



Résumé du rapport

Danemark 2008 sur les mesures de lutte contre la discrimination

par Birgitte Kofod Olsen

1. Introduction

Dans les années 1960 et 1970, le Parlement danois [*Folketinget*] s'était penché sur la question de savoir s'il conviendrait de promulguer une législation sur la discrimination dans le marché de l'emploi se fondant sur la race, la religion ou d'autres motifs encore. Les partenaires sociaux du marché du travail (à savoir, les organisations d'employeurs et celles de salariés) rejetèrent une telle proposition, arguant que le Danemark possédait une tradition de conventions collectives dans le marché du travail plutôt qu'une tradition législative sur ce point. Selon ce que l'on nomme le modèle danois, les partenaires sociaux devraient établir des accords interdisant la discrimination raciale ou religieuse si celle-ci devait devenir un problème sur le marché du travail. Comme aucune convention collective de ce genre n'a été adoptée, les victimes de discrimination pour motifs de race, d'appartenance ethnique, d'orientation sexuelle et de religion ne jouissaient d'aucune protection jusqu'en 1996, lorsque la législation fut finalement adoptée dans ces domaines. Au nombre des personnes qui avaient besoin d'une telle protection, on trouvait notamment les travailleurs immigrés en provenance de pays comme la Turquie, la Yougoslavie et le Pakistan, invités au Danemark dans les années 1960 par des entreprises danoises en pénurie de main-d'œuvre. Toutefois, avec les crises pétrolières et l'effondrement économique qui frappèrent un grand nombre de pays occidentaux dans les années 1970, le chômage est devenu un problème majeur, touchant notamment les travailleurs immigrés susvisés.

La population danoise était, jusqu'à dans les années 1960 et 1970, relativement homogène et pour la plupart, membre de l'Église évangélique luthérienne par conviction, tradition et/ou culture. Toutefois, des groupes religieux minoritaires existaient déjà au sein de la société danoise et jouissaient d'une protection dans le cadre de la Constitution danoise de 1849. Ce tableau se transforma avec l'arrivée de nouveaux groupes de travailleurs immigrants et dans les années 1980, de groupes de réfugiés originaires d'Amérique du sud, du Moyen-Orient et de l'Afrique. L'enregistrement de l'appartenance ethnique, de la religion ou des convictions d'une personne a été interdit depuis la seconde guerre mondiale, de sorte qu'il est difficile de chiffrer le nombre de membres que compte chacune des communautés minoritaires. Toutefois, l'on estime que le deuxième groupe religieux en importance est le groupe musulman, avec quelque 150 000 membres sur une population totale d'environ 5 millions de personnes. Le nombre de ressortissants étrangers (migrants/réfugiés etc.) qui vivent au Danemark de façon permanente représente environ cinq pour cent de la population totale. Outre les ressortissants étrangers, l'on compte également des citoyens danois soit nés dans un autre pays soit nés au Danemark de parents nés dans un autre pays que le Danemark. On désigne ce groupe sous le nom de « descendants ». Les ressortissants étrangers et leurs descendants sont souvent mentionnés en tant que groupes de minorité ethnique, alors que les citoyens danois germanophones, par exemple, sont le seul groupe à être officiellement reconnu comme un groupe de minorité nationale.

Le Danemark est un royaume qui comprend le Danemark, le Groenland et les Iles Féroé. Les lois antidiscriminatoires passées par le Parlement danois ne sont pas intégrées à la législation du Groenland ou des Iles Féroé, sauf si des lois semblables y sont votées. Les Iles Féroé et le Groenland ne sont pas membres de l'Union européenne, raison pour laquelle ces territoires ne sont pas tenus de transposer la directive sur l'égalité raciale et la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

L'opinion du gouvernement danois diffère souvent de celle exprimée dans les évaluations juridiques des obligations internationales issues de documents juridiquement non contraignants publiés par les ONG et par les organismes internationaux de contrôle. Il en est notamment ainsi en matière d'immigration, de réfugiés et de regroupement familial. À titre d'exemple, le gouvernement danois soumet très souvent des appendices détaillés aux rapports et recommandations internationaux, dans lesquels il défend des interprétations différentes des obligations en cause, indiquant qu'il respecte les mécanismes internationaux de contrôle, tout en exprimant son désaccord quant aux conclusions tirées par ces derniers.

