



Résumé du rapport 2009

concernant les mesures de lutte contre la discrimination à Chypre,

par Corina Demetriou

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 », à savoir les Grecs et les Turcs, et trois « groupes religieux » : les maronites, les chrétiens arméniens et les catholiques (3,2 %). Les « groupes religieux » ont été obligés d'opter pour l'une des « communautés » et ont choisi l'appartenance à la communauté grecque. La communauté rom présente à Chypre n'a pas été invitée à faire un choix et les autorités ont décidé qu'elle appartenait à la communauté turque en raison de la langue (le turc) et de la religion (islamique) qu'elle est supposée partager avec les Chypriotes turcs.

L'ordre juridique susmentionné est resté en place jusqu'en 1963, date à laquelle le président chypriote grec a proposé treize 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 interethniques entre 1963 et 1967. 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 1964 et le grec est devenu la seule langue de l'État. Entre 1963 et 1974, bon nombre de Chypriotes turcs ont progressivement abandonné leurs villages pour s'installer dans des enclaves. La société chypriote s'est vue encore 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, déplacés vers le Nord, jusqu'au début des années 2000, lorsqu'un grand nombre de Roms sont retournés dans le Sud pour s'installer dans des implantations désignées spécifiquement pour les Roms, connues pour leur sordidité, leur pauvreté et leur absence d'abris. La ségrégation par le logement a inévitablement entraîné la ségrégation éducative des enfants roms, qui n'ont pas d'autre choix que de s'inscrire dans les écoles qui se trouvent à proximité de leur résidence. Malgré les améliorations en matière de logement et les mesures éducatives à l'intention des Roms, ceux-ci demeurent les Chypriotes les plus vulnérables et exclus sur le plan social.



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, s'installer au Sud ou simplement visiter cette partie de l'île. Une nouvelle situation a ainsi vu le jour, ouvrant la possibilité d'une discrimination ethnique persistante contre les Chypriotes turcs à plusieurs niveaux et sous des formes diverses. Ce développement a renforcé la tension qui existe concernant la question afférente aux propriétés des Turcs chypriotes situées au Sud, lesquelles se trouvent, depuis la division de facto, sous la garde du « gardien », jusqu'à ce qu'une solution puisse être apportée au problème chypriote.

Suite à une action en justice introduite par un Chypriote grec concernant le droit au vote des Chypriotes turcs, la CEDH a affirmé, dans une décision rendue en 2004, que la « doctrine de l'état de nécessité » doit être utilisée de manière à n'enfreindre ni les droits fondamentaux ni le principe de l'égalité et a souligné que ce principe n'avait cependant pas toujours été respecté par la justice chypriote ou par l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, puisque tous deux avaient utilisé la « doctrine de l'état de nécessité » comme justification juridique pour suspendre les droits constitutionnels des Chypriotes turcs.

Les mesures adoptées par le gouvernement chypriote dans le domaine de la lutte contre la discrimination se limitent seulement à une poignée d'événements isolés visant à sensibiliser la population, ainsi qu'à la publication de quelques brochures. Il n'y a que quelques ONG actives dans le domaine de la lutte contre la discrimination et aucune d'elles ne s'occupe de la défense des droits des Chypriotes turcs et des Roms, tandis que deux ou trois ONG seulement se chargent de défendre les droits des réfugiés et des demandeurs d'asile. Les organisations qui sont de loin les mieux organisées parmi toutes les ONG de lutte contre la discrimination sont celles qui traitent du handicap, dont les actions de lobbying sont coordonnées par une confédération nationale, qui a récemment obtenu le statut de partenaire social. Malgré cela, aucun rôle ne lui a été octroyé dans la mise en œuvre d'une nouvelle loi sur les quotas et ses avis n'ont nullement été pris en compte lors de la consultation. Il n'existe, en outre, qu'une seule ONG de défense des droits des homosexuels, dont seuls un ou deux membres se déclarent ouvertement homosexuels pour assurer la défense de leurs droits. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est très répandue au sein de la société chypriote, en dépit de la dépénalisation de l'homosexualité depuis 2000. Les homosexuels n'ont que peu recours aux droits nouvellement créés par la directive 2000/78/CE. L'année 2008 s'est toutefois avérée être un tournant dans les comportements, dans la mesure où trois plaintes alléguant l'existence d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ont été soumises à l'organisme de promotion de l'égalité de traitement et ont été considérées, toutes les trois, comme étant fondées. La situation pourrait bien changer l'année prochaine, étant donné qu'en 2010, cet organisme a publié un rapport faisant suite à deux plaintes dans lequel il recommande aux autorités de reconnaître les relations de couples homosexuels cohabitants.



