



Résumé du rapport 2011

concernant les mesures de lutte contre la discrimination en Grèce

par Athanasios Theodoridis

1. Introduction

La Grèce est une république parlementaire fondée sur une Constitution écrite. En ce qui concerne l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination, 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 de non-discrimination et de tolérance à l'égard de la différence n'est pas très ancré dans la société civile grecque en dépit des nombreuses dispositions législatives qui consacrent les droits de l'homme, ainsi que la création de groupes et d'ONG de lutte contre la discrimination, sans que le débat public en soit réellement influencé. Les partenaires sociaux grecs manifestent fort peu d'intérêt à l'égard de la problématique de la discrimination. Les ONG se limitent pour la plupart à lutter contre la discrimination fondée sur le genre, sur l'origine ethnique/la religion et sur le handicap.

2. Législation principale

On trouve en droit grec une législation luttant explicitement contre la discrimination: il s'agit de 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, qui met en œuvre les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE et couvre donc les cinq motifs visées par celles-ci.

Parallèlement à ce qui précède, il existe au niveau normatif (règles juridiques de l'ordre juridique grec) un grand nombre de dispositions constitutionnelles (établissant pour la plupart des principes généraux) consacrant les droits de l'homme et traitant ainsi directement ou indirectement de la discrimination. Il convient d'ajouter néanmoins qu'il est extrêmement difficile de faire découler des droits spécifiques exécutoires à partir de ces principes généraux. L'article 25 de la Constitution grecque revêt énormément d'importance car il établit clairement que les employeurs du secteur privé doivent eux aussi respecter les droits constitutionnels de leurs travailleurs (comme les droits à l'égalité et à la non-discrimination, par exemple).

Le code civil (droit civil) contient également certaines clauses *non limitatives* qui pourraient être invoquées par des personnes victimes de discrimination en quête d'une égalité de traitement et d'une absence de discrimination dans leur vie professionnelle. Ces recours restent toutefois rares en 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 fondant pas sur les cinq motifs de discrimination.



En ce qui concerne le droit pénal, aucune disposition ne bannit la pratique discriminatoire générale. Il existe néanmoins des lois pénales interdisant la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale, mais elles ne sont jamais appliquées dans la pratique.

La seule loi explicitement adoptée contre le racisme en Grèce est la loi n° 927/1979, telle que modifiée par la loi n° 1419/1984 et la loi n° 2910/2001 sur les étrangers.

La législation du travail comprend plusieurs lois qui, en sus de la loi n° 3304/2005 explicitement destinée à lutter contre la discrimination, cherchent à combattre la discrimination s'exerçant dans le domaine de l'emploi et se fondant principalement sur le 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 restreint la discrimination, bien qu'elle ne s'applique qu'aux personnes qui travaillent dans le secteur privé. Il existe également des lois qui définissent un cadre dans lequel les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions protectrices et d'éliminer toute pratique discriminatoire telle 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, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination, la 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 elle n'a pas ratifié 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.

En janvier 2010, la commission nationale des droits de l'homme¹, ci-après «la commission» (CNDH), organe consultatif du gouvernement grec, a émis un avis consultatif non contraignant qui formulait des propositions spécifiques en vue de l'amélioration du cadre juridique en matière de lutte contre la discrimination en Grèce. La CNDH a estimé qu'il était nécessaire d'apporter des modifications juridiques à la loi n° 3304/2005. Elle a souligné que ses observations initiales² sur le projet de loi n° 3304/2005 n'avaient pas été suivies par le Parlement, et elle les a développées. Sur le plan du contenu, la commission a suggéré que la loi rende explicitement illégale la discrimination fondée sur plusieurs motifs. Elle a exprimé en outre sa préoccupation quant à la différence de traitement fondée sur la nationalité. La législation grecque autorise fréquemment un traitement différencié à l'égard des étrangers, hormis les ressortissants de pays de l'UE.

¹ http://www.nchr.gr/media/gnwmateuseis_eeda/diakriseis/n_3304.doc.

² http://www.nchr.gr/category.php?category_id=165&page=3.



