



Résumé du rapport danois sur les mesures de lutte contre la discrimination par Brigitte Kofod Olsen, 2007

1. Introduction

Dans les années 1960 et 1970, les discussions portèrent 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. En réaction, les partenaires sociaux du marché du travail rejetèrent cette législation, arguant que le Danemark possédait une tradition de conventions collectives dans le marché du travail plutôt qu'une législation. 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 invités au Danemark dans les années 1960 par des entreprises danoises en pénurie de main-d'oeuvre. 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 une question majeure, touchant notamment les travailleurs immigrés nouvellement arrivés de pays tels que la Turquie, la Yougoslavie et le Pakistan. A cette époque, la population danoise était de confession protestante luthérienne dans sa grande majorité, bien qu'il existât des religions minoritaires aussi.

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 d'Afrique, etc. 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 résidant au Danemark aujourd'hui. Le nombre de ressortissants étrangers (migrants/réfugiés etc.) qui vivent au Danemark de façon permanente représente environ 5 pour cent de la population totale. Outre les ressortissants étrangers, l'on compte également des citoyens danois d'origine étrangère, 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 peuvent souvent être mentionnés en tant que groupes de minorité ethnique alors que les citoyens danois germanophones, par exemple, sont officiellement reconnus 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.

En général, l'opinion du gouvernement danois diffère de celle des ONG et des organismes internationaux de contrôle en ce qui concerne l'évaluation juridique des obligations internationales issues de documents juridiquement non contraignants.

À titre d'exemple, le gouvernement danois soumet souvent des appendices détaillés aux rapports et recommandations internationaux, dans lesquels il formule des interprétations différentes.

La politique officielle du Danemark est de respecter les obligations internationales. 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. C'est pourquoi les critiques nationales ou internationales sont-elles perçues par le public, ainsi que par certains partis politiques, comme partiellement déformées par une certaine démarche ou un certain ordre du jour politiques. Les critiques sont généralement considérées comme des malentendus ou comme déplacées et elles sont donc rejetées, à moins qu'elles ne soient inscrites dans des documents juridiques contraignants ou appuyées par des analyses juridiques. En particulier, l'un des objectifs a été de voir les immigrants issus de pays tiers épouser explicitement les valeurs démocratiques (par exemple, l'égalité des sexes et la séparation entre l'église et l'Etat) et participer activement au marché du travail. Les dessins du prophète Mohammed publiés en 2005 dans un journal danois, ainsi que des débats récents sur le port du foulard et d'autres symboles religieux sur le lieu de travail (en particulier la justice et la police) indiquent que les préoccupations publiques et politiques et le scepticisme sont plutôt tournés vers la question du respect des croyances et des symboles religieux et de la tolérance religieuse, que vers la question de la race et de l'ethnicité.

2. Législation principale

La législation et la protection contre les discriminations au Danemark ne sont pas regroupées au sein d'une seule et unique loi. Elles sont, au contraire, réparties sur plusieurs lois, qui ont été modifiées ou introduites lorsque de nouvelles questions publiques, de nouveaux débats ou de nouvelles ratifications d'obligations internationales ont mis en lumière un champ d'application spécifique ou un aspect particulier d'un groupe vulnérable. Ainsi la protection contre les discriminations est-elle un ensemble de lois comprenant, entre autres, la protection, par la Constitution, de la confession religieuse, ou encore des lois plus spécifiques s'appliquant au marché de l'emploi ou en dehors de celui-ci. L'interdiction de la discrimination est couverte tout autant par la législation civile que par la législation pénale.

La Constitution danoise dispose qu'aucun sujet danois ne peut être privé, de quelque manière que ce soit, 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, etc., 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 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 (voir loi consolidée n° 31 du 12 janvier 2005) 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 à l'encontre des 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 applicables en la matière 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.



S'agissant de la transposition des directives antidiscriminatoires de l'Union européenne (2000/43/CE et 2000/78/CE) dans la législation danoise, deux modifications ont été apportées à la loi relative à l'interdiction de traitement différencié en 2004. Certains aspects des directives ont été transposés par le biais de la loi n° 253 du 7 avril 2004, qui introduit une protection à l'encontre de la discrimination fondée sur les convictions religieuses, ainsi qu'un partage de la charge de la preuve concernant les affaires liées au traitement différencié. De plus, l'Institut danois pour les droits de l'homme (IDDH) a été autorisé à comparaître dans le cadre des affaires portant sur la discrimination pour des raisons de race ou d'origine ethnique. Après l'adoption de la loi n° 1 417 du 22 décembre 2004, celle relative à l'interdiction de traitement différencié accorde aussi une protection contre les discriminations liées à l'âge et au handicap.

