



Résumé du rapport chypriote sur les mesures de lutte contre la discrimination

par Nicos Trimikliniotes

1. Introduction

Chypre a acquis son indépendance en 1960, se dotant d'une Constitution établissant un système de partage des pouvoirs, divisés strictement entre communautés "grecque" et "turques". La Constitution reconnaît deux "communautés": les Grecs (qui représentaient à l'époque quelque 78% de la population) et les Turcs (18 % de la population à l'époque) et trois "groupes religieux": les maronites, les arméniens et les latins (3,2%). Les "groupes religieux" ont été obligés d'opter pour l'une des "communautés" et ont opté pour l'appartenance à la communauté grecque. Les quelques Roms présents à Chypre ont été considérés comme appartenant à la communauté turque en raison de leur langue (le turc) et de leur religion (islamique), supposées communes.

L'ordre juridique susmentionné n'est resté en place que trois ans. En 1963, le président chypriote grec a proposé 13 amendements à la Constitution, ayant pour effet de supprimer certains droits des Chypriotes turcs. Les Chypriotes turcs ont réagi en se retirant du gouvernement en signe de protestation, une situation qui engendra des violences ethniques entre 1963 et 1967. Depuis lors, l'administration de la République a été assurée par les Chypriotes grecs. En 1964, la Cour Suprême a décidé que le fonctionnement du gouvernement devait se poursuivre sur la base de la "doctrine de nécessité" qui prévoit principalement la "suspension" des dispositions constitutionnelles qui garantissaient la représentation des droits des Chypriotes turcs dans les prises de décisions politiques. Bien que langue officielle de la République, le turc a cessé d'être utilisé à partir de 1963 et le grec est devenu la seule langue de l'Etat. Entre 1963 et 1974, bon nombre de Chypriotes turcs ont progressivement abandonné leurs villages pour s'installer dans des enclaves en vue d'échapper aux violences intercommunautaires. La société chypriote s'est vue divisée par la force en 1974, suite aux interventions militaires de la Grèce et de la Turquie. Les trois "groupes religieux" sont restés dans le sud avec les Chypriotes grecs et les Roms ont rejoint les Chypriotes turcs au nord, jusqu'au début des années 2000, lorsqu'un grand nombre d'entre eux sont retournés dans le sud à la recherche d'une vie meilleure. En avril 2003, une levée partielle de l'interdiction de la liberté de mouvement a permis à plusieurs milliers de Chypriotes turcs de traverser la ligne de démarcation entre le nord et le sud de l'île de façon quotidienne pour y travailler, accéder aux services publics ou simplement visiter cette partie de l'île. Une nouvelle situation a ainsi vu le jour, ouvrant la possibilité d'un rapprochement et d'une discrimination ethnique qui perdure.

Lors de l'adhésion de Chypre à l'Union européenne, de nouvelles lois ont été promulguées pour transposer les directives 2000/43CE et 2000/78/CE. A quelques rares exceptions, ces lois reprennent mot pour mot la formulation des directives et respectent généralement les exigences imposées par celles-ci. Les nouvelles lois désignent le Médiateur comme "Organisme de promotion de l'égalité de traitement" national, investi d'un large mandat qui couvre les deux directives mais qui va également plus loin que celles-ci. Les procédures de plaintes créées par les lois sont largement utilisées par les victimes ainsi que par les ONG, avec un certain succès. Toutefois, plus d'efforts devront être déployés pour porter les

nouvelles lois et procédures à l'attention des groupes vulnérables qui, dans une large mesure, n'ont pas encore conscience de leurs nouveaux droits, soit parce qu'ils ne parlent pas le grec soit à la suite d'un handicap ou pour une autre raison. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et les préjugés est très répandue en dépit de la dépénalisation de l'homosexualité depuis 2000, ce qui a pour effet que les homosexuels n'utilisent que peu sinon pas leurs nouveaux droits et les procédures nouvellement créées. En outre, la possibilité d'une discrimination ethnique indirecte constante à l'égard des Chypriotes turcs par le fait que le gouvernement n'utilise pas la langue turque, une langue officielle, dans les documents et la signalisation officiels constitue un élément qu'il est crucial de considérer. Généralement, le dialogue entre les autorités et les ONG reste peu développé alors que la discrimination n'est presque jamais au centre des débats publics.

