



Résumé du rapport irlandais sur les mesures de lutte contre la discrimination par Shivaun Quinlivan

1. Introduction

La composition de la société irlandaise est assez homogène. Le recensement officiel de 2006 a montré que l'on comptait 4.172.013 personnes vivant en Irlande au soir du recensement, ce qui traduit une croissance démographique de 8,2% par rapport à 2002. Sur les personnes recensées, elles étaient 3.644.965 à se décrire comme appartenant à l'Eglise catholique romaine, ce qui représente environ 87% de la population. Celles qui se décrivaient comme n'étant attachées à aucune religion étaient au nombre de 175.252, soit environ 4% de la population; elles sont 118.948 à se dire membres de l'Eglise d'Irlande, soit 2,85% de la population, et 31.779 à se déclarer de confession musulmane, représentant un peu moins de 1% de la population; le reste de la population se décrit comme appartenant à diverses autres religions ou ne déclarant pas leur religion.

Une nouvelle question a été intégrée dans le questionnaire de recensement de 2006 portant sur l'appartenance ethnique ou culturelle. Les résultats montrent que 94,8% de la population se décrivent comme Irlandais de race blanche, Gens du voyage d'Irlande et de toute autre appartenance blanche. Une portion de 1,1% de la population se décrit comme de race noire ou Irlandais de race noire, 1,3 % de la population se décrit comme Asiatique ou Irlandais asiatique, 1,1% se décrit comme autre, comprenant des appartenances mixtes, et 1,7% n'a pas indiqué son identité ethnique ou culturelle. Le recensement de la population a révélé aussi que quelque 22.435 personnes (0,53% de la population) se considéraient comme appartenant à la communauté des Gens du voyage, ce qui traduit une baisse du nombre de membres de cette population par rapport au recensement de 2002.

Le recensement de la population a révélé aussi que la population irlandaise était âgée d'une demi-année en plus par rapport à celle de 2002, la moyenne d'âge étant à présent de 35,6 ans. Les chiffres concernant les personnes qui se décrivent comme handicapées ne sont pas encore disponibles mais, en 2002, les personnes handicapées représentaient 8,3% de la population. On ne dispose pas de chiffres recensés concernant l'orientation sexuelle. Des questions ont été posées sur la nationalité, 3.706.683 personnes interrogées se déclarant de nationalité irlandaise et 419.733 personnes se désignant comme non-ressortissants (un peu plus de 10%), ce qui reflète un changement sensible de la composition de la population. En 2002, les non-ressortissants représentaient 5,8% de la population. Sur ceux qui se décrivent comme non-ressortissants, ils sont 65% à venir d'un autre Etat membre de l'UE, le Royaume-Uni représentant 26,8% du nombre total des non-ressortissants.

C'est l'adhésion du pays à l'Union européenne en 1972 qui a insufflé le principal élan au développement du régime égalitaire en Irlande. Les années 1990 ont vu tous les partis s'accorder sur la nécessité d'une extension sensible des lois d'égalité d'Irlande, régissant plus que la discrimination fondée sur le genre. Cela a donné naissance à la Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004 et à la Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004. Ces lois ont instauré également l'Autorité pour l'égalité (Equality Authority) et le Tribunal pour l'égalité (Equality Tribunal). Dès la création de ce régime égalitaire, les organismes et leurs actions ont pu bénéficier d'un important soutien, lequel semble avoir connu un certain fléchissement au cours de ces dernières années. C'est l'introduction de la Loi sur les boissons enivrantes de 2003 qui en a été le signe le plus fort. Cette loi régit l'application de la discrimination dans les établissements dotés de la licence, exigeant que les plaignants recourent au système

judiciaire ordinaire plutôt qu'au Tribunal pour l'égalité spécialisé. L'introduction de cette loi a été le résultat direct d'une pression politique des viticulteurs d'Irlande. La raison de cette pression s'avérerait résulter directement de l'importante jurisprudence établissant une discrimination largement répandue pratiquée par les établissements autorisés à l'égard des membres de la Communauté du voyage.

