

**E** Equinet  
European network  
of equality bodies



**Rapport** Annuel

**2012**

# Equinet en Quelques Mots

**E**quinet est le Réseau européen des organismes de lutte contre les discriminations, regroupant 38 organismes adhérents issus de 31 pays européens, couvrant notamment l'entièreté de l'Union européenne.

Les Organismes de lutte contre les discriminations sont des organisations publiques dont la mission légale est d'apporter un soutien aux victimes de discrimination, d'observer et d'informer sur les problématiques liées aux discriminations et/ou de faire la promotion de l'égalité de traitement, que ce soit sur un seul, sur plusieurs ou sur l'ensemble des motifs de discrimination couverts par la législation européenne : le genre, la race et l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou les croyances et le handicap.

La mission d'Equinet est de renforcer les capacités stratégiques de ses membres et les compétences de leur personnel. Equinet essaie également de mettre en évidence et de communiquer le savoir et l'expérience acquis dans leur travail par les organismes de lutte contre les discriminations et de leur permettre une plus grande reconnaissance et un meilleur positionnement stratégique auprès de toutes les parties prenantes au niveau européen.

Dans cette optique, Equinet :

- organise régulièrement des **formations** pour le personnel des organismes de lutte contre les discriminations et des **séminaires de haut-niveau** portant sur des thèmes cruciaux liés à l'agenda européen en matière d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations;

- soutient la recherche et l'échange d'informations, de données et d'expertise entre ses membres grâce à :

- » des **Groupes de travail** se concentrant sur des thématiques de recherche ayant un intérêt particulier pour les organismes de lutte contre les discriminations : Pratique du droit en matière d'égalité de traitement, Développement stratégique, Stratégies et pratiques de communication, Élaboration des politiques et Égalité de traitement en matière de genre.
- » des **rapports, des avis sur des politiques** et des **guides de bonnes pratiques** sur des thématiques relevant du travail des organismes de lutte contre les discriminations et des dernières évolutions en matière d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations en Europe;
- » des **canaux et outils de communication** tels que le site internet d'Equinet et son forum réservé aux membres, des comptes et des groupes sur les médias sociaux, un bulletin mensuel d'informations et des emails d'informations réguliers.

La plus haute instance décisionnaire d'Equinet est l'Assemblée générale de ses membres. Tous les deux ans, cette assemblée élit un Conseil d'administration chargé de la gestion générale du réseau et de sa direction stratégique. La structure opérationnelle est composée des groupes de travail regroupant des experts issus des organismes membres et d'un Secrétariat établi à Bruxelles.

## TABLE DES MATIÈRES

CALENDRIER EQUINET 2012	1	OBJECTIF 3 : Contribuer à l'élaboration de politiques au niveau européen	12
AVANT-PROPOS	2	OBJECTIF 4 : Croissance et positionnement en tant que réseau	14
À LA UNE : L'Adoption de normes concernant les organismes nationaux	3	GOVERNANCE D'EQUINET	16
À LA UNE : Contre la sous-déclaration de la Discrimination	5	BUDGET EQUINET 2012	19
OBJECTIFS & MÉTHODES	6	ORGANISATIONS MEMBRES D'EQUINET	20
OBJECTIF 1 : Permettre une collaboration entre pairs pour renforcer le développement du personnel au sein des organismes de lutte contre les discriminations	7	CANAU DE COMMUNICATION	21
OBJECTIF 2 : Permettre une collaboration entre pairs pour renforcer le développement institutionnel des organismes de lutte contre les discriminations	11		

# Calendrier Equinet 2012

**23 MARS**

1ère réunion du Groupe de travail *Pratique du droit en matière d'égalité de traitement* à Londres à l'invitation de la Commission britannique pour l'égalité et les droits de l'homme

**26 AVRIL**

1ère réunion du Groupe de travail *Développement stratégique* à Dublin à l'invitation de l'Autorité irlandaise en charge de l'égalité

**09 MAI**

Réunion du Groupe de travail *Élaboration des politiques* à Bruxelles à l'invitation d'Equinet

**19 SEPTEMBRE**

Réunion annuelle entre Equinet et les autres parties prenantes (partenaires sociaux et société civile) à Bruxelles

**26-27 SEPTEMBRE**

Formation Equinet autour de l'*Utilisation des outils de communication afin de contrer la sous-déclaration de la discrimination* à La Valette à l'invitation de la Commission nationale maltaise pour la promotion de l'égalité

**19 OCTOBRE**

Réunion du Groupe de travail *Pratique du droit en matière d'égalité de traitement* à Brno à l'invitation du Défenseur public des droits de la République Tchèque

**28 MARS**

Séminaire juridique de haut niveau d'Equinet sur les *Cas de discrimination portés devant les cours européennes et le rôle des organismes nationaux de lutte contre les discriminations*

**27 AVRIL**

1ère réunion du Groupe de travail *Stratégies et pratiques de communication* à Dublin à l'invitation de l'Autorité irlandaise en charge de l'égalité

**23-24 MAI**

Formation juridique Equinet sur les *Modes Alternatifs de Résolution des Conflits: un outil pour les organismes de lutte contre les discriminations* à Vilnius à l'invitation du Bureau de l'Ombudsman lituanien pour l'égalité des chances

**21 SEPTEMBRE**

Réunion du Groupe de travail *Développement stratégique* à Lisbonne à l'invitation de la Commission portugaise pour l'égalité dans le travail et l'emploi

**28 SEPTEMBRE**

2ème réunion du Groupe de travail *Stratégies et pratiques de communication* à La Valette à l'invitation de la Commission nationale maltaise pour la promotion de l'égalité

**05 DECEMBRE**

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE À BRUXELLES**

Equinet fête ses cinq ans

Les membres votent à l'unanimité l'intégration au sein des activités d'Equinet du travail du Réseau des organismes de lutte contre les discriminations liées au genre

Equinet accueille son 38ème membre, la Commission pour la protection contre la discrimination de l'Ancienne République yougoslave de Macédoine

## Parution des principales publications Equinet



## Avant-propos

2012 a marqué le cinquième anniversaire de la création d'Equinet, le Réseau européen des organismes de lutte contre les discriminations. Au cours de cette année, nous avons accueilli un membre supplémentaire, portant leur nombre total à 38, issus de 31 pays différents<sup>1</sup>, couvrant notamment l'ensemble des pays membres de l'Union européenne. Nous avons continué de leur proposer une plateforme européenne efficace.

Grâce à Equinet, nos membres ont pu bénéficier d'un soutien par les pairs avec leurs homologues de différents pays et d'un travail de renforcement des capacités qui leur a permis d'améliorer les pratiques qu'ils mettent en œuvre pour exécuter leur mission légale en tant qu'organismes publics établis en vertu de la législation sur l'égalité de traitement dans le but de promouvoir l'égalité et faire reculer les discriminations en Europe. Cela fut accompli au cours de formations, de séminaires d'experts et dans les échanges avec des collègues d'autres organismes membres au sein des différents groupes de travail ou sur le forum du site internet.