En outre, la réglementation communautaire et la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour européenne des droits de l'homme sont prises extrêmement au sérieux et suivies de manière étroite par l'administration centrale (et cela même dans les cas où le Danemark n'est pas une des parties en cause). Le débat national sur le point de savoir dans quelle mesure d'autres recommandations internationales devraient être suivies s'avère plutôt âpre. Les hommes et les femmes politiques peuvent se montrer sceptiques en ce qui concerne la limitation du pouvoir législatif par les obligations internationales. En 2008, l'arrêt *Metock* de la Cour de justice de l'Union européenne (C-127/08) et l'influence exercée par celui-ci sur la stricte politique d'immigration danoise et sur la législation du pays en matière de regroupement familial avec des ressortissants danois ont mis le feu à la poudrière¹. La Cour de justice avait jugé, à cette occasion, que la condition d'avoir séjourné auparavant de manière légale dans un autre État membre de l'UE ne saurait constituer une condition préalable pour pouvoir prétendre au droit au regroupement familial en droit communautaire. Ceci impliquait que les législations nationales en matière d'immigration n'étaient nullement applicables en la matière, puisque c'était le droit communautaire qui s'y appliquait. Les citoyens danois qui font usage de leur droit à la libre circulation se trouvent englobés dans la directive communautaire 2004/38/CE relative à la libre circulation et au libre séjour et peuvent prétendre, par voie de conséquence, au regroupement familial conformément aux conditions posées par ladite directive, lesquelles apparaissent plus favorables que celles, plus restrictives, contenues dans la législation interne d'immigration danoise.

Les questions d'intégration et d'immigration occupent depuis une décennie une place prééminente dans les préoccupations du public et ont été décisives lors des dernières élections parlementaires.

¹ En réponse au rejet danois dans le cadre du referendum de Maastricht en 1992, le Danemark s'est vu accorder quatre clauses d'exemption par rapport à la coopération européenne. Ces exemptions concernaient la défense, la justice et les affaires intérieures, l'euro et la citoyenneté de l'Union et ont ouvert la voie pour le vote positif danois de 1993. Ces clauses d'exemption ont été maintenues dans le traité de Lisbonne, ratifié par le Parlement danois au mois d'avril de l'année 2008. Toutefois, le traité prévoit la possibilité pour le Danemark de revenir sur l'exemption afférente à la coopération en matière de justice et d'affaires intérieures, sous réserves d'une approbation par referendum. Si tel était le cas, le Danemark serait en mesure de coopérer en matière de justice et d'affaires intérieures au cas par cas.



En général, le public est favorable à une politique stricte concernant l'immigration, l'asile et l'intégration. C'est pourquoi le public et certains partis politiques tendent à percevoir les critiques nationales ou internationales à l'égard de telles politiques comme des malentendus ou comme déplacées, raison pour laquelle elles sont donc rejetées car considérées comme une démarche d'interventionnisme politique, à moins qu'elles ne soient appuyées par des analyses juridiques.