2. Législation principale

Alors que la Constitution irlandaise contient une disposition sur l'égalité, la jurisprudence en matière d'égalité constitutionnelle est singulièrement sous-développée. Dans l'affaire *Norris c. Attorney General*, [1984] IR 36, le plaignant contestait un statut du dix-neuvième siècle qui criminalisait le comportement homosexuel entre hommes mais ne criminalisait pas le même comportement entre femmes. La Cour suprême a statué qu'il ne s'agissait pas d'une discrimination constitutionnelle. L'affaire a abouti avec succès auprès de la Cour européenne des droits de l'homme et le comportement homosexuel a été décriminalisé par la Criminal Law (Sexual Offences) Act (*Loi du droit pénal (délits sexuels)*) de 1993. La grande discrétion de la Cour suprême irlandaise à l'égard de la justification de la discrimination traduit bien la difficulté que pose la garantie égalitaire inscrite dans la Constitution. Dans l'affaire *Draper c. Attorney General*, [1984] IR 277, la Cour suprême a estimé que le fait que le corps législatif n'ait pas rendu possible la participation des personnes handicapées aux élections législatives ne constituait pas une violation de l'article 40.1. La Constitution irlandaise se caractérise aussi par ses connotations religieuses, dont on trouve peut-être la meilleure preuve dans le préambule de la Constitution, lequel fait référence au fait que les personnes d'Irlande reconnaissent "nos obligations vis-à-vis de notre Seigneur Jésus-Christ".

C'est l'adhésion à l'Union européenne qui a insufflé la principale tendance au changement de la loi sur l'égalité d'Irlande. En rejoignant l'Union européenne en 1973, l'Irlande s'est vue contrainte de se soumettre aux exigences imposées par l'Europe en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, ce qui a provoqué un débat sur l'égalité en Irlande. Au début des années 1990, le gouvernement a pris les premières mesures proactives en matière d'égalité, ce qui a conduit à l'introduction de deux promulgations: celle de l'Employment Equality Act (*Loi sur l'égalité dans l'emploi*) de 1998 et celle de l'Equal Status Act (*Loi sur l'égalité des statuts*) de 2000. Ces promulgations ont étendu assez sensiblement le champ d'application de la législation de non-discrimination sur deux fronts: tout d'abord, la Loi sur l'égalité des statuts traitait de la non-discrimination dans le contexte de l'offre des biens et des services; ensuite, les deux lois en question interdisaient la discrimination fondée sur l'un des neuf motifs suivants, à savoir: le genre, la race, la religion, le handicap, l'âge, le statut matrimonial, la situation familiale, l'orientation sexuelle et l'appartenance à la communauté des Gens du voyage. Ces deux promulgations ainsi que la législation antérieure relative à l'égalité, qui traitait de la discrimination fondée sur le genre, ont permis à l'Irlande de posséder une matière jurisprudentielle consistante en matière d'égalité.

La législation relative à l'égalité a créé deux organismes de promotion de l'égalité de traitement, à savoir, l'Autorité pour l'égalité (Equality Authority) et le Tribunal pour l'égalité (Equality Tribunal). Ce dernier organisme est chargé de la mise en vigueur de la législation relative à l'égalité. L'Autorité pour l'égalité a pour devoir d'informer le public sur les dispositions d'égalité et d'engager un dialogue avec les différentes parties prenantes de la société irlandaise. L'Autorité pour l'égalité a mis sur pied divers partenariats engagés dans plusieurs opérations conjointes, visant toutes à promouvoir l'égalité au sein de la société irlandaise.

Trois lois sur l'égalité constituent les piliers mêmes du système d'antidiscrimination irlandais. Il s'agit de l'Employment Equality Act (*Loi sur l'égalité dans l'emploi*) de 1998, de l'Equal Status Act (*Loi sur l'égalité des statuts*) de 2000 et de l'Equality Act (*Loi sur l'égalité*) de 2004. La Loi sur l'égalité de 2004 a été introduite en vue de modifier les deux autres lois afin de garantir la conformité avec la directive relative à la promotion de l'égalité de traitement en matière d'emploi et la directive relative à l'égalité raciale. La Loi sur l'égalité de 2004 est importante par les amendements qu'elle apporte aux deux autres lois, ces deux lois restant toutefois la législation fondamentale de l'Irlande en matière d'égalité. Ces lois interdisent la discrimination fondée sur le genre, la race, la religion, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale ou l'appartenance à la communauté des Gens du voyage. Ce qui distingue essentiellement la Loi sur l'égalité dans l'emploi de la Loi sur l'égalité des statuts se situe au niveau de leurs champs d'application respectifs. La Loi sur l'égalité dans l'emploi interdit la discrimination dans le secteur de l'emploi et de la formation professionnelle alors que la Loi sur l'égalité des statuts interdit la discrimination dans l'offre des biens et des services. L'article 19 de la Loi sur les boissons enivrantes de 2003 a modifié la Loi sur l'égalité des statuts afin d'assurer que les affaires impliquant une discrimination par rapport aux établissements autorisés soient désormais régies par la Loi de 2003. L'impact majeur en est d'assurer que de telles affaires passent devant le Tribunal de première instance plutôt que devant le Tribunal pour l'égalité spécialisé. L'autre loi concernée, la Social Welfare (Miscellaneous Provisions) Act (*Loi relative à la sécurité sociale (subventions diverses)*) de 2004, a été promulguée afin de modifier la Pensions Act (*Lois sur les retraites*) de 1990. Ces lois donnent effet aux deux directives dans la mesure où elles renvoient aux retraites professionnelles.