Nous avons permis d'identifier et de diffuser largement le savoir particulier que les organismes de lutte contre les discriminations ont acquis dans leur travail. Pour ce faire, nous avons lancé des études auprès de nos membres et en avons publié les résultats et leur analyse dans nos avis. Chaque groupe de travail a également publié un rapport sur ses activités. Cet ensemble de textes s'avère aussi utile pour le travail de nos membres que pour l'information des instances politiques au niveau de l'UE.

L'étude indépendante de nos activités en 2012 a souligné le jugement très positif que nos membres portent aux formations, au soutien par les pairs, à l'influence sur les politiques et aux opportunités de développement offerts par Equinet. Ils sont très nombreux à relever l'impact positif de leur participation aux activités d'Equinet sur leur travail, ce qui est pour nous très encourageant.

Au cours de l'année, Equinet s'est penché en détail sur les défis que les organismes de lutte contre les discriminations doivent affronter en temps de crise économique et sur la nécessité

d'établir des normes encadrant leur création, leur soutien et leurs activités. Si certains d'entre eux continuent de profiter de conditions favorables, nombre d'organismes font état d'une remise en cause de leur indépendance et de leur efficacité. Leurs capacités ont été en particulier réduites sous l'effet de coupes budgétaires et de modifications de leur statut juridique. Equinet a mis en exergue la nécessité d'adopter des normes internationales afin de protéger et de promouvoir l'indépendance et l'efficacité des organismes de lutte contre les discriminations et en a fait une de ses grandes priorités.

L'année aura également vu Equinet étendre le champ de ses responsabilités avec l'intégration en son sein des activités du réseau des organismes de lutte contre les discriminations liées au genre. Nous avons développé un axe de travail spécifiquement dédié aux questions de genre qui sera mis en œuvre dès 2013. Nous espérons ainsi contribuer à une meilleure égalité entre les genres et à un renforcement de notre travail futur sur tous les motifs de discrimination.

Les résultats obtenus par Equinet et présentés dans ce rapport n'auraient pu être possibles sans la participation active et l'expertise de ses membres ni le professionnalisme et l'engagement de son Conseil d'administration. Nous tenons également à remercier chaleureusement le personnel du Secrétariat pour sa contribution tout à fait essentielle.

Nous exprimons également notre reconnaissance à la Commission européenne pour son soutien au travers du programme PROGRESS et pour son appui permanent au travail d'Equinet et des organismes de lutte contre les discriminations.



**Jozef De Witte**

Président du Conseil  
d'Administration

**Anne Gaspard**

Directrice Exécutive

<sup>1</sup> En 2012, Equinet a accueilli parmi ses membres la toute nouvelle Commission pour la protection contre la discrimination de l'Ancienne République yougoslave de Macédoine.

## À LA UNE

### L'Adoption de Normes Concernant les Organismes Nationaux

Les dispositions des Directives de l'UE en matière d'égalité de traitement sur les motifs de discrimination liés au genre ou à l'origine ethnique ou raciale édictent des normes minimales concernant les organismes de lutte contre les discriminations. Dans une étude Equinet de 2012, certains de nos membres exprimaient le besoin de développer des dispositions plus détaillées sur les normes

indispensables à la préservation de l'efficacité et de l'indépendance des organismes et de davantage préciser les fonctions qui leur sont actuellement dévolues dans ces Directives afin de pouvoir élaborer pour chaque fonction des normes minimales qui seraient applicables à l'ensemble des États membres.

Le rapport conjoint préparé par la Commission européenne sur l'application des directives 2000/43/CE and 2000/78/CE (qui devrait être publié fin 2013) représente une opportunité pour mieux définir les dispositions concernant les organismes de lutte contre les discriminations.

**Equinet a porté à l'attention de la Commission européenne et du législateur les problématiques suivantes :**

#### I. Architecture :

Certains États membres possèdent un organisme de lutte contre les discriminations de type quasi judiciaire. Dans d'autres, l'organisme est principalement chargé d'offrir une assistance juridique aux victimes de discriminations et de promouvoir l'égalité de traitement. Enfin, certains pays disposent des deux types d'organisme. Il semblerait opportun de réaliser une évaluation afin d'identifier l'architecture institutionnelle la plus pertinente.

#### II. Forme juridique :

Les organismes de lutte contre les discriminations peuvent avoir une forme juridique qui les rend totalement autonomes ou qui les intègre au sein d'un ministère gouvernemental ou d'un autre organisme au mandat plus large. Il conviendrait, à propos des organismes de lutte contre les discriminations, d'engager une réflexion sur la forme juridique qui leur est la plus appropriée, sur la meilleure manière de leur faire rendre des comptes et sur la façon la plus adéquate de nommer leur personnel.



### III. Pouvoirs et fonctions :

Des lacunes ont été identifiées dans les pouvoirs et les fonctions qu'exercent ces organismes. Ils ont besoin d'un ensemble cohérent de pouvoirs et de fonctions couvrant la totalité des motifs de discrimination repris dans les Directives. Le soutien aux victimes de discriminations doit être précisé afin d'inclure la provision d'avis et d'un soutien juridiques. Les organismes de lutte contre les discriminations doivent pouvoir se saisir d'un cas en leur propre nom et procéder à des enquêtes, et les organismes quasi judiciaires doivent pouvoir infliger des sanctions dissuasives et juridiquement contraignantes.

### IV. Fusions :

Un certain nombre d'organismes ont été récemment fusionnés avec des institutions de protection des droits humains ou ont dû assumer de nouvelles responsabilités en la matière. La manière dont ces organismes fusionnés peuvent le plus efficacement lutter contre les problèmes liés aux discriminations reste à déterminer.

### V. Moyens :

De nombreux organismes ont souffert d'importantes coupes budgétaires. Pour qu'ils puissent fonctionner au mieux de leur plein potentiel, il convient de leur assurer un niveau de financement leur permettant d'exercer efficacement l'ensemble de leurs pouvoirs.

### VI. Régression :

Les organismes qui exercent un mandat plus large que celui défini par les Directives doivent être protégés contre toute tentative de réduire leurs pouvoirs, leurs fonctions ou leur forme juridique.

### VII. Normes :

Il paraît essentiel d'établir des normes en matière d'indépendance, d'efficacité et de fonctionnement des organismes de lutte contre les discriminations afin qu'ils puissent atteindre et exercer leur plein potentiel.



## À LA UNE

### Contre la Sous-déclaration de la Discrimination

La sous-déclaration des cas de discrimination est un phénomène répandu au sein de l'UE. Une étude quantitative réalisée en 2010 par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) a révélé que, dans les douze mois précédents, 82% des personnes discriminées au motif de leur origine ethnique ou raciale n'ont rapporté à aucune instance leur expérience de discrimination la plus récente<sup>2</sup>.

