



Résumé du rapport 2011

concernant les mesures de lutte contre la discrimination en Irlande

par Orlagh O'Farrell

1. Introduction

La composition de la société irlandaise est assez homogène. Selon le recensement de 2011,¹ sur une population de 4 588 252 habitants, 84% sont catholiques romains et 2,8% sont membres de l'Église d'Irlande (protestante), 1% sont de confession musulmane, 1,8% se déclarent sans attache religieuse et les autres comme appartenant à des religions diverses ou ne se déclarant pas; 85% se décrivent comme des Irlandais de race blanche, 0,6% comme des gens du voyage; 58 697 personnes se décrivent comme étant de race noire ou Irlandais de race noire. Le pourcentage des «autres blancs» (non-Irlandais) a fortement augmenté entre 2006 et 2011 par suite essentiellement de l'immigration en provenance des pays d'Europe de l'Est. Le groupe ethnique des «autres asiatiques» comprend des personnes d'origine indienne et philippine (progression de 87%) et le pays enregistre une hausse de 8% de résidents d'origine chinoise. L'âge moyen de la population s'établit à 36,1 ans. Les chiffres concernant les personnes qui se décrivent comme handicapées ne sont pas disponibles. Le recensement ne contenait aucune question concernant l'orientation sexuelle (le pays comptait 4 042 couples de même sexe vivant en cohabitation). Les ressortissants étrangers sont au nombre de 544 357 (12% de la population). Le pourcentage de non-ressortissants en provenance d'un autre État membre de l'UE n'est pas encore disponible, mais devrait représenter une majorité.

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'un élargissement sensible de la législation irlandaise en matière d'égalité afin qu'elle aille au-delà de la discrimination fondée sur le genre. C'est ainsi qu'ont été adoptées la loi de 1998-2008 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et la loi de 2000-2008 sur l'égalité de statut, lesquelles ont également institué l'*Equality Authority* (Autorité pour l'égalité des chances) et l'*Equality Tribunal* (Tribunal pour l'égalité des chances). Si, lors de l'instauration de ce régime égalitaire, les organismes et leurs actions ont bénéficié d'un soutien important, une certaine volte-face est observée depuis quelques années – l'introduction de la loi de 2003 sur les boissons enivrantes en étant probablement la preuve la plus frappante. Cette loi régit l'application des dispositions anti-discrimination dans les établissements titulaires d'une licence en exigeant que les plaignants recourent au système judiciaire ordinaire plutôt qu'au tribunal pour l'égalité des chances. L'introduction de cette loi est le résultat direct d'une pression politique des viticulteurs d'Irlande – cette pression étant elle-même le résultat direct de l'importante jurisprudence établissant une discrimination largement répandue de

¹ <http://www.cso.ie/en/census/census2011reports/>.



la part des établissements titulaires d'une licence à l'égard des membres de la communauté des gens du voyage. Les derniers budgets en date ont fortement réduit le financement de l'Autorité et du Tribunal en charge de l'égalité des chances, dont la charge de travail continue pourtant d'augmenter.

2. Législation principale

La Constitution irlandaise consacre la garantie d'une égalité devant la loi. L'ensemble des lois relatives à l'égalité qui ont été introduites au cours des dernières décennies ont bénéficié d'un accueil largement favorable.

