



ANNEXE

LA LÉGISLATION EUROPÉENNE CONTRE LA DISCRIMINATION

L'article 13 du traité d'Amsterdam, qui est entré en vigueur en 1999, a octroyé à la Communauté des compétences nouvelles en matière de lutte contre la discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Plusieurs textes législatifs européens, en l'occurrence des directives, ont été promulgués sur la base de ces nouvelles compétences. Il s'agit notamment de la directive 2000/43/CE relative à l'égalité raciale et de la directive 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. La directive 2000/43/CE concrétise le principe de l'égalité de traitement entre les personnes, indépendamment de leur race ou de leur origine ethnique, tandis que la directive 2000/78/CE porte sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Les règles principales arrêtées par ces deux directives sont énumérées ci-dessous.¹

Race ou origine ethnique

La directive 2000/43/CE relative à l'égalité raciale:

- met en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
- octroie une protection contre la discrimination en matière d'emploi et de formation, d'éducation, de protection sociale (sécurité sociale et soins de santé notamment), d'avantages sociaux, d'appartenance et de participation à des organisations de travailleurs et d'employeurs, et d'accès aux biens et aux services, dont le logement;
- autorise les mesures d'action positive, afin de garantir la pleine égalité dans la pratique;
- accorde aux victimes de discrimination le droit de porter plainte, via une procédure judiciaire ou administrative, assortie de pénalités appropriées pour les parties coupables de discrimination;

¹ <http://eur-lex.europa.eu> / www.ec.europa.eu/antidiscrimination



ANNEXE

- autorise des exceptions réduites au principe d'égalité de traitement, par exemple dans les cas où la différence de traitement fondée sur la race ou l'origine ethnique constitue une exigence professionnelle essentielle;
- partage la charge de la preuve entre le plaignant et la partie défenderesse pour les affaires relevant des juridictions civiles et administratives, de sorte que, dès lors qu'une victime présumée argue de faits donnant à penser qu'il y a bien eu discrimination, il incombe à la partie défenderesse de démontrer qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement;
- prévoit la mise en place, dans chaque État membre, d'une organisation chargée de promouvoir l'égalité de traitement et d'apporter une aide indépendante aux victimes de discrimination raciale.

Handicap, âge, religion ou convictions et orientation sexuelle

La directive 2000/78/CE relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail:

- met en œuvre le principe de l'égalité de traitement indépendamment de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi, la formation et l'appartenance et la participation à des organisations de travailleurs et d'employeurs;
- autorise des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés plus haut;
- partage la charge de la preuve entre le plaignant et la partie défenderesse pour les affaires relevant des juridictions civiles et administratives;
- appelle les employeurs à procéder à des aménagements raisonnables, afin de permettre à une personne handicapée possédant les qualifications nécessaires à l'accomplissement d'un travail de participer à la formation ou à un emploi rémunéré;
- autorise des exceptions réduites au principe d'égalité de traitement, par exemple dans les cas où l'éthique d'une organisation religieuse se doit d'être préservée, ou lorsqu'un employeur fait valoir l'exigence légitime d'appartenance à un groupe d'âge déterminé pour embaucher un employé.

Qu'entend-t-on par «discrimination»?

Le droit communautaire interdit la discrimination directe comme indirecte.

La discrimination directe

Il y a discrimination directe lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable en raison de sa race ou de son origine ethnique, de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle.

Un exemple de discrimination directe serait une offre d'emploi qui préciserait que «les personnes handicapées ne doivent pas postuler». Toutefois, dans la réalité, la discrimination prend des formes souvent plus subtiles. C'est pourquoi la discrimination indirecte est également visée dans les directives.



ANNEXE

La discrimination indirecte

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait des personnes sur la base de leur race ou de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, de leur handicap, de leur âge ou de leur orientation sexuelle, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique puisse être objectivement justifié par un objectif légitime.

À titre d'exemple, exiger de toute personne qui postule pour un emploi donné de subir une épreuve dans une langue particulière, même si cette connaissance linguistique n'est pas nécessaire pour l'exécution de l'emploi vacant, est un cas de discrimination indirecte. Le test pourrait exclure toutes les personnes qui ont une autre langue maternelle.