Les débats sur la réforme proposée de l'enseignement se sont poursuivis en 2009, le syndicat des enseignants s'opposant à la conciliation des mesures annoncées par le ministère de l'Éducation. Le nombre de manifestations de violence raciale ayant augmenté dans les écoles, le ministre de l'Éducation a promis de mettre sur pied un mécanisme d'enregistrement et de traitement des plaintes. À la fin de l'année, aucune mesure de ce type n'avait toutefois encore été mise en vigueur. Le système d'enregistrement des crimes racistes par la police a continué à poser des problèmes comme l'a souligné un rapport publié dans l'année par l'organisme de promotion de l'égalité de traitement qui a, une nouvelle fois, souligné la tendance des autorités scolaires et de la police à minimiser la motivation raciste des agressions.

En 2009, Chypre a vu émerger pour la première fois un parti néonazi tenant des discours anti-immigrants et contestant les élections du Parlement européen.

2. Législation principale

La Constitution chypriote contient une disposition générale de lutte contre la discrimination qui correspond à l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CEDH), mais inclut, en outre, le motif de l'appartenance à la communauté « grecque » ou à la communauté « turque ». L'âge, le handicap et l'orientation sexuelle ne sont pas couverts par la Constitution.

La Constitution ne reconnaît que deux « communautés » (les Grecs et les Turcs) et trois « groupes religieux » (les catholiques, les maronites et les chrétiens arméniens). La communauté rom est considérée comme partie intégrante de la communauté turque et ne jouit pas d'un statut spécial. Le gouvernement ne reconnaît aucune communauté migrante en tant que « minorité ».

Chypre a ratifié la plupart des principales conventions internationales concernant la discrimination.

Une loi défendant les droits fondamentaux des personnes handicapées, comprenant l'interdiction de toute discrimination à leur égard, est entrée en vigueur en 2000. Jusqu'en 2004, les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'âge n'étaient régies par aucune loi. En 2004, les deux directives de lutte contre la discrimination ont été transposées, sous la forme de quatre lois nationales distinctes, à savoir :

- une loi modifiant la loi existante sur le handicap, afin d'aligner cette dernière sur les dispositions de la directive 2000/78/CE ;
- une loi rendant illégale la discrimination dans le travail et l'emploi, transposant les lignes principales de la directive 2000/78/CE, mais sur la base de quatre motifs de discrimination (et non pas de cinq) et excluant ainsi le handicap, couvert par une autre loi) ;
- une loi rendant illégale toute discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale dans les domaines couverts par la directive 2000/43/CE (sauf l'emploi, objet de la loi susmentionnée), 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, conformément aux dispositions de l'article 13 de la directive 2000/43/CE, dont le mandat s'étend bien au-delà des recommandations minimum prescrites par ladite directive et inclut la protection des droits garantis par la Constitution ou par les conventions ratifiées par Chypre, y compris le protocole n° 12 de la CEDH et notamment, l'interdiction de toute discrimination fondée sur la nationalité (voir section ci-dessous pour de plus amples informations).

Les lois ci-dessus (à l'exception de la loi-cadre sur l'égalité) ont été modifiées à plusieurs reprises au fil des années afin de corriger les mesures de transposition inadéquates.

En juillet 2006, conformément à l'obligation du gouvernement chypriote de donner la préséance aux réglementations et aux directives de l'UE, la Constitution chypriote a été modifiée afin de donner la préséance aux lois européennes. Jusqu'alors, la Constitution représentait la loi suprême du pays. Avant cette évolution, la disposition d'antidiscrimination de l'article 28 de la Constitution chypriote était interprétée par les tribunaux comme signifiant toute mesure positive prise en faveur de groupes vulnérables transgressait le principe d'égalité enchâssé dans la Constitution. La nouvelle modification apportée rend les dispositions relatives aux mesures d'action positive des directives de l'UE supérieures à la Constitution et donc incontestables en vertu de l'article 28, bien que certaines juridictions aient pu prononcer, suite à cette modification constitutionnelle, des jugements qui déboutaient de leurs demandes des personnes handicapées concernant l'accès prioritaire à l'emploi, arguant qu'elles enfreignaient le principe d'égalité. Sur la base de ces précédents, une nouvelle loi introduisant des quotas d'emplois en faveur des personnes handicapées risque aussi d'être qualifiée d'anticonstitutionnelle. Bien que la loi sur le handicap précise clairement que les quotas et les mesures positives n'enfreignent pas le principe de l'égalité, ceci ne semble pas affecter les décisions des tribunaux qui continuent de considérer la Constitution comme la forme de loi suprême dans le pays.