Parmi les nombreuses raisons qui expliquent ce phénomène, on trouve la peur des représailles,

un manque de connaissance et l'impression que cela n'aurait de toute manière aucun effet. Étant donné qu'ils sont censés être les premières institutions vers qui peuvent se tourner les victimes de discrimination dans les États membres, les organismes de lutte contre les discriminations doivent mettre tout en œuvre pour relever ce défi.

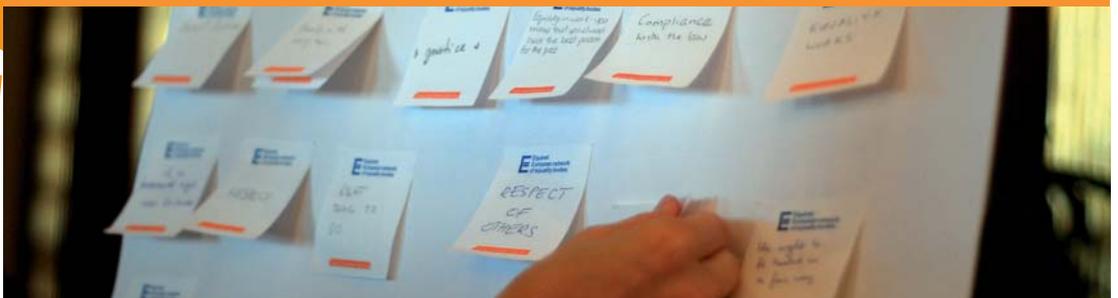
La FRA a mis au point un cadre utile pour l'analyse de la sous-déclaration et l'a publié sous la thématique de l'"Accès à la justice"<sup>3</sup>. Equinet a utilisé ce cadre pour étudier la sous-déclaration de la discrimination lors de sa formation en communication et dans le rapport produit par son Groupe de travail sur la communication.

**Pour être efficace, toute initiative visant à lutter contre la sous-déclaration doit reposer sur des bonnes pratiques et des stratégies de communication qui devraient avoir pour objectifs :**

**I. D'INFORMER LES MEMBRES DES GROUPES SOUFFRANT DE DISCRIMINATION SUR LEURS DROITS ET LA MANIÈRE DE LES EXERCER.** Cela implique de trouver les canaux de communication appropriés aux différents groupes discriminés et d'organiser des initiatives visant à communiquer avec eux.

**II. DE CONVAINCRE LES MEMBRES DES GROUPES SOUFFRANT DE DISCRIMINATION DE L'UTILITÉ D'EXERCER LEURS DROITS. IL FAUT INSTAURER UN CLIMAT DE CONFIANCE AVEC LES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS.** Leurs procédures doivent être ouvertes et prévisibles et les dépositaires de plaintes doivent être parfaitement informés de la suite des événements, une fois leur plainte enregistrée. Il conviendrait également de faire la publicité auprès de ces groupes des plaintes ayant trouvé une issue favorable.

**III. DE RENFORCER LA CULTURE DES DROITS AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ.** Les organismes de lutte contre les discriminations doivent contribuer à favoriser l'émergence au sein de la société d'une culture qui favorise la diversité et encourage les personnes qui remettent en cause la discrimination.



<sup>2</sup> Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne: EU-MIDIS Data in Focus Report 2010, Rights Awareness and Equality Bodies, Strengthening the fundamental rights architecture in the EU III

<sup>3</sup> Rapport 2012 de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne sur l'accès à la justice en cas de discrimination dans l'UE : *Access to justice in cases of discrimination in the EU - Steps to further equality* (en anglais)

## NOS OBJECTIFS PRINCIPAUX

### Objectif

1

PERMETTRE UNE COLLABORATION ENTRE PAIRS POUR RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL AU SEIN DES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

### Objectif

2

PERMETTRE UNE COLLABORATION ENTRE PAIRS POUR RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT INSTITUTIONNEL DES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

### Objectif

3

CONTRIBUER À L'ÉLABORATION DES POLITIQUES AU NIVEAU EUROPÉEN

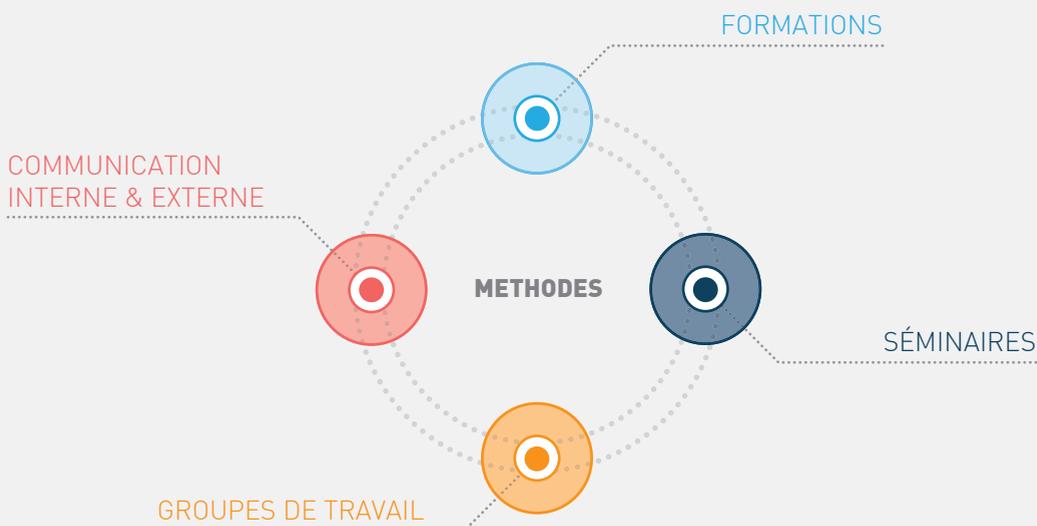
### Objectif

4

CROISSANCE ET POSITIONNEMENT EN TANT QUE RÉSEAU

## PRINCIPALES MÉTHODES UTILISÉES POUR REMPLIR NOS OBJECTIFS

Chaque méthode a un code de couleur que vous pouvez suivre dans les prochaines pages.



# Objectif 1

PERMETTRE UNE COLLABORATION ENTRE PAIRS POUR RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL AU SEIN DES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



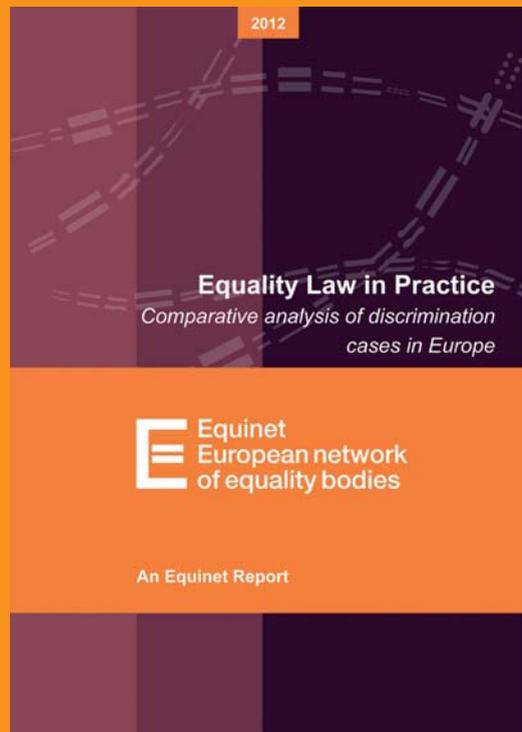
## I. GROUPE DE TRAVAIL : PRATIQUE DU DROIT EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Le Groupe de travail d'Equinet sur la *Pratique du droit en matière d'égalité de traitement* rassemble des experts travaillant au sein des organismes de lutte contre les discriminations. Ils étudient des dossiers concrets pour déterminer comment les législations nationales et européenne sont mises en œuvre et interprétées et pour partager leur expérience du traitement des dossiers, dans le but de contribuer au niveau européen à un meilleur travail juridique et à une protection uniforme contre la discrimination.

