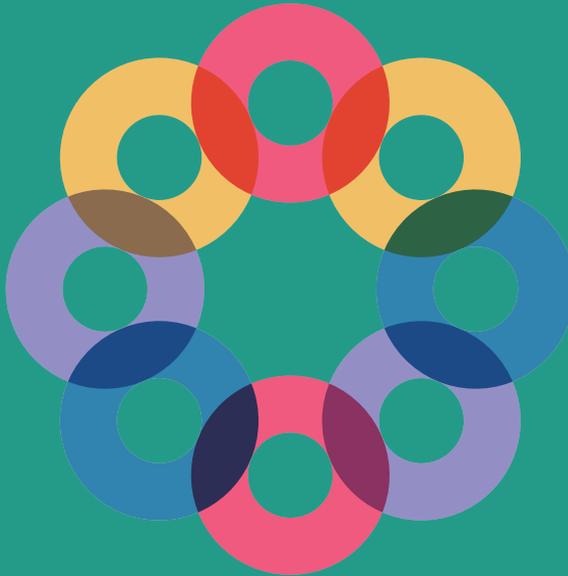


LOIS DE 1998-2015 SUR L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI (EMPLOYMENT EQUALITY ACTS 1998-2015)

Guide de vos droits en matière de
discrimination sur le lieu de travail ou à
l'embauche



Coimisiún na hÉireann um Chearta
an Duine agus Comhionannas
Irish Human Rights and Equality Commission

FR

LOIS DE 1998-2015 SUR L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI (EMPLOYMENT EQUALITY ACTS, 1998-2015)

Guide de vos droits en matière de
discrimination sur le lieu de travail
ou à l'embauche

Publié par la Commission irlandaise des droits de l'homme et de
l'égalité (IHREC, Irish Human Rights and Equality Commission).

2e édition, octobre 2020.

Copyright © Irish Human Rights and Equality Commission 2020

La Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC) a été créée par une loi le 1^{er} novembre 2014 visant à protéger et mettre en avant les droits de l'homme et l'égalité en Irlande, afin de promouvoir une culture de respect pour les droits de l'homme, l'égalité et l'entente interculturelle, de favoriser la compréhension et la prise de conscience de l'importance des droits de l'homme et de l'égalité et d'œuvrer à l'élimination des violations des droits de l'homme et de la discrimination.

ISBN 978 0 9957296 5 0

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
Vue d'ensemble des lois	6
Champ d'application des lois sur l'égalité en matière d'emploi	7
Motifs discriminatoires	9
Types de discrimination	12
Égalité des salaires	14
Harcèlement sexuel et harcèlement	14
Handicap: Aménagements raisonnables	16
Action positive	17
Victimisation	18
Responsabilité du fait d'autrui	19
Publicité discriminatoire	20
Exemptions	21
Porter plainte	27
La Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC)	33

Introduction

INTRODUCTION

La Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC) a été créée le 1er novembre 2014 au titre d'organe statutaire indépendant chargé de protéger et de promouvoir les droits de l'homme et l'égalité en Irlande. Nous avons un rôle spécifique à jouer pour combattre la discrimination et promouvoir l'égalité des chances dans les domaines couverts par les lois de 1998-2015 sur l'égalité en matière d'emploi (les « lois »). Nous avons également pour rôle de fournir des informations sur ces lois.

Cette brochure d'information explique les principaux éléments des lois sur l'égalité en matière d'emploi. Ces lois visent à protéger les individus contre certains types de discrimination, de harcèlement et de harcèlement sexuel susceptibles de se produire sur le lieu de travail. Cette brochure offre également aux individus un guide étape par étape pour faire valoir les droits que les lois leur confèrent, s'ils estiment avoir été l'objet de discrimination sur leur lieu de travail.

Cette brochure présente les principaux éléments des lois de 1998-2015 sur l'égalité de l'emploi et est publiée à titre d'information. Ce document n'a aucune valeur juridique.

Vue d'ensemble des lois

CHAMP D'APPLICATION DES LOIS SUR L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Définition des lois sur l'égalité en matière d'emploi

Les lois de 1998-2015 sur l'égalité de l'emploi visent à :

- promouvoir l'égalité ;
- interdire la discrimination (à quelques exceptions près) pour neuf motifs ;
- interdire le harcèlement sexuel et le harcèlement pour neuf motifs ;
- interdire la victimisation ;
- exiger des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées en ce qui concerne l'accès et la participation au travail et la formation professionnelle ;
- prévoir des mesures d'action positive pour assurer dans la pratique la pleine égalité par rapport aux neuf motifs en question.