En particulier, l'accent a été mis sur le fait d'encourager les immigrants issus de pays tiers d'épouser explicitement les valeurs de base (par exemple, l'égalité des sexes et l'éducation des enfants) et de participer activement au marché du travail. Ceci est contrôlé, par exemple, dans le cadre d'un test que les étrangers qui sollicitent la citoyenneté doivent passer. Les dessins du prophète Mohammed publiés en 2005 dans un journal danois, ainsi que les débats récents sur le port du foulard et d'autres symboles religieux sur le lieu de travail (en particulier dans les tribunaux, où une prohibition a été introduite en 2009, faisant interdiction aux magistrats professionnels de porter le foulard ou d'autres symboles religieux) indiquent que les préoccupations publiques et politiques sont davantage tournées vers la question de savoir si les membres des communautés religieuses sont capables de s'intégrer dans une société laïque et de s'y adapter que vers celles afférentes à la race ou à l'ethnie. Au Danemark, l'exigence d'avoir à s'adapter, telle qu'elle est comprise tant par l'administration que par le public en général semble quelque peu plus forte que dans certains de nos pays voisins.

2. Législation principale

La législation contre les discriminations au Danemark n'est pas regroupée au sein d'une seule et unique loi. Elles est, au contraire, réparties sur plusieurs lois, qui ont été modifiées ou introduites lorsque les débats publics ou la ratification d'engagements internationaux se sont focalisés sur un domaine d'application spécifique ou sur un groupe vulnérable en particulier. C'est ainsi que la protection contre les discriminations est assurée par le biais d'un ensemble de lois civiles et pénales allant de la Constitution aux lois spécifiques et concernant des domaines afférents ou étrangers au marché de l'emploi, ce qui rend cette législation difficile à expliquer et peu lisible à l'égard du public.

La Constitution danoise dispose qu'aucun sujet danois ne peut être privé de sa liberté à cause de ses convictions politiques ou religieuses ou de ses origines. La Constitution prévoit, en outre, que nul ne saurait être privé du droit d'exercer pleinement ses droits civils ou politiques en raison de ses croyances ou de ses origines, ne pouvant par ailleurs, pour les mêmes raisons, se soustraire à ses obligations civiles. De surcroît, la Constitution stipule que nul ne saurait être tenu de contribuer personnellement à toute confession autre que celle à laquelle il adhère. Enfin, la Constitution affirme que tous les citoyens ont le droit de former des congrégations pour le culte de Dieu, en conformité avec leurs convictions, pourvu que rien qui ne nuise à la moralité ou à l'ordre public n'y soit enseigné ou commis.

Le Code pénal danois interdit la diffusion de déclarations et autres informations menaçantes, insultantes ou dégradantes à l'égard d'un groupe de personnes, eu égard à leur race, couleur, nationalité ou origine ethnique, religion ou orientation sexuelle. Si ces actes sont, de plus, commis par propagande, il s'agira alors d'une circonstance aggravante.

En outre, le Code pénal stipule que, si un crime trouve son fondement dans l'origine ethnique, la religion ou l'orientation sexuelle d'autres individus, cela devra aussi être généralement considéré comme une circonstance aggravante au moment de la condamnation. En plus du Code pénal, la loi danoise sur l'interdiction de la discrimination pour motif de race [*Lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af race m.v*] (adoptée dans le cadre de la loi n° 626, en 1987) classe parmi les infractions pénales le fait de refuser de servir ou d'admettre une personne, dans un contexte commercial ou caritatif, à cause de sa race, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, de ses croyances religieuses ou de son orientation sexuelle.

La loi danoise sur l'égalité de traitement en matière d'ethnicité [*Lov om Etnisk Ligebehandling*] (la loi n° 374) a été adoptée en mai 2003. Elle a pour but de garantir la protection à l'encontre des discriminations d'ordre racial, ainsi que de transposer dans la législation danoise les dispositions de la directive européenne relative à l'égalité raciale qui ne portent pas sur l'emploi. La loi sur l'égalité de traitement en matière d'ethnicité prévoit l'interdiction de toute discrimination pour des raisons de race ou d'origine ethnique en ce qui concerne l'accès à la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, les allocations sociales, l'éducation, l'accès aux biens et aux services et l'octroi de ceux-ci (incluant le logement), ainsi que l'adhésion et l'accès aux services offerts par des organisations dont les membres exercent une profession particulière. Cette loi interdit également le harcèlement fondé sur la race ou sur l'origine ethnique.

