

French



Guide to the Employment Equality Acts 1998–2008

Votre guide des droits et démarches sur **L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

Guide des lois de 1998–2008 sur l'égalité professionnelle

PROGRESS

La présente publication est soutenue par PROGRESS, programme de l'Union européenne pour l'emploi et la solidarité sociale (2007-2013).

Ce programme est géré par la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances de la Commission européenne. Etabli afin de soutenir financièrement la mise en oeuvre des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales tels qu'ils sont énoncés dans l'agenda social, PROGRESS contribue à la réalisation des buts fixés par la Stratégie de Lisbonne dans ces deux secteurs.

Etalé sur sept ans, le programme s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles d'aider à façonner le développement d'une législation et de politiques appropriées et efficaces en matière d'emploi et d'affaires sociales, dans l'ensemble de l'Union européenne des 27, des pays de l'AELE/EEE et des Etats candidats ou pré-candidats à l'adhésion à l'UE.

PROGRESS a pour mission de renforcer la contribution de l'UE pour aider les Etats membres à respecter leurs engagements. Dès lors, PROGRESS jouera un rôle déterminant lorsqu'il s'agira de :

- Fournir des analyses et des conseils stratégiques dans les domaines politiques qui lui sont propres;
- Assurer le suivi et dresser des rapports sur la mise en oeuvre de la législation et des politiques européennes dans ces mêmes domaines;
- promouvoir le transfert de politiques, l'échange de connaissances et le soutien entre Etats membres concernant les objectifs et priorités de l'Union; et
- relayer les avis des parties prenantes et de la société dans son ensemble.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter :

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>

Les informations contenues dans la présente publication ne reflètent pas nécessairement les positions et opinions de la Commission européenne.

Lois de 1998–2008 sur l'égalité professionnelle

Cette brochure expose les principaux points de la loi de 1998 sur l'égalité professionnelle. Cette dernière a été modifiée par la loi sur l'égalité de 2004, l'article 27 de la loi de 2007 sur la protection du travail (concernant les cas exceptionnels de licenciements collectifs et les affaires s'y rattachant) et les articles 82 et 83 de la version 2008 du code civil (clauses diverses). L'ensemble de ces lois constitue à présent les lois de 1998-2008 sur l'égalité professionnelle.

Des exemplaires de cette législation sont disponibles auprès du bureau de vente des publications gouvernementales, Molesworth Street, Dublin 2, (+353) 1 647 6000 ou sur www.oireachtas.ie

Vous trouverez également des copies de cette législation sur www.equality.ie

La loi sur l'égalité de 2004 a été passée dans le but de faire appliquer les clauses de trois directives du conseil européen.¹

Ces directives ont la préséance sur les lois irlandaises, lesquelles lois doivent être lues et interprétées à la lumière des clauses de ces directives.

Cette brochure n'est pas un document légal et a pour seul but d'informer.

¹ Directive 2002/73/EC du Parlement européen et du Conseil du 23 Septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail et l'accès à l'emploi, aux formations et aux promotions professionnelles [2002] OJ L 269/15; Directive 2000/78/EC du Conseil du 27 Novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité en matière d'emploi et de travail [2000] OJ L 303/16; Directive 2000/43/EC du Conseil du 29 Juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique [2000] OJ L 180/22.

Table des matières

1.	Introduction	4
1.1	Champ d'application	4
1.2	Motifs	5
1.3	Discrimination	7
1.4	Annonces	8
1.5	Egalité des salaires	8
1.6	Harcèlement sexuel et harcèlement	9
1.7	Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées	10
1.8	Mesures appropriées	10
1.9	Charge disproportionnée	11
1.10	Action positive	11
1.11	Actes de persécution	12
1.12	Responsabilité pour autrui	12
2.	Dérogations d'ordre général	13
2.1	Dérogations relatives à tous les types d'emplois	13
2.2	Dérogations relatives à des exigences professionnelles/ types d'emplois spécifiques	14
2.3	Dérogations basées sur des motifs	15
2.4	Organismes publics	18
3.	Déposer une plainte	19
3.1	1ère étape : Décider ou non de soumettre une plainte	19
3.2	2nde étape : Le tribunal pour l'égalité	21
3.3	Recours	22
3.4	Plaintes concernant les discriminations liées au motif du sexe	22

