



Résumé du rapport chypriote de 2007 sur les mesures de lutte contre la discrimination par Corina Demetriou

1. Introduction

Chypre a acquis son indépendance en 1960, se dotant d'une Constitution établissant un système de partage des pouvoirs, divisés strictement entre communautés "grecque" et "turques". La Constitution reconnaît deux "communautés", les Grecs, les Turcs 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 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 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 interethniques 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 pour s'installer dans des implantations désignées spécifiquement pour les Roms, connues pour leur sordidité, leur pauvreté et leur absence d'hygiène de base. 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. 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, mais aucun cours ne porte sur l'histoire ou la culture rom. Des rapports d'experts indiquent des discriminations à l'encontre des élèves turcophones en général et des Roms en particulier.

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 celui de l'origine dans le domaine de l'accès aux services publics, à l'emploi et au logement, car la langue turque n'est pas utilisée dans les documents officiels de l'État, par exemple et parce que certains droits constitutionnels des chypriotes turcs ont été suspendus, tels que le droit à la propriété.

Suite à une action en justice par un chypriote grec, la CEDH a affirmé que la « doctrine de l'état de nécessité » doit être utilisée de manière à ne pas enfreindre les droits fondamentaux, ni le principe d'égalité, et que ce principe n'avait cependant pas toujours été respecté par la justice chypriote ou par l'organe 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.

La lutte contre les discriminations ne constitue pas une priorité pour le Gouvernement chypriote, dont les mesures se limitent seulement à une poignée d'événements isolés visant à sensibiliser la population. Ce n'est pas non plus une priorité pour la société civile, à l'exception de quelques ONG, issues elles aussi, généralement, de groupes vulnérables. Il n'existe aucune ONG pour la défense des droits des chypriotes turcs et des Roms et seulement 2 ou 3 ONG pour la défense des droits des réfugiés et 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 sont coordonnées par une confédération nationale, qui a récemment obtenu le statut de partenaire social, et qui fait régulièrement appel à l'organe de promotion de l'égalité de traitement. Il n'existe, en outre, qu'une seule ONG de défense des droits des homosexuels, dont seuls un ou deux membres se déclarent ouvertement homosexuels, afin de défendre ouvertement leurs droits. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est très répandue au sein de la société chypriote, en dépit de la dépénalisation de l'homosexualité depuis 2000, ce qui a pour effet que les homosexuels n'ont recours que peu (voire pas du tout) aux droits et aux procédures nouvellement créés par la directive 2000/78/CE. À ce jour, une seule plainte alléguant l'existence d'une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle a été soumise à l'organisme de promotion de l'égalité de traitement et ce par une personne non chypriote. 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 à l'égard des homosexuels. Ces dernières années, Chypre a vu l'émergence d'organisations anti-immigration et de groupes ultranationalistes utilisant des symboles nazis qui ont, à plusieurs reprises, commis des actes violents à l'encontre des chypriotes turcs.

Le dialogue entre les politiciens et les ONG ou les partenaires sociaux reste limité, voire absent dans de nombreux domaines. Dans le courant de l'année 2007, un groupe de consultation constitué d'ONG a été établi par le Ministère de la justice chypriote, afin de coordonner des actions préparatoires, en vue de l'Année européenne 2007 de l'égalité des chances pour tous, mais celles-ci portaient surtout sur l'affectation de fonds pour les événements organisés pendant cette Année. Ces événements étaient généralement uniques et leur objectif était la sensibilisation ou simplement « la célébration », sans aucun impact à long terme. Une fois l'Année terminée, ce groupe a été dissout.

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), mais qui inclut, en outre, le motif de l'appartenance à la communauté « grecque » ou à la communauté « turque ». L'âge, le handicap et l'orientation sexuelle ne sont pas couverts par la Constitution. La Constitution ne reconnaît aucun groupe en tant que "minorité nationale". Elle ne reconnaît que deux "communautés" (les Grecs et les Turcs) et trois "groupes religieux" (les latins, les maronites et les arméniens). Le séjour des migrants est considéré comme trop court et trop précaire pour que leur soit accordé le statut de « minorité ». En pratique, cela signifie que la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales ne s'applique pas à Chypre, alors même qu'elle a ratifiée. Chypre a également 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 d'antidiscrimination ont été transposées, sous la forme de quatre lois nationales distinctes, à savoir :

- i) une loi modifiant la loi existante sur le handicap, afin d'aligner cette dernière sur les dispositions de la directive 2000/78/CE ;
- ii) une loi rendant illégale la discrimination dans le travail et l'emploi, transposant les lignes principales de la directive 2000/78/CE, mais sur la base de quatre motifs de discrimination (et non pas de cinq) et excluant ainsi le handicap, couvert par une autre loi) ;
- iii) 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
- iv) 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 et dont le mandat s'étend bien au-delà des recommandations minimum prescrites par ladite directive (voir section ci-dessous pour de plus amples informations).

