



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

1. Introduction

Chypre a acquis son indépendance en 1960, se dotant d'une Constitution établissant un système de partage des pouvoirs, divisés strictement entre communautés "grecque" et "turques". La Constitution reconnaît deux "communautés": les Grecs (qui représentaient à l'époque quelque 78% de la population) et les Turcs (18 % de la population à l'époque) et trois "groupes religieux": les maronites, les arméniens et les latins (3,2%). Les "groupes religieux" ont été obligés d'opter pour l'une des "communautés" et ont opté pour l'appartenance à la communauté grecque. La petite communauté rom présente à Chypre était censée appartenir 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 n'est resté en place que trois ans. En 1963, le président chypriote grec a proposé 13 amendements à la Constitution, ayant pour effet de supprimer certains droits des Chypriotes turcs. Les Chypriotes turcs ont réagi en se retirant du gouvernement en signe de protestation, une situation qui engendra des violences ethniques entre 1963 et 1967. Depuis lors, l'administration de la République a été assurée par les Chypriotes grecs. En 1964, la Cour Suprême a décidé que le fonctionnement du gouvernement devait se poursuivre sur la base de la "doctrine de nécessité" qui prévoit principalement la "suspension" des dispositions constitutionnelles qui garantissaient la représentation des droits des Chypriotes turcs dans les prises de décisions politiques. Bien que langue officielle de la République, le turc a cessé d'être utilisé à partir de 1963 et le grec est devenu la seule langue de l'Etat. Entre 1963 et 1974, bon nombre de Chypriotes turcs ont progressivement abandonné leurs villages pour s'installer dans des enclaves en vue d'échapper aux violences intercommunautaires. La société chypriote s'est vue 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 au nord, jusqu'au début des années 2000, lorsqu'un grand nombre d'entre eux sont retournés dans le sud à la recherche d'une vie meilleure.

Les trois groupes religieux jouissent d'un haut niveau d'intégration mais revendiquent le changement de leur nom et dénomination officiels. Il en va très différemment des Roms qui continuent à vivre dans des conditions d'extrême pauvreté, dans des logements séparés, souffrent d'illettrisme et de chômage. La seule mesure introduite par le gouvernement visant l'intégration des Roms consiste à introduire l'apprentissage de la langue turque dans l'une des écoles fréquentée par un nombre important d'élèves roms. Ladite école, qui fait partie du programme connu sous le nom de "Zones d'enseignement prioritaire" (ZEP) et qui vise à réduire les inégalités des élèves vulnérables qui fréquentent les écoles de zones défavorisées s'est vue décerner le Second prix de bonne pratique d'enseignement du Commonwealth pour 2006.

En avril 2003, une levée partielle de l'interdiction de la liberté de mouvement a permis à plusieurs milliers de Chypriotes turcs de traverser la ligne de démarcation entre le nord et le sud de l'île de façon quotidienne pour y travailler, accéder aux services publics ou simplement visiter cette partie de l'île. Une nouvelle situation a ainsi vu le jour, ouvrant la possibilité d'une discrimination ethnique persistante contre les Chypriotes turcs fondée sur le

motif de la langue ainsi que sur l'celui de l'origine dans le domaine de l'accès aux services publics, à l'emploi et au logement, un fait reconnu par le troisième rapport sur Chypre de l'ECRI¹, publié en mai 2006. La non-utilisation par le gouvernement chypriote de la langue turque, une langue officielle en vertu de la Constitution, dans les documents officiels, la signalisation publique et le journal officiel a fait l'objet d'une plainte déposée auprès de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, lequel y a donné pour réponse que la position du gouvernement était justifiée, pour le moins dans le cas du Journal officiel, en se fondant sur la "doctrine de nécessité".

Lors de l'adhésion de Chypre à l'Union européenne, de nouvelles lois ont été promulguées pour transposer les directives 2000/43CE et 2000/78/CE. Ces lois reprennent mot pour mot la formulation des directives et respectent généralement les exigences imposées par celles-ci, à quelques exceptions près, la plus notable concernant l'inversion de la charge de la preuve. Selon la législation chypriote, pour certains des domaines couverts, la charge de la preuve n'est inversée que pour ce qui concerne la procédure d'action en justice et pour aucune autre procédure, telle que celle portée devant un organisme spécialisé; une victime de discrimination doit prouver les faits à partir desquels une violation peut être déduite plutôt que de simplement les présenter; et l'auteur des faits présumés est libéré de toute responsabilité si sa violation n'a pas eu de conséquences négatives pour la victime. En octobre 2006, le gouvernement chypriote a introduit une législation visant à porter remède à cette situation mais n'y a remédié que partiellement.