Toutes ces lois interdisent le harcèlement, les rétorsions, la discrimination directe et indirecte, les comportements consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes, exigeant aussi l'offre d'un aménagement raisonnable. Toutes ces lois (sauf la Loi sur les boissons enivrantes de 2003) sont promues et le public informé de leurs dispositions grâce au travail de l'Autorité pour l'égalité. Les trois lois sont mises en application au Tribunal pour l'égalité spécialisé. Ces deux organes, créés en vertu de la Loi sur l'égalité dans l'emploi, ont pour principale fonction de garantir la mise en oeuvre et le respect de la législation garantissant l'égalité. L'interdiction de la discrimination contenue dans les lois garantissant l'égalité est renforcée par diverses clauses d'antidiscrimination que l'on trouve dans plusieurs lois réglementant différents domaines de la vie, tels que le discours raciste, l'enseignement, les licenciements injustes, etc.

La conformité de l'Irlande aux directives européennes n'est pourtant pas sans susciter un certain nombre de sujets d'inquiétudes, les plus importants étant les suivants. Tout d'abord, il n'existe pas de disposition permettant aux associations, organisations ou autres entités juridiques, hormis l'Autorité pour l'égalité, de faire appliquer les normes égalitaires. Une seconde préoccupation concerne les sanctions applicables dans le contexte de la discrimination non liée au genre. Ces sanctions ne sont pas effectives, proportionnelles et dissuasives comme l'exigent les directives. Le champ d'application des lois connaît certaines limitations. C'est ainsi, par exemple que les dispositions de la législation d'égalité ne s'appliquent pas aux personnes travaillant au domicile d'une autre personne. En outre, l'introduction en 2003 de la Loi sur les boissons enivrantes régit désormais l'interdiction de la discrimination dans les établissements autorisés. Personne n'a été chargé de diffuser l'information sur la protection juridique contre la discrimination telle qu'elle est régie par cette loi.

L'Irlande a ratifié tous les instruments internationaux majeurs de lutte contre la discrimination, dont: la Charte des Nations Unies; la Déclaration universelle des droits de l'homme; le Pacte des Nations unies relatif aux droits civils et politiques; le Pacte des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels; la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant; la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes; la Convention des Nations Unies sur la nationalité de la femme mariée; la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale; la Convention des Nations Unies relative au statut des réfugiés; la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales; la Charte sociale européenne; la Charte sociale européenne (révisée); la Convention-cadre européenne pour la protection des minorités nationales et la Convention européenne sur l'exercice des droits de l'enfant. On notera encore que l'Irlande est un Etat dualiste, ce qui signifie que, pour que la législation internationale puisse avoir un impact au niveau du système juridique irlandais, il faut qu'elle soit transposée par la voie de la législation dans l'ordre juridique national. La seule convention internationale à avoir été transposée dans le droit irlandais est la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, qui fut incorporée au moyen de la European Convention on Human Rights Act (*Loi sur la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme*) de 2003.