Bien que plusieurs décisions aient été 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, au moins partiellement, un certain manque de connaissance, parmi les professions juridiques, des nouvelles possibilités qui se sont offertes aux victimes de discrimination avec l'adoption de ces lois. De plus, le coût et la longue durée des procédures judiciaires permettent aussi d'expliquer pourquoi les victimes de discrimination n'invoquent pas souvent ces nouvelles lois. La législation relative à l'assistance juridique exige que celle-ci soit disponible uniquement dans des procès de droit civil ou pénal et non de droit administratif. En outre, l'aide juridique est limitée aux crimes punis par au moins une année d'emprisonnement. Or, la durée d'emprisonnement maximale prévue par la législation d'antidiscrimination ne dépassant pas six mois, aucune assistance juridique n'est donc disponible pour les affaires de discrimination. En dépit de certaines décisions de justice, qui ont affirmé que de telles restrictions à l'assistance juridique étaient contraires à la Constitution, la loi demeure, pour l'instant, inchangée.

En juillet 2006, conformément à l'obligation du gouvernement chypriote de donner la préséance aux réglementations et aux directives de l'UE, la Constitution chypriote a été modifiée afin de donner la préséance aux lois européennes. Jusqu'alors, la Constitution représentait la loi suprême du pays. Avant cette évolution, la disposition d'antidiscrimination de l'article 28 de la Constitution chypriote était interprétée par les tribunaux comme signifiant toute mesure positive prise en faveur de groupes vulnérables transgressait le principe d'égalité enchâssé dans la Constitution. La nouvelle modification apportée rend les dispositions relatives aux mesures d'action positive des directives de l'UE supérieures à la Constitution et donc incontestables en vertu de l'article 28, bien que certaines juridictions aient pu prononcer, suite à cette modification constitutionnelle, des jugements qui déboutaient de leurs demandes des personnes handicapées concernant l'accès prioritaire à l'emploi, arguant qu'elles enfreignaient le principe d'égalité.

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. Toutefois, même lorsque l'organisme de promotion de l'égalité de traitement découvre qu'une loi ou qu'une réglementation enfreint les principes prévus par les directives, la procédure pour les abroger s'est révélée inadéquate (selon cette procédure, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement doit renvoyer les affaires devant le ministre de la justice, qui en informe alors le Ministre compétent et prépare l'amendement à porter à la législation).

À ce jour, aucune des lois ou des réglementations renvoyées devant le ministre de la justice par l'organisme de promotion de l'égalité de traitement n'a été abrogée. Ainsi, sommes-nous confrontés à une situation, dans laquelle, toute une série de lois et de réglementations discriminatoires sont toujours en vigueur, alors que l'organisme de promotion de l'égalité de traitement a rendu une décision négative à leur encontre.

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. Aucune n'a, pour l'instant, été portée devant les tribunaux suite à cette loi. De manière générale, les autorités sont réticentes à poursuivre des individus pour des crimes liés au racisme ou à la xénophobie, même lorsque le motif de l'attaque est indubitablement raciste.

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 accordé à une personne [en raison d'un motif reconnu] 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 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'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.

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 », si tant est que les circonstances économiques locales et d'autres circonstances l'autorisent. 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 » est formulé de manière si générale qu'il ne permet pas d'instaurer un régime obligatoire. 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, 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 d'antidiscrimination 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. Le mandat de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement s'étend, toutefois, bien au-delà des recommandations des deux directives et comprend le droit de promouvoir l'égalité des chances dans les domaines couverts par ces dernières, et cela concernant chacun des cinq motifs, ainsi que pour quelques motifs supplémentaires (voir section 6 ci-dessous).

5. Mise en application de la loi

Les victimes ont le droit de déposer plainte auprès de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, au auprès des tribunaux. Les contentieux peuvent relever, soit du domaine du droit administratif, par le biais du dépôt d'un recours devant la Cour suprême tendant à l'annulation d'une loi administrative, soit de l'ordre civil, une action étant susceptible d'être introduite devant le tribunal de première instance, en vertu des lois transposant les deux directives, ou devant le tribunal de première instance, pour violation des dispositions antidiscriminatoires inscrites dans la Constitution. Néanmoins, les victimes de discrimination ne font appel que rarement à la justice, et cela pour de nombreuses raisons et en particulier, à cause du coût élevé et de la longueur des procédures. L'organisme de promotion de l'égalité de traitement peut toutefois terminer son enquête et rendre sa décision après quelques mois et parfois avec un retard d'une ou deux années, selon le sujet de l'enquête et les complications rencontrées. Un grand nombre de plaintes est retiré avant qu'un jugement final n'ait été prononcé, soit parce que l'auteur de la discrimination a reconnu ses torts, soit car le plaignant a reçu satisfaction d'une autre manière.