La commission a estimé qu'un tel traitement différencié, qui peut toutefois cacher l'un des motifs interdits de discrimination, doit être rendu illégal. Sur le plan de la procédure, la commission a souligné que les règles procédurales fixées par les directives 2000/78/CE et 2000/43/CE en matière de renversement de la charge de la preuve n'ont pas été intégrées dans le Code de procédure civile. La commission a également reproché à la loi d'être trop restrictive pour ce qui concerne le nombre d'entités juridiques habilitées à saisir la justice pour cause de discrimination. Elle a proposé – et c'est important – que la loi n° 3304/2005 autorise le Médiateur à intervenir en faveur du plaignant dans des affaires comportant des allégations de discrimination lorsque ces dossiers sont présentés en justice après avoir été examinés par ses propres services.

Enfin, en ce qui concerne le suivi, la commission a suggéré qu'un organe unique chargé des questions d'égalité contrôle l'application de la loi n° 3304/2005 par rapport aux dispositions de la directive 2000/43. Il devrait s'agir du Médiateur pour toute situation discriminatoire, hormis en cas de discrimination liée à la fourniture de biens et de services - laquelle relève de la compétence du Médiateur des consommateurs.

3. Principes généraux et définitions

La loi anti-discrimination n° 3304/2005 décrit comme suit la finalité de la législation couvrant l'ensemble des motifs de discrimination visés par les directives : *La présente loi a pour objet de fixer un cadre réglementaire général en vue de 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 anti discrimination n° 3304/2005 contient en ses articles 3 et 7 une définition spécifique de la discrimination directe. La définition est la même pour tous les motifs visés par les directives (origine nationale ou raciale, convictions religieuses ou autres, handicap, âge ou orientation sexuelle). La loi précitée permet la justification d'une discrimination directe, autorisant ainsi des dérogations au principe de non-discrimination quel que soit le motif considéré. Elle précise dès lors en son article 9, paragraphe 2, qu'elle ne s'applique pas aux dispositions ou politiques existantes en rapport avec les activités professionnelles d'églises ou d'autres organisations ou associations dont l'éthique repose sur des convictions religieuses ou autres.

Elle dispose plus spécifiquement en ses articles 5, 9 et 11, 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 constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature même des activités professionnelles concernées ou du contexte dans lequel elles s'exercent, la caractéristique en question constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, à condition que le but soit légitime et l'exigence proportionnée.



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 véritable, légitime et justifiée*.

La discrimination indirecte est justifiée en outre si *la disposition, le critère ou la pratique en question se justifie objectivement par un but légitime et que les moyens utilisés pour réaliser ce but sont appropriés et nécessaires ou en ce qui concerne les personnes souffrant d'un handicap particulier et les mesures appropriées prises en leur faveur 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 contenir une définition du harcèlement qui suit celle donnée par ces directives. Le harcèlement ne constitue pas une infraction spécifique en droit pénal grec. On pourrait toutefois faire valoir que certains aspects du harcèlement sexuel peuvent entrer dans le champ d'application de certaines dispositions du Code pénal.

Dans le cadre de ce champ d'application, la protection contre les rétorsions comprend les mesures nécessaires à protéger les travailleurs contre un licenciement ou tout autre traitement défavorable de la part de 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). De manière plus particulière, s'il s'agit 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 dépasse le domaine de l'emploi et du travail et s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce qui concerne les huit points (a-h) énumérés à l'article 3 de la directive n° 2000/43/CE du Conseil.

L'article 2 de la loi n° 3304/2005 interdit les injonctions de discriminer: *Le fait d'enjoindre quiconque à pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur l'un des motifs visés à l'article 1 sera considéré comme une discrimination*.

La loi n° 3304/2005 a adopté littéralement l'article 5 de la directive-cadre en matière d'aménagement raisonnable. Son article 10 dispose donc que: *afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, les employeurs sont tenus de prendre 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 la matière parce que les ONG n'ont recouru à ce test dans aucune affaire à ce jour (qu'il s'agisse de discrimination ou non).

Enfin, le droit grec (ou plus exactement la loi n° 3304/2005) ne contient aucune disposition ou concept en rapport avec une discrimination présumée et associée, ni aucune règle, projet de règle ou jurisprudence en matière de discrimination multiple.

4. Champ d'application matériel

En ce qui concerne le champ d'application matériel de la législation grecque visant les différents motifs, la récente loi anti-discrimination n° 3304/2005 adopte quasi littéralement l'article 3 de la directive-cadre puisque le principe d'égalité de traitement s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour 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 portant uniquement sur la discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale, étend le 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 anti-discrimination.

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 n° 2910/2001 sur les étrangers.

