



Résumé du rapport 2010

concernant les mesures de lutte contre la discrimination au Danemark

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 Deuxième 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.

La législation de l'UE et les arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) 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 à 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. Les arrêts de la CJUE font l'objet d'une lecture attentive, mais ils traitent surtout d'immigration ; or, cette matière sort du cadre du présent rapport.

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, l'égalité des sexes et l'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 de susceptible de nuire 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. 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 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 ethnique comporte une interdiction de toute discrimination fondée sur l'origine raciale et ethnique concernant l'accès à la protection sociale, notamment la sécurité sociale et les soins de santé, les prestations sociales, l'éducation, l'accès aux biens et aux services et leur prestation, dont le logement, et l'adhésion à des organisations dont les membres exercent une profession particulière et l'accès aux services que celles-ci assurent. La loi est également assortie d'une interdiction de tout harcèlement fondé sur la race et l'origine ethnique.

La loi sur l'interdiction du traitement différencié sur le marché du travail [*Lov om om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet*] (loi n° 459 de 1996) (loi consolidée n° 1349 du 16 décembre 2008) interdit toute discrimination directe et indirecte pour des motifs fondés sur la race, la couleur, la religion ou la foi, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap ainsi que l'origine nationale, sociale ou ethnique. La loi interdit la discrimination en matière d'embauche, de licenciement, de mutation et de promotion ainsi que la discrimination en matière de rémunération et de conditions de travail et elle protège par ailleurs contre tout harcèlement. De même, les employeurs sont tenus de n'exercer aucune discrimination à l'égard de leurs employés en matière d'accès à l'enseignement et à la formation professionnelle, à la formation continue et au recyclage. La même interdiction s'applique aux personnes assurant des services de formation et d'orientation ainsi qu'à celles participant aux activités de placement et à celles travaillant à la définition des règles et à la prise de décision concernant le droit d'exercer certaines activités professionnelles et l'appartenance à des organisations de travailleurs et d'employeurs.

La loi relative à l'interdiction de discrimination sur le marché du travail a été modifiée par 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. Depuis qu'elle a été modifiée par la loi n° 1 417 du 22 décembre 2004, la loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail accorde aussi une protection contre les discriminations fondées sur l'âge ou sur le handicap.

Concernant la protection des minorités ethniques, des pouvoirs particuliers ont été conférés à l'institut danois des droits de l'homme [*Institut for Menneskerettigheder*] et un financement particulier lui a été alloué à cette fin. Ainsi, l'institut danois des droits de l'homme a été mis en place en tant qu'organisme danois pour la promotion de l'égalité de traitement, comme l'exige l'article 13 de la directive européenne sur l'égalité raciale (2000/43/EU).

Conformément aux obligations de cet article, l'institut danois des droits de l'homme s'est vu conférer le pouvoir de venir en aide aux victimes de discrimination, de mener des enquêtes en matière de discrimination, et de publier des rapports et de formuler des recommandations dans ce domaine.



À cet égard, l'institut remplace l'ancien conseil pour l'égalité ethnique [*Nævnet for Etnisk Ligestilling*]. Le parlement a par la suite décidé d'accroître les pouvoirs de l'institut des droits de l'homme dans le domaine de l'égalité ethnique en lui octroyant l'autorité de traiter les plaintes de particuliers en matière de discrimination raciale, à l'intérieur comme à l'extérieur du marché du travail. Le 1^{er} janvier 2009, l'institut a cependant transféré le pouvoir d'examiner les plaintes de particuliers au conseil de l'égalité de traitement [*Ligebehandlingsnævnet*]. L'institut danois des droits de l'homme a pour sa part conservé le statut d'organisme spécialisé pour la promotion de l'égalité de traitement, conformément aux obligations de l'article 13 de la directive européenne sur l'égalité raciale.