Les lois mettent également en œuvre les directives européennes suivantes¹ – la directive-cadre, la directive sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (refonte)², et la directive sur la race³.

1. 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

2. 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

3. 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Les aspects relatifs à l'emploi couvrent notamment :

- les annonces d'emploi ;
- l'égalité des salaires ;
- l'accès à l'emploi ;
- la formation professionnelle et l'expérience professionnelle ;
- les conditions d'emploi et de travail ;
- la promotion ou le reclassement ;
- la classification des postes ;
- le licenciement ;
- les conventions collectives.

Les lois s'appliquent :

- aux employés à temps plein, à temps partiel et temporaires ;
- aux employés des secteurs public et privé ;
- aux organismes de formation professionnelle ;
- aux agences de recrutement et d'emploi ;
- aux syndicats et aux organismes professionnels et commerciaux.

Les lois s'appliquent également :

- aux entrepreneurs indépendants ;
- aux partenaires de sociétés de personnes ;
- aux titulaires de postes de l'État et des collectivités locales.

Les lois ne s'appliquent pas aux bénévoles.

MOTIFS DE DISCRIMINATION

Les lois interdisent la discrimination fondée sur certains motifs.

En général, il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre dans une situation comparable, parce qu'elles diffèrent sur l'un des motifs suivants :

Le « **motif du genre** » - La discrimination fondée sur le genre se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre parce que l'une est une femme et l'autre un homme.

Les femmes enceintes ou en congé de maternité sont également protégées au titre de ce motif.

En vertu du droit européen, une personne transgenre qui subit une discrimination en raison de son changement de sexe, ou de sa transition, est également protégée au titre du motif du genre.

Le « **motif de l'état civil** » - La discrimination « fondée sur l'état civil » se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre car elle a un état civil différent. Selon les lois, l'état civil se rapporte au fait d'être célibataire, marié.e, séparé.e ou divorcé.e, veuf/veuve, en partenariat civil, ou d'être un.e ex partenaire civil dans un partenariat civil qui a pris fin par décès ou a été dissous.

Le **« motif de la situation de famille »** - La discrimination fondée sur le « motif de la situation de famille » se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre parce qu'elle a une certaine situation de famille et que l'autre n'en a pas. Par « situation de famille », on entend la responsabilité en tant que parent ou personne exerçant l'autorité parentale pour une personne de moins de 18 ans ou la responsabilité en tant que parent ou responsable principal résidant d'une personne de 18 ans ou plus souffrant d'un handicap nécessitant des soins ou de l'aide.

Le **« motif de l'orientation sexuelle »** - La discrimination fondée sur le « motif de l'orientation sexuelle » se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre parce qu'elle a une orientation sexuelle différente.

« L'orientation sexuelle » se définit comme l'orientation hétérosexuelle, bisexuelle ou homosexuelle.

Le **« motif de la religion »** - La discrimination fondée sur le « motif de la religion » se produit lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre parce que l'une d'entre elles a des convictions, des antécédents ou des points de vue religieux différents de ceux de l'autre, ou que l'une d'entre elles a des convictions, des antécédents ou des points de vue religieux et que l'autre n'en a pas.

Le **« motif de l'âge »** - La discrimination fondée sur « le motif de l'âge » se produit lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre parce qu'elle est d'un âge différent.

Le concept « d'âge » s'applique aux employés ayant dépassé l'âge maximum auquel une personne est statutairement obligée de fréquenter l'école (l'âge minimum de fin de scolarité est actuellement de 16 ans, ou l'achèvement de trois ans d'enseignement post-primaire, selon la plus tardive de ces dates).

Le **« motif du handicap »** - La discrimination fondée sur le « motif du handicap » se produit lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre parce que l'une souffre d'un handicap et l'autre pas, ou parce que l'autre souffre d'un handicap différent. Le concept de « handicap » se définit au sens large et inclut les conditions physiques, intellectuelles, pédagogiques, cognitives ou émotionnelles et médicales.

Le **« motif de la race »** - La discrimination fondée sur le « motif de la race » se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre parce qu'elle est de race, de couleur, de nationalité ou d'origine ethnique ou nationale différente.