2. Législation principale

L'article 28 de la Constitution chypriote contient une disposition d'antidiscrimination générale qui correspond à l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CEDH). L'article 28 déclare illégale la discrimination directe et indirecte fondée sur les motifs de la communauté; de la race; de la religion; de la langue; du sexe; de la conviction politique ou autre; de l'ascendance nationale ou sociale; de la naissance; de la couleur; de la fortune; de la classe sociale; ou de tout autre motif, à moins que la Constitution ne le prévoie autrement. De même, l'article 6 de la Constitution interdit spécifiquement la discrimination à l'encontre de toute personne pour le motif de l'appartenance à l'une ou l'autre communauté. L'âge, le handicap et l'orientation sexuelle ne sont pas couverts par la Constitution. Les libertés et les droits fondamentaux sont contenus dans la Partie II de la Constitution et Chypre a ratifié toutes les conventions internationales et européennes concernées: le Protocole 12 à la CEDH, la Charte sociale européenne révisée, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), la Convention n° 111 sur la discrimination de l'OIT, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales (FCNM). En ce qui concerne la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales (FCNM) cependant, la Constitution ne reconnaît pas de "minorités nationales" et classe les groupes de diverses origines ethniques ou diverses religions soit comme "communautés" (dans le cas des Chypriotes turcs) soit comme "groupes religieux" (dans le cas des latins, des maronites et des arméniens).

La Loi relative aux droits des personnes handicapées, comprenant le droit de ne pas subir de discrimination, est entrée en vigueur en 2000. Les seuls mécanismes disponibles jusqu'en 2004 passaient par l'examen judiciaire d'une loi administrative dans le domaine public et/ou par une action devant les tribunaux civils contre les auteurs de discrimination en vue d'obtenir notamment une indemnisation juste et raisonnable pour des dommages pécuniaires et non pécuniaires. Le volume de la jurisprudence en matière de non-discrimination est plutôt faible. La législation relative à l'assistance juridique exige que l'assistance juridique puisse être disponible dans les affaires portant sur les droits de l'homme mais uniquement dans le cadre de procédures pénales, ce dont ne bénéficient pas les victimes de discrimination.

Le 1^{er} mai 2004, quatre nouvelles lois sont entrées en vigueur, transposant les deux directives d'antidiscrimination: une loi modifiant une loi promulguée précédemment sur le handicap, la Loi 57(I)/2004, une loi transposant la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, la Loi

58(I)/2004, une loi transposant la directive relative à l'égalité raciale, la Loi 59(I)/2004, et une loi désignant le Médiateur comme Organisme de promotion de l'égalité de traitement, investi du pouvoir d'enquêter sur les plaintes pour discrimination, la Loi 43(I)/2004. La Loi relative à la lutte contre la discrimination raciale et certaines autres formes de discrimination (Commissaire) désigne le Commissaire à l'administration (ou *le Médiateur*). Les motifs régis par la loi chypriote adoptée afin de transposer les directives sont "l'origine raciale ou ethnique", "la religion" ou "les convictions", "l'âge", "le handicap" et "l'orientation sexuelle".

3. Principes généraux et définitions

La loi chypriote transposant la directive relative à l'égalité raciale 59(I)/2004 reprend les termes de la directive, à l'exception du champ de l'emploi, qui est couvert par une autre loi, la Loi 58(I)/2004, qui transpose la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, comprenant les motifs de la race ou de l'origine ethnique, de la religion, de l'orientation sexuelle et de l'âge. Le handicap est couvert par une modification afférente, 57(I)/2004, apportée à la loi relative au handicap.