Le conseil de l'égalité de traitement instruit les plaintes relatives à toute discrimination commise sur le marché du travail pour des motifs fondés sur la race, la couleur, la religion ou la foi, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap et l'origine nationale, sociale ou ethnique, ainsi que les plaintes relatives à toute discrimination commise en dehors du marché du travail, mais seulement pour des motifs fondés la race, l'origine ethnique ou le genre. Le conseil répartit les dossiers en trois catégories : « genre », « race et origine ethnique » et « âge, handicap, orientation sexuelle, opinion politique, etc. ».

Le droit civil danois n'accorde donc 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), le protocole facultatif se rapportant à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, ni 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 danois de l'Intérieur et des Affaires sociales [*Indenrigs og Socialministeriet*] est chargé d'appliquer la convention.

Fin 2010, le parlement danois a décidé de charger l'institut danois des droits de l'homme de la promotion, de la protection et du suivi de l'application de la CDPH, conformément à l'article 33(2) de ladite convention.



Le Danemark est confronté à une série de défis pour permettre aux personnes handicapées d'avoir accès à leur environnement physique sur un pied d'égalité par rapport aux personnes valides. C'est pourquoi le gouvernement a lancé plusieurs initiatives en vue d'améliorer l'accessibilité.

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.

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 à cause de son origine raciale ou ethnique (voir 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 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 persécutions 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.

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 prévoient 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. La discrimination fondée sur la fréquentation d'une personne est explicitement visée par la loi sur l'égalité de traitement ethnique.

La discrimination fondée sur les fréquentations n'est pas citée en tant que telle dans la loi relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail.

Aucune jurisprudence sur la discrimination multiple n'a encore été traitée pour l'heure devant le Conseil de l'égalité de traitement [*Ligebehandlingsnævnet*].

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.

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) au médiateur parlementaire [*Folketingets Ombudsmand*]
- 3) à son syndicat, si l'affaire est liée au marché du travail,
- 4) au conseil de l'égalité de traitement
- 5) à l'institut danois des droits de l'homme (pour obtenir un avis/se faire assister),



- 6) 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),
- 7) au conseil danois de la presse [*Pressenævnet*], au comité sur la publicité radiotélévisée [*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 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 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 ethnique (qui vise les discriminations fondées sur la race et l'origine ethnique, en dehors du marché du travail), ainsi que celle relative à l'interdiction de la discrimination sur le marché du travail (qui vise les discriminations fondées sur la race, la couleur, la religion ou la foi, l'opinion politique, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap ainsi que l'origine nationale, sociale ou ethnique) 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.

C. Niveau des sanctions et suivi du nombre de plaintes

Depuis 1992, le service danois de sécurité et de renseignement de la police (PET) enregistre, sur la base des rapports de police, les activités criminelles susceptibles d'être motivées par une forme de racisme envers les étrangers (« rapports RACI »). En 2001, ce registre a été étendu aux activités criminelles basées sur l'origine religieuse ou ethnique de la victime. En 2009, il a été étendu à nouveau, cette fois-ci aux activités criminelles liées à l'extrémisme. Selon le PET, sur les 175 recensés, 73 crimes reposent sur une motivation raciste, dont 65 ont été commis par des Danois de souche à l'encontre de minorités ethniques. Le nombre de crimes à caractère religieux s'élève à 21, tandis que 17 incidents reposent sur l'orientation sexuelle de la victime (hommes homosexuels). Si les chiffres sont en augmentation, c'est surtout à cause de l'extension du système et du changement de méthode de collecte des données.

Le niveau de sanctions reste faible (normalement 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 admis par les tribunaux comme des preuves recevables.



