



Résumé du rapport

Grèce 2009 sur les mesures de lutte contre la discrimination

par Nassos Theodoridis

1. Introduction

La Grèce est une république parlementaire fondée sur un texte constitutionnel. En ce qui concerne l'égalité de traitement et l'antidiscrimination, la Constitution garantit un droit général à l'égalité et à l'égalité de traitement pour tous, mais ne fait pas spécifiquement référence aux motifs de discrimination si ce n'est celui du genre et (partiellement) du handicap. Le principe d'antidiscrimination et de tolérance face à la différence n'est pas très poussé dans la société civile grecque bien que l'on relève de nombreuses dispositions qui établissent des groupes et des ONG de défense des droits de l'homme et de lutte contre la discrimination, la plupart n'ayant cependant que peu d'influence dans le débat public. Les immigrants représentent environ 10 % de la population totale (11 104 000 millions).

2. Législation principale

On trouve dans le droit grec une législation d'antidiscrimination explicite très récente. La loi n° 3304/2005 sur l'application du principe de l'égalité de traitement sans distinction d'origine ethnique ou raciale, de convictions religieuses ou autres, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle assure la mise en œuvre des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE, couvrant donc les cinq motifs des directives susmentionnées.

Hormis ce qui précède, il existe au niveau normatif (règles juridiques du système juridique grec) un grand nombre de dispositions constitutionnelles (établissant essentiellement des principes généraux) enchâssant les droits de l'homme et traitant directement ou indirectement la discrimination. Il faut encore ajouter qu'il est extrêmement difficile de tirer des droits spécifiques applicables à partir de ces principes généraux. L'article 25 de la Constitution grecque revêt une importance extrême, car il établit clairement que les employeurs du secteur privé doivent aussi respecter les droits constitutionnels de leurs travailleurs (comme les droits à l'égalité et à la non-discrimination, par exemple).

On trouve également dans le code civil (droit civil) certaines clauses *ouvertes* qui pourraient être invoquées par des personnes qui sont victimes d'une discrimination et recherchent une égalité de traitement et une absence de discrimination dans leur emploi. Cependant, de telles actions sont rarement engagées dans la pratique, sauf dans le secteur de l'emploi, où le principe de l'égalité de traitement est souvent invoqué, mais uniquement en ce qui concerne l'égalité de rémunération et ne se fonde pas sur les cinq motifs de discrimination.



En ce qui concerne le droit pénal, on ne trouve pas de dispositions bannissant la pratique discriminatoire générale. Il existe cependant des lois pénales interdisant la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale qui ne sont toutefois jamais appliquées dans la pratique.

La seule loi explicitement relative à l'antiracisme en Grèce est la loi n° 927/1979, telle que modifiée par la loi n° 1419/1984 et la loi sur les étrangers n° 2910/2001.

La législation du travail se compose de multiples lois qui, hormis la loi explicite d'antidiscrimination n° 3304/2005, cherchent à combattre la discrimination dans l'emploi, fondée principalement sur les motifs du genre et de l'origine ethnique ou raciale. C'est ainsi que la loi n° 1414/1984 sur la mise en œuvre du principe de l'égalité entre les sexes dans les relations professionnelles, par exemple, restreint la discrimination, bien qu'elle ne s'applique qu'aux personnes qui travaillent dans le secteur privé. Il existe également des lois qui tracent succinctement le cadre dans lequel les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions protectrices et d'éliminer les pratiques discriminatoires telles que le licenciement d'une femme enceinte ou d'un travailleur en raison de sa race ou de son origine ethnique.

La Grèce a ratifié tous les grands traités des droits de l'homme (le pacte international relatif aux droits civils et politiques, le pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la convention relative aux droits de l'enfant, la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et la convention n° 111 sur la discrimination de l'OIT), mais pas le protocole n° 12 de la CEDH, la charte sociale révisée et la convention-cadre du Conseil de l'Europe pour la protection des minorités nationales.

