



Résumé du rapport

Danemark 2009 sur les mesures de lutte contre la discrimination

par Christoffer Badse

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 l'organisation des employeurs et l'organisation des travailleurs, ont rejeté cette proposition, arguant que le Danemark possédait, en matière d'emploi, une tradition de conventions collectives plutôt qu'une tradition législative. En vertu du modèle dit danois, les partenaires sociaux devaient établir des accords interdisant la discrimination raciale ou religieuse si celle-ci devenait un problème sur le marché du travail. Aucune convention collective de ce type n'ayant été adoptée, les victimes de discrimination fondée sur la race, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle et la religion n'ont joui d'aucune protection jusqu'en 1996, année au cours de laquelle une législation fut finalement adoptée. 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 minorités ethniques, alors que les citoyens danois germanophones, par exemple, sont le seul groupe à être officiellement reconnu en tant que minorité nationale.

Le Danemark est un royaume composé du Danemark, du Groenland et des Îles Féroé. Les lois antidiscrimination votées par le Parlement danois ne s'appliquent pas au Groenland ou aux Îles Féroé, à moins que des lois similaires n'y soient votées. N'étant pas membres de l'Union européenne, les Îles Féroé et le Groenland n'ont aucune obligation de transposer la directive sur l'égalité raciale et la directive sur l'égalité en matière d'emploi.

D'un autre côté, la législation de l'UE et les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne et de la Cour européenne des droits de l'homme sont pris au sérieux et suivis de très près par l'administration centrale, même si le Danemark n'est pas partie dans une affaire particulière. Le débat national sur la question de savoir si et dans quelle mesure d'autres recommandations internationales devraient être suivies peut être relativement animé. 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. En général, le public est favorable à une politique stricte concernant l'immigration, l'asile et l'intégration.

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 vers 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. Cependant, 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 réserve d'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.



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. L'actuel gouvernement danois est un gouvernement minoritaire libéral-conservateur, soutenu par le parti populaire danois.

Tout a été mis en œuvre en particulier pour encourager les immigrants issus de pays tiers afin qu'ils épousent explicitement les valeurs de base (par exemple, égalité des sexes et éducation des enfants) et qu'ils participent activement au marché du travail. Ainsi les étrangers qui sollicitent la citoyenneté doivent-ils, par exemple, se soumettre à un test qu'ils doivent réussir.

Les dessins du prophète Mohammed publiés en 2005 dans un journal danois, ainsi que les débats sur le port du foulard et d'autres symboles religieux sur le lieu de travail 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'adaptation, telle qu'elle est comprise tant par l'administration que par le public en général, semble un 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. Elle est, au contraire, répartie 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. Par ailleurs, 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 nuit à la moralité ou à l'ordre public n'y soit enseigné ou commis.



Le code pénal danois interdit le discours de haine, défini comme étant la diffusion de déclarations et autres informations menaçantes, insultantes ou dégradantes à l'égard d'un groupe de personnes, eu égard à leurs 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. Le code pénal stipule en outre 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 ethnique [*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 les 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 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 des directives de l'UE n° 2000/43/CE et 2000/78/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.

Le droit civil danois n'accorde pas de protection en matière de discrimination fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la religion et les croyances religieuses en dehors du marché du travail. Quant au droit pénal, il 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 davantage compte de la discrimination indirecte, du harcèlement ou des représailles.

Le Danemark a signé et ratifié les principales conventions 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 (en avril 2009), la charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe.



Le Danemark est partie à la convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), qu'il a signée le 30 mars 2007 et ratifiée en été 2009. La convention est entrée en vigueur le 23 août 2009. Le ministère de l'intérieur et des affaires sociales [Indenrigs og Socialministeriet] est chargé d'appliquer la directive.

Le gouvernement danois a décidé pour le moment de ne pas adhérer au protocole facultatif qui permet aux citoyens des États membres de déposer plainte auprès du comité des droits des personnes handicapées concernant les violations de la convention.

Le 17 mars 2009, le parlement a adopté une décision parlementaire exigeant que le gouvernement élabore un projet de législation autorisant les homosexuels à adopter des enfants. La proposition n'a pas été soutenue par le gouvernement, mais a été adoptée par la majorité au parlement (62 voix contre 52). Six parlementaires (du parti libéral) ont voté en faveur de la proposition et contre la ligne politique du parti².

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 fondée sur des motifs précisés dans la loi (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 ethnique).

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 ethnique.

Le harcèlement, l'instruction de discriminer et les représailles sont également interdits par la loi relative à l'interdiction de discrimination sur le marché du travail, ainsi que par la loi sur l'égalité ethnique. Le harcèlement y est défini (voir la section 3(4) en tant que traitement différentiel ayant pour but ou pour résultat de violer la dignité d'une personne et de créer un environnement menaçant, hostile, dégradant ou inconfortable.

La loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail prévoit deux exceptions à l'interdiction de traitement différencié.

² L B 36 Forslag til folketingsbeslutning om adgang til at ansøge om fremmedadoption for par i registreret partnerskab.



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 contre les discriminations, directes ou indirectes, liées à leur race ou leur origine ethnique, ou à la race ou l'origine ethnique d'un tiers. Les personnes morales ne sont pas couvertes par les lois.

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 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 autant qu'au secteur privé.

La loi sur l'égalité ethnique inclut une interdiction de discrimination pour des motifs d'origine raciale et ethnique en ce qui concerne l'accès à la protection sociale, et notamment à la sécurité sociale et aux soins de santé, les avantages sociaux, l'éducation, l'accès aux biens et services et la fourniture de ceux-ci, y compris le logement, ainsi que l'adhésion et l'accès aux services provenant d'organisations dont les membres exercent une profession particulière.