Appendice A	24
A.1 L'Autorité de lutte pour l'égalité	24
A.2 Informations et soutien	24
A.3 Assistance juridique	25
A.4 Informations sur la lutte pour l'égalité	26
Appendice B	27
B.1 Contacts utiles	27



1. Introduction

Les lois de 1998–2008 sur l'égalité professionnelle :

- encouragent l'égalité;
- interdisent les discriminations (à l'exception de quelques dérogations) fondées sur neuf motifs;
- interdisent le harcèlement et le harcèlement sexuel;
- interdisent les actes de persécution;
- exigent que des mesures appropriées soient prises pour faciliter l'accès, la participation et la formation des personnes handicapées dans le travail;
- autorisent des mesures d'action positive pour garantir une égalité totale dans la pratique, dans l'ensemble des neuf domaines.

1.1 Champ d'application

Les lois couvrent les aspects suivants, dans le domaine du travail :

- annonces;
- égalité de salaires;
- accès à l'emploi;
- formations professionnelles et stages;
- conditions de travail;
- promotion ou changement d'échelon;
- classification des postes de travail;
- licenciements;
- accords collectifs.

Les lois s'appliquent aux :

- employés à temps plein, à temps partiel ou temporaires;
- emplois des secteurs public et privé;
- organismes de formation professionnelle;
- agences de placement;
- syndicats, organismes professionnels et commerciaux.

Les lois s'étendent également aux :

- auto-entrepreneurs;
- associés de sociétés en nom collectif;
- membres des bureaux des autorités locales ou gouvernementales.

1.2 Motifs

La législation interdit les discriminations fondées sur les neuf motifs suivants :

- **Le sexe** : Un homme, une femme ou une personne transsexuelle² (il existe des mesures de protection spécifique pour les employées enceintes et relatives aux congés de maternité);
- **Le statut marital** : Célibataire, marié(e), séparé(e), divorcé(e) ou veuf/veuve;
- **La situation familiale** : Le parent d'un enfant mineur, la personne ayant la garde principale d'un enfant mineur au domicile ou le parent d'une personne handicapée;
- **L'orientation sexuelle** : Homosexuel, lesbienne, bisexuel(le) ou hétérosexuel(le);
- **L'appartenance religieuse** : Croyance religieuse différente, milieu, point de vue ou sans religion;
- **L'âge** : Ce motif s'applique à toutes les classes d'âge supérieures à l'âge limite jusqu'auquel l'enseignement est obligatoire selon la loi;

² La cour européenne de justice dans l'affaire *P contre S et Cornwall County Council* a statué que toute discrimination envers une personne transsexuelle constituait une discrimination fondée sur le motif du sexe.

- **La race** : Une race, couleur de peau, nationalité ou origine ethnique spécifique;
- **La communauté des Travellers** : Les personnes généralement nommées les Travellers, identifiées par les Travellers et par les autres personnes comme un peuple partageant une histoire, une culture et des traditions, elles-même identifiées, au cours de l'histoire, comme un style de vie nomade en Irlande;
- **Le handicap** : Celui-ci recouvre de manière générale les personnes souffrant d'un handicap physique, intellectuel, cognitif ou émotionnel, de difficultés scolaires et de problèmes de santé divers.

Comment décrire le terme 'handicap' ?

Le terme 'handicap' englobe :

- (a) L'absence totale ou partielle des fonctions physiques ou mentales d'une personne, ainsi que l'absence d'une partie du corps;
- (b) la présence dans le corps d'organismes entraînant ou pouvant entraîner des maladies ou affections chroniques;
- (c) le mauvais fonctionnement, la malformation ou la défiguration d'une partie du corps d'une personne;
- (d) une condition ou défaillance empêchant la personne d'apprendre de la même manière qu'une personne ne souffrant pas de cette condition ou de cette défaillance; ou
- (e) une condition, maladie ou affection perturbant le comportement d'une personne ou modifiant ses mécanismes de pensée, sa perception de la réalité, ses émotions ou son jugement.

1.3 Discrimination

Les lois définissent la 'discrimination' de manière spécifique.

Elles couvrent différents types de discrimination, dont la discrimination directe, la discrimination indirecte, la discrimination par imputation et la discrimination par association.