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 de l'emploi. 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 la discrimination indirecte, le harcèlement ou la victimisation. Quant à l'âge et au handicap, ils ne bénéficient pas d'une protection quelconque en dehors du marché de l'emploi.

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 CEDH. Le Danemark a signé, mais n'a pas ratifié, la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et la Charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe.

3. Principes généraux et définitions

La discrimination directe a lieu lorsqu'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 traitement différencié sur le marché de l'emploi et la section 3(2) de la loi danoise sur l'égalité de traitement en matière d'ethnicité.

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 traitement différencié sur le marché de l'emploi 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 interdits par la loi relative à l'interdiction de traitement différencié sur le marché de l'emploi (voir ci-dessous).



La loi relative à l'interdiction de traitement différencié sur le marché de l'emploi (qui interdit les discriminations fondées sur la race, la couleur de la peau, les opinions politiques, la religion ou les croyances, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, sociale ou ethnique, l'âge ou le handicap) 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, et 2) 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. Dans cette seconde situation, le ministre concerné peut accorder une dérogation à l'interdiction de traitement différencié, après avoir obtenu une déclaration de la part du Ministère du travail. En ce qui concerne les arrangements raisonnables en faveur des personnes handicapées, la loi relative à l'interdiction de traitement différencié sur le marché de l'emploi 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.

Le droit danois opère une distinction entre les personnes physiques et les personnes morales et stipule 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 couverte par la loi sur l'égalité de traitement en matière d'ethnicité, selon les termes de la législation. La discrimination par association n'est pas mentionnée dans le texte de la loi relative à l'interdiction de traitement différencié sur le marché de l'emploi.

S'agissant d'un centre d'intérêt récent, nulle jurisprudence sur la discrimination multiple n'est connue en la matière au Danemark. Toutefois, avec la mise en place de la nouvelle Commission d'examen des plaintes relatives à l'égalité de traitement (voir ci-dessous), il est permis d'espérer que ce domaine attirera une plus grande attention, puisque toutes les expertises concernant les questions de discrimination seront réunies au sein de cette Commission.

4. Champ d'application matériel

Sur le marché du travail, la discrimination directe et la discrimination indirecte sont, toutes deux, interdites, lorsqu'elles se fondent 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 l'origine raciale ou ethnique est prohibée. Cependant, en droit pénal, la protection à l'encontre de la discrimination couvre également la race, la couleur de la peau, l'origine nationale ou ethnique, les croyances religieuses et l'orientation sexuelle. En ce qui concerne l'emploi, la loi relative à l'interdiction de traitement différencié sur le marché de l'emploi 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
- 3) À son syndicat, si l'affaire est liée au marché de l'emploi
- 4) À la Commission d'examen des plaintes relatives à l'égalité de traitement en matière d'ethnicité, établie par l'IDDH
- 5) Au Service de conseils aux citoyens (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)
- 6) Au Conseil danois pour la presse, au Comité sur la publicité à la radio et à la télévision et au Médiateur des consommateurs.

A. Organisations non gouvernementales

Les ONG n'ont pas de personnalité juridique devant les tribunaux nationaux en ce qui concerne les cas présumés de violation des droits de l'homme ou de discrimination. Elles ont besoin d'une victime pour défendre l'affaire. La loi sur l'administration de la justice au Danemark 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) du Danemark, une organisation non gouvernementale et indépendante qui porte assistance aux victimes de discrimination et soumet les affaires à la *Commission d'examen des plaintes relatives à l'égalité de traitement en matière d'ethnicité* (voir ci-dessous). Elle apporte son soutien, également, aux victimes, en vue du dépôt d'une plainte auprès du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale de l'ONU. 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 traitement différencié sur le marché de l'emploi (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) prévoient 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 que, si une affaire de discrimination est recevable, la charge de la preuve lors du procès se trouve renversée, pesant ainsi sur le défendeur, lorsque la preuve d'une telle discrimination a été établie.