La définition de la "discrimination" qui s'y trouve inscrite reprend pratiquement celle de la directive, comme étant "un traitement moins favorable accordé à une personne [en raison d'un motif reconnu] que le traitement accordé à une autre personne dans une situation similaire". La modification de la Loi relative aux personnes handicapées est une réplique de ce qui précède. Elle offre également des définitions de la discrimination directe et de la discrimination indirecte, du comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes et du harcèlement. La discrimination directe est définie comme "un traitement défavorable" par rapport à "une personne sans handicap dans une situation identique ou similaire" ou sur la base de "caractéristiques qui appartiennent généralement aux personnes atteintes d'un tel handicap", ou de "caractéristiques alléguées" ou d'"un traitement contraire à un code de pratique". Cependant, la discrimination par association n'est pas explicitement couverte.

Dans les lois en matière d'antidiscrimination, la discrimination indirecte est définie de la même façon. Toutes les lois utilisent la même formulation que celle de l'article 2(b)(i) des directives de l'UE, comme étant une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race ou d'une origine ethnique, d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

Le harcèlement constitue une forme interdite de discrimination et est définie comme "un comportement indésirable lié à la race ou l'un des ... motifs [reconnus]...", qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant". La législation nationale interdit le comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour les motifs de la race/l'origine ethnique, de l'âge, de la religion ou des convictions, de l'orientation sexuelle. La Loi relative au handicap ne contient pas de disposition rendant illégale le comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes. On trouve des dispositions identiques contre les rétorsions dans les trois lois récemment promulguées en vue de transposer les directives 78/2000 et 43/2000. Lesdites dispositions interdisent tout traitement ou toute conséquence défavorable à l'égard de toute personne qui dépose une



plainte ou est impliquée dans une procédure visant la mise en application du principe de l'égalité de traitement.

La loi transposant la directive relative à l'égalité en matière d'emploi autorise un traitement différencié fondé sur les motifs de l'origine raciale ou ethnique, de la religion ou des convictions, de l'âge, du handicap et de l'orientation sexuelle lorsque la nature des activités professionnelles particulières ou le contexte dans lequel celles-ci sont exécutées sont tels qu'une caractéristique spécifique constitue une condition préalable d'emploi essentielle et déterminante, pourvu que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. En ce qui concerne l'âge, ces dispositions ne s'appliquent pas aux forces armées, dans la mesure où la fixation d'une limite d'âge est justifiée par la nature et les obligations de la fonction. Dans le cas d'activités professionnelles menées dans le cadre d'Eglises ou d'autres organisations privées ou publiques dont la philosophie est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constituera pas une discrimination lorsque, en raison de la nature du contexte de ces activités, la religion ou les convictions représentent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée, compte tenu de la philosophie de l'organisation.

La Loi relative aux personnes handicapées prévoit que cette loi ne s'applique pas, notamment, aux activités pour lesquelles, en vertu de leur nature ou de leur contexte, une caractéristique ou une capacité que ne possède pas une personne handicapée, constitue une condition préalable essentielle et déterminante pourvu que l'objectif soit légitime et la condition préalable proportionnée, compte tenu de la possibilité d'adoption "de mesures raisonnables", au sens qu'elles ont dans cette loi. Il n'existe pas de matériel explicatif faisant autorité en cette matière. De même, cette loi ne s'applique pas aux forces armées, dans la mesure où la nature du travail est telle qu'elle exige des aptitudes spéciales qui ne peuvent être exercées par des personnes handicapées.

L'obligation de fournir un "aménagement raisonnable" est prévue dans la mesure où les circonstances économiques locales et d'autres circonstances l'autorisent. Ces mesures ne se limitent pas au lieu de travail mais couvrent: (a) les droits fondamentaux (droit à une vie autonome, à un diagnostic et à une prévention du handicap, à un soutien personnel avec équipement d'assistance, à des services, etc. à l'accessibilité au logement, aux bâtiments, aux rues, à l'environnement, aux moyens de transport publics, etc., à l'éducation, à l'information et à la communication par des moyens spéciaux, à des services d'intégration économique et sociale, à la formation professionnelle, à l'emploi sur le marché ouvert, etc.); (b) l'emploi, y compris l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, etc.; (c) la fourniture de biens et de services, y compris la facilitation de l'accessibilité à une utilisation sûre et confortable de tels services; le transport; et les télécommunications.