Dans d'autres affaires, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement agit en tant que médiateur, afin de tenter de trouver une solution. Jusqu'à une époque récente, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement se limitait à émettre des recommandations non contraignantes, mais il a commencé, il y a peu, à suivre le processus de consultation inscrit dans son mandat, ce qui aboutira à l'émission de recommandations obligatoires.

Les victimes peuvent adresser des réclamations soit aux ONG, soit aux syndicats. Ces derniers peuvent ensuite transmettre la plainte, soit au nom de la victime, soit directement, à l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, auprès duquel la procédure est simple, souple et gratuite. Les lois nationales reprennent mot pour mot les dispositions des directives concernant le droit des organisations à engager des procédures au nom de leurs adhérents. Il existe un certain nombre d'ONG prêt à déposer et suivre les plaintes des victimes handicapées, y compris la confédération de toutes les ONG de défense des personnes handicapées. Un bien plus petit nombre d'ONG (2 ou 3) soutient les plaintes des migrants et des demandeurs d'asile et aucune ONG n'apporte son appui aux plaintes des chypriotes turcs ou des Roms. En ce qui concerne les autres motifs de discrimination, il existe peu d'ONG, voire aucune, pour porter une affaire en justice au nom de ses adhérents. Dans le cas de la discrimination sexuelle, les plaignants ne sont pas disposés à déposer une plainte, afin d'éviter de rendre leur orientation sexuelle publique. En général, un nombre plus élevé de plaintes est déposé par les individus que par les organisations agissant en leur nom. Toutefois, que la plainte soit déposée par la victime elle-même ou par une organisation qui la représente, le verdict final n'en sera pas affecté.

Les décisions de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement sont parfois rapportées par les médias, mais cela reste une exception plutôt qu'une règle. 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 disponibles au public, mais seulement sur demande, raison pour laquelle ils ne sont pas largement répandus.

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* et/ou *similaires*, qui seront convaincantes mais pas nécessairement contraignantes.

Bien qu'en 2004, lors de la transposition des deux directives, la disposition concernant la charge de la preuve ait été transposée de manière incorrecte, des amendements à la législation ont été introduits en 2006 et 2007 afin d'aligner le droit national sur les directives. Selon la loi actuelle, la charge de la preuve ne peut être renversée que devant le tribunal et non lors des procédures auprès de l'organisme de promotion de l'égalité de traitement, puisque le mandat de ce dernier englobe le droit de poursuivre sa propre enquête pour établir les faits.

Les sanctions que les tribunaux peuvent imposer aux personnes physiques jugées coupables de discrimination consisteront en une amende d'un montant maximal de CYP 4.000 (soit 835,27 euros) 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 1 196,72 euros). Une infraction commise selon la même loi par négligence grave sera passible d'une amende pouvant atteindre 2.000 CYP pour les personnes physiques. Si l'infraction a été commise par négligence grave, l'amende pour les personnes physiques peut atteindre 2.000 CYP (soit 3 417,63 euros); pour les personnes morales, une amende pouvant atteindre 2.000 CYP (soit 3 417,63 euros) est prévue pour le directeur général, le président, le directeur, le secrétaire ou tout autre responsable si l'on peut prouver que l'infraction a été commise avec son assentiment, à quoi s'ajoute une amende supplémentaire pouvant atteindre 4.000 CYP (soit 6 835,27 euros) pour l'entreprise ou l'organisation. Les amendes précitées ne peuvent toutefois être imposées que par les tribunaux; l'organisme de promotion de l'égalité de traitement ne peut imposer que des amendes peu élevées, d'un montant maximum de 350 CYP (598 euros) et ce pouvoir n'a été utilisé jusqu'ici que dans une seule affaire portant sur une discrimination fondée sur le genre. En général, les amendes sont très peu élevées, n'ont qu'un pouvoir persuasif très limité pour les auteurs éventuels de discrimination et elles ne sont que très rarement imposées par l'organisme de promotion de l'égalité de traitement.

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

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

- i) 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.
- ii) 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
- iii) 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 n'a pas le pouvoir d'accorder des réparations, mais ses décisions peuvent être invoquées pour chercher à obtenir des dommages et intérêts devant un tribunal. Le tribunal peut accorder tous les types de dommages et intérêts disponibles dans les procédures civiles, telles que des dommages et intérêts pécuniaires, symboliques ou punitifs mais l'on ne relève aucune affaire de discrimination invoquant les nouvelles lois jugées à ce jour devant les tribunaux. Une victime de discrimination peut s'adresser au tribunal du travail pour obtenir sa réintégration à un poste dont elle a été illégalement renvoyée, un recours qui est toutefois rarement recherché ou utilisé.

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, ainsi qu'à des décisions rendues tardivement. En outre, l'organisme de promotion de l'égalité de traitement se montre réticent à traiter de manière appropriée des cas considérés comme touchant à ce que l'on appelle la "doctrine de nécessité" ou le "problème chypriote".