De même, une décision de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement en 2009 a décrété qu'une loi plus ancienne fixant des quotas d'emploi pour les aveugles est discriminatoire envers les personnes présentant d'autres handicaps et en donc exigé la révision.

La pratique actuelle indique que l'obligation de garantir que les lois, le droit conventionnel et les règlements internes des organisations qui ont un caractère discriminatoire soient expressément abrogés, conformément aux exigences de l'article 16 de la directive 2007/78/CE et de l'article 14 de la directive 2000/43/CE, n'a pas été entièrement respectée. Le processus d'abrogation des lois ou des réglementations qui ne sont pas conformes aux directives ne « se déclenche » que pour faire suite au dépôt d'une plainte auprès de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement. En d'autres termes, il n'existe pas de procédure de révision continue de la législation actuelle visant à garantir la conformité aux directives de lutte contre la discrimination.



Même lorsque l'organisme de promotion de l'égalité de traitement découvre qu'une loi ou une réglementation enfreint les principes prévus par les directives, la procédure visant leur abrogation, qui consiste en le renvoi de l'affaire par ledit organisme devant le procureur général qui en informe le ministre compétent et prépare la législation d'amendement, ne porte pas toujours ses fruits. Ainsi sommes-nous confrontés à une situation dans laquelle toute une série de lois et de réglementations discriminatoires sont toujours en vigueur dans l'attente d'une abrogation formelle, alors que l'organisme de promotion de l'égalité de traitement a rendu une décision négative à leur encontre.

3. Principes généraux et définitions

Toutes les définitions de la « discrimination » inscrites dans les directives sont virtuellement reprises dans la législation nationale.

Ainsi, la discrimination est-elle définie comme étant un traitement moins favorable que le traitement accordé à une autre personne dans une situation similaire. En ce qui concerne le handicap, la discrimination directe est « 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 ». La discrimination par association n'est pas explicitement couverte par la législation. De plus, les motifs de la discrimination, à l'exception du handicap, ne sont définis nulle part dans la législation nationale.

La définition de la discrimination indirecte reprend aussi, mot pour mot, la même formulation que celle des directives, comme étant une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre susceptible d'entraîner un désavantage pour des personnes d'une origine raciale ou 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 est défini 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 ». Les instructions discriminatoires et les rétorsions sont elles aussi prohibées, sur la base des cinq motifs reconnus, reproduisant là encore, à l'identique, la définition des directives.



Les lois transposant la directive 2000/78/CE autorisent 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 telles 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'Églises 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.

Le champ d'application de la loi relative aux personnes handicapées exclut les 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. 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.

La loi relative aux personnes handicapées a été modifiée en 2007, afin de contraindre les employeurs à mettre en place des aménagements raisonnables, tant que ceux-ci ne représentent pas un effort disproportionné pour l'employeur. Outre cette disposition, la loi prévoit le devoir d'adopter des « mesures raisonnables » au-delà du domaine de l'emploi dans la mesure où les circonstances économiques et autres locales le permettent. Ces mesures ne se limitent pas au lieu de travail, mais couvrent aussi les domaines suivants : 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.), la fourniture de biens et de services, y compris la facilitation de l'accessibilité à une utilisation sûre et confortable de tels services et les télécommunications. Le devoir d'adopter des « mesures raisonnables » allant au-delà de l'emploi est formulé de manière si générale qu'il ne permet pas d'instaurer un régime obligatoire.



La loi ne précise pas que le non-respect de l'obligation d'aménagement raisonnable équivaut à une discrimination, mis à part dans le domaine de l'emploi où l'employeur a une obligation juridiquement contraignante de prévoir un aménagement raisonnable pour les travailleurs. 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, ce qui ne s'est, pour l'instant, jamais produit.