En ce qui concerne plus spécifiquement l'aménagement raisonnable sur le lieu de travail, la loi prévoit que "l'égalité de traitement" signifie notamment "l'obligation de fournir un accès et des dispositifs raisonnables dans l'environnement de travail, comprenant: (i) les modifications ou adaptations nécessaires de l'accessibilité aux installations existantes de manière à les rendre accessibles aux personnes handicapées; (ii) la reconfiguration du travail en créant des horaires de travail à temps partiel ou des heures de travail modifiées, avec l'acquisition de nouveaux équipements, de nouvelles machines, de nouveaux outils, moyens et toutes infrastructures et services et la modification des équipements, machines, outils, moyens et toutes infrastructures et services existants". La loi définit les facteurs qui doivent être pris en compte pour déterminer si une mesure est raisonnable ou non, comme suit: (1) la nature et les frais requis pour l'adoption des mesures; (2) les sources financières de la

personne qui a l'obligation d'adopter les mesures; (3) la situation financière et les autres obligations de l'Etat dans les cas où l'obligation d'adoption des mesures incombe à l'Etat; (4) l'offre de donations par l'Etat ou d'autres sources comme une contribution au coût total de telles mesures; (5) la situation socioéconomique de la personne handicapée. La situation socioéconomique de la personne handicapée ne doit pas être prise en compte lorsqu'il est question du principe de non-discrimination dans l'emploi.

La loi ne prévoit pas que le manquement à répondre à l'obligation d'aménagement raisonnable équivaille à une discrimination. Toutefois, une personne qui, *sans cause valable*, est l'auteur d'un acte ou d'une omission équivalant à une discrimination à l'égard d'une personne handicapée est coupable d'une infraction et passible d'une amende ou d'une peine d'emprisonnement. Par "cause valable", la loi définit les cas où il n'a pas été possible de prendre des mesures d'aménagement raisonnable ou les cas où de telles mesures n'ont tout simplement pas été prises. Le test du caractère raisonnable est beaucoup plus large dans la loi chypriote que dans la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi (qui ne prévoit que le test de "charge disproportionnée pour l'employeur") et n'est manifestement pas parvenu à créer un régime obligatoire généralisé. Aucune affaire n'a été réellement examinée au tribunal à ce jour qui nous permettrait d'évaluer dans quelle mesure les tribunaux détermineraient que l'aménagement est "raisonnable" et que cet aménagement imposerait à l'employeur une "charge disproportionnée". Si l'on compare les dispositions relevant de la directive, qui prévoient un test permettant de déterminer si "de telles mesures imposeraient une charge disproportionnée à l'employeur", au critère introduit dans la loi chypriote en ce qui concerne la situation socioéconomique de la personne handicapée (article 9), la disparité entre la loi chypriote et la directive relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi est apparente.

Tous les motifs de discrimination sont prévus comme motifs au sein de l'autorité de l'Organisme de promotion de l'égalité de traitement. Cependant, la signification de chacun des motifs de discrimination reconnus n'est pas définie, les termes de "origine ethnique ou raciale", "religion" ou "convictions", "âge", "orientation sexuelle" n'étant pas définis dans les lois d'antidiscrimination. Le concept de "discrimination" reprend les termes de la directive en ce qui concerne la discrimination "directe" et "indirecte", le "harcèlement" et le "comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes".

4. Champ d'application matériel

Le champ d'application des lois d'antidiscrimination de Chypre couvre tous les secteurs de l'emploi et du travail, tant publics que privés, dont notamment le travail sous contrat, le travail indépendant et les personnes titulaires d'une charge statutaire, à l'exception du service militaire. La discrimination fondée sur l'un des motifs énumérés dans la directive relative à l'égalité en matière d'emploi est interdite dans l'emploi, l'accès à la formation professionnelle, les conditions de travail, y compris la rémunération, l'affiliation à un syndicat ou une autre association, l'assurance sociale et les soins médicaux, l'enseignement et l'accès aux biens et services, y compris au logement. En outre, les pouvoirs du Médiateur s'étendent au-delà des motifs régis par la directive, de façon à mettre en oeuvre notamment les motifs mentionnés dans la Constitution et le Protocole 12, tels que la communauté, la langue, la couleur, la religion, la conviction politique ou autre et l'extraction nationale ou ethnique. Les questions relatives au service militaire peuvent également être régies dans la mesure où elles ne font pas l'objet d'une exemption spécifique.