La loi danoise relative à l'interdiction de traitement différencié sur le marché du travail [*Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet*] (adoptée en 1996, dans le cadre de la loi n° 459) (voir loi consolidée n° 1349 du 16 décembre 2008) interdit les discriminations, directes et indirectes, fondées sur la race, la couleur de la peau, la religion ou la foi, les convictions politiques, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap et l'origine nationale, sociale ou ethnique. Cette loi interdit la discrimination au moment du recrutement, du licenciement, du transfert ou de la promotion, ainsi que celle concernant les salaires et les conditions de travail. Elle garantit, également, une protection à l'encontre du harcèlement. De la même manière, les employeurs n'ont pas le droit d'introduire de discriminations parmi leurs employés en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à l'apprentissage, ainsi qu'à la formation continue et à la reconversion. Cette interdiction s'applique également aux personnes qui proposent des conseils et des formations, ainsi qu'à celles qui interviennent dans le domaine de l'orientation professionnelle et qui participent à la définition des règles et dans la prise des décisions portant sur le droit d'exercer une activité au sein d'une certaine profession et d'adhérer à des organisations de travailleurs ou d'employeurs.

La loi relative à l'interdiction de discrimination sur le marché du travail a été modifiée par le biais de la loi n° 253 du 7 avril 2004 (qui introduit une interdiction de la discrimination fondée sur les convictions religieuses, ainsi qu'un partage de la charge de la preuve), afin de se conformer aux dispositions de la directive communautaire 2000/43/CE. Après l'adoption de la loi n° 1 417 du 22 décembre 2004 portant modification de la loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail, cette loi accorde aussi une protection contre les discriminations fondées sur l'âge ou sur le handicap.

En ce qui concerne la protection des minorités ethniques, des pouvoirs particuliers ont été accordés à l'Institut danois des droits de l'homme (DIHR) [*Institut for Menneskerettigheder*] et un financement spécifique a été octroyé à ce dernier à de tels effets². C'est ainsi que le DIHR a été établi en tant qu'organisme danois de promotion de l'égalité de traitement, conformément aux exigences de l'article 13 de la directive 2000/43/CE (race). Comme prévu par cet article, l'Institut s'est vu accorder le pouvoir d'apporter aux personnes victimes de discrimination une aide indépendante, de conduire des études indépendantes concernant les discriminations et de publier des rapports indépendants et d'émettre des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations. L'Institut vient remplacer en la matière la Commission chargée de l'égalité ethnique [*Nævnet for Etnisk Ligestilling*]³. En outre, le Parlement danois a décidé par la suite d'étendre les compétences du DIHR dans le domaine de l'égalité ethnique, lui accordant le pouvoir de se charger des réclamations individuelles fondées sur la discrimination raciale, que celles-ci concernent ou non le marché du travail⁴.

Ainsi et pour l'instant, le *droit civil* danois n'accorde pas de protection en matière de discrimination fondée sur l'âge, sur l'orientation sexuelle, sur le handicap ou sur la religion et les croyances, en dehors du marché du travail. Le droit pénal, quant à lui, recouvre le traitement différencié direct pour des raisons de race, couleur, origine nationale ou ethnique, croyances religieuses ou orientation sexuelle en dehors du marché de l'emploi, mais pas l'âge ou le handicap. Par ailleurs, le droit pénal ne tient pas compte davantage de la discrimination indirecte, du harcèlement ou de la victimisation.

Le Danemark a signé et ratifié toutes les conventions principales relatives aux droits de l'homme, à l'exception de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants et des membres de leur famille et le Protocole n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH). Le Danemark a signé, mais n'a pas encore ratifié (au mois d'avril de l'année 2009), la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et la Charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe. La proposition parlementaire en vue de la ratification de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées a été présentée au Parlement début 2009 et devrait être adoptée en bref.