Vers qui se tourner?

Chaque État membre doit avoir désigné, dans le cadre de la mise en œuvre complète des dispositions des directives (directive 2000/43/CE relative à l'égalité raciale et directive 2002/73/CE relative à l'égalité entre les hommes et les femmes), un organisme national chargé de veiller au respect du principe d'égalité. Ces organismes nationaux de promotion de l'égalité de traitement sont des organisations indépendantes chargées (entre autres) de fournir une aide indépendante aux victimes de discrimination et de formuler des recommandations sur toute question liée à la discrimination dans leur pays.

LA DISCRIMINATION EN CHIFFRES

Généralités sur la discrimination en Europe

- Les Européens sont en grande partie d'avis que la discrimination est répandue dans leur pays. La discrimination sur la base de l'origine ethnique est perçue comme la forme la plus répandue de discrimination dans l'UE (62 %), devant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (51 %), le handicap (45 %), l'âge (45 %) et la religion ou les convictions (42 %). (Eurobaromètre, 2008)
- 15 % des Européens affirment avoir le sentiment d'avoir subi une discrimination ou un harcèlement sur la base d'au moins un motif de discrimination (handicap, race ou origine ethnique, âge, orientation sexuelle, religion ou convictions). Le motif de discrimination le plus fréquemment cité est l'âge (6 %). (Eurobaromètre, 2008)
- Plus de la moitié des Européens (53 %) dit ne pas connaître ses droits en cas de discrimination ou de harcèlement. Un tiers (33 %) d'entre eux donne la réponse contraire, le reste affirmant que «cela dépend» (11 %). (Eurobaromètre, 2008)

L'égalité des chances dans le domaine de l'emploi

- Les Européens sont largement en faveur de l'adoption de mesures spécifiques visant à promouvoir l'égalité des chances en matière d'emploi. 83 % d'entre eux sont en faveur de mesures visant l'égalité des chances pour les personnes handicapées, 80 % pour ce qui est des mesures visant les personnes discriminées à cause de leur âge, 72 % pour les personnes de race ou d'origine ethnique différente, et 70 % pour les personnes de religion ou de convictions différentes. (Eurobaromètre, 2008)
- Les Européens sont également très favorables à une série de mesures visant à augmenter l'égalité des chances en matière d'emploi, parmi lesquelles la surveillance des procédures de recrutement (soutenue par 71 %) et de la composition du personnel pour les minorités ethniques (soutenue par 57 %). (Eurobaromètre, 2008)

ANNEXE

La discrimination par motifs divers:

Race ou origine ethnique

- 47 % des Roms interrogés ont indiqué avoir été victimes de discrimination au moins une fois au cours des 12 mois précédant l'enquête et avoir vécu en moyenne 11 incidents sur une période de douze mois. (FRA, Roms, 2009)
- Selon le pays concerné, entre 66 % et 92 % des Roms n'ont pas signalé la dernière discrimination dont ils ont été victimes au cours des 12 derniers mois à un organisme compétent ou sur le lieu où l'incident s'est produit. La principale raison invoquée par les Roms quant à cette absence de déclaration était que le fait de signaler la discrimination «n'apporterait ou ne changerait rien». (FRA, Roms, 2009)
- En moyenne, 86 % des Roms se sont montrés incapables de citer un organisme susceptible de les aider en cas de discrimination. (FRA, Roms, 2009)
- Globalement, les Européens se sentent très à l'aise à l'idée d'avoir pour voisin une personne d'une origine ethnique différente de la leur (score moyen de 9,1 sur 10). Par contre, le répondant moyen est moins à l'aise à l'idée qu'une personne issue d'un groupe ethnique minoritaire puisse occuper une fonction politique élevée dans son pays (6,4 sur 10). En outre, 24 % des Européens affirment qu'ils ne se sentiraient pas à l'aise à l'idée d'avoir un Rom pour voisin. (Eurobaromètre 2008)