- **La discrimination directe** est définie comme une situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, en raison de l'un des neuf motifs qui
 - existe;
 - a existé;
 - pourrait exister dans le futur; ou
 - est imputé à la personne concernée.

Il est également interdit de donner la consigne de traiter une personne de façon discriminatoire.

- **La discrimination indirecte** se manifeste lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable, par impact ou par effet. Ceci se produit lorsque des personnes se voient, par exemple, refuser un service, non pas pour une cause explicitement discriminatoire mais en raison d'une prestation, d'un exercice ou d'une exigence qu'ils ont du mal à remplir.

Si cette prestation, cet exercice ou cette exigence mettent des personnes appartenant à l'une des neuf catégories couvertes par les lois en position de faiblesse, l'employeur aura alors commis un acte de discrimination indirecte, à moins que la prestation ne soit justifiée de manière objective par un but légitime et que les moyens d'atteindre ce but ne soient appropriés et nécessaires.

- **La discrimination par association** se manifeste lorsqu'une personne associée à une autre (appartenant aux catégories discriminatoires) est traitée de manière moins favorable en raison de cette association.

1.4 Annonces

Il est interdit de publier ou d'afficher, de faire publier ou afficher une annonce liée à un travail, manifestant une intention de discrimination ou pouvant être raisonnablement comprise ainsi.

1.5 Égalité des salaires

La loi prévoit l'égalité de salaires pour des postes de travail égaux. Les postes de travail égaux sont définis comme étant des postes dont le travail est identique, semblable ou a une valeur égale. Tout contrat de travail comporte des termes stipulant que chacun a droit à un salaire égal.

Les plaintes relatives à l'égalité de salaires peuvent être acceptées sur chacun des neuf motifs discriminatoires.



1.6 Harcèlement sexuel et harcèlement

Le harcèlement sexuel et le harcèlement à l'égard d'un employé (intérimaires et stagiaires compris) sont formellement interdits sur le lieu de travail ou durant les horaires de travail, qu'ils soient exercés par

- (a) un autre employé;
- (b) l'employeur;
- (c) des clients ou d'autres relations d'affaires de l'employeur.

Ceux-ci englobent toute autre personne avec qui la victime pourrait entrer en contact sur l'initiative honnête de l'employeur, les circonstances du harcèlement étant telles que l'employeur aurait dû prendre toutes les dispositions raisonnables pour le prévenir.

Les lois interdisent que la victime ne subisse un traitement différencié pour avoir rejeté un harcèlement ou s'y être soumise (ou lorsque l'on pourrait raisonnablement anticiper qu'il ou elle subisse un tel traitement).

Définitions de harcèlement et de harcèlement sexuel

Le harcèlement regroupe toutes les formes d'agissements indésirables liés à l'un des motifs discriminatoires.

Le harcèlement sexuel regroupe toutes les formes d'agissements verbaux, non-verbaux ou physiques indésirables, de nature sexuelle.

Dans les deux cas, les agissements ont pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour cette personne. Dans les deux cas, l'agissement indésirable peut inclure des actes, des demandes, des paroles, des gestes ou bien la production, l'affichage ou la diffusion d'écrits, de courriers électroniques, de SMS, d'images ou de tout autre document.

Le harcèlement sexuel et le harcèlement à l'égard d'un employé constituent des formes de discrimination de la part de l'employeur. L'employeur peut se défendre

- en prouvant qu'il a pris des mesures pratiques raisonnables pour empêcher la personne de harceler ou de harceler sexuellement la victime;
- en empêchant (lorsque ceci est approprié) que l'employé ne subisse un traitement différencié sur le lieu de travail ou durant ses horaires de travail (et en annuler les effets le cas échéant).

L'Autorité de lutte pour l'égalité a publié un code de pratique visant à combattre le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail, approuvé par le ministère (S.I. No.78 of 2002). Ce code est disponible auprès de l'Autorité de lutte pour l'égalité ou sur www.equality.ie

1.7 Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

Tout employeur est tenu de prendre des mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés

- d'accéder à un emploi;
- d'exercer cet emploi ou d'y progresser;
- de se voir dispenser une formation, sous réserve que ces mesures n'imposent pas une charge disproportionnée à l'employeur.