Le groupe a analysé quatre cas en 2012. Le premier avait trait à une **présomption de discrimination liée au genre par association** du fait de la grossesse de la partenaire du

plaignant. Le second portait sur une plainte pour **licenciement discriminatoire d'employés âgés**. Les troisième et quatrième cas relevaient de la discrimination fondée sur la nationalité et permirent d'étudier les limites de la protection légale offerte par les législations nationales et européenne aux ressortissants de pays tiers.

Les attendus des différents cas contiennent des conclusions et des enseignements utiles au travail sur la législation européenne en matière de discrimination que les organismes de lutte contre les discriminations, les gouvernements nationaux, les institutions européennes et les autres parties prenantes effectuent.





## II. SÉMINAIRE JURIDIQUE DE HAUT NIVEAU D'EQUINET SUR LES CAS DE DISCRIMINATION PORTÉS DEVANT LES COURS EUROPÉENNES

Equinet a organisé son Séminaire juridique annuel de haut niveau à Bruxelles pour étudier les cas de discrimination portés devant la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) et la Cour européenne des droits de l'homme. L'objectif était d'informer les participants, des experts juridiques confirmés travaillant pour les organismes nationaux de lutte contre les discriminations ou d'autres parties prenantes,

des dernières évolutions de la jurisprudence des cours européennes en matière d'égalité de traitement. Le rôle que pourraient endosser les organismes devant ces cours fut également abordé, ainsi que les difficultés procédurales qu'implique toute tentative d'influencer la législation au travers de cette stratégie du contentieux.



*“Je voudrais exprimer ma grande gratitude envers Equinet pour m’avoir donné l’occasion de présenter mes réflexions sur les conclusions de l’Avocat général de la CJUE dans le cadre du dossier Galina Meister devant un public d’experts et de professionnels qui a pu répondre à la plupart des questions que je me posais encore et dont la consultation m’a permis d’enrichir ma critique de ces conclusions. Cette expérience m’a poussée à appréhender de manière plus complexe le jugement de la CJUE qui suit dans un article publié dans la Revue du droit européen relatif à la non-discrimination.”*

**Lilla Farkas**, Chercheuse associée en politique juridique, Migration Policy Group

### III. FORMATION JURIDIQUE EQUINET SUR LES MODES ALTERNATIFS DE RÉSOLUTION DES CONFLITS

Equinet a organisé sa Formation juridique annuelle à Vilnius à l'invitation du Bureau de l'Ombudsman lituanien pour l'égalité des chances. Elle a porté sur le recours aux modes alternatifs de résolution des conflits (MARC), tels que la médiation et la négociation, dans des dossiers de discrimination traités par les organismes de lutte contre les discriminations.

Alliant présentations d'experts renommés et discussions en atelier, l'événement explora le recours stratégique aux MARC par les organismes de lutte contre les discriminations, des cas où leur application s'avéra fructueuse,

les difficultés à amener les parties à négocier et à maintenir la neutralité de l'organisme en tant que médiateur, les manières de prendre en compte les différences de moyens entre les parties et les cas de discrimination pour lesquels les MARC représentent ou non une option valable. Des représentants d'organismes de lutte contre les discriminations qui ont des pratiques, des expériences et des mandats différents quant à l'utilisation des MARC se sont accordés sur l'importance de cet outil et ont exprimé le souhait de maintenir un dialogue à ce sujet.



### IV. COMMUNICATION INTERNE & EXTERNE

- **Une source d'informations et un calendrier annuel réservés aux membres** : toutes les différentes réunions, événements, informations, requêtes, invitations et dates-clés sont reprises bien en évidence sur la page de garde de la section réservée aux membres du site internet d'Equinet
- **Une sous-section dédiée spécifiquement à chaque groupe de travail dans la section réservée aux membres** : chaque groupe de travail bénéficie de son propre espace où sont diffusés les dernières nouvelles, les documents de travail, les contributions des membres et les détails logistiques des réunions
- **Un forum d'échange facile d'emploi organisé selon différents thèmes de discussion** : le personnel de nos membres peut échanger des informations concernant leurs activités et celles d'Equinet
- **Une meilleure diffusion de l'information** : tout en continuant la distribution postale auprès de ses membres et d'autres organisations et experts nationaux et européens de premier plan des différents rapports et avis qu'il produit, Equinet a inauguré en 2012 de nouveaux canaux de communication, à travers notamment la mise à niveau de son site internet, l'envoi par email de bulletins mensuels d'informations et la création de comptes sur les différents médias sociaux.



## V. FORMATION EQUINET SUR UNE MEILLEURE UTILISATION DES OUTILS DE COMMUNICATION POUR CONTRER LA SOUS-DÉCLARATION DE LA DISCRIMINATION

À l'invitation de la Commission nationale maltaise pour la promotion de l'égalité, Equinet a organisé à Malte une formation à l'intention du personnel des organismes de lutte contre les discriminations en charge de la communication.

L'événement s'articulait autour des trois principaux éléments indispensables au développement d'une stratégie de communication efficace par les organismes dans leur lutte contre la sous-déclaration :

- Développer au sein des groupes subissant des discriminations la connaissance de leurs droits
- Convaincre de l'utilité d'exercer ces droits
- Contribuer à l'établissement au sein de la société d'une culture des droits.

Les thématiques abordées concernaient l'usage du langage et des canaux de communication adaptés aux différents publics, l'adoption d'une approche d'"éducation mutuelle" pour les projets de communication (qui permet aux organismes et aux publics vulnérables d'apprendre les uns des autres), le potentiel des connecteurs en matière de communication (il s'agit d'individus ou de groupes qui jouissent de la confiance des publics visés et qui pourraient contribuer à un meilleur dialogue entre ces communautés et les organismes) et l'établissement de partenariats avec la société civile et d'autres institutions afin d'améliorer la communication avec les victimes potentielles de discriminations.