La législation anti-discrimination irlandaise comprend la loi 1998-2008 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et la loi 2000-2008 sur l'égalité de statut. Quatre autres lois contiennent également des dispositions interdisant la discrimination, à savoir, la loi de 1990-2008 sur les retraites, la loi de 1977-2007 sur les licenciements abusifs, la loi de 1989 sur l'interdiction de l'incitation à la haine, qui pénalise les discours haineux, et la loi de 2003 sur les boissons alcoolisées, qui prévoit une mise en application du droit anti-discrimination dans le cadre des établissements titulaires d'une licence de vente d'alcool. La transposition des deux directives et les modifications requises ont été prévues par la loi de 2004 sur l'égalité. Les directives ont été transposées en temps utile, mais la Commission européenne a entamé des procédures d'infraction à l'encontre l'Irlande (entre autres États membres) pour mise en œuvre incorrecte de certaines des exigences des deux directives. La Commission a clôturé ces procédures en estimant que les explications fournies par le gouvernement étaient satisfaisantes, même en l'absence de modification de la législation entre-temps. La loi de 1998-2008 sur l'égalité de traitement en matière d'emploi a créé deux institutions nationales permanentes chargées de faire respecter la législation relative à l'égalité: il s'agit de l'Autorité pour l'égalité des chances (*Equality Authority*) et du Tribunal pour l'égalité des chances (*Equality Tribunal*), qui constituent les organismes spécialisés requis par la directive sur l'égalité raciale. Tous deux participent à la promotion de l'égalité de traitement en ce qui concerne le genre, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion, l'état matrimonial et la situation familiale, et l'origine ethnique et raciale (y compris l'appartenance à la communauté des gens du voyage). L'Autorité pour l'égalité est un organisme statutaire indépendant chargé d'œuvrer à l'élimination de la discrimination, à la promotion de l'égalité, à la diffusion d'informations auprès du public et à l'apport d'une assistance aux justiciables. Le Tribunal pour l'égalité des chances est pour sa part un organisme quasi-judiciaire établi dans le dessein d'enquêter sur les plaintes invoquant la loi de 1998-2004 sur l'égalité de traitement dans l'emploi et la loi de 2000-2008 sur l'égalité de statut pour n'importe lequel des neuf motifs. Le *Tribunal Director* (procureur) est chargé de faire appliquer les lois sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et sur l'égalité de statut, et peut déléguer ses fonctions quasi-judiciaires à des *Equality Officers* (responsables des questions d'égalité) et des *Equality Mediation Officers* (médiateurs en charge des affaires d'égalité). Le mandat du Tribunal a été élargi de sorte qu'il est désormais habilité à traiter des licenciements abusifs et des dispositions législatives en matière de



retraites pour autant qu'ils relèvent d'une question d'égalité. Ces deux organismes remplissent les rôles prévus par les directives de l'Union européenne.

Il existe deux autres organismes importants dans le contexte de l'égalité, à savoir la Commission irlandaise des droits de l'homme et l'Autorité nationale pour les personnes handicapées. La première est chargée de la protection et de la promotion des droits de l'homme. Elle s'emploie à assurer la protection des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels en reconnaissance du caractère universel, indivisible, interdépendant et interactif de l'ensemble des droits de l'homme. L'Autorité nationale pour les personnes handicapées assure au nom de l'État la promotion et la garantie des droits des personnes handicapées. Elle a notamment pour mission d'élaborer des politiques, de procéder à des travaux de recherche et de fournir des conseils en matière de normes.

La législation anti-discrimination irlandaise va au-delà des directives de l'Union européenne sur l'égalité dans la mesure où la loi de 2000-2008 sur l'égalité de statut interdit la discrimination dans l'accès aux biens et aux services, non seulement pour des motifs de race et de genre, mais également de handicap, d'âge, de religion, d'orientation sexuelle, d'appartenance à la communauté des gens du voyage, d'état matrimonial et de situation familiale. La nationalité est également désignée en tant que motif de discrimination par la législation irlandaise relative à l'égalité de traitement dans l'emploi et à l'égalité de statut. La définition du handicap est plus large que celle du droit de l'UE.

L'Irlande a ratifié presque tous les grands instruments internationaux de lutte contre la discrimination: 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. Elle n'a pas ratifié le protocole n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme. L'Irlande est un État dualiste, ce qui signifie que pour avoir un impact au niveau du système juridique irlandais, la législation internationale doit être transposée par voie législative dans l'ordre juridique national. La seule convention internationale qui ait été transposée en droit irlandais est la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, laquelle y a été incorporée au moyen de l'*European Convention on Human Rights Act* (loi sur la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme) de 2003. L'Irlande n'a pas encore ratifié la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées.



Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD), qui surveille l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, a constaté² que la récession économique à laquelle l'État partie a été confronté risque de compromettre les avancées réalisées par ledit État partie dans sa lutte contre la discrimination raciale. Il s'est dit profondément préoccupé par les réductions disproportionnées des budgets de diverses institutions des droits de l'homme chargées de promouvoir et de surveiller le respect des droits de l'homme, telles que l'*Irish Human Rights Commission* (Commission irlandaise des droits de l'homme), l'*Equality Authority* (Autorité de l'égalité) et le *National Consultative Committee on Racism and Interculturalism* (Comité consultatif national sur le racisme et l'interculturalisme). Il a recommandé que le gouvernement reconnaisse les gens du voyage en tant que groupe ethnique et élabore un programme d'action positive en leur faveur à tous les niveaux.

Le Comité chargé de surveiller l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW – 2005) a exprimé son inquiétude au sujet du manque de protection législative des travailleurs domestiques migrants à l'encontre de discriminations. Des ONG telles que le *National Women's Council of Ireland* (NWCI – Conseil national des femmes d'Irlande) concentrent également leur attention sur la situation des femmes marginalisées (gens du voyage, handicapées, migrantes, aides familiales, victimes de la traite des êtres humains).