Religion ou convictions

- En moyenne, un musulman européen sur trois (34 % des hommes et 26 % des femmes) a affirmé avoir été victime de discrimination au cours des 12 derniers mois. Les victimes affirment avoir vécu en moyenne 8 incidents sur une période de 12 mois. (FRA, Musulmans, 2009)
- En moyenne, 79 % des musulmans européens n'ont pas signalé la dernière discrimination dont ils ont été victimes au cours des 12 derniers mois à un organisme compétent ou sur le lieu où l'incident s'est produit. La principale raison invoquée quant à cette absence de déclaration était que le fait de signaler la discrimination «n'apporterait ou ne changerait rien» (59 %). Beaucoup (38 %) ont dit également ne pas percevoir l'utilité d'une déclaration, dans la mesure où ces incidents font simplement «partie de leur quotidien». (FRA, Musulmans, 2009)
- En moyenne, 80 % des musulmans interrogés se sont montrés incapables de citer un organisme susceptible de leur apporter soutien et conseil en cas de discrimination. (FRA, Musulmans, 2009)



ANNEXE

- L'Européen moyen est extrêmement à l'aise à l'idée d'avoir pour voisin une personne d'une religion ou de convictions différentes des siennes (8,5 sur 10). Les répondants sont encore plus à l'aise à l'idée de voir une personne issue d'une minorité religieuse accéder à la plus haute fonction politique du pays (9,0 sur 10). (Eurobaromètre, 2008)

Handicap

- Les personnes handicapées représentent 10 % de la population de l'UE (50 millions de personnes), ce qui correspond à la population réunie de la Belgique, de la République tchèque, de la Grèce, de la Hongrie et des Pays-Bas. (EDF, 2009)
- Le taux de chômage est deux à trois fois plus élevé chez les personnes handicapées que dans le reste de la population, et seuls 16 % des personnes confrontées à des obstacles à l'emploi bénéficient d'une aide à l'emploi. (EDF, 2009)
- Plus le handicap est sévère, plus les chances de participer au marché du travail sont faibles. Seuls 20 % des personnes souffrant d'un handicap sévère sont salariées, contre 68 % des personnes non handicapées. (EDF, 2009)
- Sur l'«échelle de confort» de 10 points, l'Européen moyen affiche un niveau de confort de 9,1 à l'idée d'avoir un voisin handicapé. Plus de 6 répondants sur 10 (61 %) ont dit qu'ils seraient totalement à l'aise d'avoir un handicapé pour voisin. Pour ce qui est de voir un handicapé à la plus haute fonction politique du pays, le niveau de confort moyen baisse légèrement, mais reste toutefois élevé à 8,0. (Eurobaromètre, 2008)

Âge

- Les 27 États membres comptent quatre personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans) pour chaque personne âgée de 65 ans ou plus. (Eurostat, 2008)
- Les Européens ont particulièrement tendance à admettre qu'il est difficile pour les plus jeunes et les plus vieux de s'accorder sur ce qui est le mieux pour la société (69 %) et à rejeter l'affirmation selon laquelle les personnes âgées seraient un fardeau pour la société (85 %). (Eurobaromètre, 2009)
- Deux tiers des Européens conviennent que les pouvoirs publics devraient faire en sorte qu'il soit plus facile pour les personnes âgées de continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite si elles le désirent. (Eurobaromètre, 2009)
- En moyenne, les répondants sont plus à l'aise (6,4 sur 10) à l'idée qu'une personne âgée de moins de 30 ans soit élue à la plus haute fonction politique du pays qu'une personne âgée de plus de 75 ans (5,4). Ils ont exprimé de sérieuses réserves (5,4 sur 10) à l'idée de voir une



ANNEXE

personne âgée de plus de 75 ans occuper le plus haut poste politique du pays.
(Eurobaromètre, 2008)