3. Principaux généraux et définitions

Les lois garantissant l'égalité interdisent la discrimination pour neuf motifs mais régissent différents aspects de la discrimination. L'Employment Equality Act (*Loi sur l'égalité dans l'emploi*) de 1998-2004 (EEA) interdit la discrimination dans le domaine de l'emploi. L'Equal Status Act (*Loi sur l'égalité des statuts*) de 1998-2004 (ESA) interdit la discrimination dans l'offre des biens et des services et la Social Welfare (Miscellaneous Provisions) Act (*Loi sur la sécurité sociale (subventions diverses)*) de 2004 interdit la discrimination dans le domaine des pensions de retraite. Ces lois interdisent: la discrimination directe, la discrimination indirecte, la rétorsion, le harcèlement, le comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes, la pratique d'une discrimination fondée sur les motifs de la race, de la religion, du genre, de l'âge, du handicap, de l'orientation sexuelle, de l'état matrimonial, de la situation familiale et de l'appartenance à la communauté de Gens du voyage. Les lois d'égalité exigent également l'aménagement raisonnable. Depuis l'instigation de ces lois, le Tribunal pour l'égalité a accepté des affaires de discrimination multiple. Il n'existe pas de règles traitant de telles affaires mais les chiffres en provenance du Tribunal suggèrent que, pour près d'une affaire sur quatre, la requête porte sur plus d'un seul motif discriminatoire.

La discrimination directe est définie dans les lois d'égalité comme un acte consistant à traiter une personne de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait en raison de l'un des neuf motifs discriminatoires. Cette interdiction comprend la discrimination par association et la discrimination fondée sur un motif existant, ayant existé mais n'existant plus, pouvant exister dans le futur ou imputé à la personne concernée. Dans les lois d'égalité, la discrimination indirecte est définie comme se produisant lorsqu'une disposition apparemment neutre soumet une personne appartenant à l'une des catégories protégées un désavantage particulier par rapport à d'autres qui n'appartiennent pas à cette catégorie protégée. Cette différence de traitement résultant de cette disposition apparemment neutre peut être autorisée lorsqu'elle peut être objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour atteindre ce but sont appropriés et nécessaires. On peut craindre cependant que cette définition ne soit pas pleinement en conformité avec les directives dans la mesure où aucune disposition n'est prévue pour ce qui concerne les modèles de comparaison hypothétiques. Il n'est pas nécessaire pour un plaignant de montrer qu'il y avait

intention de discriminer, directement ou indirectement. Il suffit que les actes aient un effet discriminatoire. Les lois d'égalité dans l'emploi définissent le harcèlement comme étant tout comportement indésirable lié à un motif discriminatoire et ayant 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 pour cette personne. Ce comportement peut inclure des actes, des demandes, des mots proférés, des gestes ou la production, l'affichage ou la distribution de mots écrits, de dessins ou d'autre matériel. La rétorsion recouvre toute situation où une personne prétend être victime de discrimination, engage des poursuites, soutient un plaignant, agit comme modèle de comparaison ou comme témoin dans une plainte, s'oppose à la discrimination par des moyens légaux ou fait part de son intention d'agir comme précité et fait l'objet pour cette raison d'un licenciement ou d'un traitement défavorable.

C'est la question de l'aménagement raisonnable qui connaît le plus de divergence entre les lois d'égalité. La Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004 stipule que, lorsqu'une personne qui présente un handicap peut s'acquitter des devoirs de la fonction qu'il exerce avec ou sans l'aide de "mesures appropriées", elle sera considérée comme compétente en vertu de cette Loi. L'employeur est dans l'obligation de prendre des mesures appropriées afin de permettre à une personne présentant un handicap d'avoir accès à l'emploi, de participer à l'emploi ou d'y être promu, de suivre une formation à moins que de telles mesures imposent une charge disproportionnée à l'employeur. Pour pouvoir déterminer à quoi équivaut une charge disproportionnée, il convient de tenir compte des coûts de la mesure en question, de l'envergure et des ressources financières de l'employeur en question, de la possibilité d'obtenir un financement public ou une autre assistance. La Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004 prévoit qu'il y a manquement lorsqu'un fournisseur de biens et de services ne fait pas tout ce qui est raisonnable pour s'adapter aux besoins d'une personne présentant un handicap en prévoyant un traitement ou des équipements spéciaux sans lesquels il serait impossible ou excessivement difficile pour la personne de pouvoir disposer de ces biens et services en question. Le fait de ne pas offrir le traitement ou l'équipement spécial requis n'équivaudra pas à un manquement à fournir un aménagement raisonnable lorsque l'offre du traitement ou de l'équipement imposerait au fournisseur de biens ou services un coût supérieur à un coût nominal.