1.8 Mesures appropriées

Elles regroupent des mesures pratiques et réelles qui visent à adapter l'entreprise de l'employeur. Ces mesures incluent :

- l'adaptation des locaux et de l'équipement;
- des modèles d'aménagement du temps de travail;
- la répartition des tâches; ou

- la mise à disposition de formations et de ressources d'intégration.

L'employeur n'est pas tenu de fournir un traitement, des équipements ou toute autre chose auxquelles la personne pourrait normalement ou raisonnablement pourvoir d'elle-même.

1.9 Charges disproportionnées

Afin de déterminer si ces mesures imposeraient ou non une charge disproportionnée à l'employeur, les points suivants doivent être pris en compte :

- (a) le coût financier et les autres coûts occasionnés;
- (b) la taille et les ressources financières de l'entreprise; et
- (c) la possibilité d'obtenir un financement public ou une autre aide.

1.10 Action positive

Les employeurs peuvent prendre des dispositions fondées sur l'ensemble des neuf motifs discriminatoires, en vue d'assurer, dans la pratique, l'égalité totale entre employés.



1.11 Actes de persécution

Il est interdit à tout employeur de pénaliser un employé lorsque celui-ci engage des mesures visant à mettre en pratique la législation de 1998-2008 sur l'égalité professionnelle ou la législation de 2000-2008 sur l'égalité de statuts. Un acte de persécution se manifeste lorsqu'un employé est renvoyé ou subit toute autre forme de mauvais traitement pour :

- (a) avoir déposé une plainte pour discrimination auprès de l'employeur;
- (b) avoir engagé des poursuites;
- (c) avoir représenté ou apporté toute autre forme de soutien à un plaignant/une plaignante;
- (d) avoir comparé son travail à celui d'un autre employé, aux fins des présentes lois ou de tout texte abrogé par ces mêmes lois;
- (e) avoir témoigné dans le cadre de poursuites en vertu des présentes lois ou de tout autre texte abrogé;
- (f) s'être opposé, par des moyens légaux, à un acte reconnu comme étant illégal par les présentes lois ou par tout autre texte abrogé;
- (g) avoir menacé ou avoir l'intention de prendre l'une des mesures citées dans les paragraphes précédents.

1.12 Responsabilité pour autrui

Tout employeur est tenu responsable des agissements discriminatoires d'un employé durant ses horaires de travail, sous réserve qu'il puisse prouver que des mesures raisonnablement pratiques ont été prises pour prévenir de tels agissements.

2. Dérogations d'ordre général

La loi ne couvre pas systématiquement toutes les formes de discrimination. L'interdiction des actes discriminatoires est soumise à plusieurs dérogations d'ordre général ou spécifique. Certaines de ces dérogations s'appliquent à

- des types d'emplois spécifiques;
- tous les types d'emplois;
- des motifs spécifiques;
- des clauses appartenant à d'autres lois.

L'étendue et la totalité des dérogations existantes dépassent le cadre de la présente brochure.

2.1 Dérogations relatives à tous les types d'emplois

(a) Aptitude et compétences

Un employeur n'est pas tenu d'embaucher une personne qui ne remplit pas les critères d'aptitude ou de compétences requis par un poste ou qui n'assumera pas ses fonctions.

Cependant, il est reconnu qu'une personne handicapée est entièrement apte et capable d'assumer tous types de fonctions dès lors que l'employeur met un aménagement raisonnable à sa disposition.

(b) Diplômes et compétences techniques et professionnelles

Les lois autorisent que soient exigés les diplômes et les compétences techniques et professionnelles généralement reconnus dans le pays comme ceux requis pour le poste en question.

Les lois autorisent que soient exigées la présentation et l'évaluation d'informations concernant toute compétence autre que les compétences spécifiées.

(c) Allocations versées à la famille d'un employé

Les lois autorisent qu'un employeur verse certaines allocations à l'égard de la famille d'un employé, dans le cadre d'événements familiaux, de gardes d'enfants ou d'autres prestations d'assistance.

2.2 Dérogations relatives à des exigences professionnelles / types d'emplois spécifiques

(a) Fonctionnaires de l'Etat. Cette catégorie comprend les gardiens de la paix (Garda Siochana), les forces de sécurité, les fonctionnaires des collectivités locales, des autorités portuaires, des services d'hygiène et de santé ou des commissions chargées des formations professionnelles et techniques.