*“La FRA fut invitée à participer à la formation organisée par Equinet sur la lutte contre la sous-déclaration de la discrimination et à y contribuer par la présentation des résultats préliminaires de son étude sociologique “Access to justice in cases of discrimination in the EU – Steps to further equality” liée aux pratiques concrètes en matière de communication dans la lutte contre la sous-déclaration. La formation a fait appel à des méthodologies variées dont les discussions en « world café » et différents ateliers interactifs, ainsi que des séances plénières animées à distance au moyen de la visioconférence. L'acquisition des connaissances s'est faite au travers de la participation active des participants, qui ont pu faire preuve de créativité dans le partage de leur expertise et l'échange de leurs expériences et pratiques dans le domaine étudié, permettant ainsi de remplir les objectifs de cette formation. De plus, les participants purent interagir et nouer des contacts entre eux, notamment dans l'ambiance décontractée de la très belle soirée qui clôtura la première journée. En somme, ce fut un événement très utile qui a sans aucun doute rempli ses objectifs.”*

**Jana Gajdosova**, Chercheuse, Département Libertés et justice, Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)

## Objectif 2

PERMETTRE UNE COLLABORATION ENTRE PAIRS POUR RENFORCER LE DÉVELOPPEMENT INSTITUTIONNEL DES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS



### I. GROUPE DE TRAVAIL : DEVELOPPEMENT STRATEGIQUE

Le Groupe de travail sur le *Développement stratégique* rassemble des représentants responsables au sein des organismes de lutte contre les discriminations membres d'Equinet de la planification et du développement stratégique. Ils se rencontrent pour débattre et échanger des bonnes pratiques permettant d'aider les organismes à exercer leur mandat et leurs pouvoirs de manière efficace et stratégique.

En 2012, le groupe a étudié le rôle des organismes de lutte contre les discriminations envers les titulaires de droits dans le domaine de la non-discrimination, reconnaissant à ces acteurs

une importante responsabilité dans la remise en cause de la discrimination et la construction d'une société plus juste. Les membres de ce groupe ont rassemblé et étudié des exemples de bonnes pratiques et de projets prometteurs qui pourraient enrichir une stratégie visant à faire collaborer les organismes et les titulaires de droits afin d'en améliorer les pratiques et de contribuer à l'avènement d'une culture de l'égalité de traitement.

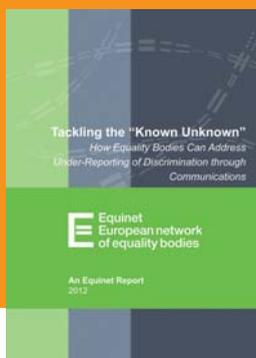
Le travail de ce groupe aboutira en 2013 par l'organisation d'une formation et la publication du rapport sur le sujet qui en découlera.

### II. GROUPE DE TRAVAIL : STRATEGIES ET PRATIQUES DE COMMUNICATION

Le Groupe de travail *Stratégies et pratiques de communication* rassemble des représentants des organismes de lutte contre les discriminations membres d'Equinet responsables pour les stratégies et les activités de communication ou qui portent un grand intérêt à ce domaine. Il entend être un lieu de discussion, de réflexion et d'action autour de l'élaboration efficace par les organismes de stratégies et d'activités de communication et espère contribuer au travail de sensibilisation à l'égalité, aux droits et aux obligations qu'ils effectuent auprès du grand public, de groupes

subissant des discriminations et de certains secteurs de la société.

En 2012, le Groupe de travail a exploité les informations et les pratiques recueillies lors de la formation *Contre la sous-déclaration de la discrimination au moyen de la communication* et lors de ses réunions pour produire un rapport stratégique sur le sujet qui fut abondamment diffusé auprès des professionnels de la communication au sein des organismes de lutte contre les discriminations.



*“L’emploi de stratégies et de pratiques adaptées jouent un rôle crucial dans une lutte efficace contre l’inégalité de traitement et la discrimination. En échangeant nos expériences en tant que membres du groupe de travail, nous partageons des connaissances et une expertise considérable et nous améliorons l’usage de nos ressources, ce qui s’avère particulièrement utile en ces temps de difficultés économiques.”*

**Thekla Demetriadou**, Membre du groupe de travail sur la communication & Cadre au Bureau du Commissaire en charge de l'administration (Ombudsman), Chypre

## Objectif 3

### CONTRIBUER À L'ÉLABORATION DES POLITIQUES AU NIVEAU EUROPÉEN



#### GRUPE DE TRAVAIL : ÉLABORATION DES POLITIQUES

Le groupe de travail *Élaboration des politiques* rassemble des représentants des organismes de lutte contre les discriminations membres d'Equinet en charge des thématiques liées aux politiques publiques. En 2012, ce groupe a publié deux avis :

#### ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS - DIFFICULTÉS ET OPPORTUNITÉS ACTUELLES

Cet avis découle d'une enquête ayant impliqué vingt-sept organismes de lutte contre les discriminations et témoigne des difficultés qu'ils rencontrent à l'heure actuelle dans un contexte de crise économique. L'enquête s'est concentrée sur les deux indicateurs clés que sont l'indépendance et l'efficacité et a permis de dresser un état des lieux contrasté. Si plusieurs organismes déclarent avoir connu une amélioration de leurs conditions de travail, certains n'ont relevé aucun impact particulier et d'autres ont connu une détérioration significative.

Les principaux problèmes concernent les moyens alloués aux organismes et leur efficacité. Douze d'entre eux ont connu des réductions budgétaires. Parmi eux, cinq considèrent que les coupes claires qui les ont affectés sont disproportionnées par rapport au reste du secteur public.

L'indépendance de certains organismes est également remise en cause, principalement au travers de décisions affectant leur structure légale. Un certain nombre a dû fusionner avec d'autres institutions actives dans le domaine des droits humains. Il faudra du temps avant de pouvoir estimer l'impact positif ou négatif de ces fusions.



Au vu des conditions de travail dont témoignent les organismes de lutte contre les discriminations, il semble nécessaire d'établir des normes afin de protéger leur indépendance et leur efficacité.

## TRAVAIL DES ORGANISMES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LA RACE OU L'ORIGINE ETHNIQUE

Cet avis découle d'une enquête ayant impliqué vingt organismes de lutte contre les discriminations et présente leur travail sur les motifs discriminatoires de l'origine raciale ou ethnique. Ces organismes rencontrent une grande variété de pratiques discriminatoires dans ce domaine, sur le lieu de travail, liées notamment aux embauches, aux licenciements et au harcèlement mais aussi dans les restaurants, les discothèques, les hôtels, les logements privés locatifs, l'enseignement et les services de santé. Certains organismes faisant partie d'une institution au mandat plus étendu s'occupent également des difficultés liés aux opérations de police, aux réfugiés et aux demandeurs d'asile.

Les principaux problèmes relevés concernent la sous-déclaration de la discrimination, les sanctions et le faible nombre de plaintes qui aboutissent favorablement dans ce domaine. Pour douze organismes interrogés, la sévérité des sanctions appliquées s'avère insuffisante et la plupart des organismes quasi judiciaires ne sont pas mandatés pour rendre des jugements juridiquement contraignants.