3. Principes généraux et définitions

La loi d'antidiscrimination n° 3304/2005 décrit l'«objectif» de la législation, notamment tous les motifs discriminatoires des directives, comme suit: *«Cette loi a pour objectif de fixer un cadre de réglementation général pour lutter contre la discrimination fondée sur les motifs de l'origine ethnique ou raciale ainsi que pour combattre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'emploi et de travail...».*

La loi n° 3304/2005 sur l'antidiscrimination offre une définition spécifique de la discrimination directe dans ses articles 3 et 7. La définition que l'on y trouve est la même pour tous les motifs mentionnés dans les directives (origine nationale ou raciale, convictions religieuses ou autres, handicap, âge ou orientation sexuelle). La loi précitée permet la justification de la discrimination directe, autorisant ainsi des exemptions au principe de non-discrimination concernant tous les motifs.



En conséquence, elle spécifie, en son article 9, paragraphe 2, qu'elle ne s'applique pas aux dispositions ou politiques déjà existantes qui concernent les activités professionnelles d'Églises ou d'autres organisations ou associations dont la philosophie est basée sur les convictions religieuses ou autres.

Dans ses articles 5, 9 et 11, la loi stipule plus particulièrement que la différence de traitement basée sur une caractéristique liée à l'origine ethnique ou raciale, à des convictions religieuses ou autres, à l'âge ou à l'orientation sexuelle ne constituera pas une discrimination lorsque, en raison de la nature même des activités professionnelles particulières concernées ou du contexte dans lequel elles sont menées, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pourvu que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnelle.

En ce qui concerne plus spécifiquement les convictions religieuses ou autres, l'article 9, paragraphe 2, stipule que ces convictions devraient également constituer *une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée*.

En outre, la discrimination indirecte est justifiée si *«cette disposition, ce critère ou cette pratique se justifie objectivement par une visée légitime et si les moyens utilisés pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires ou, en ce qui concerne les personnes qui présentent un handicap particulier, sont des mesures appropriées les concernant, en vertu de l'article 10 de la loi et de l'article 21 alinéa 6 de la Constitution grecque»*.

La loi n° 3304/2005 est la première loi de l'ordre juridique grec à donner une définition du harcèlement qui suit celle donnée par ces directives. On ne trouve pas dans le droit pénal grec d'infraction spécifique relative au harcèlement. On pourrait toutefois rétorquer que certains aspects du harcèlement sexuel peuvent entrer dans le champ d'application de certaines dispositions du code pénal. Dans ce champ d'application, la protection contre les rétorsions comprendra les mesures qui sont nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte (formulée au niveau de l'entreprise) ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement (article 15). Plus particulièrement, dans le cas d'un traitement défavorable ou d'une conséquence défavorable en réaction à une plainte ou une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement dans le domaine de la discrimination ethnique ou raciale, le champ d'application est plus large que celui de l'emploi et du travail et couvre toutes les personnes, pour le secteur public et le secteur privé, en ce qui concerne les huit points (a-h) de la directive n° 2000/43/CE du Conseil.

L'article 2 de la loi n° 3304/2005 sur la discrimination interdit les comportements consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes: *«Un comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs mentionnés dans l'article 1 sera considéré comme étant une discrimination»*.



La loi n° 3304/2005 a littéralement adopté l'article 5 de la directive-cadre dans le domaine de l'aménagement raisonnable. C'est ainsi que l'article 10 établit: *«afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, les employeurs sont tenus de prendre toutes les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée en faveur des personnes handicapées».*

La législation nationale n'interdit pas explicitement l'utilisation du «test de situation», mais, dans le même temps, elle ne la prévoit pas non plus. Il n'existe aucune jurisprudence en cette matière parce qu'à ce jour, les ONG n'ont utilisé le «test de situation» dans aucune affaire (pas même dans celles qui ne concernent pas une discrimination).

Enfin, le droit grec (ou plus spécialement la loi n° 3304/2005) ne comporte pas de dispositions ou de concepts concernés de discrimination présumée ou associée ni de règles portant sur la discrimination multiple ou de projets d'adoption de telles règles ni de jurisprudence traitant de situations de discrimination multiple.