Toute clause relative à la résidence, à la citoyenneté et/ou aux compétences en langue irlandaise peut être appliquée à cette catégorie.

(b) Les professeurs de l'enseignement primaire et post-primaire

Toute clause relative aux compétences en langue irlandaise peut être appliquée à cette catégorie.

(c) Les forces de sécurité

Une dérogation basée sur les motifs de l'âge et du handicap s'applique à cette catégorie.

(d) Les personnes fournissant des services individuels à domicile

Une dérogation concernant l'accès à ce type d'emplois s'applique à cette catégorie (cette dérogation ne s'étend pas à d'autres domaines tels que les conditions de travail, etc).

(e) L'emploi dans la police (Garda Siochana) ou dans les services pénitenciers

Cette catégorie dispose de dérogations basées sur le motif du sexe, concernant l'attribution d'un poste spécifique relativement aux questions d'intimité et de pudeur, au contrôle de foules ou d'individus violents et au sauvetage d'otages.

Il existe également des dérogations relatives à l'établissement de critères de taille différents pour les hommes et pour les femmes et au maintien d'un nombre suffisant d'hommes ou de femmes dans la police ou dans les services pénitenciers.

2.3 Dérogations basées sur des motifs

(a) Tous les motifs – Exigences professionnelles

Concernant l'accès à un emploi, le traitement différencié est autorisé lorsqu'il est basé sur une caractéristique liée à l'un des neuf motifs, sous réserve que la caractéristique en question constitue une exigence professionnelle déterminante et véritable, que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnelle.

(b) Les motifs du sexe et du statut marital – grossesse, maternité et allaitement

L'accord d'avantages relatifs à la grossesse, à la maternité et à l'allaitement fait partie des traitements autorisés.

Tout acte conforme aux clauses des lois relatives à la protection de la maternité et au congé d'adoption ne peut être considéré comme un acte de discrimination fondé sur le motif du statut marital.

(c) Le motif de l'âge

L'employeur peut fixer un âge minimum n'allant pas en dessous de dix-huit ans dans le cadre d'un recrutement. Il peut également proposer un contrat à durée déterminée à toute personne ayant

dépassé l'âge obligatoire de départ en retraite pour le poste disponible.

Il existe des dérogations relatives à des critères d'âge pour les régimes d'allocations d'aide au retour à l'emploi, le droit aux allocations et le droit aux indemnités de licenciement, sous réserve qu'elles ne constituent pas un acte de discrimination basé sur le motif du sexe.

Les conventions collectives prévoient des dérogations stipulant que l'ancienneté peut être déterminée selon les âges respectifs des employés lorsque la durée d'ancienneté devrait être considérée comme étant égale.

Un employeur a le droit de fixer des âges différents pour les départs en retraite des employés.

Tout acte conforme à la loi de 1996 sur la protection des jeunes au travail ou à la loi de 2000 relative au salaire minimum national ne peut être considéré comme un acte de discrimination fondé sur le motif de l'âge. Des dérogations s'appliquent également à de nombreux articles d'autres lois diverses et variées.



(d) Les motifs de l'âge et de la race

La loi autorise les organismes éducatifs ou professionnels à accorder un traitement différencié aux ressortissants de l'Union européenne, relativement aux frais d'inscription et aux attributions de places.

La loi autorise les organismes éducatifs ou professionnels à accorder un traitement différencié à des catégories spécifiques de la population en leur proposant des aides grâce à des moyens de cautionnements, de bourses d'études ou d'autres bourses, sous réserve que ces aides soient justifiées par des raisons liées à l'histoire ou à la tradition.

La loi autorise les universités et autres instituts d'enseignement supérieur à accorder un traitement différencié aux étudiants plus âgés que la moyenne, relativement à l'attribution de places.

(e) Le motif de la religion

Certaines institutions religieuses, scolaires ou médicales ont le droit d'accorder un traitement plus favorable à un employé ou à un postulant sur le motif de la religion, lorsque ceci est raisonnable, dans le but de préserver la culture religieuse de l'institution.

Certaines institutions religieuses, scolaires ou médicales ont le droit de prendre des mesures, lorsque celles-ci sont raisonnablement nécessaires, en vue d'empêcher un employé ou un postulant de compromettre la culture religieuse de l'institution.