La Coalition pour l'égalité, alliance de 170 groupes et organisations exerçant leur activité dans le domaine de l'égalité, estime que les directives de l'Union européenne devraient être élargies, afin de couvrir les ressortissants des pays tiers, les anciens prisonniers et les membres des syndicats; une directive distincte devrait, à son avis, traiter de la problématique de la discrimination fondée sur le handicap; et il conviendrait d'encourager le débat au niveau de l'Union européenne en ce qui concerne la discrimination fondée sur l'origine sociale et la langue, y compris la langue des signes.

3. Principes généraux et définitions

Les lois garantissant l'égalité interdisent la discrimination pour neuf motifs, mais s'appliquent à différents aspects de la discrimination. L'*Employment Equality Act* (loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi - EEA) de 1998-2008 interdit la discrimination dans le domaine de l'emploi; l'*Equal Status Act* (loi sur l'égalité de statut - ESA) de 1998-2008 interdit la discrimination dans la fourniture de biens et de services; et la *Social Welfare (Miscellaneous Provisions) Act* (loi sur la sécurité sociale (dispositions diverses)) de 2004 interdit la discrimination en matière de pensions de retraite professionnelles. Ces lois interdisent la discrimination directe, la discrimination indirecte, les rétorsions, le harcèlement, l'injonction de discriminer et le fait d'obtenir d'une autre personne qu'elle pratique une discrimination fondée sur la

² Conclusions formulées par le comité pour l'élimination de la discrimination raciale, mars 2011, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/co/Ireland_AUV.pdf.



race, la religion, le genre, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation familiale et l'appartenance à la communauté des gens du voyage. Les lois sur l'égalité exigent également l'aménagement raisonnable. Les chiffres communiqués par le Tribunal suggèrent que, dans plus d'une affaire sur quatre, le recours porte sur plusieurs motifs de discrimination. La discrimination directe est définie dans les lois sur l'égalité comme le fait de 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 inclut 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. Les lois sur l'égalité définissent la discrimination indirecte comme se produisant lorsqu'une disposition apparemment neutre fait qu'une personne appartenant à l'une des catégories protégées subit un désavantage particulier par rapport à d'autres personnes n'appartenant pas à cette catégorie protégée. Cette différence de traitement 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 conforme aux directives dans la mesure où aucune disposition n'est prévue pour ce qui concerne l'utilisation de comparateurs 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 sur l'égalité définissent le harcèlement comme 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 pour elle un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Ce comportement peut consister en actes, demandes, mots exprimés, gestes ou production, affichage ou distribution de mots écrits, de dessins ou d'autre matériel. Les rétorsions visent toute situation dans laquelle une personne se déclarant victime de discrimination engage des poursuites ou soutient un plaignant, agit en qualité de comparateur ou comme témoin dans une procédure de plainte, s'oppose à la discrimination par des moyens légaux ou fait part de son intention d'agir de l'une des manières précitées et fait l'objet pour cette raison d'un licenciement ou d'un traitement défavorable.

La loi de 1998-2008 sur l'égalité en matière d'emploi stipule que, lorsqu'une personne atteinte d'un handicap peut s'acquitter des fonctions du poste qu'elle exerce avec ou sans l'aide de «mesures appropriées», elle est considérée comme compétente en vertu de la loi. L'employeur est tenu de prendre des mesures appropriées afin de permettre à une personne atteinte d'un handicap d'avoir accès à l'emploi, de participer à l'emploi ou d'y être promue, et de suivre une formation, à moins que ces mesures imposent une charge disproportionnée à l'employeur. Pour déterminer ce qui représente une charge disproportionnée, il convient de tenir compte du coût de la mesure en question, de la taille et des ressources financières de l'employeur en question, et de la possibilité d'obtenir un financement public ou une autre forme d'assistance. La loi de 2000-2008 sur l'égalité de statut prévoit qu'il y a infraction lorsqu'un fournisseur de biens et de services ne fait pas tout ce qui est raisonnable pour répondre aux besoins d'une personne handicapée en prévoyant un



traitement ou un équipement spécial sans lequel il serait impossible ou excessivement difficile pour cette personne de pouvoir disposer des biens et services en question. Le fait de ne pas offrir le traitement ou l'équipement spécial requis ne sera pas considéré comme un non-respect de l'obligation d'aménagement raisonnable lorsque la mise à disposition de ce traitement ou de cet équipement imposerait au fournisseur de biens ou services des frais allant au-delà du coût nominal.

La loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi prévoit un certain nombre d'exceptions au principe de non-discrimination, qui ne s'applique pas aux personnes travaillant au domicile d'une autre personne dans le cadre de la prestation de services personnels. Il existe aussi des dérogations lorsque la caractéristique en question constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour le poste à pourvoir et que l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée. Il existe un certain nombre d'exceptions liées aux motifs de l'âge, du handicap et de la religion qui s'appliquent respectivement aux retraites professionnelles, à la rémunération d'une personne à capacité restreinte et à l'exercice d'une fonction dans des organismes ayant une éthique 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. La loi sur l'égalité de statut contient pour sa part un certain nombre d'exceptions et d'exemptions à la règle de non-discrimination. Des différences de traitement sont admissibles au niveau des rentes, des pensions et des polices d'assurance lorsqu'une preuve actuarielle atteste que la différence est raisonnable. Il existe des exceptions à la règle de non-discrimination pour ce qui concerne l'organisation d'événements sportifs, les spectacles ou d'autres divertissements dans un souci d'authenticité, ou la prestation de services à des fins religieuses. L'exception qui s'est avérée la plus problématique concerne la fourniture de biens et de services, laquelle pourrait conduire une personne raisonnable à croire que la discrimination n'est pas passible de poursuites lorsqu'il existe un risque important de comportement criminel ou de perturbation de l'ordre public. La loi sur l'égalité de statut contient également un certain nombre d'exceptions dans le domaine de l'enseignement, liées aux motifs de l'âge, du genre, de la religion et du handicap.

4. Champ d'application matériel

La loi de 1998-2008 sur l'égalité en matière d'emploi 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 requise pour l'emploi, la promotion ou le reclassement, et le classement des postes. Cette loi régit également la formation professionnelle, les offres d'emploi, les agences de placement et les travailleurs intérimaires.

La loi de 2000-2008 sur l'égalité de statut interdit la discrimination en matière de biens et services, y compris dans le domaine de l'enseignement et du logement. Elle



ne mentionne pas spécifiquement les services publics. Son article 14 prévoit une exemption statutaire dans la mesure où la loi sur l'égalité de statut 2000-2008 ne s'applique pas lorsqu'une action ou une mesure est requise en vertu d'un autre acte législatif.

5. Mise en application de la loi

La loi de 1998-2008 sur l'égalité en matière d'emploi a institué les mécanismes de mise en application prévus pour les lois sur l'égalité, lesquels 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. Les recours invoquant la loi de 1998-2008 sur l'égalité en matière d'emploi ou la loi de 2000-2008 sur l'égalité de statut peuvent être adressés au Tribunal pour l'égalité des chances (*Equality Tribunal*). 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 à l'article 78 de la loi de 1998-2008 sur l'égalité en matière d'emploi. Un règlement intervenant au terme d'une médiation est exécutoire pour les parties et le respect de ses clauses peut être imposé par le *Circuit Court* (tribunal itinérant). Il peut être fait appel des décisions de l'*Equality Tribunal* auprès de la *Labour Court* (juridiction du travail) lorsqu'il s'agit d'emploi et auprès de la *Circuit Court* lorsqu'il s'agit d'égalité de statut. Il peut être fait appel des décisions de la *Labour Court* sur un point de droit auprès de la *High Court* (Cour suprême). Les recours pour licenciement abusif peuvent également être portés devant les tribunaux en vertu des *Unfair Dismissal Acts* (lois sur les licenciements abusifs) de 1977 et de 1993. L'*Employment Appeals Tribunal* (juridiction d'appel compétente en matière de relations de travail) rend des décisions juridiquement contraignantes avec possibilité d'appel devant la *Circuit Court*, puis devant la *High Court*. La requête est déposée auprès de l'instance concernée au moyen d'un formulaire standard. Une fois l'action intentée, l'auteur allégué de la discrimination en sera avisé. Les audiences se tiennent à huis clos en ce qui concerne l'*Equality Tribunal* et la *Labour Court*, mais elles sont généralement publiques dans le cas de l'*Employment Appeals Tribunal*. Les décisions des deux premières de ces instances sont disponibles pour consultation publique puisqu'elles sont publiées sur leurs sites Internet respectifs. Les recours invoquant la loi de 2000-2008 sur l'égalité de statut et impliquant des établissements titulaires d'une licence de débit de boissons (pubs, etc.) doivent désormais être adressées à la *District Court* (tribunal de district) plutôt qu'à l'*Equality Tribunal*, comme c'était le cas auparavant. Cette modification se traduit principalement par des frais plus importants pour les plaignants. Des organisations peuvent représenter un plaignant individuel devant l'*Equality Tribunal* ou la *Labour Court* pour autant que ledit plaignant les y autorise, mais pas devant la *Circuit Court* ou la *High Court*. Les organisations ne sont pas autorisées à déposer plainte, à l'exception de l'*Equality Authority*, laquelle est habilitée à saisir l'*Equality Tribunal* à propos de schémas de discrimination, de publicités à caractère discriminatoire ou du contenu de conventions collectives. L'Autorité peut également offrir une assistance juridique et une représentation à un plaignant individuel. La législation sur l'égalité