² En 2002, l'Institut danois des droits de l'homme s'est vu confier cette mission dans le cadre de l'adoption de la loi n° 411 portant création du Centre danois d'études internationales et des droits de l'homme [*Lov om etablering af Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder*, Loi n° 411 du 6 juin 2002].

³ Loi n° 408 du 10 juin 1997 [*Nævnet for Etnisk Ligestilling*] (abrogée).

⁴ Au mois de mai 2003, le Parlement danois a adopté la loi n° 374 sur l'égalité de traitement en matière d'ethnicité [*Lov om etnisk ligestilling*, Loi n° 374 du 28 mai 2003]. Cette loi a accordé à l'Institut les pouvoirs de connaître des réclamations fondées sur la discrimination pour des motifs de race ou d'origine ethnique dans toute une série de domaines étrangers à celui du marché du travail. C'est sur cette base que l'Institut a mis en place sa Commission d'examen des plaintes relatives à l'égalité de traitement en matière d'ethnicité [*Klagekomiteen for Etnisk Ligestilling*], au mois d'octobre de l'année 2003. En mars 2004, à l'occasion de l'adoption de la loi n° 40, portant modification de la loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail [*Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.*], il a été décidé d'accorder au DIHR la compétence de connaître des cas de discrimination fondés sur la race ou sur l'origine ethnique sur le marché du travail. La mission de connaître des réclamations individuelles a été transférée, le 1^{er} janvier 2009, au Comité chargé de l'égalité de traitement [*Ligestillingsnævnet*], le DIHR ayant conservé, quant à lui, le statut d'organisme spécialisé chargé de la promotion de l'égalité de traitement, conformément aux dispositions de l'article 13 de la directive race.



3. Principes généraux et définitions

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre personne est traitée, a été traitée ou serait traitée dans une situation comparable pour des raisons de race ou d'origine ethnique, comme le stipulent la section 1(2) de la loi danoise relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail et la section 3(2) de la loi danoise sur l'égalité de traitement en matière d'ethnicité.

L'on considère que la discrimination indirecte intervient lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est de nature à placer certaines personnes ayant, par exemple, une origine raciale ou ethnique particulière, en situation de désavantage par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens permettant d'atteindre un tel objectif soient adéquats et nécessaires, comme le stipulent la section principale 1(3) de la loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail et la section 3(3) de la loi sur l'égalité de traitement en matière d'ethnicité.

Le harcèlement, les instructions discriminatoires et la victimisation sont également interdits par la loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail, ainsi que par la loi sur l'égalité de traitement en matière d'ethnicité.

La loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail prévoit deux exceptions à l'interdiction de traitement différencié. Elle ne s'applique pas : 1) aux employeurs dont les établissements ont pour objectif de promouvoir une certaine philosophie politique ou religieuse (section 6(1)) et 2), à titre d'exception générale, aux Ministres gouvernementaux, lesquels peuvent, après avoir obtenu l'accord du Ministre du travail, passer outre l'interdiction du traitement différencié, s'il est particulièrement important qu'une personne soit d'une certaine race, opinion politique, orientation sexuelle, origine nationale, sociale ou ethnique, couleur de peau, ou d'un certain âge, ou possède un certain handicap, ou appartienne à une certaine religion ou croyance, et que ces exigences particulières soient raisonnablement justifiées par l'emploi en question (section 6(2)).

En ce qui concerne les aménagements raisonnables en faveur des personnes handicapées, la loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail oblige l'employeur à adapter le lieu de travail, afin de faciliter l'emploi de personnes handicapées, à moins que cela ne représente un effort disproportionné pour l'employeur.