Le **« motif de la communauté du voyage »** - La discrimination fondée sur le « motif de la communauté des gens du voyage » se produit lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre parce que l'une est membre de la communauté des gens du voyage et que l'autre ne l'est pas.

Être membre de « la communauté des gens du voyage » signifie appartenir à une communauté de personnes communément appelées « itinérants » (en anglais « Travellers »), qui sont identifiées (par elles-mêmes et par d'autres) comme des personnes ayant une histoire, une culture et des traditions communes, y compris, historiquement, un mode de vie nomade sur l'île d'Irlande.

TYPES DE DISCRIMINATION

Les lois interdisent divers types de discrimination. Ceux-ci comprennent notamment :

La discrimination directe

On entend par là le traitement d'une personne de manière moins favorable qu'une autre personne se trouvant dans une situation comparable, car ces personnes diffèrent par rapport à l'un des neuf motifs décrits ci-dessus. Cette différence :

- existe ;
- existait mais n'existe plus ;
- pourrait exister à l'avenir ; ou
- est imputée à la personne concernée (cela se produit lorsqu'une personne est étiquetée comme différente pour les motifs spécifiques, même si ce n'est pas le cas).

La discrimination par association

Ce genre de discrimination se produit lorsqu'une personne qui s'associe à une autre personne est traitée moins favorablement parce que cette autre personne diffère d'elle sur la base de l'un des neuf motifs.

La discrimination indirecte

La discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition apparemment neutre, un critère ou une pratique qui ne semble pas problématique à première vue, désavantage particulièrement une personne qui est différente d'une autre personne sur la base de l'un des neuf motifs.

Cette disposition, ce critère ou cette pratique ne constituera pas une discrimination si l'employeur peut démontrer que :

1. la disposition, le critère ou la pratique est objectivement justifié.e par un objectif légitime ; et
2. les moyens d'atteindre cet objectif sont appropriés ; et que
3. les moyens d'atteindre cet objectif sont nécessaires.

La discrimination fondée sur les instructions

Cette situation se présente lorsqu'une personne donne un ordre ou donne des instructions à une autre personne qui est en quelque sorte dépendante, comme un.e employé.e, pour faire de la discrimination à l'encontre d'une autre personne.

ÉGALITÉ DES SALAIRES

Les lois prévoient qu'à travail égal, salaire égal. Par travail égal, on entend un travail identique, similaire ou de valeur égale. Le contrat de travail de chacun prévoit que tout le monde a droit à un salaire égal.

Les demandes d'égalité des salaires peuvent être faites pour l'un des neuf motifs protégés.

HARCÈLEMENT SEXUEL ET HARCÈLEMENT

Le harcèlement sexuel et le harcèlement d'un.e employé.e (y compris les travailleurs intérimaires ou les stagiaires) sont interdits sur le lieu de travail ou pendant le travail lorsque les faits sont commis par :

- (a) un.e autre employé.e ;
- (b) l'employeur ;
- (c) les clients, les consommateurs ou autres contacts d'entreprise d'un employeur. Cette définition couvre notamment toute autre personne avec laquelle l'employeur peut raisonnablement s'attendre à ce que la victime entre en contact et lorsque les circonstances du harcèlement sont telles que l'employeur aurait raisonnablement dû prendre des mesures pour éviter ces agissements.

Les lois interdisent que la victime soit traitée différemment en raison du rejet ou de l'acceptation du harcèlement (ou si l'on pouvait raisonnablement prévoir qu'elle serait traitée de la sorte).

Qu'est-ce que le harcèlement et le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement est toute forme de conduite verbale, non verbale ou physique non désirée liée à l'un des neuf motifs.

Le harcèlement sexuel est toute forme de conduite verbale, non verbale ou physique non désirée de nature sexuelle.

Dans les deux cas, il s'agit d'une conduite qui a pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour elle. Dans les deux cas, le comportement non désiré peut inclure des agissements, des requêtes, des paroles, des gestes ou la production, l'affichage ou la circulation de mots écrits, d'e-mails et de messages textuels, d'images ou autres.

Le harcèlement sexuel ou le harcèlement d'un.e employé.e par un.e autre employé.e, un employeur, un client, une cliente ou un autre contact d'affaires, constitue une discrimination de la part de l'employeur.