Parmi les suggestions visant à enrichir la directive sur la discrimination raciale figurent notamment le développement plus détaillé des provisions concernant les sanctions et les organismes de lutte contre les discriminations, l'inclusion du motif discriminatoire de la nationalité et l'attribution aux institutions du secteur public d'un devoir positif de promotion de l'égalité de traitement.



*“Renforcer nos connaissances et montrer la voie à suivre dans la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité de traitement requièrent une collecte systématique des informations liées au travail des organismes de lutte contre les discriminations. À cet effet, le groupe de travail d'Equinet sur l'élaboration des politiques constitue une plateforme particulièrement adaptée, tout en fournissant dans ses publications des informations cruciales aux autres parties prenantes engagées en faveur de l'égalité de traitement.”*

**Mandana Zarrehparvar**, Membre du groupe de travail & Conseillère principale à l'Institut danois des droits de l'homme, Danemark

## Objectif 4

### CROISSANCE ET POSITIONNEMENT EN TANT QUE RÉSEAU

#### I. COOPÉRATION AVEC D'AUTRES PARTIES PRENANTES AU NIVEAU EUROPÉEN

Au fil des années, Equinet est devenu un point de référence au niveau européen pour l'égalité de traitement et la non-discrimination, recueillant et communiquant l'expérience unique des organismes de lutte contre les discriminations au législateur, aux responsables politiques, aux organisations de la société civile et aux autres parties prenantes concernées. Equinet exprime sa gratitude envers la Commission européenne et particulièrement la Direction pour l'égalité au sein de la Direction générale de la justice, dont l'appui permanent a rendu cela possible.

Nous sommes également reconnaissants pour la fructueuse collaboration et les excellentes relations que nous entretenons avec nos partenaires externes et pour le soutien qu'ils apportent aux organismes et au réseau. Ces liens sont importants pour renforcer la légitimité, le statut et la réputation de ces organismes, qui opèrent souvent dans un contexte volatil et parfois hostile, rendant ce type de coopération et d'alliances encore plus crucial. En 2012, Equinet a invité des représentants d'organisations européennes de la société civile et des partenaires sociaux à son assemblée générale. Ce fut là une belle occasion d'échanger nos points de vue et de débattre de nos projets, priorités et préoccupations respectives pour l'année à venir.

Equinet a eu le privilège de compter parmi les intervenants et les participants aux différents événements qu'il a organisés en 2012 des professionnels du droit et des experts universitaires ainsi que des représentants des institutions européennes, de l'Agence pour les droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), des partenaires sociaux, de la société civile et de cercles de réflexion sur la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Le Président du Conseil d'administration et plusieurs organismes de lutte contre les discriminations ont contribué au Sommet européen de l'égalité organisé en novembre 2012 par la Commission européenne et la Présidence chypriote du Conseil de l'UE. Les participants à cette importante rencontre ont souligné avec force et conviction la contribution des organismes de lutte contre les discriminations et d'une infrastructure solide en matière d'égalité à la croissance économique.

Equinet a suivi le travail de la Coalition d'ONG établie dans le cadre de l'année européenne 2012 du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations et lui a transmis les enseignements issus du travail des organismes de lutte contre les discriminations repris dans l'avis qu'Equinet a publié sur le sujet en 2011.

En 2011 également, Equinet avait publié un avis précisant la nature des liens qui pouvaient unir les organismes de lutte contre les discriminations et les institutions nationales des droits de l'homme et les conditions nécessaires à leur établissement. Sur cette base, Equinet et le Groupe



M. Aurel Ciobanu-Dordea, Directeur pour l'égalité (DG Justice, Commission européenne), intervenant au cours du Séminaire Juridique Annuel de Haut Niveau d'Equinet sur les cas de discrimination portés devant les cours européennes (2012)

européen des institutions nationales des droits de l'homme ont continué en 2012 à renforcer leur collaboration bénéfique.

À de nombreuses occasions au cours de l'année, les membres du Conseil d'administration et le

personnel du Secrétariat d'Equinet furent invités à intervenir lors d'événements, de conférences et d'ateliers organisés au niveau de l'Union européenne, des Nations unies et du Conseil de l'Europe.

## II. L'ORGANISME DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DE L'ANCIENNE REPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACEDOINE DEVIENT LE 38EME MEMBRE D'EQUINET

Au cours de l'assemblée générale d'Equinet de 2012, les membres du réseau ont voté à l'unanimité en faveur de l'adhésion de la Commission pour la protection contre la discrimination de l'Ancienne République yougoslave de Macédoine ([www.kzd.mk](http://www.kzd.mk)). La Commission est un organisme de lutte contre les discriminations dont le mandat ne limite pas la liste des motifs discriminatoires pour lesquels elle peut être saisie. Elle peut rendre des avis et des recommandations sur la base des plaintes qu'elle a enregistrées.



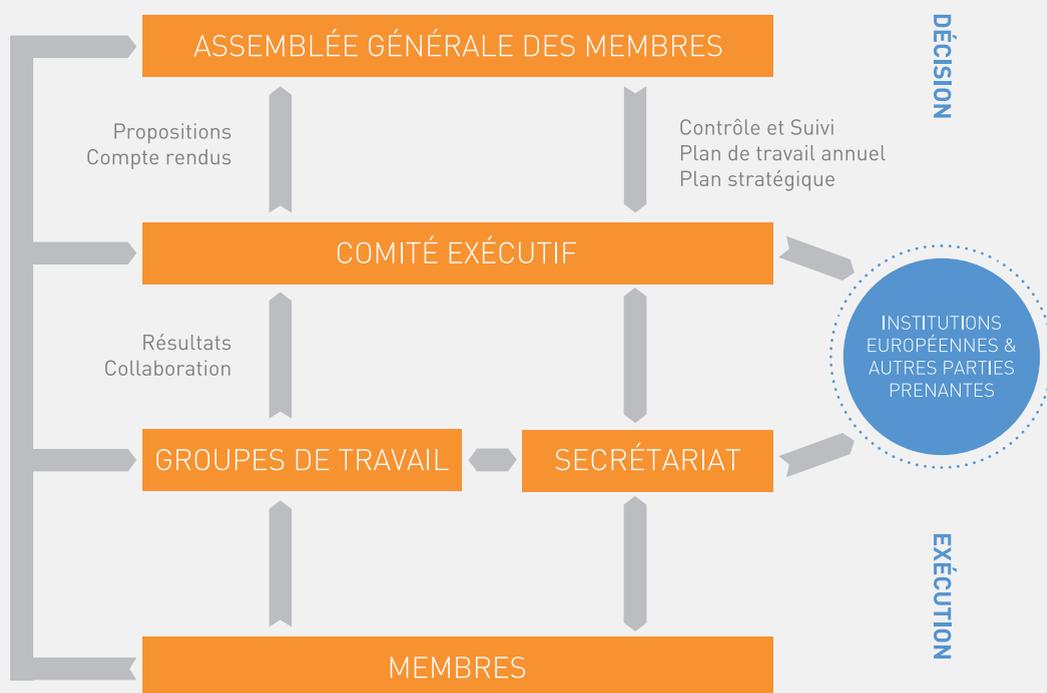
## III. PROFILS COMPLETS DES MEMBRES D'EQUINET SUR LE SITE INTERNET

Chaque organisme membre de notre réseau possède sur notre site une page qui lui est spécifiquement consacrée et qui présente ses coordonnées générales, les dernières nouvelles le concernant ainsi qu'un profil détaillé et téléchargeable qui reprend ses mandats, les motifs de discrimination et les domaines pour lesquels il est habilité à agir, son budget, sa structure organisationnelle et d'autres informations utiles. Il s'agit de la base de données européenne la plus complète consacrée aux organismes de lutte contre les discriminations et elle constitue une importante source de renseignements pour nos partenaires et une multitude de parties prenantes nationales et européennes dans le domaine de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.