La loi inclut également une interdiction de harcèlement pour des motifs raciaux ou ethniques.

La loi sur l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail [*Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet*], qui a été adoptée en 1996 en tant que loi n° 459 (loi consolidée n° 1349 du 16 décembre 2008), interdit la discrimination directe et indirecte fondée sur la race, la couleur de peau, la religion ou la croyance religieuse, la convention politique, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap et l'origine nationale, sociale ou ethnique. La loi interdit la discrimination en rapport avec le recrutement, le licenciement, la mutation et la profession, ainsi que la discrimination en rapport avec les conditions de travail et fournit aussi une protection contre le harcèlement. De même, les employeurs ne sont pas autorisés à exercer une discrimination entre les travailleurs en ce qui concerne l'accès à l'enseignement professionnel et à la formation, à la formation continuée et au recyclage. La même interdiction s'applique aux personnes qui fournissent des services d'orientation professionnelle et de formation, ainsi qu'à ceux qui sont impliqués dans les activités de placement professionnel et dans l'élaboration des règles et décisions concernant le droit d'exécuter des activités professionnelles et l'affiliation aux organisations patronales et syndicales.

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:

- 1) directement aux tribunaux,
- 2) à son syndicat, si l'affaire est liée au marché du travail,
- 3) à l'institut danois des droits de l'homme (pour obtenir un avis/se faire assister),
- 4) au bureau pour l'égalité de traitement (règlement),
- 5) au service de conseil aux citoyens existant dans certaines municipalités, par exemple, le *Københavns Kommunes Borgerrådgiver* (problèmes liés à la discrimination dans la municipalité de Copenhague uniquement lorsque la discrimination est fondée sur l'âge, le handicap, le sexe, la race, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions politiques, la nationalité, le statut social et l'origine ethnique) (conseil/assistance),
- 6) au médiateur parlementaire [*Folketingets Ombudsmand*] (règlement),
- 7) au conseil danois de la presse [*Pressenævnet*], au comité sur la publicité radiotélévisée [*Radio- og TV-Nævnet*] ou au médiateur des consommateurs [*Forbrugerombudsmanden*] (règlements en rapport avec la couverture médiatique ou la conduite d'entreprises).

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 de 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 ethnique* (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 1er 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 ethnique, ainsi que celle relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail 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 de l'UE) que, si une affaire de discrimination est recevable, la charge de la preuve lors du procès se trouve renversée, pesant ainsi sur le défendeur. Si la victime présumée peut défendre son cas, par exemple, en produisant des documents écrits ou des témoignages, il existe une présomption d'infraction dès lors que le contrevenant présumé ne peut convaincre les tribunaux, par la production de preuves, que le principe de l'égalité de traitement n'a pas été enfreint.

C. Niveau des sanctions et suivi du nombre de plaintes

Le niveau de sanctions reste faible (normalement une amende inférieure à 2 000 euros dans les affaires pénales). 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.



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 et au bureau pour l'égalité de traitement 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 données statistiques sont utilisées par les tribunaux et sont considérées comme des preuves recevables. Il est probable que le test de situation puisse être utilisé à l'appui d'autres preuves dans des affaires.

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

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

En ce qui concerne la protection des minorités ethniques, un mandat spécifique a été attribué à l'institut danois des droits de l'homme [*Institut for Menneskerettigheder* (IDDH)] et des fonds lui ont été spécialement attribués à cette fin³. L'IDDH a donc été établi en tant qu'organe danois pour la promotion de l'égalité de traitement conformément aux dispositions de l'article 13 de la directive 2000/43/CE. En vertu des dispositions de cet article, l'institut s'est vu confier le mandat d'apporter aux personnes victimes d'une discrimination une aide indépendante pour engager une procédure, 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. À cet égard, l'institut remplace le précédent bureau pour l'égalité ethnique [*Nævnet for Etnisk Ligestilling*]⁴.

Jusqu'au 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 cette mission, l'IDDH a créé en 2003 la commission d'examen des plaintes relatives à l'égalité ethnique. La commission d'examen des plaintes relatives à l'égalité ethnique a été abolie (à partir du 1er janvier 2009) dans le cadre de la loi portant création de la commission chargée de l'égalité de traitement.

³ En 2002, l'institut danois des droits de l'homme a été mandaté pour cette tâche suite à l'adoption de la loi n° 411 portant établissement du centre danois des études internationales et des droits de l'homme [*Lov om etablering af Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder*, Lov nr. 411 af 6. juni 2002].

⁴ Lov nr. 408 af 10. juni 1997 om Nævnet for Etnisk Ligestilling (abolie)



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

Le fondement juridique

Le 1^{er} janvier 2009, la 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 recevoir des plaintes pour discrimination. Elle ne peut exiger que les parties produisent des documents, donnent leur avis ou révèlent les circonstances factuelles d'une affaire afin d'élucider un cas. De même, la commission n'a pas le pouvoir de révéler les faits matériels d'une affaire. La commission base ses décisions sur les informations écrites reçues du plaignant, du défenseur et du secrétariat de la commission. Il n'est pas possible de présenter une plainte à la commission en personne. Il est cependant possible de convoquer une réunion avec le secrétariat.

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 ethnique*).

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. Le fait que les victimes possibles connaissent l'existence de ce mécanisme de plaintes administratives est important pour l'impact et le succès de l'institution. Aussi est-il essentiel de prévoir des ressources adéquates pour les activités de sensibilisation.