L'employeur peut se défendre en prouvant qu'il a pris des mesures raisonnablement pratiques pour empêcher la personne de harceler ou de harceler sexuellement la victime.

HANDICAP: AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

L'employeur est tenu de prendre des mesures d'aménagement raisonnable pour permettre à une personne handicapée :

- d'avoir accès à l'emploi ;
- de participer à l'emploi ou d'être promue ; ou
- de suivre une formation.

Et ce à moins que ces mesures d'aménagement n'imposent une charge disproportionnée à l'employeur.

Qu'entend-on par « aménagements raisonnables » ?

Les aménagements raisonnables sont des mesures efficaces et pratiques prises par l'employeur pour aménager son lieu de travail, y compris :

- l'adaptation des locaux et de l'équipement ;
- l'aménagement du temps de travail ;
- la répartition des tâches ; ou
- la mise à disposition de ressources de formation ou d'intégration.

L'employeur n'est pas tenu de fournir un traitement, une installation ou un objet que la personne pourrait normalement ou raisonnablement se procurer.

Qu'entend-on par « charge disproportionnée » ?

Pour déterminer si les mesures imposeraient une charge disproportionnée, il est tenu compte :

- (a) des coûts financiers et autres que celles-ci entraînent ;
- (b) de l'échelle et des ressources financières de l'entreprise de l'employeur ; et
- (c) de la possibilité d'obtenir un financement public ou une autre aide.

ACTION POSITIVE

Outre l'interdiction de la discrimination, les lois visent également à assurer la pleine égalité dans la pratique par le biais d'actions positives (c'est-à-dire l'application d'un traitement plus favorable aux personnes qui diffèrent des autres sur la base de l'un des motifs).

En pratique, cela signifie que les employeurs peuvent adopter et maintenir des politiques et des pratiques spécifiques pour prévenir ou compenser les préjudices liés à l'un des motifs. Il peut s'agir, par exemple, d'offrir des horaires de travail flexibles, du travail en ligne, ou de proposer des stages et/ou des programmes de formation, ou d'autres avantages professionnels liés à l'un des neuf motifs.

VICTIMISATION

Il est illégal pour un employeur de pénaliser un.e employé.e portant plainte au titre des lois de 1998-2015 sur l'égalité de l'emploi ou des lois de 2000-2018 sur l'égalité de statut. Il y a victimisation lorsque le licenciement ou tout autre traitement défavorable d'un.e employé.e est une réaction de l'employeur :

- (a) à une plainte de discrimination déposée par l'employé.e auprès de l'employeur ;
- (b) à toute procédure engagée par la personne qui porte plainte ;
- (c) à un.e employé.e ayant représenté ou soutenu de toute autre manière une personne ayant porté plainte ;
- (d) au travail d'un.e employé.e ayant été comparé à celui d'un.e autre employé.e, pour l'un des objets de ces lois, ou de tout texte abrogé par ces lois ;
- (e) à un.e employé.e ayant été témoin dans une procédure au titre des ces lois ou d'une loi abrogée ;
- (f) à un.e employé.e qui s'est opposé.e par des moyens légaux à un acte qui est illégal en vertu de ces lois ou de toute loi abrogée ; ou
- (g) à un.e employé.e ayant donné un préavis ou ayant l'intention de prendre l'une des mesures mentionnées dans les paragraphes (a) jusqu'à (f) ci-dessus.

RESPONSABILITÉ DU FAIT D'AUTRUI

Les employeurs sont responsables de tout acte de discrimination commis par un employé, ou par des tiers (tels que les utilisateurs de services, les entrepreneurs et autres contacts commerciaux) dans le cadre de son emploi.

Toutefois, l'employeur peut se défendre s'il peut prouver qu'il a pris des mesures raisonnablement pratiques pour empêcher la discrimination.

PUBLICITÉ DISCRIMINATOIRE

Il est interdit de publier, d'afficher ou de faire publier ou afficher une annonce ou une déclaration qui concerne l'emploi et qui indique une intention de discrimination ou qui pourrait être raisonnablement comprise comme indiquant une telle intention.

La Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHRE) a le pouvoir de renvoyer une plainte pour publicité discriminatoire à la Commission des relations du travail (Workplace Relations Commission, WRC) pour arbitrage.

La WRC est l'organe quasi-judiciaire établi pour enquêter, servir de médiateur, entendre et décider des plaintes de discrimination.