Orientation sexuelle

- Lorsque la législation nationale protège efficacement les droits des personnes LGB (lesbiennes, gays et bisexuels), y compris le droit au partenariat, les attitudes générales envers les personnes LGB ont tendance à être plus positives. Les attitudes à l'égard des personnes transgenres sont nettement plus négatives par rapport aux attitudes à l'égard des lesbiennes, des gays et des bisexuels. (FRA, 2008)
- L'Européen moyen est très à l'aise à l'idée d'avoir un(e) homosexuel(le) comme voisin. 45 % des répondants affirment qu'ils seraient totalement à l'aise et 9 % déclarent spontanément y être indifférents. Le niveau de confort à l'idée de voir un(e) homosexuel(le) occuper la plus haute fonction politique du pays est un peu moins élevé (7,0 sur 10). (Eurobaromètre, 2008)
Sur l'échelle de dix points, les Suédois (9,5), les Néerlandais et les Danois sont les plus «à l'aise» (9,3) à l'idée d'avoir un(e) voisin(e) homosexuel(le). Les Bulgares (5,3), les Lettons (5,5) et les Litvaniens (6,1) sont les moins «à l'aise». (Eurobaromètre, 2008)

ANNEXE

QUESTIONS-REponses SUR LA CAMPAGNE

Q1: Qu'est-ce que la campagne «Pour la diversité. Contre les discriminations»?

R: La campagne d'information «Pour la diversité. Contre les discriminations» a été lancée en 2003 par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne pour informer les citoyens européens des droits et des devoirs qui sont les leurs en vertu de la législation communautaire. Depuis 2007, elle est financée par PROGRESS², le programme de l'UE pour l'emploi et la solidarité sociale, qui s'achèvera en 2013.

Cette campagne est organisée au sein des 27 États membres pour sensibiliser les citoyens à la discrimination et à la législation destinée à la combattre, ainsi que pour promouvoir les avantages de la diversité au travail et dans la société en général.

Elle a pour objectif de lutter contre la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique dans tous les domaines de la vie (interdite par la directive du 29 juin 2000 sur l'égalité raciale), mais aussi sur l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle et la religion ou les convictions sur le lieu de travail (interdite par la directive du 27 novembre 2000 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi).

Q2: Quels sont les objectifs de la campagne?

R: Informer les ressortissants de l'Union européenne des droits et des devoirs qui sont les leurs en vertu de la législation communautaire et, plus particulièrement, de l'existence de directives européennes qui les protègent contre toute discrimination à laquelle ils pourraient être confrontés sur le marché du travail en raison de leur race ou de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle, d'un handicap, de leur religion ou de leurs convictions ou de leur âge, ainsi que contre toute discrimination, dans n'importe quel domaine de la vie, fondée sur leur race ou leur origine ethnique.

² http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.html

ANNEXE

Faire valoir les avantages de la diversité et encourager les citoyens à réfléchir (et, ce faisant, à remettre en question et à assumer leurs préjugés et leurs comportements) aux avantages qu'elle génère pour l'ensemble de la société, qui devient, en fait, de plus en plus diversifiée.

Q3: Dans quel contexte politique s'inscrit la campagne?

R: La campagne d'information «Pour la diversité. Contre les discriminations» informe les citoyens sur l'existence des textes législatifs communautaires adoptés en 2000 (en particulier les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE³), qui interdisent la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle sur le lieu de travail et, dans le cas de la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, également dans tous les autres domaines de la société. Tous les États membres de l'UE étaient tenus de transposer ces directives en droit national pour 2003 au plus tard.

Q4: Qui participe à l'organisation des activités de la campagne?

R: Aux côtés de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne, de nombreuses organisations nationales et européennes, parmi lesquelles des organisations d'employeurs et de travailleurs, des ONG et des gouvernements nationaux, participent activement à la campagne. La plupart des activités organisées dans le cadre de la campagne sont de portée nationale ou locale, dans chaque État membre de l'UE. Afin d'éviter de faire double emploi et d'avoir une action plus efficace, la campagne veille à la coordination avec les mesures de sensibilisation déjà en place au niveau national.

Q5: Où la campagne se déroule-t-elle?

R: La campagne est en cours dans tous les États membres de l'UE. Lors de son lancement initial en juin 2003, les 15 États membres de l'époque y participaient. Depuis le 1^{er} janvier 2007 et l'élargissement de l'Union européenne à la Bulgarie et à la Roumanie, la campagne déploie ses activités dans les 27 États membres.