Certaines institutions religieuses, scolaires ou médicales ont le droit de réserver un certain nombre de places (déterminé par le ministre concerné) au sein de formations professionnelles spécifiques ou d'écoles d'infirmière, en vue de garantir un nombre suffisant d'infirmières et de professeurs des écoles.

(f) Le motif de la race

Une dérogation s'applique à toute mesure prise en accord avec la loi de 2003 relative aux permis de travail.

(g) Le motif du handicap

Il existe une dérogation relative à un taux de rémunération particulier attribué dans le cadre d'un travail spécifique lorsque, pour des raisons de handicap, la quantité de travail réalisée au cours d'une période précise est inférieure à celle réalisée ou pouvant être raisonnablement réalisée au cours de cette même période par un employé ne souffrant pas de handicap, pour un travail similaire.

2.4 Organismes publics

Deux organismes publics soutiennent la mise en oeuvre des lois relatives à la lutte pour l'égalité. L'Autorité de lutte pour l'égalité encourage la mise en pratique de l'égalité et agit en tant que 'procureur' lors de poursuites. Le tribunal pour l'égalité juge ou sert d'intermédiaire dans les affaires relatives aux questions d'égalité. Il s'agit de deux organismes indépendants et distincts dont les services sont décrits ci-dessous.



3. Déposer une plainte

Le tribunal pour l'égalité, le tribunal du travail et le tribunal itinérant ont tous trois des rôles relatifs aux plaintes pour discrimination. Toute plainte (à l'exception des plaintes pour discrimination basée sur le motif du sexe) doit être soumise en première instance au tribunal pour l'égalité. Les plaintes pour discrimination basée sur le motif du sexe peuvent être adressées au tribunal itinérant. Le tribunal pour l'égalité est l'organisme quasi judiciaire qui a pour rôle d'enquêter, d'entendre et de trancher lorsque des plaintes pour discrimination sont déposées.

3.1 1ère étape : Décider ou non de soumettre une plainte

Le droit d'obtenir des informations

Il est du droit de toute personne qui pense avoir subi un acte de discrimination d'écrire à la personne qui aurait commis cet acte. La personne peut requérir certaines informations qui l'aideront à décider si elle doit ou non soumettre une plainte. Les employeurs ne sont pas tenus de répondre, cependant, si un employeur ne répond pas ou s'il fournit des informations erronées, mensongères ou inadéquates, l'agent chargé de l'affaire pourra en tirer des conclusions jugées appropriées.

Un employeur n'est pas tenu de divulguer des informations confidentielles. Toute demande d'information doit se faire via un formulaire type comportant une section pour les questions et une section pour les réponses (formulaires EE 2 et EE 3 disponibles auprès du tribunal pour l'égalité, 3 Clonmel Street, Dublin 2. Téléphone : +353 1 477 4100 ou sur www.equalitytribunal.ie).

Les délais

Toute plainte pour discrimination ou harcèlement doit être déposée dans les 6 mois qui suivent le dernier acte de discrimination. Le président du tribunal pour l'égalité peut étendre ce délai à 12 mois 'pour motif raisonnable'.

Personnes souffrant de difficultés intellectuelles ou psychologiques

Un parent, tuteur ou toute autre personne jouant le rôle d'un parent peut se substituer au plaignant lorsque ce dernier n'est pas en mesure de poursuivre une plainte efficacement en raison d'incapacités intellectuelles ou psychologiques.



3.2 2^{de} étape : Le tribunal de l'égalité

Médiation

Le président du tribunal pour l'égalité peut, à tout moment et avec le consentement des deux parties, nommer un agent de médiation. Si celui-ci parvient à un accord entre les deux parties, les termes seront légalement applicables.

Enquête

Si l'une des parties refuse la médiation ou si celle-ci échoue, l'affaire sera soumise à un agent (Equality officer) qui sera chargé d'enquêter. Les enquêtes ne sont pas publiques (les plaignants peuvent assurer seuls leur défense ou être représentés par un syndicat ou tout autre représentant). La résolution rendue par l'agent sera exécutoire par le tribunal itinérant.

Rejet de la plainte

Une affaire pourra être rayée au bout d'un an si le président du tribunal pour l'égalité juge qu'elle n'a pas été poursuivie.