Exemptions

EXEMPTIONS

L'interdiction de la discrimination est soumise à un certain nombre d'exemptions générales et fondées sur certains motifs.

Cette brochure vise à donner des informations sur les exemptions les plus courantes et ne fournit pas de liste exhaustive des exemptions prévues par les lois.

Exemptions relatives à tous les types d'emploi

Capacité et compétence

Un employeur n'est pas tenu d'employer une personne qui ne veut pas assumer les fonctions ou qui n'est pas pleinement compétente ou capable d'effectuer le travail requis.

Toutefois, une personne handicapée est jugée pleinement compétente et capable d'assumer les tâches, si elle pourrait l'être si l'employeur lui fournissait des aménagements raisonnables.

Qualifications éducatives, techniques ou professionnelles

Les lois autorisent des exigences relatives à la détention de qualifications éducatives, techniques ou professionnelles spécifiques qui sont des qualifications généralement acceptées pour le poste en question.

Prestations relatives à la famille d'un.e employé.e

Les lois permettent aux employeurs de fournir certaines prestations en ce qui concerne les familles et les événements familiaux des employés et en ce qui concerne la fourniture de services de garde d'enfants ou d'autres services.

Exemptions relatives aux exigences professionnelles et à des types d'emploi particuliers

Fonctionnaires ou agents de l'État

Les lois considèrent qu'il n'est pas discriminatoire pour les employeurs de la fonction publique, y compris la Garda Síochána, les forces armées et la fonction publique en général, d'exiger des employés de remplir l'une ou l'autre ou toutes les conditions suivantes : résidence, citoyenneté et maîtrise de la langue irlandaise.

Enseignants dans les écoles primaires et post-primaires

L'application de toute disposition relative à la maîtrise de la langue irlandaise est autorisée.

Forces armées

Il existe une exemption pour les motifs de l'âge et du handicap.

Emploi au domicile d'une autre personne pour la prestation de services à la personne

Il existe une exemption en ce qui concerne l'accès à ce genre d'emploi. Cependant, cette exemption ne s'étend pas à d'autres domaines tels que les conditions d'emploi, etc.

Emploi à la Garda Síochána ou dans l'administration pénitentiaire

La Garda Síochána et l'administration pénitentiaire peuvent l'une et l'autre attribuer certaines tâches à des hommes ou à des femmes seulement. Ces tâches ont trait à des questions de vie privée, comme la fouille corporelle, le contrôle des prisonniers violents et la répression des émeutes, etc.

Il existe des exemptions en ce qui concerne l'application de critères différents concernant la taille pour les hommes et les femmes et le maintien d'un nombre suffisant d'hommes ou de femmes dans les services de la Garda Síochána ou de l'administration pénitentiaire.

Exemptions fondées sur certains motifs

Tous les motifs - exigence professionnelle

Les lois prévoient une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des neuf motifs, si l'employeur peut démontrer que :

1. la caractéristique en question constitue une exigence professionnelle réelle et déterminante ; et
2. l'objectif est légitime ; et
3. l'exigence proportionnée.

Les motifs du genre et de l'état civil

Le traitement qui confère des avantages aux femmes en rapport avec la grossesse et la maternité, y compris par l'allaitement, est autorisé.

Tout ce qui est fait en conformité avec les dispositions de la législation sur la protection de la maternité et le congé d'adoption ne constitue pas une discrimination fondée sur l'état civil.

Le motif de l'âge

Les lois permettent aux employés d'être traités différemment en fonction de leur âge dans plusieurs circonstances :

- Un employeur peut fixer un âge minimum allant jusqu'à 18 ans lors du recrutement pour un poste.
- Un employeur peut fixer des âges différents pour la retraite des employés si l'âge de la retraite peut être objectivement justifié par un objectif légitime et si les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.
- Un employeur peut proposer un contrat à durée déterminée à une personne ayant dépassé l'âge obligatoire de la retraite si cela est objectivement justifié par un objectif légitime et si les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.

- Les prestations professionnelles (telles que les indemnités de maladie ou les indemnités de licenciement) peuvent varier pour chaque employé.e en fonction de son âge. Toutefois, cette différence de traitement ne s'applique qu'au motif de l'âge.
- Si la clause d'une convention collective prévoit que la durée de service serait autrement considérée comme égale, l'ancienneté peut être déterminée en fonction de l'âge relatif des employés.
- Tout ce qui est fait en conformité avec le droit du travail, y compris la loi de 1996 sur la protection des jeunes (emploi) (Protection of Young Persons (Employment) Act, 1996) et la loi de 2000 sur le salaire minimum national (National Minimum Wages Act, 2000), ne constitue pas une discrimination au sens des lois.