# Gouvernance d'Equinet

## STRUCTURE DE GOUVERNANCE



Les principales décisions concernant la stratégie générale d'Equinet sont prises par l'**Assemblée Générale des Membres**, qui regroupe tous les membres et se réunit au moins une fois par an pour une **Assemblée Générale (AG)**. L'Assemblée Générale :

- approuve les nouvelles adhésions
- élit tous les deux ans ses représentants au Conseil d'administration
- prend des décisions pour le réseau au niveau stratégique, en participant à l'élaboration et à l'amélioration du plan d'action annuel préparé pour l'année suivante par le Conseil d'administration et en décidant de l'adopter ou non
- peut modifier les statuts de l'organisation. Elle approuve également le budget de l'année suivante et les comptes de l'année écoulée.

La gestion et l'administration effectives du réseau sont déléguées durant l'année au **Conseil d'administration**. Le Conseil élabore la stratégie de mise en œuvre du plan d'action annuel, s'assure que les moyens existent qui garantissent 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.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION 2011-2013

- **Jozef De Witte (Président)**, Directeur exécutif, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Belgique
  - **Csaba Ferenc Aszталos**, Président, Conseil national de lutte contre les discriminations, Roumanie
  - **Evelyn Collins**, Directrice générale, Commission pour l'égalité pour l'Irlande du Nord, Irlande du Nord, Royaume-Uni
  - **Domenica Ghidei**, Commissaire, Institut néerlandais des droits de l'homme, Pays-Bas
  - **Elke Lujansky-Lammer**, Directrice du bureau régional de Styrie, Barreau pour les affaires d'égalité de traitement, Autriche
  - **Julija Šartuch**, Conseillère pour la coopération et les projets internationaux, Bureau de l'Ombudsman pour l'égalité des chances, Lituanie
  - **Tena Šimonović Einwalter**, Coordinatrice pour la non-discrimination, Bureau du Médiateur, Croatie
  - **Therese Spiteri**, Chef de projet, Commission nationale pour la promotion de l'égalité, Malte
  - **Néphéli Yatropoulos**, Conseillère du Défenseur des droits sur les questions européennes et internationales, Défenseur des droits, France
- Conseiller** : Niall Crowley, Expert indépendant

**Trésorier** : Therese Spiteri, Chef de projet, Commission nationale pour la promotion de l'égalité, Malte



Le Conseil d'administration d'Equinet pour la période 2009-2011 de gauche à droite : Domenica Ghidei, Therese Spiteri, Csaba Ferenc Aszталos, Evelyn Collins, Julija Šartuch, Tena Šimonović Einwalter, Jozef De Witte, Elke Lujansky-Lammer et Néphéli Yatropoulos.

## 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(e) modérateur(trice). 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(trice) respectif est responsable, avec l'aide du Secrétariat, de l'organisation du travail en leur sein afin de remplir les objectifs fixés dans le Plan d'action annuel.

Les quatre groupes de travail d'Equinet pour 2012 étaient :

- Pratique du droit en matière d'égalité de traitement – soutien au travail juridique des organismes de lutte contre les discriminations**  
*Modératrice: Jayne Hardwick*, Commission britannique 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**  
*Modératrice: Sandra Konstatzky*, Barreau pour les affaires d'égalité de traitement, Autriche
- Stratégies et pratiques de communication – soutien au travail des organismes de lutte contre les discriminations en matière de communication**  
*Modératrice: Libby Kinney*, Commission pour l'égalité pour l'Irlande du Nord, Irlande du Nord, Royaume-Uni
- Policy Formation – supporting a dialogue on the learning from the work of equality bodies**  
*Modératrice: Evelyn Collins*, Commission pour l'égalité pour l'Irlande du Nord, Irlande du Nord, Royaume-Uni

## SECRÉTARIAT

Le **Secrétariat** est supervisé par le Conseil d'administration et met en œuvre le Plan d'action annuel du réseau. Il organise et gère les activités régulières et propose une assistance aux membres dans leurs démarches. Il soutient et coordonne le travail des groupes de travail.

En 2012, le Secrétariat se composait de :

- Yannick Godin**, Responsable Finances & Administration
- Caroline Nsenda**, Responsable pour la Communication (janvier)
- Cosmin Popa**, Stagiaire pour la Communication (Janvier - février) et Responsable pour la communication (à partir de mars)
- Catharina Sahl**, Stagiaire pour les Politiques (Mars - Juillet) et Assistante pour les Politiques (Septembre - Décembre)
- Raili Uibo**, Stagiaire (Septembre - Décembre)
- Anne Gaspard**, Directrice Exécutive
- Tamás Kádár**, Responsable pour les Politiques



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

# Budget Equinet 2012

DÉPENSES 2012	Coûts réels	Budget annuel	Solde	% Budget dépensé
FRAIS DE PERSONNEL	269,805	309,727	39,921	87.11%
VOYAGES	151,812	142,547	-9,265	106.50%
SERVICES	156,256	141,927	-14,329	110.10%
FRAIS DE FONCTIONNEMENT	13,516	11,798	-1,718	114.56%
TEMPS DE TRAVAIL CONTRIBUÉ PAR LES MEMBRES (ÉQUIVALENT EN €)	145,367	135,116	-10,251	107.59%
<b>TOTAL</b>	<b>736,756</b>	<b>741,115</b>	<b>4,358</b>	<b>99.41%</b>

## RECETTES 2012

SUBSIDE 2012 DE LA CE	532,389
TEMPS DE TRAVAIL CONTRIBUÉ PAR LES MEMBRES (ÉQUIVALENT EN €)	145,367
COTISATIONS ANNUELLES DE 2012	59,000
<b>TOTAL</b>	<b>736,756</b>

## SOLDE 2012

TOTAL DÉPENSES 2012	736,756
TOTAL RECETTES 2012	736,756
<b>SOLDE 2012</b>	<b>0</b>

Equinet a géré ses ressources de manière responsable et a terminé l'année en équilibre.