4. Champ d'application matériel

Concernant le champ d'application matériel de la législation grecque couvrant les motifs respectifs, la loi de non-discrimination grecque n° 3304/2005 récemment votée adopte quasi littéralement l'article 3 de la directive-cadre. Le principe de l'égalité de traitement s'appliquera à toutes les personnes, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en ce qui concerne a) les conditions d'accès à l'emploi et au travail en général, b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique, c) les conditions d'emploi et de travail et d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée.

L'article 4 de la même loi n° 3304/2005, mais concernant uniquement la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale ajoute au champ d'application matériel de cette loi, adoptant ici aussi littéralement le texte de la directive-cadre 2000/43/CE: *la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé, les avantages sociaux, l'éducation, l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement.* (De ce point de vue, la protection offerte dans les cas de discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale est assurément plus large). Le travail d'indépendant n'est pas inclus dans la nouvelle loi d'antidiscrimination.



Hormis la disposition susmentionnée, le droit à la sécurité sociale et à la protection de tous les étrangers résidant légalement en Grèce a été réaffirmé par l'article 39, paragraphes 1 et 2, de la loi sur les étrangers n° 2910/2001.

En outre, conformément à l'article 4, le travailleur étranger qui a obtenu un permis de travail temporaire (un permis d'une durée limitée de sorte que l'étranger puisse travailler légalement sur le territoire grec) jouit de tous les mêmes droits et devoirs professionnels qu'un travailleur grec en ce qui concerne la rémunération, les conditions générales de travail et les droits et cotisations d'assurance. Selon ces principes, le décret présidentiel n° 359/1997, «*Octroi aux étrangers d'un permis de séjour à durée limitée*», déclare aussi que le travailleur étranger qui a obtenu un permis de travail temporaire est attribué à tous les mêmes droits et devoirs professionnels qu'un travailleur grec en matière de rémunération, de conditions générales de travail et de droits et cotisations d'assurance que l'employeur est tenu de payer.

5. Mise en application de la loi

La protection et la défense juridique des personnes lésées par une violation de la loi d'antidiscrimination n° 3304/2005 bénéficieront, en vertu de l'article 13, non seulement de la protection des tribunaux, mais également de celle des organes administratifs ou de l'intervention des ONG et des syndicats.

L'article 13 alinéa 3 sur la défense des droits souligne que *«les instances juridiques qui ont un intérêt légitime à s'assurer que le principe de l'égalité de traitement est appliqué sans distinction d'origine ethnique ou raciale, de convictions religieuses ou autres, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle peuvent représenter la personne lésée devant toute juridiction et toute autorité administrative avec le consentement écrit de la personne lésée»* (soulignement ajouté). Ces instances juridiques sont généralement des ONG et des syndicats. Ainsi donc, les ONG et les syndicats peuvent agir au nom et en soutien des victimes devant les tribunaux et devant les organes administratifs, mais uniquement à deux conditions:

- 1) que lesdites ONG et/ou lesdits syndicats aient un intérêt légitime à assurer l'application du principe de l'égalité de traitement,
- 2) que la victime ait donné son consentement écrit à l'organisation, déclarant qu'elle émet le souhait et accepte d'être représentée par celle-ci.

Dans les affaires de violation de la loi d'antidiscrimination, la charge de la preuve est traitée dans l'article 14 de la loi d'antidiscrimination n° 3304/2005, lequel stipule que: *«lorsque des personnes qui se considèrent lésées parce que le principe de l'égalité de traitement ne leur a pas été appliqué établissent, devant un tribunal ou une autre autorité compétente, des faits à partir desquels on peut présumer qu'il y a eu discrimination directe ou indirecte, c'est au défendeur qu'il incombera de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement»*.