Le motif de l'âge et le motif de la race

Les organismes de formation professionnelle ou de formation sont autorisés à faire des différences de traitement en ce qui concerne les frais et l'attribution de places aux citoyens irlandais ou aux ressortissants de l'UE et à ceux qui ne le sont pas.

Les organismes de formation professionnelles sont autorisées à faire des différences de traitement en ce qui concerne l'assistance à des catégories particulières de personnes par le biais de parrainages, de bourses d'études et d'entretien, mais seulement dans la mesure où cette assistance est raisonnablement justifiée au regard de considérations traditionnelles et historiques.

Les universités ou autres institutions du supérieur sont autorisées à faire des différences de traitement en ce qui concerne l'attribution de places aux étudiants adultes.

Le motif de la religion

Certains établissements religieux, éducatifs et médicaux peuvent accorder un traitement plus favorable pour des raisons religieuses à un.e employé.e ou à un.e candidat.e à cet emploi, lorsqu'il est

raisonnable de le faire, afin de maintenir l'éthique religieuse de l'établissement.

Toutefois, une institution pédagogique ou un établissement médical qui est financé en tout ou en partie par des fonds publics ne peut pas accorder un traitement plus favorable pour des raisons religieuses, à moins :

- i. pouvoir démontrer que le traitement est nécessaire en raison de la nature des activités de l'établissement et, par conséquent, de la religion ou de la croyance de l'employé ou que le candidat ou la candidate à cet emploi constitue une exigence professionnelle réelle, légitime et justifiée, compte tenu de la philosophie de l'établissement ; et
- ii. que l'établissement s'assure que le traitement ne constitue pas une discrimination fondée sur l'un des autres motifs de discrimination.

Ces établissements peuvent également réserver des places pour certains cours d'enseignement et de soins infirmiers pour des motifs religieux si les autorités de l'éducation et de la santé considèrent qu'il est raisonnablement nécessaire de veiller à ce que l'ethos religieux soit préservé.

Le motif de la race

Il existe une exemption pour toute mesure prise conformément à la loi de 2003-2014 sur les permis de travail (Employment Permits Act, 2003-2014).

Le motif du handicap

Il existe une exemption concernant l'application d'un taux de rémunération particulier pour un travail d'une description particulière lorsque, en raison d'une invalidité, la quantité de travail effectuée au cours d'une période donnée est inférieure à la quantité de travail similaire effectué ou dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit effectué au cours de cette période, par un employé non handicapé.

Porter plainte

PORTER PLAINTE

Si vous pensez avoir été victime de discrimination en vertu des lois sur l'égalité en matière d'emploi, la Commission des relations sur le lieu de travail (WRC) et les tribunaux (en appel) ont tous un rôle à jouer dans le cadre des plaintes déposées en vertu de ces lois.

Toutes les plaintes (à l'exception des plaintes pour discrimination sexuelle) doivent être adressées en première instance à la WRC. Les plaintes pour discrimination sexuelle peuvent être portées devant la Circuit Court (cour de circuit).

Les parties suivantes décrivent les étapes à suivre pour déposer une plainte auprès de la WRC. Pour obtenir des informations plus détaillées sur cette procédure, veuillez joindre le service d'information de la WRC et la ligne verte du service clientèle : **1890 80 80 90**. T : **059 9178990**.



Étape 1 : Notification écrite

Droit de rechercher des informations

Toute personne pensant avoir été victime de discrimination peut écrire à la personne qui a pu la lui faire subir. Cette personne peut demander certaines informations qui l'aideront à décider si elle doit porter plainte. Les employeurs ne sont pas tenus de répondre, mais la Commission peut tirer les conclusions qui lui semblent appropriées d'un employeur qui ne répond pas ou qui fournit des informations fausses, trompeuses ou inadéquates.

Un employeur n'est pas obligé de divulguer les informations confidentielles.

Si vous demandez des informations à votre employeur, vous pouvez accéder au formulaire correspondant du texte réglementaire No 321/1999 (Statutory Instrument No 321/1999) - loi de 1998 sur l'égalité en matière d'emploi (Employment Equality Act, 1998)(article 76 Droit à l'information/Right to Information) 1999, à l'annexe A.