Les lois danoises de lutte contre les discriminations opèrent une distinction entre les personnes physiques et les personnes morales et stipulent que seules les personnes physiques sont protégées à l'encontre des discriminations, directes ou indirectes, liées à leur race ou leur origine ethnique, ou à la race ou l'origine ethnique d'un tiers. La discrimination fondée sur l'association avec un individu est expressément couverte par la loi sur l'égalité de traitement en matière d'ethnicité. La discrimination par association n'est pas mentionnée dans le texte de la loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail.



Nulle jurisprudence sur la discrimination multiple n'est connue en la matière au Danemark. Toutefois, avec la mise en place de la nouvelle Commission chargée de l'égalité de traitement [*Ligebehandlingsnævnet*, voir ci-dessous], cela ne fait pas de doute que ce domaine attirera une plus grande attention, puisque l'expertise concernant l'ensemble des questions de discrimination se trouve réunie, désormais, à un seul et unique endroit.

4. Champ d'application matériel

Sur le marché du travail, la discrimination est interdite, lorsqu'elle se fonde sur la race, la couleur de la peau, la religion ou les croyances, les convictions politiques, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, ou les origines nationales, sociales ou ethniques. En droit civil, en dehors du marché de l'emploi, seule la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique est prohibée. En ce qui concerne l'emploi, la loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail s'applique au secteur public tout autant qu'au secteur privé.

5. Mise en application de la loi

Si le cas présumé de discrimination relève du droit pénal, la victime doit alors le signaler à la police. Cette dernière a une plus grande capacité à recueillir des preuves et interroger les auteurs présumés du crime que les organes administratifs de lutte contre la discrimination, puisque la police a le mandat de convoquer les personnes impliquées pour un entretien.

Si le cas relève du droit civil, la victime peut choisir de s'adresser à :

- 1) Directement, aux tribunaux ;
- 2) Au Médiateur parlementaire [*Folketingets Ombudsmand*] ;
- 3) À son syndicat, si l'affaire est liée au marché du travail ;
- 4) À la Commission d'examen des plaintes relatives à l'égalité de traitement en matière d'ethnicité [*Institut for Menneskerettigheders Klagekomité for Etnisk Ligebehandling*], établie par l'Institut danois des droits de l'homme (jusqu'au 1^{er} janvier 2009) (afin d'obtenir le prononcé d'une décision) ;
- 5) À l'Institut danois des droits de l'homme (pour obtenir un avis/se faire assister) ;
- 6) Au Service de conseils aux citoyens [*Københavns Kommunes Borgerrådgiver*] (problèmes liés à la discrimination dans la municipalité de Copenhague uniquement, pour des raisons d'âge, de handicap, de sexe, de race, d'orientation sexuelle, de religion, de convictions politiques, de nationalité, de statut social et d'origine ethnique) (conseil/assistance) ;
- 7) Au Conseil danois pour la presse [*Pressenævnet*], au Comité sur la publicité à la radio et à la télévision [*Radio- og TV-Nævnet*] ou au Médiateur des consommateurs [*Forbrugerombudsmanden*].

A. Organisations non gouvernementales

Les ONG n'ont pas le droit d'ester en justice en leur propre nom devant les tribunaux nationaux en ce qui concerne les cas présumés de violation des droits de l'homme ou de discrimination.



Elles ne sont pas en droit de porter une affaire devant les tribunaux à leur propre initiative, mais peuvent conseiller un individu qui aurait fait l'objet d'une discrimination.

La loi sur l'administration de la justice au Danemark [*Lov om Rettens Pleje*] permet aux personnes physiques, ou aux associations, de représenter un plaignant ou d'intervenir dans un procès si elles ont un intérêt juridique pour se constituer en tant que parties dans l'affaire en question. Parmi les organisations qui traitent des questions relatives à la discrimination, se trouve le Centre de documentation et de conseil en matière de discrimination raciale (DACoRD) *Dokumentations- og Rådgivningscenter om Racediskrimination*] du Danemark, qui porte assistance aux victimes de discrimination et soumettait les affaires à la *Commission d'examen des plaintes relatives à l'égalité de traitement en matière d'ethnicité* (jusqu'au 31 décembre 2008, voir ci-dessous) et fera de même à l'égard de la Commission chargée de l'égalité de traitement (à compter du 1^{er} janvier 2009). DACoRD a été fondé en 1913. Il tient un fonds documentaire sur la discrimination pour des raisons raciales au Danemark et offre une assistance juridique gratuite aux victimes et aux témoins de discrimination raciale. Il ne reçoit aucun financement de la part de l'État danois.