En 2010, le gouvernement a lancé son « Plan d'action pour l'égalité de traitement ethnique et le respect de l'individu » qui comprend 21 initiatives. Ce dernier prévoit un projet de recherche qui permettra d'établir des méthodes plus précises de mesure de la discrimination. Une autre initiative, qui prendra la forme d'une campagne de sensibilisation et d'une formation spéciale destinées aux portiers, vise à redoubler d'efforts pour lutter contre la discrimination dans les établissements de nuit. Ce plan d'action est une actualisation du « Plan d'action visant à promouvoir l'égalité de traitement et la diversité et à lutter contre le racisme » de 2003. L'évaluation montre qu'un plan d'action est un outil important pour garder le sujet au centre de l'attention et pour combattre la discrimination et les préjugés.

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

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

L'institut danois des droits de l'homme [*Institut for Menneskerettigheder* (IDDH)] est désigné depuis 2003 en tant qu'organe danois chargé de promouvoir l'égalité de traitement et d'assurer une protection effective contre toute discrimination fondée sur l'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. En vertu des dispositions de l'article 13 de la directive, l'institut a été chargé 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'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 un comité chargé d'examiner les plaintes relatives à l'égalité de traitement ethnique. Ce comité avait pour tâche d'assister les victimes d'une discrimination à caractère racial ou ethnique en recevant les plaintes et en rendant un avis sur la question de savoir s'il y avait eu, oui ou non, violation des dispositions interdisant les discriminations et les persécutions (voir la loi n° 374 sur l'égalité de traitement ethnique du 28 mai 2003 et la loi consolidée n° 31 interdisant les discriminations sur le marché du travail, etc. du 12 janvier 2005). Le comité pouvait préconiser que des victimes de discrimination se voient accorder une aide juridictionnelle gratuite conformément à la loi danoise sur l'administration de la justice. Le comité chargé d'examiner les plaintes relatives à l'égalité de traitement ethnique a été aboli (à partir du 1^{er} janvier 2009) par la loi portant création de la commission chargée de l'égalité de traitement.

B. Le Conseil de l'égalité de traitement (*Ligebehandlingsnævnet*)

Fondement juridique



La proposition de loi instituant un conseil de l'égalité de traitement fut déposée au parlement le 25 janvier 2008. Ce conseil, qui a commencé à fonctionner le 1^{er} janvier 2009, traite l'ensemble des motifs de protection (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). Il a été mis en place par la loi n° 387 du 27 mai 2008.

Mission

Le conseil est compétent pour recevoir des plaintes pour discrimination fondée sur le genre, la race, la couleur de la peau, la religion ou les croyances, l'âge, le handicap, l'origine nationale, sociale ou ethnique, les convictions politiques ou l'orientation sexuelle.

Fonctionnement et compétences

Le nouveau conseil est calqué sur l'ancien comité danois pour l'égalité des genres (*Ligestillingsnævnet*). L'une des différences principales entre eux réside, toutefois, dans la possibilité, pour les victimes de discriminations, d'obtenir des réparations pour dommages extrapécuniaires directement du conseil, ainsi que dans le fait que le conseil aura le droit de porter l'affaire devant les tribunaux si l'auteur de la discrimination refuse toute indemnisation. À la suite de la création du nouveau conseil de l'égalité de traitement, le comité pour l'égalité des genres a été aboli et l'IDDH s'est vu retirer le mandat l'habilitant à traiter des 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

Le conseil de l'égalité de traitement constitue une évolution positive 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 le conseil de l'égalité de traitement soit dépourvu 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.

En outre, le conseil de l'égalité de traitement 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, le conseil n'a pas le pouvoir de révéler les faits matériels d'une affaire. Le conseil fonde ses décisions sur les informations écrites reçues du plaignant, du défenseur et du secrétariat du conseil. Il n'est pas possible de soumettre en personne une plainte au conseil. En revanche, il est possible de solliciter une réunion avec le secrétariat.

La création du conseil de l'égalité de traitement en 2008 (opérationnel depuis 2009) qui a fixé des conditions identiques pour tous les motifs de discrimination susceptibles de donner lieu à un recours administratif est une évolution positive. Mais il subsiste une différence, en ce sens que le niveau de protection varie selon le motif de discrimination.