Les nouvelles lois désignent le Médiateur comme "Organisme de promotion de l'égalité de traitement" national, investi d'un large mandat qui couvre les deux directives mais qui va également plus loin que celles-ci. Les procédures de plaintes créées par les lois sont largement utilisées par les victimes ainsi que par les ONG, avec un certain succès. Toutefois, plus d'efforts devront être déployés pour porter les nouvelles lois et procédures à l'attention des groupes vulnérables qui, dans une large mesure, n'ont pas encore conscience de leurs nouveaux droits, soit parce qu'ils ne parlent pas le grec soit à la suite d'un handicap ou pour une autre raison. Les organisations de loin les plus organisées de toutes les ONG de lutte contre la discrimination sont celles qui traitent du handicap, dont les actions sont coordonnées par une confédération nationale et qui maintiennent une étroite coopération avec d'autres ONG de défense des personnes handicapées au niveau européen ainsi qu'avec le FEPH². A l'autre extrémité de l'échelle, la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est très répandue en dépit de la dépénalisation de l'homosexualité depuis 2000, ce qui a pour effet que les homosexuels n'utilisent que peu sinon pas leurs nouveaux droits et les procédures nouvellement créées; à ce jour, aucune plainte alléguant l'existence d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle n'a été soumise à l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, même si, selon la seule ONG de défense des droits des gays du pays, la discrimination sur le lieu de travail est répandue. En fait, une enquête d'opinion exécutée pour le compte de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement début 2006 a révélé des niveaux très élevés de préjugés à l'égard des homosexuels au sein de la société chypriote; malheureusement, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement n'a pas été en mesure de saisir la balle au bond pour créer un code de conduite visant à éradiquer les préjugés qui ont la dent dure sur le lieu de travail à l'égard des homosexuels.

Des actions préparatoires à 2007, Année européenne de l'égalité des chances pour tous ont entraîné un regain d'intérêt parmi les ONG pour la question de la discrimination et l'on peut

¹ Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe.

² Forum européen des personnes handicapées.

s'attendre à voir s'ensuivre un certain nombre d'activités de lutte contre les discriminations. Cette initiative constitue l'un des rares exemples, sinon le seul, de relation de coopération et de consultation entre des ONG et le gouvernement en matière d'antidiscrimination.

2. Législation principale

La Constitution chypriote contient une disposition d'antidiscrimination générale qui correspond à l'article 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme (CEDH). En outre, elle interdit plus spécifiquement la discrimination à l'encontre de toute personne pour le motif de l'appartenance à l'une ou l'autre communauté. L'âge, le handicap et l'orientation sexuelle ne sont pas couverts par la Constitution. Chypre a également ratifié les plus importantes conventions internationales relatives à la discrimination. Pour ce qui concerne la mise en œuvre de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales (FCNM), la Constitution ne reconnaît pas de "minorités nationales" et classe les groupes de diverses origines ethniques ou diverses religions soit comme "communautés" (dans le cas des Chypriotes turcs) soit comme "groupes religieux" (dans le cas des latins, des maronites et des arméniens).

La Loi relative aux droits des personnes handicapées, comprenant le droit de ne pas subir de discrimination, est entrée en vigueur en 2000. Les seuls mécanismes disponibles jusqu'en 2004 passaient par l'examen judiciaire d'une loi administrative dans le domaine public et/ou par une action devant les tribunaux civils contre les auteurs de discrimination en vue d'obtenir notamment une indemnisation juste et raisonnable pour des dommages pécuniaires et non pécuniaires.

Le 1^{er} mai 2004, quatre nouvelles lois sont entrées en vigueur, transposant les deux directives d'antidiscrimination: une loi modifiant une loi promulguée précédemment sur le handicap, la Loi 57(I)/2004, une loi transposant la directive relative à l'égalité en matière d'emploi, la Loi 58(I)/2004, une loi transposant la directive relative à l'égalité raciale, la Loi 59(I)/2004, et une loi désignant le Médiateur comme Organisme de promotion de l'égalité de traitement, investi du pouvoir d'enquêter sur les plaintes pour discrimination, la Loi 43(I)/2004. La Loi relative à la lutte contre la discrimination raciale et certaines autres formes de discrimination (Commissaire) désigne le Commissaire à l'administration (ou *le Médiateur*). Les motifs régis par la loi chypriote adoptée afin de transposer les directives sont "l'origine raciale ou ethnique", "la religion" ou "les convictions", "l'âge", "le handicap" et "l'orientation sexuelle". Bien que l'on compte plusieurs décisions rendues par l'organisme de promotion de l'égalité de traitement sur la base de la législation d'antidiscrimination de 2004, on ne trouve pas encore de décision judiciaire, ce qui traduit peut-être le faible degré de conscience des nouvelles possibilités qui se sont offertes aux victimes de discrimination avec l'adoption de ces lois. La législation relative à l'assistance juridique exige que celle-ci soit disponible dans des affaires portant sur les droits de l'homme mais uniquement dans des procès de droit civil ou pénal et non de droit administratif.

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.