Q6: Quelles sont les activités prévues en 2009?

R: Parmi les activités de la campagne prévues pour 2009 figurent l'organisation de «Journées de la diversité» dans certains États membres, le concours européen de journalisme 2009, des activités de relations avec la presse et divers événements de portée européenne ou nationale mis en place par les États membres. Le site web multilingue de la campagne, www.stop-discrimination.info, livre des informations régulièrement mises à jour sur l'ensemble des événements et activités organisés dans les 27 États membres. Les activités s'accompagnent

³ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/legis/lgdirect_fr.htm

ANNEXE

de documentation écrite, de matériel publicitaire et de services audiovisuels spécialement adaptés aux besoins des différents pays, produits et diffusés à travers les États membres.

Q7: En quoi consistent les «Journées de la diversité»?

R: Organisées le même jour dans 4 États membres (Chypre, Luxembourg, Portugal et Suède), les «Journées de la diversité» visent à attirer l'attention du grand public et des médias sur les questions de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité et des droits y afférents.

Chaque journée sera marquée par un événement phare organisé conjointement par les organisations nationales et locales (ministère, autorités locales, organisme de promotion de l'égalité, ONG actives dans la lutte contre la discrimination, PME et organisations syndicales et patronales) pour sensibiliser les citoyens aux messages de la campagne et les mettre au défi de réfléchir à leurs propres préjugés et comportements, puis de les assumer, en faisant passer le message que l'égalité est un droit, que la discrimination est illégale et que la diversité peut apporter des avantages sur le lieu de travail et dans l'ensemble de la société.

Q8: Quels sont le but et la stratégie des «Journées de la diversité»?

R: Les «Journées de la diversité» ont pour but de familiariser davantage le public aux messages de la campagne au niveau national, par l'intermédiaire d'un événement de sensibilisation interactif, intéressant, ludique et éducatif.

Lors de cet événement, le public aura son attention attirée sur les messages de la campagne. Il recevra des informations sur les questions de discrimination et d'égalité et sera encouragé à y réfléchir, dans l'espoir que cette réflexion l'amène à remettre en question ses préjugés et ses comportements.

Q9: Comment les organisations peuvent-elles participer aux «Journées de la diversité»?

R: Toutes les ONG européennes engagées dans la lutte contre la discrimination et la promotion des avantages de la diversité sont invitées à participer aux «Journées de la diversité», ainsi que les PME intéressées par le thème de la diversité sur le lieu de travail. L'équipe de la campagne peut être contactée par le biais du formulaire disponible sur le site web⁴.

Q10: Qu'est-ce que le concours européen de journalisme?

R: Le concours de journalisme «Pour la diversité. Contre les discriminations», qui en est à sa sixième édition, constitue l'un des piliers de la campagne d'information. Il distingue des journalistes de la presse écrite et électronique européenne qui, par leur travail, contribuent à mieux faire comprendre à leurs lecteurs les avantages de la diversité et de la lutte contre les discriminations. Cette année, dans la perspective de l'Année européenne de lutte contre la

⁴ <http://www.stop-discrimination.info/92.0.html>

ANNEXE

pauvreté et l'exclusion sociale, qui sera célébrée en 2010, un prix spécial récompensera un article illustrant les liens entre pauvreté et discrimination.

Ce concours est ouvert aux journalistes de l'UE qui écrivent sur les questions de discrimination basée sur l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle.

Voir également IP09/910⁵

Q11: Où puis-je trouver de plus amples informations au sujet de la campagne «Pour la diversité. Contre les discriminations»?

R: Vous trouverez sur le site web de la campagne «Pour la diversité. Contre les discriminations» des informations, des avis et la dernière actualité de la campagne. Rendez-vous à l'adresse www.stop-discrimination.info. Le contenu du site web est mis à jour en permanence avec de nouvelles informations et fonctionnalités. Le site vous permet également de vous abonner au bulletin électronique trimestriel de la campagne.