En ce qui concerne le motif du handicap, la commission nationale des droits de l'homme a publié le 27 janvier 2011 un avis consultatif/non contraignant sur certains aspects de la protection des droits des personnes atteintes du sida/VIH³. La question de la discrimination fondée sur le handicap a été examinée, discutée et finalement incluse dans l'avis de la commission. Celui-ci fait l'analyse approfondie de tous les aspects de l'existence d'un préjudice extrême envers les personnes séropositives. La commission admet que cette pathologie n'est explicitement considérée comme un

³ http://www.nchr.gr/document.php?category_id=164&document_id=1342.



motif de discrimination dans aucun texte juridique international ou européen, et que la loi grecque n° 3304/2005 contre la discrimination ne fait aucune référence à cette situation spécifique. Elle souligne néanmoins qu'en vertu des Résolutions de la Commission des droits de l'homme des Nations unies, le terme «situation », auquel plusieurs conventions juridiques font référence, devrait être interprété de manière à pouvoir inclure la situation médicale d'une personne (et par conséquent sa situation en tant que patient atteint du sida/VIH).

5. Mise en application de la loi

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

L'article 13, paragraphe 3, relatif à la défense des droits souligne que *les instances juridiques ayant 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, lesquels peuvent donc agir au nom et à l'appui des victimes devant les tribunaux et devant les organes administratifs, mais uniquement à deux conditions :

- 1) que lesdites ONG 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 souhaite et accepte d'être représentée par celle-ci.

La charge de la preuve en cas de non-respect du droit anti-discrimination est abordée à l'article 14 de la nouvelle loi anti-discrimination (n° 3304/2005), qui dispose que: *dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse 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'aurait pas respecté ce principe est tenu de payer à l'État et non à la victime, et *uniquement s'il s'agit d'une discrimination fondée sur l'origine ethnique ou raciale ou la religion et intervenant lors de la fourniture de services et de biens au public*. De manière plus spécifique, l'article 16 de la nouvelle loi stipule que *quiconque viole les dispositions de la loi en question 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.

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

L'article 18 de la nouvelle loi anti-discrimination 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 du dialogue avec les ONG et 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 le 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», autorité indépendante reconnue par la révision constitutionnelle de 2001 que la loi anti-discrimination charge de mettre en œuvre le principe de l'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 non-respect du principe (dans tous les domaines et pas seulement dans celui de l'emploi et du travail). Il peut aussi procéder à des études indépendantes en matière de discrimination, publier des rapports indépendants et formuler des recommandations sur des questions liées à la discrimination.

La Commission pour l'égalité de traitement est placée sous la tutelle du ministre de la Justice. Sa compétence couvre tout domaine hormis le secteur public, mais elle ne peut s'exercer en matière d'emploi et le travail. Elle examine donc les plaintes pour violation du principe d'égalité de traitement relevant de son champ de compétence et tente de réconcilier les parties en litige. Elle peut également procéder à des études indépendantes en matière de discrimination, publier des rapports indépendants et formuler des recommandations sur des questions liées à la discrimination. La Commission n'est pas habilitée à infliger des sanctions de quelque sorte qu'elles soient. En revanche, elle a le droit d'entendre des témoins et d'exiger des informations de la part de la partie inculpée ou d'un tiers (pouvoir public ou particulier).

L'Inspection du travail est un organisme gouvernemental qui agit exclusivement dans le secteur privé et dans le domaine de l'emploi et du travail. Elle agit en qualité de conciliatrice 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 de violation du principe de l'égalité de traitement. Elle peut elle aussi procéder à des études indépendantes en matière de discrimination, publier des rapports



indépendants et formuler des recommandations sur des questions liées à la discrimination. L'Inspection est habilitée à entendre des témoins et à exiger des informations de la part de la partie inculpée ou d'un tiers (pouvoir public ou particulier).

Le Parlement grec a voté le 5 août 2011 une loi sur une réforme générale de l'Inspection du travail et d'autres dispositions en matière d'assurance sociale. Cette nouvelle législation fournit une description précise de la compétence et de la mission de l'Inspection en sa qualité d'auditeur en matière de protection des droits des travailleurs. C'est la première fois qu'un instrument législatif fait explicitement référence à la discrimination multiple, de même qu'aux personnes séropositives dans une perspective de discrimination (en tant que catégorie particulière de personnes handicapées).