L'entrée en vigueur le 1er mars 2006 de la loi ratifiant le Protocole additionnel à la Convention sur la cybercriminalité concernant la criminalisation des actes de nature raciste ou xénophobe commis par le biais de systèmes informatiques a créé de nouvelles infractions dans le domaine de la lutte contre la discrimination et a légiféré pour la première fois à Chypre sur des questions telles que la dénégation de l'holocauste et la diffusion de matériel raciste par Internet.

3. Principes généraux et définitions

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

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

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

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

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

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

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

En ce qui concerne plus spécifiquement l'aménagement raisonnable sur le lieu de travail, la loi prévoit que "l'égalité de traitement" signifie notamment "l'obligation de fournir un accès et des dispositifs raisonnables dans l'environnement de travail, comprenant: (i) les modifications ou adaptations nécessaires de l'accessibilité aux installations existantes de manière à les rendre accessibles aux personnes handicapées; (ii) la reconfiguration du travail en créant des horaires de travail à temps partiel ou des heures de travail modifiées, avec l'acquisition de nouveaux équipements, de nouvelles machines, de nouveaux outils, moyens et toutes infrastructures et services et la modification des équipements, machines, outils, moyens et toutes infrastructures et services existants". La loi définit les facteurs qui doivent être pris en compte pour déterminer si une mesure est raisonnable ou non, comme suit: (1) la nature et les frais requis pour l'adoption des mesures; (2) les sources financières de la personne qui a l'obligation d'adopter les mesures; (3) la situation financière et les autres obligations de l'Etat dans les cas où l'obligation d'adoption des mesures incombe à l'Etat; (4) l'offre de donations par l'Etat ou d'autres sources comme une contribution au coût total de

telles mesures; (5) la situation socioéconomique de la personne handicapée. La situation socioéconomique de la personne handicapée ne doit pas être prise en compte lorsqu'il est question du principe de non-discrimination dans l'emploi.

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

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

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



5. Mise en application de la loi

Toutes les dispositions d'antidiscrimination que l'on peut trouver dans le droit chypriote sont applicables dans le domaine public et dans le domaine privé contre l'Etat et contre les personnes privées, conformément à l'arrêt rendu dans l'affaire *Yiallourou c. Evgenios Nicolaou.*, où le tribunal a estimé que tous les droits garantis en vertu de la Constitution étaient directement applicables dans le domaine public et privé. Cependant, compte tenu de la longue durée et de l'importance des frais consentis dans ce procès, ce principe n'est pratiquement jamais utilisé dans la pratique. En revanche, la procédure de demande à l'organisme de promotion de l'égalité de traitement d'enquêter sur des plaintes de discrimination est simple, gratuite et largement utilisée.

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

Les dispositions des directives traitant de l'inversion de la charge de la preuve n'ont pas été adéquatement transposées.

Selon les lois transposant les directives, la sanction à appliquer à une personne physique jugée coupable consistera en une amende d'un montant maximal de CYP 4.000 (approximativement 6.900 euros) et/ou en une peine d'emprisonnement pouvant atteindre six mois. Pour les personnes morales, le montant maximal de l'amende est de 7.000 CYP (soit approximativement 12.000 euros). Une infraction commise selon la même loi par négligence grave sera passible d'une amende pouvant atteindre 2.000 CYP pour les personnes physiques. Si l'infraction a été commise par négligence grave, l'amende pour les personnes physiques peut atteindre 2.000 CYP (soit approximativement 3.500 euros); pour les personnes morales, une amende pouvant atteindre 2.000 CYP (soit approximativement 3.500 euros) est prévue pour le directeur général, le président, le directeur, le secrétaire ou tout autre responsable si l'on peut prouver que l'infraction a été commise avec son assentiment, à quoi s'ajoute une amende supplémentaire pouvant atteindre 4.000 CYP (soit approximativement 6.900 euros) pour l'entreprise ou l'organisation. Les amendes précitées ne peuvent toutefois pas être imposées par les tribunaux; les compétences permettant à l'organisme de promotion de l'égalité de traitement d'imposer des amendes sont beaucoup plus limitées, avec des montants maximaux limités à 300 CYP (environ 500 euros) et ces compétences n'ont été utilisées jusqu'ici que dans une seule affaire portant sur une discrimination fondée sur le genre.

Les victimes de discrimination disposent de voies de recours pénales. Avec l'adoption de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale

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

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

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

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

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

L'organisme de promotion de l'égalité de traitement est habilité à imposer des amendes légères pour comportement, traitement ou pratique discriminatoire et pour non-conformité avec la recommandation dans le cadre du délai imparti. Les amendes sont très faibles et ont peu d'effet dissuasif sur les auteurs potentiels de discrimination. Dans la pratique toutefois, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement se montrer très réticent à imposer des sanctions ou rendre des décisions exécutoires, se limitant à n'émettre que des recommandations. Il est étrange que les amendes prévues par la loi relative à la discrimination raciale soient inférieures à celles qui s'appliquent à d'autres types de



discrimination. L'organisme de promotion de l'égalité de traitement n'a pas le pouvoir d'imposer des sanctions pénales.

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