Les lois relatives à l'égalité comptent un certain nombre d'exceptions au principe de non-discrimination. Dans le contexte de l'emploi, les dispositions ne s'appliquent pas aux personnes travaillant au domicile d'une autre personne pour ce qui concerne la fourniture de services personnels. On trouve des exceptions au principe de non-discrimination lorsque la caractéristique en question constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour le poste en question et que l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée. Il existe un certain nombre d'exceptions relatives aux motifs de l'âge, du handicap et de la religion, celles qui concernent les retraites professionnelles, la rémunération d'une personne à capacité restreinte et le travail au sein d'organes à philosophie religieuse. On trouve également des exceptions concernant certaines formes d'emploi telles que les forces de défense, la Garda Síochána (police irlandaise) et les services d'urgence. On trouve dans la Loi sur l'égalité des statuts un certain nombre d'exceptions et d'exemptions à la règle de non-discrimination. Des différences de traitement sont admissibles au niveau des annuités, des pensions et des polices d'assurance lorsqu'une preuve actuarielle prouve que la différence est raisonnable. Il existe des exceptions à la norme de non-discrimination pour l'organisation d'événements sportifs, les objectifs d'authenticité de spectacles théâtraux ou d'autres divertissements ou l'offre de services à des fins religieuses. L'exception qui s'est avérée la plus problématique concerne la fourniture de

biens et de services qui pourrait conduire une personne raisonnable à croire qu'il existe un risque important de comportement criminel ou troublant l'ordre public. Dans ce cas, la discrimination n'est pas passible de poursuites. La Loi sur l'égalité des statuts contient également un certain nombre d'exceptions au niveau de l'enseignement pour motifs d'âge, de genre, de religion et de handicap.

4. Champ d'application matériel

La Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998–2004 s'applique au domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, sans établir de distinction entre les travailleurs du secteur public et ceux du secteur privé. Elle concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation ou l'expérience pour ou en rapport avec l'emploi, la promotion ou la reclassification ou la classification des fonctions. Cette loi régit également la formation professionnelle, les offres d'emploi, les agences de placement et les travailleurs d'agences de placement.

La Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004 interdit la discrimination en matière de biens et services, y compris l'enseignement et le logement. Les services publics en tant que tels ne sont pas explicitement mentionnés dans la Loi. Dans l'affaire *Donovan c. Donnellan*, DEC-S2001-011, l'Officier de promotion de l'égalité a interprété le terme de service et affirmé: "alors que les services publics ne sont pas spécifiquement mentionnés comme étant couverts, ils ne sont pas spécifiquement exclus non plus et je pense que certains services assurés par l'Etat sont disponibles au public et sont couverts par la Loi, par exemple les services de sécurité sociale et les services de soins de santé, etc." On ne trouve pas d'interdiction explicite de la discrimination en matière de protection sociale, de sorte que la conformité avec la directive relative à l'égalité raciale dépend de l'interprétation judiciaire à venir. Cette situation est également influencée par l'article 14 de la Loi sur l'égalité des statuts. Celui-ci prévoit une exemption statutaire à la Loi sur l'égalité des statuts, stipulant que, lorsqu'une action ou une mesure est requise en vertu d'une autre loi, alors la Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004 ne s'applique pas.

5. Mise en application de la loi

La Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004 a introduit les mécanismes de mise en application prévus pour les lois sur l'égalité. Ces mécanismes d'exécution s'appliquent de la même façon aux travailleurs du secteur public et à ceux du secteur privé, à l'exception de certains travailleurs du secteur public. Qu'elles invoquent la Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004 ou la Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004, les plaintes peuvent être déposées devant le Tribunal pour l'égalité. Cette instance assure un rôle d'investigation dans l'audition des plaintes. Les plaignants peuvent se représenter eux-mêmes, les frais ne peuvent être portés à la charge d'aucune des parties et la procédure est informelle. L'option de la médiation est prévue dans l'article 78 de la Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004. Un arrangement arbitré convenu par les parties devient légalement exécutoire et le respect de ses termes peut être imposé par le Tribunal itinérant. Les décisions du Tribunal sont appelables, le Tribunal du travail reçoit les appels qui concernent l'emploi alors que le Tribunal itinérant entend les appels portant sur l'égalité des statuts. Lorsque le Tribunal du travail agit en qualité d'instance d'appel, ses résolutions peuvent être appelées sur un point de droit devant la Cour suprême.

