



Résumé du rapport 2010

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 la communauté «grecque», d'une part, et la communauté «turque», d'autre part. 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, de nombreux Chypriotes turcs ont progressivement été amenés à désertir leurs villages pour être déplacés vers 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. Jusqu'en 2010, le pays ne comptait qu'une seule ONG de défense des droits des homosexuels dont deux de ses membres seulement osaient sortir de l'ombre pour défendre ouvertement leurs droits en tant qu'homosexuels. En 2010, une nouvelle ONG similaire a vu le jour et regroupe des jeunes qui affichent ouvertement leur orientation sexuelle et s'engagent lors de nombreux événements de sensibilisation publique. Quoi qu'il en soit, 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. Un changement marqué dans les comportements est toutefois intervenu en 2008. Cette année-là, 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 comme étant dûment fondées.



En 2010, ce même organisme a publié un rapport recommandant aux autorités de reconnaître les liens de couples homosexuels cohabitants, ce qui a provoqué un débat public considérable et donné lieu à un nombre de déclarations publiques homophobes.

La réforme de l'enseignement a été officiellement adoptée en dépit des réactions et des tensions générées par les parties prenantes, en particulier par les syndicats des enseignants, certaines associations des parents et les partis politiques de droite. Certaines de ses mesures ont été appliquées sur une base pilote en 2010, l'intention étant de mettre l'ensemble du programme en œuvre en 2011. Les réactions des enseignants étaient principalement axées sur les mesures de réconciliation avec la communauté chypriote turque et la modification des livres d'histoire afin de présenter un récit des faits plus objectif dans la région tels qu'ils sont perçus par les enseignants dans le but de « déshelléniser » l'enseignement.

En 2009, Chypre a vu émerger pour la première fois un parti néonazi tenant des discours antiimmigrants et contestant les élections du Parlement européen. En 2010, des groupes d'extrême droite plus nombreux ont commencé à s'organiser, certains allant jusqu'à s'engager dans une violence plus directe et injustifiée envers les migrants et les Chypriotes turcs, leur programme antiimmigrant trouvant un appui auprès de divers représentants politiques essentiellement d'extrême droite et dans le chef de l'Église orthodoxe.

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. Celle-ci 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 faisant partie de la communauté turque et jusqu'à la fin 2009, elle ne jouissait d'aucun statut particulier. Depuis peu, le gouvernement chypriote a toutefois reconnu aux Roms le statut de minorité au sens de la convention-cadre sur la protection des minorités nationales. Ce changement politique ne s'est toutefois assorti d'aucune mesure réelle en leur faveur. 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 cinq -, excluant ainsi le handicap qui est 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 modification apportée a pour effet que les dispositions des directives de l'UE qui régissent les actes positifs prévalent sur la Constitution et sont donc incontestables en vertu de l'article 28. Dans la pratique cependant, l'acquis émergent de la jurisprudence a tendance à ignorer les directives relatives à la lutte contre la discrimination et à imposer des normes dont la validité, examinée à travers le prisme de l'acquis antidiscrimination, apparaît douteuse. Ainsi, en dépit de la modification précitée apportée à la Constitution, les tribunaux continuent de prendre des ordonnances qui rejettent tout acte positif en faveur des groupes vulnérables au motif qu'ils enfreindraient le principe de l'égalité. Sur la base de ces précédents, une nouvelle loi adoptée à la fin 2009, introduisant des quotas d'emploi en faveur des personnes handicapées risque aussi d'être qualifiée d'anticonstitutionnelle. Bien que la loi sur le handicap qui transpose la directive 2000/78/CE 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 a donc exigé la révision. Toutefois, une telle révision n'a pas eu lieu en 2010, étant donné que les recommandations de réforme législative formulées par l'organisme de promotion de l'égalité de traitement ne sont pas toujours suivies par le procureur général.

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 est 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 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'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 conformément à l'article 146 de la Constitution, 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 en cas de violation des dispositions de lutte contre la discrimination qui sont enracinées 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.

La grande majorité des affaires de discrimination portées devant les tribunaux n'invoquent pas les lois antidiscrimination qui transposent l'acquis de l'Union ou ne le font qu'en passant. La base juridique la plus fréquemment utilisée est l'article 146 de la Constitution qui traite de la violation de la clause constitutionnelle qui garantit l'égalité de traitement (article 28).

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 la majorité des affaires, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement exerce sa fonction de médiateur pour rechercher 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, la plupart des 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. En 2010, grâce à des fonds du programme PROGRESS, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement a créé son propre site web sur lequel tous ses rapports et autres publications pourront désormais être téléchargés.

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. La charge de la preuve n'est inversée que dans les affaires judiciaires et non lors des procédures se déroulant devant 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. D'une manière générale, les amendes sont très peu élevées, n'ont qu'un pouvoir persuasif très limité pour les auteurs éventuels de discrimination et n'ont jamais été imposées par l'organisme de promotion de l'égalité de traitement (hormis dans une affaire concernant le genre).

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. Cette situation ne s'est présentée qu'une seule fois depuis la promulgation des lois en 2004. Le tribunal du travail a toutefois décrété qu'il n'était pas compétent pour statuer dans cette affaire puisqu'il ne s'agissait pas d'un «litige lié au travail». Selon lui, l'affaire concernait uniquement l'accès à l'emploi et il n'existait pas de relation de travail entre les parties. Une modification de la loi en 2009 a comblé la lacune créée par cette décision, mais pas pour le motif du handicap pour lequel le vide juridique subsiste.

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, lequel 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.

En raison de l'insuffisance des fonds en provenance du budget de l'État, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement n'a pu se doter d'un personnel suffisant.



Cette carence s'accompagne d'un retard dans le rendu des décisions et d'une incapacité à mener des enquêtes et des études ou à publier des codes de bonne conduite, à moins de pouvoir s'assurer de financements externes.

Malgré les ressources limitées, l'organisme de promotion de l'égalité de travail est parvenu à mener un nombre d'études en utilisant des fonds mis à disposition par l'UE. En 2010, il a publié un code de conduite sur la discrimination face au handicap sur le lieu de travail et une série de lignes directrices à l'attention des médias sur la façon d'éviter le stéréotype raciste. De même, en 2010, il a publié plusieurs rapports fondés sur 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 s'est montré jusqu'ici 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».

Fin 2010, la désignation du nouveau médiateur et chef de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement a fait l'objet de controverses, étant donné que le mandat du précédent médiateur touchait à sa fin. Des tensions ont surgi entre le gouvernement et l'opposition, le candidat proposé par le premier n'étant pas accepté par la dernière. Enfin, la question a été résolue au début 2011 suite à la nomination du conseiller juridique principal à la tête de l'autorité pour l'égalité de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement. On s'attend à ce que le nouveau médiateur introduise des changements et des améliorations considérables dans le fonctionnement de l'institution au cours des années à venir, étant donné qu'il dispose de la plus longue expérience de service au sein du bureau du médiateur à Chypre, qu'il est versé aux discussions à l'échelle de l'Union et qu'il connaît bien les priorités et l'acquis de l'UE.