L'ordre juridique chypriote ne contient, à ce jour, aucune disposition visant la discrimination multiple ni aucun projet d'adoption de lois de réglementation permettant de traiter les situations de discrimination multiple.

4. Champ d'application matériel

Le champ d'application des lois de lutte contre la discrimination couvre tant le secteur public que le secteur privé et comprend l'ensemble des domaines prévus par les directives. Aussi, la discrimination fondée sur chacun des cinq motifs 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 à une autre association.

De surcroît, la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale est interdite dans le domaine de la protection sociale, des soins médicaux, des services sociaux, de l'éducation et de l'accès aux biens et services disponibles au public, y compris au logement. Sous certaines conditions, la loi relative aux personnes handicapées accorde un droit à un traitement égal en matière de fourniture de biens, d'aménagements et de services.

5. Mise en application de la loi

Les victimes ont le droit de déposer plainte auprès de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, au auprès des tribunaux. Les contentieux peuvent relever, soit du domaine du droit administratif, par le biais du dépôt d'un recours devant la Cour suprême tendant à l'annulation d'une loi administrative, soit de l'ordre civil, une action étant susceptible d'être introduite devant le tribunal de première instance ou les juridictions du travail, en vertu des lois transposant les deux directives, ou devant le tribunal de première instance, pour violation des dispositions antidiscriminatoires inscrites dans la Constitution. Néanmoins, les victimes de discrimination ne font appel que rarement à la justice, et cela pour de nombreuses raisons : le faible degré de connaissance des dispositions légales de lutte contre la discrimination au sein des cercles juridiques, ainsi que le coût élevé et la longueur des procédures.

L'organisme de promotion de l'égalité de traitement peut toutefois terminer son enquête et rendre sa décision après quelques mois et parfois avec un retard d'une ou deux années, selon le sujet de l'enquête et les complications rencontrées. De nombreuses plaintes sont retirées avant que soit prononcé un jugement final, soit que l'auteur de la discrimination a reconnu ses torts, soit que le plaignant a reçu satisfaction d'une autre manière.



Dans d'autres affaires, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement agit en tant que médiateur, afin de tenter de trouver une solution.

Vu le niveau peu élevé des amendes prévues par la loi, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement préfère recourir à sa fonction de médiation pour parvenir à des résultats au lieu d'infliger des sanctions. Il existe des autorités publiques qui continuent de s'abstenir, de manière systématique, de se conformer aux recommandations émises par l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, dans le cadre de cas de discrimination fondée sur la race. Il s'agit là, notamment, des autorités chargées de l'immigration et de la police.

Les victimes peuvent adresser des réclamations soit aux ONG, soit aux syndicats. Ces derniers peuvent ensuite transmettre la plainte, soit au nom de la victime, soit directement, à l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, auprès duquel la procédure est simple, souple et gratuite. Les lois nationales reprennent mot pour mot les dispositions des directives concernant le droit des organisations à engager des procédures au nom de leurs adhérents. Il existe un certain nombre d'ONG prêt à déposer et suivre les plaintes des victimes handicapées, y compris la confédération de toutes les ONG de défense des personnes handicapées.

Un bien plus petit nombre d'ONG (2 ou 3) soutient les plaintes des migrants et des demandeurs d'asile et aucune ONG n'apporte son appui aux plaintes des Chypriotes turcs ou des Roms. En ce qui concerne les autres motifs de discrimination, il existe peu d'ONG, voire aucune, pour porter une affaire en justice au nom de ses adhérents. Dans le cas de la discrimination sexuelle, les plaignants ne sont pas disposés à déposer une plainte, afin d'éviter de rendre leur orientation sexuelle publique. En général, un nombre plus élevé de plaintes est déposé par les individus que par les organisations agissant en leur nom. Toutefois, que la plainte soit déposée par la victime elle-même ou par une organisation qui la représente, le verdict final n'en sera pas affecté.

À l'heure actuelle, les décisions de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement sont plus souvent rapportées par les médias que par le passé. Certaines de ces décisions sont téléchargées sur le site Internet du Médiateur et d'autres sont publiées dans les rapports annuels de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, qui sont accessibles au public.

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 serait considérée comme admissible dans d'autres juridictions de l'Union européenne. 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* ou *similaires*, qui seront convaincantes, mais pas nécessairement contraignantes.

