale - UNAR www.unar.it

Pays	Membre
Lettonie	Bureau de l'Ombudsman www.tiesibsargs.lv
Lituanie	Bureau de l'Ombudsman pour l'égalité des chances www.lygybe.lt
Luxembourg	Centre pour l'égalité de traitement www.cet.lu
Malte	Commission nationale pour la promotion de l'égalité www.equality.gov.mt
Norvège	Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre les discriminations www.ldo.no
Pays-Bas	Commission pour l'égalité de traitement www.cgb.nl
Pologne	Bureau du Défenseur des droits humains www.rpo.gov.pl
Portugal	Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres www.cig.gov.pt
Portugal	Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi - CITE www.cite.gov.pt
Portugal	Haute Commission à l'immigration et au dialogue interculturel - ACIDI www.acidi.gov.pt
République Tchèque	Le Défenseur public des droits – Médiateur www.ochrance.cz
Roumanie	Conseil national de lutte contre les discriminations www.cncd.org.ro
Royaume-Uni (Grande-Bretagne)	Commission pour l'égalité et les droits de l'homme www.equalityhumanrights.com
Royaume-Uni (Irlande du Nord)	Commission pour l'égalité pour l'Irlande du Nord www.equalityni.org
Serbie	Commission pour la protection de l'égalité www.ravnopravnost.gov.rs
Slovaquie	Centre national pour les droits de l'homme www.snsfp.sk
Slovénie	Bureau pour l'égalité des chances www.uem.gov.si
Suède	Ombudsman pour l'égalité www.do.se

Equinet – European Network of Equality Bodies
138 Rue Royale/Koningsstraat
1000 Bruxelles
Belgique

Telephone: +32 (0) 2 212 3182
Fax: +32 (0) 2 212 3030

info@equineteurope.org
www.equineteurope.org

Equinet est une association internationale sans but lucratif (AISBL)

ISBN 978-92-95067-62-2

© Equinet 2012

Artwork & Design: www.spiked-media.com

Photos: © Thierry Maroit (thierry.maroit@galilee.be) et Equinet

Reproduction autorisée à condition que la source soit mentionnée.

La présente publication a été soutenue financièrement dans le cadre du programme de l'UE pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS (2007-2013).

Ce programme est mis en œuvre par la Commission européenne. Il a été établi pour appuyer financièrement la poursuite des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie Europe 2020 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 pré-candidats à l'adhésion à l'UE.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter:
<http://ec.europa.eu/progress>

L'information contenue dans cette publication ne reflète pas nécessairement la position ou l'avis de la Commission européenne.