Le formulaire est disponible en ligne à l'adresse suivante **www.statutebook.ie**



Étape 2 : Porter plainte

Les plaintes pour discrimination ou harcèlement doivent être adressées à la WRC dans les six mois faisant suite au dernier agissement discriminatoire. Le délai de six mois peut être prolongé jusqu'à douze mois par le directeur de la WRC « pour motif raisonnable ».

Il existe des exigences procédurales spécifiques en ce qui concerne les plaintes pour discrimination déposées par les commissaires de la fonction publique, les commissaires aux nominations locales, le ministre de la défense et le commissaire de la Garda Síochána.

Un parent, un tuteur ou une autre personne agissant à la place d'un parent peut être la personne portant plainte, lorsqu'une personne est incapable, en raison d'une déficience intellectuelle ou psychologique, de poursuivre une plainte efficacement.

Plaintes fondées sur le sexe

Les plaintes déposées pour motif de sexe peuvent être présentées à la Circuit Court. Il n'y a pas de limite au montant de l'indemnisation que la Circuit Court peut ordonner. Toutefois, contrairement aux plaintes devant la WRC, les frais de justice peuvent être accordés à la partie qui succombe devant la Circuit Court.



Étape 3 : À la WRC

Médiation

Le directeur de la WRC peut à tout moment, sur consentement des deux parties, désigner un médiateur. Si un accord est conclu par le biais de la médiation, les conditions sont alors légalement exécutoires.

Arbitrage

Si l'une des parties s'oppose à la médiation ou si le processus de médiation est infructueux, le cas sera renvoyé à un agent d'arbitrage de la WRC pour enquête et décision.

La décision peut se fonder sur les preuves écrites des deux parties ou peut impliquer une audience orale. L'agent d'arbitrage rendra une décision qui sera juridiquement contraignante.

Les décisions des agents d'arbitrage sont publiées sur le site Web de la WRC et les parties sont généralement nommées. Toutefois, la personne portant plainte peut présenter une demande que les parties soient anonymes au moment de l'audience. Cela peut se produire si, par exemple, la personne qui porte plainte a un problème médical spécifique qu'elle ne veut pas rendre public. Cependant, la décision de maintenir l'anonymat des parties est laissée à la discrétion de l'agent d'arbitrage dans le cadre d'une plainte particulière.

Rejet d'une plainte

Les affaires peuvent être radiées au bout d'un an si la WRC décide que celles-ci ne sont pas poursuivies.

Le directeur/la directrice de la WRC peut rejeter une plainte à tout moment s'il/si elle estime que la plainte :

- a été faite de mauvaise foi ; ou
- est frivole, vexatoire ; ou
- mal conçue ; ou
- se rapporte à une question insignifiante.

Représentation et frais

Les personnes qui portent plainte peuvent se représenter elles-mêmes ou être représentées par un avocat, un syndicat ou un autre représentant. Les dépens ne sont pas adjugés. Les frais de déplacement et autres frais (à l'exception des frais des représentants) peuvent être adjugés lorsqu'une personne fait obstruction ou entrave l'enquête ou l'appel.

Recours

Lorsque la WRC se prononce en faveur de la personne portant plainte, les ordonnances suivantes peuvent être rendues :

- Dans le cas d'une demande d'égalité des salaires, une ordonnance d'égalité de rémunération et d'arriérés pour une période n'excédant pas trois ans ;
- Dans les autres cas, une ordonnance d'égalité de traitement et de compensation des effets de la discrimination peut être rendue pour une période maximale de 2 ans de salaire, ou de 40 000 € (selon le montant le plus élevé des deux) ou de 13 000 € lorsque la personne n'était pas un.e employé.e (par exemple, lorsque la plainte concerne le recrutement).
- Une ordonnance de réintégration ou de réengagement, avec ou sans ordonnance d'indemnisation ;
- Une ordonnance ordonnant à une ou plusieurs personnes désignées de prendre une mesure spécifique.

La Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC)

LA COMMISSION IRLANDAISE DES DROITS DE L'HOMME ET DE L'ÉGALITÉ (IHREC)

La Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC) a pour mandat statutaire de promouvoir et de protéger les droits de l'homme et l'égalité et d'œuvrer à l'élimination des violations des droits de l'homme, de la discrimination et des comportements prohibés.