prévoit le renversement de la charge de la preuve dans les affaires de discrimination lorsque les faits établis conduisent à présumer l'existence d'une discrimination. L'utilisation des statistiques est autorisée mais n'est pas nécessaire pour établir une présomption de discrimination. Le test de situation n'a guère été utilisé, même s'il n'existe aucune règle procédurale ou autre qui l'interdise. Des éléments empiriques conduisent à penser que les juges des instances supérieures irlandaises seraient hostiles à cette forme de preuve qu'ils considèrent comme une forme de piège. La loi de 1998-2008 sur l'égalité en matière d'emploi prévoit un large éventail de recours: indemnisation, ordres aux employeurs de prendre des mesures spécifiques, réintégration dans la fonction ou réengagement. Tous les contrats de travail sont censés posséder une clause d'égalité transformant toute disposition du contrat qui donnerait lieu autrement à une discrimination illégale. Toutes les dispositions discriminatoires figurant dans les conventions collectives sont nulles et non avenues, et aucun contrat ne peut être soustrait à l'application des dispositions de la législation garantissant l'égalité. Les indemnisations financières sont plafonnées: dans le cadre de l'emploi, elles représentent deux ans de salaire; en dehors de l'emploi, l'indemnisation maximale est fixée à 12 697 euros.

La loi de 1998-2008 sur l'égalité en matière d'emploi prévoit également des sanctions non financières, telles que l'ordre à une personne de prendre une mesure déterminée, y compris la réintégration ou le réengagement. La loi de 2000-2008 sur l'égalité de statut prévoit également divers recours, parmi lesquels des indemnisations et des ordres aux prestataires de services de prendre des mesures spécifiques. Cette loi plafonne également l'indemnisation, laquelle est actuellement limitée à 6 348,69 euros. La majorité des indemnisations sont toutefois très loin d'approcher ce montant. Ce constat associé au retard extraordinaire observé dans le traitement des affaires dont l'*Equality Tribunal* est saisi conduit à considérer que les sanctions prises en vertu de cette loi ne sont ni efficaces, ni proportionnées, ni dissuasives.

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

L'*Equality Authority* est un organisme indépendant ayant pour mandat d'œuvrer à l'élimination de la discrimination, de promouvoir l'égalité des chances, d'informer le public sur une série de questions et d'examiner divers textes de loi. Elle s'acquitte de ces fonctions en effectuant des recherches et des actions de sensibilisation, en examinant la législation et en rédigeant des codes de pratiques statutaires. L'autorité pour l'égalité des chances est également habilitée à engager une action en justice en son propre nom et de fournir une aide à une partie requérante. Elle est autorisée à mener des enquêtes et à procéder à des contrôles du respect de l'égalité. Elle est financée par le ministère de la Justice, de l'égalité et de la réforme du droit sous la responsabilité du ministre lui-même. Le budget de l'*Equality Authority* a été réduit de 43% en 2009, ce qui a provoqué la démission de son directeur de l'époque et de la moitié des membres du bureau. Le ministère de la Justice a désigné un nouveau directeur parmi les fonctionnaires de ses propres services.



La grande préoccupation du moment concerne le projet de l'actuel gouvernement de fusionner l'*Equality Authority* et l'*Irish Human Rights Commission* actuelles en une seule et même entité; le point de savoir si ce nouvel organisme conservera l'ensemble des fonctions prévues par les directives européennes en matière d'égalité; et le point de savoir si sa structure, son indépendance et ses ressources financières respecteront les principes de Paris. Les mêmes considérations s'appliquent à la proposition d'inclure l'*Equality Tribunal* dans un service unique de droits liés à l'emploi. Une législation est attendue dans les deux cas au cours des prochains mois.