5. Mise en application de la loi

Dans les cas de discrimination, il existe une simple procédure par laquelle la victime peut adresser sa plainte au Médiateur, qui enquête et émet une recommandation. Autrement, il existe une procédure judiciaire, longue et onéreuse, et donc rarement utilisée. Il existe pour chaque motif des ONG qui soutiennent la victime au niveau de sa plainte. Selon le type de constitution de l'organisation, les organisations ont la capacité juridique d'engager une action ou de soutenir une plainte. Aucune affaire n'a été intentée à ce jour au nom ou en soutien des victimes.

Les affaires sont souvent portées à l'attention du public par les médias.

On ne trouve nulle mention dans la législation, dans la jurisprudence ou dans les décisions de l'Organisme de promotion de l'égalité de traitement de l'utilisation du test de situation et des données statistiques. En cas d'utilisation d'un argument en faveur de la recevabilité de ce type de preuve au tribunal, cette preuve sera vraisemblablement autorisée s'il est prouvé qu'elle est admise dans d'autres juridictions européennes et américaines. Les règles générales en matière de preuve pour les procédures pénales et civiles sont d'application. La recevabilité du test de situation comme méthode permettant de prouver une discrimination devant les tribunaux sera vraisemblablement soumise au test général de "pertinence" et de "la règle de la meilleure preuve". Toutefois, il n'est pas possible d'établir avec certitude si les tribunaux considéreront celui-ci comme étant une preuve recevable pour prouver la discrimination. Il se pourrait bien qu'il puisse être invoqué en tant que méthodologie permettant uniquement d'indiquer une tendance quant au comportement "général" ou "systématique" du défendeur qui soit fondée sur des occasions *antérieures* et/ou *similaires*, qui seront convaincantes mais pas nécessairement contraignantes.

La législation nationale exige, dans une procédure civile, un transfert de la charge de la preuve du demandeur au défendeur dès que le demandeur a pu établir une accusation de discrimination apparemment fondée. Le défendeur doit alors réfuter la présomption de discrimination apparemment fondée en réfutant les allégations. Pour les affaires impliquant une discrimination raciale dans des domaines autres que l'emploi et le travail, la loi dispose que, si le défendeur ne parvient pas à réfuter la présomption de discrimination, le tribunal de première instance considérera l'infraction comme ayant été établie et le demandeur sera invité à présenter sur l'honneur au tribunal tous les faits concernés pour évaluer les dommages.

Selon les lois transposant les directives, la sanction à appliquer à une personne physique jugée coupable consistera en une amende d'un montant maximal de CYP 4.000 (approximativement 6.900 euros) et/ou en une peine d'emprisonnement pouvant atteindre six mois. Pour les personnes morales, le montant maximal de l'amende est de 7.000 CYP (soit approximativement 12.000 euros). Une infraction commise selon la même loi par négligence grave sera passible d'une amende pouvant atteindre 2.000 CYP pour les personnes physiques. Si l'infraction a été commise par négligence grave, l'amende pour les personnes physiques peut atteindre 2.000 CYP (soit approximativement 3.500 euros); pour les personnes morales, une amende pouvant atteindre 2.000 CYP (soit approximativement 3.500 euros) est prévue pour le directeur général, le président, le directeur, le secrétaire ou tout autre responsable si l'on peut prouver que l'infraction a été commise avec son assentiment, à quoi s'ajoute une amende supplémentaire pouvant atteindre 4.000 CYP (soit approximativement 6.900 euros) pour l'entreprise ou l'organisation.