Aucune sanction réelle n'est prévue pour les violations du principe de l'égalité de traitement et de non-discrimination dans la mesure où la seule sanction applicable est une amende que l'employeur qui n'a pas appliqué le principe de l'égalité de traitement et *uniquement pour les motifs de l'origine ethnique ou raciale ou de religion durant la fourniture de services et de biens au public*, paiera à l'État et non à la victime. Plus spécifiquement, l'article 16 de la nouvelle loi stipule que «quiconque viole les dispositions de cette loi relative à l'interdiction de la discrimination fondée sur l'origine raciale ou nationale ou sur les convictions religieuses ou autres, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en matière d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services au public sera puni d'un emprisonnement allant de six mois à trois ans et d'une amende de 1 000 à 5 000 euros». L'article 17 de cette loi considère la violation de ce principe comme une violation de la législation du travail grecque et prévoit donc une amende pour cette violation. Dans ce cas, l'amende est imposée par l'Inspection du travail en vertu de l'article 16 de la loi n° 2639/1998. Cette amende va de 500 à 30 000 euros. Dans les deux cas, il n'existe pas de clause prévoyant l'indemnisation de la victime.

Le droit grec prévoit explicitement des moyens de droit pénal de défense et de sanctions dans les affaires de discrimination pour motifs raciaux, ethniques ou religieux uniquement dans le cadre de la loi n° 927/1979.

L'article 57 du code civil grec est une clause générique qui prévoit la protection de tout individu dans des cas de «préjudice illégal».

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

L'article 18 de la nouvelle loi d'antidiscrimination n° 3304/2005 confie au Comité économique et social des tâches telles que: la rédaction d'un rapport annuel sur les développements relatifs à l'application du principe de l'égalité de traitement, la soumission de suggestions au Gouvernement et aux partenaires sociaux quant à la promotion de l'égalité de traitement et la non-discrimination et l'encouragement d'un dialogue avec les ONG et les syndicats qui ont un intérêt légitime dans la lutte contre la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale, la religion ou les convictions, l'orientation sexuelle et un handicap. La loi susmentionnée confie à trois organes administratifs spécialisés le soin de promouvoir le principe de l'égalité de traitement. Il s'agit des organes suivants:

Le «médiateur» est une autorité indépendante, reconnue par la révision constitutionnelle de 2001. Le médiateur est investi en matière d'antidiscrimination de la compétence de mettre en œuvre le principe d'égalité de traitement indépendamment de l'origine ethnique ou raciale, de convictions religieuses ou autres, de l'âge, d'un handicap ou de l'orientation sexuelle dans les services publics, de rédiger des rapports et de mener des enquêtes sur les plaintes pour violation du principe (en tout domaine, pas seulement celui de l'emploi et du travail). Il peut aussi mener des études indépendantes en matière de discrimination, publier des rapports indépendants et émettre des recommandations relatives à la discrimination.



Le comité pour l'égalité de traitement est supervisé par le ministre de la Justice. Sa compétence régira tous les domaines, à l'exception du secteur public, mais ne couvre pas l'emploi et le travail. Dès lors, il examine les plaintes pour violation du principe d'égalité de traitement dans son champ de compétence et tentera de réconcilier les parties en litige. Il peut aussi mener des études indépendantes en matière de discrimination, publier des rapports indépendants et émettre des recommandations relatives à la discrimination. Le comité n'est pas habilité à infliger des sanctions, de quelque sorte qu'elles soient. En revanche, le comité a le droit d'entendre des témoins et de demander à l'accusé ou une tierce partie (un pouvoir public ou un particulier) de lui fournir des informations.

L'inspection du travail est un organisme gouvernemental qui agit dans le secteur privé et dans le domaine de l'emploi et du travail. L'Inspection agira en qualité de conciliateur entre l'employeur et le travailleur et peut également imposer des amendes (payables à l'État et non au travailleur lésé) en cas de constatation d'une violation du principe de l'égalité de traitement. Elle peut aussi mener des études indépendantes en matière de discrimination, publier des rapports indépendants et émettre des recommandations relatives à la discrimination. L'inspection a le droit d'entendre des témoins et de demander à l'accusé ou une tierce partie (un pouvoir public ou un particulier) de lui fournir des informations.