B. Partage de la charge de la preuve

La loi sur l'égalité de traitement en matière d'ethnicité (couvrant les discriminations fondées sur la race et sur l'origine ethnique en dehors du marché de l'emploi), ainsi que celle relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail (qui porte sur les discriminations fondées sur la race, la couleur de la peau, à la religion, les opinions politiques, les croyances, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap ou les origines nationales, sociales ou ethniques) comportent des dispositions afférentes au partage de la charge de la preuve, afin de garantir que le principe de l'égalité de traitement soit mis en application de manière efficace. Le partage de la charge de la preuve implique (conformément aux directives communautaires) que, si une affaire de discrimination est recevable, la charge de la preuve lors du procès se trouve renversée, pesant ainsi sur le défendeur.

C. Niveau des sanctions et suivi du nombre de plaintes

Les chiffres récents indiquent une diminution des incidents signalés, en particulier en ce qui concerne les incidents relevant du droit pénal fondés sur l'origine ethnique ou sur la race. La raison de ce déclin reste incertaine, mais une explication possible serait le manque de confiance des victimes en un recours efficace. Le niveau des sanctions reste peu élevé (généralement, une amende inférieure à 2 000 euros dans les affaires pénales).

D. Utilisation sur le terrain des tests de situation et des données statistiques

Les données statistiques ont été parfois utilisées dans la jurisprudence, mais ne seraient probablement pas acceptées en tant que seules preuves dans le cadre d'une affaire de discrimination. Aucune jurisprudence n'a été rapportée, dans le cadre de laquelle, des tests situationnels auraient été utilisés. Les tests de situation ne sont pas réglementés par la législation danoise et sont principalement utilisés par les journalistes ou les ONG, afin de vérifier leurs présomptions quant à l'existence de pratiques discriminatoires dans un secteur spécifique.



C'est donc principalement aux tribunaux danois qu'incombe la tâche de faire appliquer l'interdiction de discrimination contenue dans la directive relative à l'égalité raciale et dans la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi. Les tests de situation et les données statistiques sont utilisés dans les tribunaux et y sont recevables en qualité de preuves.

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

A. L'Institut danois des droits de l'homme [*Institut for Menneskerettigheder*]

L'Institut for Menneskerettigheder [l'Institut danois des droits de l'homme (IDDH)] est l'organe désigné, depuis 2003, pour la promotion de l'égalité de traitement et la protection effective contre la discrimination pour des raisons d'origine raciale ou ethnique, conformément aux dispositions de l'article 13 de la directive 2000/43/CE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Conformément aux exigences prévues par l'article 13 de ce texte, l'Institut s'est vu confier le mandat d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure pour discrimination, de conduire des études indépendantes concernant les discriminations et de publier des rapports indépendants et d'émettre des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