Les victimes de discrimination disposent de voies de recours pénales. Avec l'adoption de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ainsi qu'avec les 11 modifications subséquentes, un certain nombre d'infractions concernent la lutte contre le racisme et l'intolérance, telles que l'incitation à la haine raciale, la participation à des organisations prônant la discrimination raciale, l'expression publique d'idées racialement insultantes et le refus discriminatoire de fournir des biens et des services. Le champ d'application de cette dernière disposition est établie comme s'étendant aux biens et services fournis par une personne dans l'exercice de sa profession mais n'est pas défini davantage et pouvant donc être supposé s'appliquer notamment à la santé, à l'éducation et à la formation. Le refus de fournir des biens et des services constitue une infraction, qui a donné lieu à une condamnation au moins. Selon le code pénal, certains actes discriminatoires sont des infractions répréhensibles.

En termes de sanctions, il n'existe pas de distinctions entre le domaine privé et le domaine public, au moins dans la législation. Il n'existe pas non plus de distinctions quant aux sanctions dans le domaine de l'emploi et hors de celui-ci. Il n'est pas possible de procéder à une évaluation finale permettant de dire si les sanctions sont ou ne sont pas adéquates, effectives, proportionnelles et dissuasives puisqu'il n'y a pas encore eu d'affaires traitées en justice à ce jour.

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

Le Médiateur est un organisme indépendant désigné en tant qu'organisme de promotion de l'égalité de traitement spécialisé national, habilité à couvrir tous les motifs (ainsi que le genre). Son mandat comprend le pouvoir de combattre la discrimination raciale et la discrimination indirectement raciale ainsi que la discrimination interdite par la loi et, de façon générale, la discrimination fondée sur le motif de la race, de la communauté, de la langue, de la couleur, de la religion, des convictions politiques ou autres et de l'origine ethnique ou nationale. Son mandat couvre l'ensemble des cinq motifs des deux directives d'antidiscrimination mais s'étend même au-delà pour inclure le genre, la nationalité, la communauté ainsi que les droits et libertés contenus dans la Constitution chypriote et dans les conventions internationales ratifiées par le République de Chypre. L'organisme de promotion de l'égalité de traitement a pour mandat de rédiger des rapports, de mener des enquêtes et d'émettre des recommandations en toute indépendance.

L'organisme de promotion de l'égalité de traitement n'a pas le pouvoir d'accorder des dommages et intérêts aux victimes de discrimination mais le rapport de l'organisme peut être invoqué pour chercher à obtenir des dommages et intérêts pour discrimination illégale devant un tribunal de première instance ou un tribunal du travail. Le tribunal peut accorder tous les types de dommages et intérêts disponibles dans les procédures civiles, telles que des dommages et intérêts pécuniaires, symboliques ou punitifs mais l'on ne relève aucune affaire de discrimination invoquant les nouvelles lois jugées à ce jour devant les tribunaux. Les dommages et intérêts punitifs sont rarement accordés. Une victime de discrimination peut s'adresser au tribunal du travail pour obtenir sa réintégration à un poste dont elle a été illégalement renvoyée, un recours qui est toutefois rarement recherché ou utilisé.

L'organisme de promotion de l'égalité de traitement est habilité à imposer des amendes légères pour comportement, traitement ou pratique discriminatoire et pour non-conformité avec la recommandation dans le cadre du délai imparti. Les amendes sont très faibles et ont peu d'effet dissuasif sur les auteurs potentiels de discrimination. Dans la pratique toutefois, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement n'a jamais imposé de sanctions et n'a



pris aucune décision exécutoire. Il est étrange que les amendes prévues par la loi relative à la discrimination raciale soient inférieures à celles qui s'appliquent à d'autres types de discrimination. L'organisme de promotion de l'égalité de traitement n'a pas le pouvoir d'imposer des sanctions pénales.

Le cadre juridique actuel présente certaines faiblesses qui affectent son efficacité globale. L'insuffisance des fonds dont peut disposer l'organisme de promotion de l'égalité de traitement a donné lieu à des dotations en personnel insuffisantes. En outre, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement se montre réticent à traiter correctement des cas considérés comme touchant à ce que l'on appelle la "doctrine de nécessité" ou le "problème chypriote".