### A propos des postes budgétaires :

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

**Frais de voyage :** 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.

**Le Conseil d'administration poursuivra sa stricte supervision de la situation financière du réseau afin de garantir aux membres le meilleur rendement possible de leur investissement.**

### Equinet perçoit des revenus de trois sources différentes :

- les revenus principaux proviennent de la subvention accordée par la Commission Européenne dans le cadre du programme PROGRESS qui s'est élevé à **532.389 €** en 2012
- les cotisations des membres représentent une part non négligeable du cofinancement obligatoire du budget annuel et se sont élevées à **59.000 €** en 2012
- 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 2012, cela a correspondu à **145.367 €** (repris à la fois comme revenu et dépense car cette contribution est simultanément «reçue» et «dépensée» par Equinet)

# Organisations Membres d'Equinet

## ALLEMAGNE

Agence fédérale de lutte contre les discriminations  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

## AUTRICHE

Barreau pour les affaires d'égalité de traitement  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)

## BELGIQUE

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme  
[www.diversite.be](http://www.diversite.be) et [www.diversiteit.be](http://www.diversiteit.be)

## BELGIQUE

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes  
<http://igvm-iefh.belgium.be>

## BULGARIE

Commission pour la protection contre les discriminations  
[www.kzd-nondiscrimination.com](http://www.kzd-nondiscrimination.com)

## CHYPRE

Bureau du Commissaire chargé de l'administration  
[www.ombudsman.gov.cy](http://www.ombudsman.gov.cy)

## CROATIE

Bureau du Médiateur  
[www.ombudsman.hr](http://www.ombudsman.hr)

## DANEMARK

Conseil pour l'égalité de traitement  
[www.ast.dk](http://www.ast.dk)

## DANEMARK

Institut danois pour les droits de l'homme  
[www.humanrights.dk](http://www.humanrights.dk)

## ESPAGNE

Conseil pour la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination raciale ou ethnique  
[www.igualdadynodiscriminacion.org](http://www.igualdadynodiscriminacion.org)

## ESTONIE

Commissaire en charge de l'égalité des genres et de traitement  
[www.svv.ee](http://www.svv.ee)

## FINLANDE

Médiateur pour l'égalité  
[www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)

## FINLANDE

Ombudsman pour les minorités  
[www.ofm.fi](http://www.ofm.fi)

## FRANCE

Défenseur des droits  
[www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

## GRECE

Ombudsman grec  
[www.synigoros.gr](http://www.synigoros.gr)

## HONGRIE

Autorité pour l'égalité de traitement  
[www.egyenlobanasmod.hu](http://www.egyenlobanasmod.hu)

## HONGRIE

Cabinet du Commissaire aux droits fondamentaux  
[www.kisebbségiombudsman.hu](http://www.kisebbségiombudsman.hu)

## IRLANDE

Autorité pour l'égalité  
[www.equality.ie](http://www.equality.ie)

## ITALIE

Bureau national de lutte contre la discrimination raciale  
[www.unar.it](http://www.unar.it)

## LETTONIE

Bureau de l'Ombudsman  
[www.tiesibsargs.lv](http://www.tiesibsargs.lv)

## LITUANIE

Bureau de l'Ombudsman pour l'égalité des chances  
[www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)

## LUXEMBOURG

Centre pour l'égalité de traitement  
[www.cet.lu](http://www.cet.lu)

## (ARYD) MACEDOINE

Commission pour la protection contre la discrimination  
[www.kzd.mk/mk/](http://www.kzd.mk/mk/)

## MALTE

Commission nationale pour la promotion de l'égalité  
[www.equality.gov.mt](http://www.equality.gov.mt)

## NORVEGE

Médiateur en charge de l'égalité et de la lutte contre la discrimination  
[www.ldo.no](http://www.ldo.no)

## PAYS-BAS

Institut néerlandais des droits de l'homme  
[www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)

## POLOGNE

Bureau du Défenseur des droits humains  
[www.rpo.gov.pl](http://www.rpo.gov.pl)

## PORTUGAL

Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi - CITE  
[www.cite.gov.pt](http://www.cite.gov.pt)

## PORTUGAL

Haute Commission à l'immigration et au dialogue interculturel - ACIDI  
[www.acidi.gov.pt](http://www.acidi.gov.pt)

## PORTUGAL

Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres  
[www.cig.gov.pt](http://www.cig.gov.pt)

## REPUBLIQUE TCHEQUE

Bureau du défenseur public des droits  
[www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz)

## ROUMANIE

Conseil national de lutte contre la discrimination  
[www.cncd.org.ro](http://www.cncd.org.ro)

## ROYAUME-UNI - GRANDE-BRETAGNE

Commission pour l'égalité et les droits de l'homme  
[www.equalityhumanrights.com](http://www.equalityhumanrights.com)

## ROYAUME-UNI - IRLANDE DU NORD

Commission pour l'égalité en Irlande du Nord  
[www.equalityni.org](http://www.equalityni.org)

## SERBIE

Commission pour la protection de l'égalité  
[www.ravnopravnost.gov.rs](http://www.ravnopravnost.gov.rs)

## SLOVAQUIE

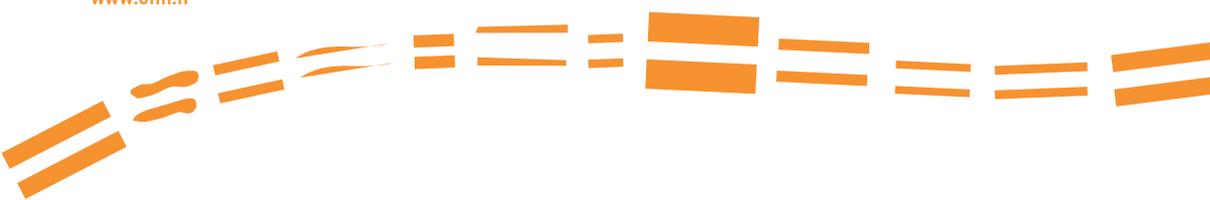
Centre national pour les droits de l'homme  
[www.snslp.sk](http://www.snslp.sk)

## SLOVENIE

Défenseur du principe de l'égalité  
[www.zagovornik.net](http://www.zagovornik.net)

## SUEDE

Ombudsman pour l'égalité  
[www.do.se](http://www.do.se)



# Canaux de Communication



[www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)



[facebook.com/EquinetEurope](https://facebook.com/EquinetEurope)



[@equineteurope](https://twitter.com/@equineteurope)



## EQUINET

LE RÉSEAU EUROPÉEN DES ORGANISMES DE  
LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

138 Rue Royale/Koningsstraat  
1000 Brussels, Belgique

**T** : +32 (0) 2 212 3182

**F** : +32 (0) 2 212 3030

**E** : [info@equineteurope.org](mailto:info@equineteurope.org)

**W** : [www.equineteurope.org](http://www.equineteurope.org)

Equinet est une association internationale  
sans but lucratif (AISBL)

**ISBN 978-92-95067-69-1**

© Equinet 2013

Artwork & Design: [www.vertige.org](http://www.vertige.org)

Photos: © Thierry Maroit ([thierry.maroit@galilee.be](mailto:thierry.maroit@galilee.be)) et Equinet  
eproduction 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.