Q12: Comment les organisations peuvent-elles participer à la campagne?

R: La campagne a été conçue de manière à permettre une coopération avec les organisations locales et nationales. Elle met par exemple à la disposition de celles-ci de la documentation à distribuer lors de conférences et d'autres événements. Pour plus d'informations, veuillez prendre contact avec l'équipe de la campagne à l'aide du formulaire disponible sur le site web⁶.

Q13: Comment les Européens perçoivent-ils les discriminations?

R: Un sondage Eurobaromètre⁷ a été publié en juillet 2008 à ce sujet. Vous y trouverez des informations sur la manière dont les Européens perçoivent les discriminations.

Q14: Quel est le budget de la campagne?

R: De 2003 à 2006, la campagne a été financée par le programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination. Depuis 2007, il est financé par le programme PROGRESS de la Commission européenne (2007-2013). Le budget prévu dans le cadre de ce programme pour des activités de lutte contre les discriminations est de 260 millions d'euros sur sept ans. Le budget annuel de la campagne d'information «Pour la diversité. Contre les discriminations» est d'environ 4 millions d'euros.

Pour des informations supplémentaires

⁵ <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=IP/09/910&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

⁶ <http://www.stop-discrimination.info/92.0.html>

⁷ http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_fr.htm

ANNEXE

Background

Depuis 2003, la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne mène une campagne d'information paneuropéenne pour lutter contre les discriminations fondées sur l'origine ethnique, la religion ou les convictions, l'âge, le handicap et l'orientation sexuelle. La campagne «Pour la diversité. Contre les discriminations» est destinée à informer les citoyens au sujet des droits qui sont les leurs en vertu de la législation européenne contre les discriminations, à promouvoir les avantages de la diversité sur le lieu de travail et à mettre en contact les organisations spécialisées et les personnes victimes de discrimination. Pour assurer son efficacité dans l'ensemble des 27 États membres de l'UE, la campagne est coordonnée par une structure unique de groupes de travail nationaux, qui réunit des experts de la discrimination de différents secteurs et de différentes organisations, essentiellement issus d'ONG, de syndicats, d'agences pour l'égalité et d'organes gouvernementaux. Une grande partie des activités menées dans le cadre de la campagne est organisée au niveau national et local dans chaque État membre, avec une aide européenne. Il s'agit notamment de partenariats avec des événements nationaux, de relations avec la presse, de la production et de la distribution de matériel de campagne en 23 langues, de l'organisation d'un concours de journalisme et d'un site internet accessible à l'adresse www.stop-discrimination.info

Les membres du groupe de travail national pour le Luxembourg sont: la Représentation de la Commission européenne au Luxembourg, 4motion a.s.b.l, ASTI, (CGJL) General Confédération of Luxembourg Youth - Conférence Générale de la Jeunesse, confédération Caritas Luxembourg, (CET) Centre pour l' Egalité de Traitement, CENTRE JBR (Centre Jean-Baptiste Rock), CEPS/INSTEAD (Centre d'Etudes des Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-économiques / International Network for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development), Chambre des métiers, Chambre de travail, (CIGALE) Centre d'informations Gay et Lesbien, CLAE, Conseil supérieur des personnes âgées, Fédération des Artisans, (FEDIL) Fédérations des Industriels à Luxembourg), (IFS) Institut de Formation Sociale, Info Handicap, Jeune barreau, Letzebuerger Chreschtleche Gewerkschafts-Bond (LCGB) et Mobbing asbl, Ministère de la famille et de l'Intégration, OGB-L (Confédération Syndicale Indépendante du luxembourg), (OLAI) Office luxembourgeois de l'Accueil et de l'Intégration, Réseau européen contre le Racisme - Luxembourg, Services RBS asbl, Secrétariat européen (CGT-L et LCGB), (UEL) l'Union des Entreprises Luxembourgeoises.

Commission européenne
Ernst Moutschen – 4301 32925
E-Mail: ernst.moutschen@ec.europa.eu

Keep Contact
Ludivine Plessy – 26 26 5868
E-Mail: ludivine.plessy@keepcontact.lu