C. Niveau des sanctions et déclin du nombre de plaintes

Une tendance positive est visible dans certains amendements aux pratiques administratives et d'investigation, ainsi que dans l'augmentation des procédures de signalement mises en œuvre par le Ministère public en ce qui concerne la manière de traiter les signalements de propos d'incitation à la haine et la législation antidiscriminatoire au sein du droit pénal.

Toutefois, des chiffres récents indiquent une diminution des incidents signalés, en particulier en ce qui concerne l'origine ethnique et la race. La raison de ce déclin reste incertaine, mais une explication possible serait le manque de confiance du groupe de personnes victimes de discrimination en un recours efficace. Le niveau des sanctions reste peu élevé (généralement, une amende inférieure à 2 000 euros).

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

Les données statistiques sont parfois utilisées dans la jurisprudence, mais ne seront 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 si leurs hypothèses sont correctes en ce qui concerne 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 pour les droits de l'homme

L'Institut for Menneskerettigheder [l'Institut danois pour les 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.

L'Institut a pour mandat de traiter les plaintes individuelles relatives à la discrimination raciale, que ce soit sur le marché de l'emploi ou en dehors de celui-ci. L'IDDH est aussi l'institution nationale de défense des droits de l'homme (INDH) accréditée par le Danemark (statut A), et considérée, en conséquence, comme satisfaisant aux Principes de Paris, en termes d'indépendance, entre autres.

Lors de la mise en place de son mandat, l'IDDH a créé la Commission d'examen des plaintes relatives à l'égalité de traitement en matière d'ethnicité en 2003. Cette Commission vient en aide aux victimes de discrimination (vis-à-vis de l'ethnicité ou de la race) en examinant les plaintes individuelles afin d'établir si l'interdiction de la discrimination et l'interdiction de la victimisation ont été violées, selon la loi n° 374 relative à l'égalité de traitement en matière d'ethnicité du 28 mai 2003 et la loi n° 31 portant interdiction de traitement différencié sur le marché de l'emploi, du 12 janvier 2005. La Commission d'examen des plaintes peut 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.

B. Proposition d'établissement d'une commission indépendante d'examen des plaintes relatives à l'égalité de traitement (Ligebehandlingsnævnet)

Le 25 janvier 2008, une proposition pour l'établissement d'une commission indépendante d'examen des plaintes relatives à l'égalité de traitement a été présentée devant le Parlement danois. Selon l'IDDH, cette proposition représente une avancée dans le domaine de la lutte contre la discrimination et de la promotion de l'égalité de traitement. Les aspects les plus positifs de la proposition sont l'instauration d'une procédure uniforme de traitement des plaintes, quelle que soit la raison de la discrimination, ainsi qu'un échange plus complet des connaissances parmi les travailleurs sociaux, concernant différents domaines de discrimination.



Toutefois, l'IDDH n'a pas été le seul à émettre des réserves quant au fait que le mandat de la nouvelle commission d'examen des plaintes ne lui donnerait pas le pouvoir de défendre des affaires d'office, surtout lorsque l'on considère que les groupes vulnérables ont plus de chances d'être victimes de discrimination, mais ne disposent pas forcément des ressources nécessaires pour prendre contact avec la commission d'examen des plaintes de manière individuelle, ou ne sont pas forcément conscients de l'existence d'une telle commission. La commission d'examen des plaintes 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. La nouvelle commission d'examen des plaintes prend modèle sur l'actuelle 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, la commission sur l'égalité des sexes deviendra caduque, tout comme le mandat de l'IDDH de traiter les plaintes individuelles relatives aux discriminations d'ordre racial et ethnique. L'IDDH continuera d'être l'organe national indépendant pour la promotion de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, et aura ainsi la compétence d'apporter un soutien indépendante aux victimes de discrimination ethnique ou raciale, de conduire des enquêtes indépendantes concernant les discriminations et de publier des rapports indépendants et d'émettre des recommandations sur toutes les questions liées à ces discriminations.

En décembre 2007, le gouvernement danois présenta au Parlement un projet de loi pour une nouvelle Ligebehandlingsnævnet (Commission pour l'égalité de traitement). Il est prévu que ce nouvel organe prenne ses fonctions le 1^{er} janvier 2009. Toutefois, les questions financières ne sont pas encore toutes résolues.