Vos droits

L'IHREC peut vous fournir des informations sur vos droits et les recours dont vous disposez en vertu de la législation sur l'égalité et les droits de l'homme en Irlande. Notamment des informations sur :

- Les lois de 1998-2015 sur l'égalité de l'emploi (Employment Equality Act, 1998-2015)
- Les lois de 2000-2018 sur l'égalité de statut (Equal Status Acts, 2000-2018)
- La protection des droits de l'homme en vertu du droit irlandais
- Les lois de 2003-2008 sur les boissons alcooliques (Intoxicating Liquor Acts, 2003-2008)
- Les droits de libre circulation des travailleurs dans l'UE

Des informations sont disponibles sur notre site web : **www.ihrec.ie**. Vous pouvez également demander des informations par téléphone, par e-mail ou par courrier :

Vos droits

Irish Human Rights and Equality Commission
(La Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité)
16 - 22 Green Street
Dublin 7
D07 CR20

Contact :

Ligne verte : 1890 245545
Téléphone : +353 1 8583000
Mail : YourRights@ihrec.ie
Web : **www.ihrec.ie**

Le service Vos droits assure une permanence téléphonique pendant les périodes suivantes :

Du lundi au vendredi : 9h-13h et 14h-17h

Parmi les autres brochures disponibles dans cette série, citons :

Lois de 2000-2018 sur l'égalité de statut 2000-2018 (Equal Status Acts, 2000-2018) : Guide de vos droits en matière de discrimination concernant l'accès aux biens ou aux services

Aide juridictionnelle

La Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC) peut fournir une assistance juridictionnelle aux membres du public dans le cadre de certaines procédures judiciaires.

Les procédures judiciaires doivent être liées à une discrimination en vertu des lois sur l'égalité ou sur les droits de l'homme qui ont été mises en vigueur aux termes du droit irlandais.

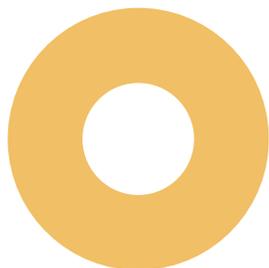
Avant de décider si elle peut accorder une assistance juridictionnelle, la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'égalité (IHREC) doit examiner la question de savoir si :

- l'assistance juridictionnelle peut être obtenue par un autre moyen, y compris dans le cadre du régime d'aide juridictionnelle en matière civile ou pénale ; et
- le pouvoir d'accorder une réparation ou un dédommagement est conféré à un tribunal ou à une autre personne, par exemple un autre organe statutaire.

Même si un demandeur répond à tous les critères ci-dessus, l'IHREC ne fournira une assistance juridictionnelle que si certains critères statutaires supplémentaires sont remplis, y compris par exemple si la procédure soulève une question de principe ou si l'IHREC estime qu'il n'est pas raisonnable d'attendre de la personne qu'elle traite l'affaire sans l'aide de l'IHREC en raison de sa complexité. L'IHREC tiendra également compte de la disponibilité des fonds et d'autres implications en matière de ressources lorsqu'elle décidera si elle peut ou non accorder une assistance juridictionnelle dans un cas particulier.

L'IHREC a adopté des lignes directrices pour les demandes d'assistance juridictionnelle, disponibles en ligne sur le site web suivant : **www.ihrec.ie**. Ces lignes directrices fournissent des informations supplémentaires sur la fonction d'assistance juridictionnelle de l'IHREC et le processus appliqué.

Si l'IHREC n'accorde pas ou n'est pas en mesure d'offrir une assistance juridictionnelle, cela n'empêche pas la personne de porter une affaire en son propre nom directement devant la WRC. Une personne portant plainte peut se représenter elle-même ou être représentée par un avocat, un syndicat ou un autre représentant.



La Commission irlandaise
des droits de l'homme et de
l'égalité (IHREC)

**16 – 22 Sráid na Faiche,
Baile Átha Cliath, D07 CR20**
16 – 22 Green Street,
Dublin, D07 CR20

Íosghlao/Lo-Call 1890 245 245
Guthán/Phone + 353 (0) 1 858 3000
Ríomhphost/Email info@ihrec.ie
Idirlíon/Web www.ihrec.ie
 [@_ihrec](https://twitter.com/_ihrec)