Jusqu'à la date du 31 décembre 2008, l'Institut avait également pour mission de traiter les réclamations individuelles relatives à la discrimination raciale, que ce soit sur le marché de l'emploi ou en dehors de celui-ci. Afin de remplir une telle mission, l'IDDH créa, en 2003, la Commission d'examen des plaintes relatives à l'égalité de traitement en matière d'ethnicité. Cette Commission était chargée d'apporter son assistance aux victimes de discrimination (fondée sur l'ethnicité ou sur la race), en connaissant des réclamations individuelles afin d'établir si l'interdiction de la discrimination et l'interdiction de la victimisation avaient été violées (conformément aux dispositions de la loi n° 374 relative à l'égalité de traitement en matière d'ethnicité du 28 mai 2003 et de la loi n° 31 portant interdiction de la discrimination sur le marché du travail, du 12 janvier 2005. La Commission d'examen des plaintes pouvait recommander l'octroi d'une assistance juridique gratuite aux victimes de discrimination, en conformité avec la loi danoise relative à l'administration de la justice. La Commission d'examen des plaintes relatives à l'égalité de traitement en matière d'ethnicité a été supprimée (à partir du 1^{er} janvier 2009) dans le cadre de la loi portant création de la Commission chargée de l'égalité de traitement.

B. La Commission chargée de l'égalité de traitement (Ligebehandlingsnævnet)

Le fondement juridique

Le 25 janvier 2008, une proposition pour l'établissement d'une commission chargée de l'égalité de traitement a été présentée devant le Parlement danois et le 1^{er} janvier 2009, une telle commission a commencé à fonctionner. Cette Commission couvre l'ensemble des motifs protégés (le genre, la race, la couleur de la peau, la religion ou les croyances, les opinions politiques, l'orientation sexuelle l'âge, le handicap ou l'origine nationale, sociale ou ethnique).



La Commission a été mise en place par le biais de la loi n° 387 du 27 mai 2008.

Mandat

La Commission est compétente pour connaître des réclamations relatives à l'égalité de traitement aura pour compétence d'examiner les plaintes pour discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion ou les croyances, l'âge, le handicap, l'origine nationale, sociale ou ethnique, l'appartenance politique ou l'orientation sexuelle.

Fonctionnement et compétences

La nouvelle Commission prend modèle sur l'ancienne Commission pour l'égalité des sexes (Ligestillingsnævnet). L'une des différences principales entre elles réside, toutefois, dans la possibilité, pour les victimes de discriminations, d'obtenir des réparations pour dommages extrapécuniaires directement de la commission d'examen des plaintes, ainsi que dans le fait que la Commission aura le droit de porter l'affaire devant les tribunaux si la partie coupable refuse toute indemnisation. Suite à l'établissement de la nouvelle Commission chargée de l'égalité de traitement, la Commission sur l'égalité des sexes a été supprimée, tout comme le mandat de l'IDDH de traiter les plaintes individuelles.

L'IDDH constitue toujours l'organe national indépendant pour la promotion de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, et est ainsi compétent pour apporter un soutien indépendant aux victimes de discrimination ethnique ou raciale, pour conduire des enquêtes indépendantes concernant les discriminations et pour publier des rapports indépendants et pour émettre des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations (*conformément à la section 10 de la loi sur l'égalité de traitement en matière d'ethnicité*).

Les points faibles

La Commission chargée de l'égalité de traitement constitue un développement positif dans la lutte contre la discrimination et en faveur de la promotion de l'égalité de traitement. C'est ainsi notamment que le traitement uniforme de toute réclamation, indépendamment du motif de discrimination, ainsi que l'augmentation du partage des connaissances parmi les travailleurs sociaux qui interviennent dans les différents domaines de discrimination peuvent être considérés comme des aspects positifs. Toutefois, les organisations ont exprimé leur préoccupation concernant le fait que la Commission chargée de l'égalité de traitement soit dépourvue du pouvoir de se saisir d'office d'une affaire. Il s'agit là d'un sujet d'inquiétude particulier du fait que les groupes vulnérables risquent fort de faire l'objet de discriminations, mais pourraient soit ne pas disposer des ressources nécessaires pour contacter la Commission à titre individuel, soit ne pas être au courant de son existence. De plus et dans la mesure où la Commission nationale des appels sociaux [Ankestyrelsen] agit en tant que secrétariat de la Commission, il pourrait s'en suivre une absence d'assistance publique indépendante et d'impact. Affaire à suivre.