Le président peut rejeter une plainte à tout moment s'il estime :

- que la plainte repose sur la mauvaise foi; ou
- qu'il s'agit d'une plainte futile, vexatoire ; ou
- qu'il s'agit d'une plainte non fondée ; ou
- que la plainte est rattachée à une affaire sans gravité.

Représentation et frais

Le plaignant peut assurer seul sa défense ou être représenté par un avocat, un syndicat ou tout autre représentant. Aucun frais judiciaire n'est attribué. Des frais de transport et autres dépenses (excepté les frais de représentation) peuvent être attribués lorsqu'une personne gêne l'enquête ou empêche qu'il y ait appel.

3.3 Recours

Si le verdict rendu par l'agent est en faveur du plaignant, les ordonnances suivantes pourront être prononcées :

- Pour une poursuite relative à une inégalité de salaires, un salaire égal et des arriérés de trois années maximum seront ordonnés;
- Pour les autres poursuites, l'égalité de traitement et une indemnisation pour préjudice moral pouvant s'élever à 2 ans de salaire, ou à 12 700 € si le plaignant n'est pas un employé, peuvent être ordonnées. L'indemnisation maximale s'applique lorsque les actes de discrimination reconnus sont basés sur plusieurs motifs. Cependant, des dédommagements séparés peuvent être ordonnés pour différentes formes de discrimination ou d'actes de persécution;
- Une ordonnance de réintégration ou de réengagement avec ou sans ordonnance d'indemnisation;
- L'ordonnance d'adopter un comportement adéquat.

Des clauses spécifiques sont applicables dans le cadre de plaintes pour discrimination déposées par les employés de la fonction publique, les employés des agences de placement, le ministre de la défense et le préfet de police.

3.4 Plaintes concernant des discriminations liées au motif du sexe

Lorsque le tribunal itinérant traite des plaintes pour discrimination basée sur le motif du sexe relatives à une inégalité de salaires, il peut ordonner des arriérés de six années précédant la date de la soumission de l'affaire. Les montants des indemnisations ordonnées par le tribunal itinérant n'ont pas de limites.

Appels

Tout jugement du tribunal, y compris les jugements concernant des délais, peut faire l'objet d'un appel auprès du tribunal du travail, dans un délai de 42 jours suivant la date du verdict.

Mise en application

Tout jugement rendu par le président du tribunal pour l'égalité ou par le tribunal du travail pourra être mis en application par le biais du tribunal itinérant.

Pourvoi en cassation auprès de la Cour suprême

Suite à un jugement rendu par le président du tribunal pour l'égalité ou à une décision en appel prise par le tribunal du travail, chacune des parties a la possibilité de saisir la Cour suprême pour contester les décisions.



Appendice A

A.1 Autorité de lutte pour l'égalité

L'Autorité de lutte pour l'égalité dispose d'un mandat élargi, selon les lois de 1998-2008 sur l'égalité professionnelle, en vue de :

- (i) combattre la discrimination au travail dans les domaines couverts par la législation;
- (ii) promouvoir l'égalité des chances dans le travail;
- (iii) fournir des informations sur les lois de 1998-2008 relatives à l'égalité professionnelle;
- (iv) suivre la mise en vigueur des lois de 1998-2008 sur l'égalité professionnelle et émettre des recommandations appropriées au ministère des affaires communautaires, du Gaeltacht et de l'égalité.

A.2 Informations et soutien

L'Autorité de lutte pour l'égalité est chargée de fournir des informations au public sur les lois de 1998-2008 relatives à l'égalité professionnelle. Elle met à disposition une série de publications, comprenant des guides des lois et des DVD d'apprentissage.

Le centre public d'information de l'Autorité de lutte pour l'égalité, situé à Roscrea, dans le comté de Tipperary, dispose d'informations sous différentes formes :

- (i) des informations supplémentaires sur www.equality.ie;
- (ii) un service de messagerie vocale (Appel à prix réduit 1890 245 545) qui;
- (iii) redirige directement le demandeur auprès d'un agent qui pourra lui fournir de plus amples informations concernant sa demande;
- (iv) guide le demandeur à travers la législation en différentes langues et sous différentes formes.