En outre, les plaintes pour licenciement injuste peuvent également être portées devant les tribunaux en vertu des Unfair Dismissal Acts (Lois sur les licenciements injustifiés) de 1977 et de 1993. Les affaires intentées pour licenciement injuste sont tout d'abord examinées par un Commissaire aux droits, dont les recommandations ne sont pas juridiquement



contraignantes. La Cour d'appel du travail prend des résolutions juridiquement exécutoires, avec possibilité d'appel devant le Tribunal itinérant et ensuite la Cour suprême.

Les plaintes sont déposées auprès de l'instance concernée en adressant la demande par les voies ordinaires. Une fois l'action intentée, la partie demanderesse (l'auteur allégué de la discrimination) en sera avisée.

Les audiences se tiennent à huis clos devant le Tribunal pour l'égalité et le Tribunal du travail et sont normalement publiques en Cour d'appel du travail. Les décisions de chacune des instances sont disponibles à l'inspection publique, le Tribunal pour l'égalité comme le Tribunal du travail publiant leurs arrêts sur leurs sites web respectifs.

Une récente modification de la Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004 exige désormais que les plaintes déposées en vertu de cette loi et qui impliquent des établissements ayant une licence de débit de boissons (c'est-à-dire les pubs, etc.) soient déposées auprès de la Cour fédérale de grande instance plutôt qu'auprès du Tribunal pour l'égalité, comme c'était le cas auparavant. L'impact majeur de cette modification se situe au niveau des implications financières pour les plaignants.

Les organisations peuvent représenter un plaignant individuel devant le Tribunal pour l'égalité ou le Tribunal du travail lorsque le plaignant les y autorise. La législation ne prévoit pas que de telles organisations puissent représenter la personne devant le Tribunal itinérant ou la Cour suprême. Les organisations ne sont pas autorisées à déposer plainte, à l'exception de l'Autorité pour l'égalité, laquelle est juridiquement habilitée à porter plainte auprès du Tribunal pour l'égalité à propos de comportements discriminatoires, de publicité à caractère discriminatoire ou des contenus de conventions collectives. L'Autorité pour l'égalité peut également offrir une assistance juridique et une représentation à un plaignant individuel.

La législation sur l'égalité prévoit un transfert de la charge de la preuve dans les affaires de non-discrimination. Il y aura transfert de la charge de la preuve lorsque les faits établis par le plaignant dans le cadre de procès pour violation du principe d'égalité suggèrent qu'il est question d'une affaire de discrimination qui de prime abord paraît fondée. Dans ce cas, c'est au défendeur qu'il incombe de prouver le contraire. Ce principe s'applique également aux actions intentées par l'Autorité pour l'égalité et comprend explicitement les actions relatives à la discrimination indirecte, à la rétorsion et au harcèlement. L'article ne dit rien de son applicabilité dans le contexte de l'aménagement raisonnable.

L'utilisation des statistiques est autorisée et peut aider un requérant mais il n'est pas nécessaire pour ce faire d'être en présence d'une accusation de discrimination apparemment fondée.

Le test de situation n'a été sollicité à aucun degré dans cette compétence. Il n'existe pas de règle procédurale ou d'autre nature interdisant l'utilisation du test de situation. Ce test de situation n'apparaît pas de façon régulière dans le contexte irlandais. La preuve anecdotique suggère que les juges des instances supérieures irlandaises seraient hostiles à cette forme de preuve, y voyant une forme de piège. Cela étant, on dénombre quelques affaires où les faits nous permettent d'inférer l'existence d'une forme de test de situation, comme dans l'affaire *Delaney c. The Harp Bar*, DEC-S2002-53/56.

La Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004 prévoit une large éventail de recours: indemnités, ordonnances intimant les employeurs à prendre des mesures spécifiques, à procéder à une réintégration dans la fonction ou un réengagement. Tous les contrats de

travail sont censés posséder une clause d'égalité qui transforme toute disposition du contrat qui autrement donnerait lieu à une discrimination illégale. Toutes les dispositions discriminatoires présentes dans les conventions collectives sont jugées nulles et non avenues de sorte qu'il n'est pas possible de signer un contrat hors des conditions de la législation garantissant l'égalité. Des limites maximales sont imposées aux indemnités financières. Dans le contexte de l'emploi, ces limites maximales correspondent à deux ans de salaire et, lorsque le plaignant n'était pas au travail, l'indemnité maximale était fixée à €12.697. La Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004 prévoit également des sanctions non financières. Il est possible pour le Tribunal pour l'égalité ou pour le Tribunal du travail d'ordonner qu'une personne prenne des mesures, notamment de réintégration ou de réengagement.

La Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004 prévoit également divers recours, parmi lesquels des indemnités et des ordonnances imposant aux prestataires de services de prendre des mesures spécifiques. Cette loi impose également des limites d'indemnités maximales, fixées actuellement à €6.348,69. Cela étant, il est clair que la majorité des indemnités accordées n'approchent jamais de ce montant maximal. Cet état de fait, associé au retard extraordinaire observé dans le traitement des affaires en justice, suggère que les sanctions prises en vertu de cette Loi ne sont pas effectives, proportionnelles et dissuasives.

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

La Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004 a fondé deux institutions nationales ayant pour fonction d'assurer le respect de la législation garantissant l'égalité. Ces organismes régissent l'ensemble des neuf motifs protégés et toutes les dispositions de non-discrimination des lois d'égalité. Le premier de ces deux organismes est l'Autorité pour l'égalité, un organisme indépendant. En vertu de la législation d'égalité, cet organisme se doit d'œuvrer à l'élimination de la discrimination, de promouvoir l'égalité des chances, de fournir au public des informations sur un certain nombre de questions et d'examiner diverses promulgations législatives. L'Autorité pour l'égalité peut s'acquitter de ces fonctions sous forme de recherche et de sensibilisation, d'examen de la législation et de rédaction de codes de pratiques statutaires. L'Autorité pour l'égalité a également le pouvoir d'intenter un procès en son propre nom ou en vue de porter assistance à une partie d'un procès. En outre, elle est autorisée à mener des enquêtes et procéder à des examens portant sur le respect de l'égalité. Il s'agit en fait d'un audit du niveau d'égalité qui existe dans une industrie ou une activité commerciale donnée. C'est le département de la justice, de l'égalité et de la réforme des lois qui, sous la direction du ministre concerné, finance l'Autorité pour l'égalité, laquelle travaille en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, les organisations non gouvernementales, les syndicats et les départements gouvernementaux chargés de promouvoir l'efficacité de la législation garantissant l'égalité.

Le second organisme instauré en vertu de la Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004 est le Tribunal pour l'égalité. Le Tribunal pour l'égalité est un organe quasi-judiciaire fondé dans le but d'enquêter sur les plaintes déposées en vertu de la Loi sur l'égalité dans l'emploi de 1998-2004 et de la Loi sur l'égalité des statuts de 2000-2004. Les Officiers de promotion de l'égalité enquêtent sur les plaintes et rendent une décision publique et juridiquement motivée, une décision exécutoire. Les plaintes pour discrimination, y compris pour cas de licenciement, sont déposées en premier lieu auprès du Tribunal pour l'égalité. Les affaires ne peuvent être envoyées à une médiation que lorsque les deux parties y consentent. Un arrangement arbitré accepté par les deux parties est exécutoire et son application peut être assurée par le Tribunal itinérant. Le Tribunal pour l'égalité est un organisme statutaire et un



forum indépendant et impartial permettant d'entendre ou d'arbitrer les affaires de discrimination alléguée. Le ministère de la justice, de l'égalité et de la réforme des lois, sous la direction du ministre, finance le Tribunal pour l'égalité. Ce tribunal publie des rapports annuels, des revues juridiques annuelles, des examens d'arbitrage annuels et des statistiques sur son travail.

On trouve deux autres organismes de référence dans le contexte de l'égalité. Il s'agit de la Commission irlandaise des droits de l'homme et de l'Autorité nationale pour les personnes handicapées. La Commission irlandaise des droits de l'homme est chargée de la protection et de la promotion des droits de l'homme. Le travail de la Commission consiste à assurer la protection des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels dans la reconnaissance du caractère universel, indivisible, interdépendant et interrelationnel des droits de l'homme. L'Autorité nationale pour les personnes handicapées, agissant au nom de l'Etat, favorise le développement et contribue au maintien des droits des personnes handicapées. Elle a notamment pour responsabilité le développement, la recherche et le service de conseil en matière de normes.