Bien qu'en 2004, lors de la transposition des deux directives, la disposition concernant la charge de la preuve ait été transposée de manière incorrecte, des amendements à la législation ont été introduits en 2006 et 2007 afin d'aligner le droit national sur les directives.

Selon la loi actuelle, la charge de la preuve ne peut être renversée que devant le tribunal et non lors des procédures auprès de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, puisque le mandat de ce dernier englobe le droit de poursuivre sa propre enquête pour établir les faits.

Les sanctions que les tribunaux peuvent imposer aux personnes physiques jugées coupables de discrimination consisteront en une amende d'un montant maximal de CYP 4 000 (soit 835,27 euros) 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 1 196,72 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 3 417,63 euros). Pour les personnes morales, une amende pouvant atteindre 2 000 CYP (soit 3 417,63 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 6 835,27 euros) pour l'entreprise ou l'organisation.

Les amendes précitées ne peuvent toutefois être imposées que par les tribunaux. L'organisme de promotion de l'égalité de traitement ne peut imposer que des amendes peu élevées, d'un montant maximum de 350 CYP (598 euros) et ce pouvoir n'a été utilisé jusqu'ici que dans une seule affaire portant sur une discrimination fondée sur le genre. En général, les amendes sont très peu élevées, n'ont qu'un pouvoir persuasif très limité pour les auteurs éventuels de discrimination et elles ne sont que très rarement imposées par l'organisme de promotion de l'égalité de traitement.

L'organisme de promotion de l'égalité de traitement n'est pas compétent pour allouer des indemnités de dédommagement aux victimes de discrimination, mais il a le pouvoir de faire valoir ses décisions, afin de demander réparation pour discrimination, devant le tribunal de première instance ou le tribunal du travail.



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 onze 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 établi 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 en fonction de l'origine ethnique ou raciale constitue une infraction. Selon le code pénal, certains actes discriminatoires sont des infractions répréhensibles.

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

En 2004, le Médiateur a été désigné en tant qu'organisme national de promotion de l'égalité de traitement, habilité à :

- combattre la discrimination 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 ;
- promouvoir l'égalité de l'exercice des droits garantis par la Constitution ou par les conventions ratifiées par Chypre (qui comprennent le protocole n° 12 de la CEDH et la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale), sans distinction de race, de communauté, de langue, de couleur de peau, de religion, de convictions politiques ou autres et d'origine nationale ou ethnique, et
- promouvoir l'égalité des chances sans distinction des motifs précités, ainsi que sans distinction de besoins particuliers ou d'orientation sexuelle.

Le champ d'application de cette disposition couvre non seulement les domaines de la directive 2000/78/CE, mais également l'assurance sociale, les soins médicaux, l'éducation et l'accès aux biens et aux services, y compris au logement.

L'organisme de promotion de l'égalité de traitement est composé de deux branches : d'une part, le service de l'égalité, qui traite de tous les motifs dans le domaine de l'emploi, et d'autre part, le service de lutte contre la discrimination, qui s'occupe de tous les motifs dans les domaines allant au-delà de l'emploi.

L'organisme de promotion de l'égalité de traitement n'a pas le pouvoir d'accorder des réparations, mais ses décisions peuvent être invoquées pour chercher à obtenir des dommages et intérêts devant un tribunal.



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. 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'insuffisance des fonds mis à la disposition de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement a donné lieu à des dotations en personnel insuffisantes, ainsi qu'à des décisions rendues tardivement. Malgré les ressources limitées dont il dispose, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement a émis plusieurs rapports au cours de l'année 2009, sur la base de la législation de lutte contre la discrimination de 2004. Dans certains de ces rapports, ledit organisme a recours à son mandat élargi et se prononce sur des questions allant au-delà du champ d'application des directives, faisant ainsi siennes les priorités politiques de l'Union européenne, et notamment celles exprimées au sein de la proposition visant à l'adoption d'une nouvelle directive du Conseil en matière de discrimination en dehors du lieu de travail et faisant davantage appel à la médiation, plutôt qu'aux sanctions et aux décisions contraignantes. Toutefois, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement se montre réticent à traiter de manière appropriée des cas considérés comme touchant à ce que l'on appelle la « doctrine de nécessité » ou le « problème chypriote ».