A.3 Assistance juridique

L'Autorité de lutte pour l'égalité peut, si elle le souhaite et lorsque l'affaire présente une importance stratégique, fournir une assistance juridique aux personnes qui souhaitent déposer une plainte, sous réserve des critères établis par le comité de l'Autorité de lutte pour l'égalité.

Si l'Autorité de lutte pour l'égalité décide de ne pas accorder d'assistance juridique ou se trouve dans l'incapacité de le faire, les plaignants auront pour autant la possibilité de présenter leur dossier directement auprès du tribunal pour l'égalité, en leur propre nom.

Les plaignants pourront assurer seuls leur défense ou être représentés par un avocat, un syndicat ou tout autre représentant.

A.4 Informations sur la lutte pour l'égalité

Vous trouverez de plus amples informations, des publications et des DVD d'apprentissage en rapport avec la législation aux adresses suivantes :

The Equality Authority
Public Information Centre
Birchgrove House
Roscrea, Co. Tipperary
Ireland

The Equality Authority
(Dublin Office)
2 Clonmel Street
Dublin 2
Ireland

Horaires d'ouverture :

Du lundi au jeudi
Vendredi

9:15–17:30
9:15–17:15

Coordonnées :

Appel à prix réduit : 1890 245 545	1890 245 545
Téléphone : + 353 0505 24126	+ 353 01 417 3333
Fax : + 353 0505 22388	+ 353 01 417 3331
Téléphone textuel : + 353 1 417 3385	
Messagerie électronique : info@equality.ie	Site internet : www.equality.ie

Autres brochures disponibles dans la même série :

Guide des lois de 1995–2005 relatives au congé d'adoption
Guide des lois de 1994–2004 pour la protection de la maternité
Guide des lois de 1998–2006 sur le congé parental
Guide des lois de 2000–2008 pour l'égalité de statuts

Appendice B

B.1 Adresses utiles

Equality Tribunal (Tribunal pour l'égalité)

3 Clonmel Street

Dublin 2

Téléphone : +353 1 477 3333

Fax : +353 1 477 4141

Appel à prix réduit : 1890 245 545

Site internet : www.equalitytribunal.ie

Messagerie électronique : info@equalitytribunal.ie

The Health and Safety Authority

(Haute Autorité de santé et de sécurité)

The Metropolitan Building

James Joyce Street

Dublin 1

Téléphone: +353 1 614 7000

Fax: +353 1 614 7020

Appel à prix réduit : 1890 289 389

Site internet: www.hsa.ie

Department of Social Protection (Services sociaux)

Maternity Benefit Section

(Service des allocations de maternité)

McCarter's Road

Ardarvan

Buncrana

Co. Donegal

Appel à prix réduit : 1890 690 690

Messagerie électronique : maternityben@welfare.ie

National Employment Rights Authority, (NERA)

(Autorité nationale des droits des travailleurs)

Headquarters (Siège)

O'Brien Road

Carlow

Téléphone:

Pour les appels en dehors de l'Irlande

+353 59 91 78990

Appels à prix réduits : 1890 80 80 90

Site internet : www.employmentrights.ie

Rights Commissioners

(Commissaires aux droits)

Tom Johnson House

Haddington Road

Dublin 4

Téléphone: +353 1 613 6700

Fax: +353 1 613 6701

Appels à prix réduit: 1890 220 227

Messagerie électronique: info@lrc.ie

Site internet: www.lrc.ie

Department of Community, Equality & Gaeltacht Affairs

(Ministère des affaires communautaires, du Gaeltacht et de l'égalité)

Equality Division (service de lutte pour l'égalité)

Bishop's Square

Redmond's Hill

Dublin 2

Téléphone: +353 1 479 0200

Appels à prix réduit: 1890 555 509

The Equality Authority

Public Information Centre,
Birchgrove House,
Roscrea, Co. Tipperary,
Ireland.

Tel: +353 0505 24126

Fax: +353 0505 22388

Téléphone textuel :

+353 01 417 3385

Site internet : www.equality.ie

Dublin Office,
2 Clonmel Street,
Dublin 2,
Ireland.

+353 01 417 3333

+353 01 417 3331

Messagerie électronique :

info@equality.ie

Un guide des
DROITS DU TRAVAIL

An **EMPLOYMENT RIGHTS** Rule Book

ISBN 978-1-908275-04-2



9 781908 275042