— L'Irlande et la Charte sociale européenne —

Signatures, ratifications et dispositions acceptées

L'Irlande a ratifié la Charte sociale européenne le 07/10/1964 puis la Charte sociale européenne révisée le 04/11/2000, en acceptant 92 des 98 paragraphes de la Charte révisée.

L'Irlande a ratifié le Protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives le 04/11/2000. Elle n'a pas encore fait de déclaration habilitant les ONG nationales à introduire des réclamations collectives.

La Charte en droit interne

L'Irlande est un état dualiste.

Tableau des dispositions acceptées

1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	3.1
3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	5	6.1	6.2	6.3
6.4	7.1	7.2	7.3	7.4	7.5	7.6	7.7	7.8	7.9	7.10	8.1
8.2	8.3	8.4	8.5	9	10.1	10.2	10.3	10.4	10.5	11.1	11.2
11.3	12.1	12.2	12.3	12.4	13.1	13.2	13.3	13.4	14.1	14.2	15.1
15.2	15.3	16	17.1	17.2	18.1	18.2	18.3	18.4	19.1	19.2	19.3
19.4	19.5	19.6	19.7	19.8	19.9	19.10	19.11	19.12	20	21	22
23	24	25	26.1	26.2	27.1[1]	27.2	27.3	28	29	30	31.1
31.2	31.3							Grisée =Dispositions acceptées			

[1] A l'exception du sous-paragraphe c.

Rapports sur les dispositions non acceptées

Le Comité européen des Droits sociaux (« le Comité ») examine la situation des dispositions non-acceptées de la Charte révisée tous les 5 ans à partir de la date de ratification. Il a adopté des rapports concernant l'Irlande en 2005, 2012 and 2016. Le Comité considère que l'acceptation de deux dispositions est possible (article 8§3 – Pauses d'allaitement, et article 27§1 c) - Services de garde de jour d'enfants garde pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales).

Plus d'informations sur les rapports concernant les dispositions non acceptées sont disponibles à la page web correspondante.

Contrôle de l'application de la Charte sociale européenne [1]

I. La procédure de réclamations collectives [2]

Réclamations collectives (procédures en cours)

Association of Secondary Teachers Ireland (ASTI) c. Irlande (Réclamation n° 180/2019)
Le Comité a déclaré la réclamation recevable le 13 mai 2020.

Réclamations collectives (procédures terminées)

1. Réclamations déclarées irrecevables ou pour lesquelles le Comité n'a pas constaté de violation

a. Irrecevabilité
/

b. Non-violation
Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande (Réclamation n° 164/2018)
Le Comité a déclaré la réclamation recevable le 16 octobre 2018.
- Non- violation de l'article 1§2 (droit au travail - travail librement entrepris)

Décision sur le bien-fondé du 21 octobre 2020

Irish Congress of Trade Unions c. Irlande (Réclamation n° 123/2016)
- Non-violation de l'article 6§2 (droit de négociation collective - procédures de négociation)

Décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2018
Suivi de la décision :
- Résolution CM/ResChS(2018)11 du Comité des Ministres du 12 décembre 2018

Fédération des Associations Familiales Catholiques en Europe (FAFCE) c. Irlande (Réclamation n° 89/2013)
- Non-violation de l'article 17 (droit de la mère et de l'enfant à une protection sociale et économique)

Décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2014.
Suivi de la décision :
- Résolution Res/CM ChS (2015)1 du Comité des Ministres du 18 février 2015.

Fédération Internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH) c. Irlande (Réclamation n° 42/2006)
- Violation des articles 23 (droit des personnes âgées à une protection sociale) et 12§4 (droit à la sécurité sociale) en combinaison avec l'article E (non-discrimination)

Décision sur le bien-fondé du 3 juin 2008.
Suivi de la décision :
- Résolution Res/CM ChS (2015)1 du Comité des Ministres du 21 janvier 2009.

2. Réclamations où le Comité a trouvé une violation et où l'Etat a mis la situation en conformité

Association pour la protection des enfants (APPROACH) Ltd c. Irlande (Réclamation n° 93/2013)
- Violation de l'article 17§1 (droit des enfants et des jeunes à une protection sociale, juridique et économique)

Décision sur le bien-fondé du 2 décembre 2014.
Suivi de la décision :
- Résolution Res/CM ChS (2015)9 du Comité des Ministres du 17 juin 2015.
- Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (6 décembre 2018)

---

[1] Le Comité vérifie le respect de la Charte dans le cadre de deux procédures, le système de rapports et la procédure de réclamations collectives, conformément à l'article 2 du Règlement du Comité : « 1. Le Comité européen des Droits sociaux statue en droit sur la conformité des situations nationales avec la Charte sociale européenne, le Protocole additionnel de 1988 et la Charte sociale européenne révisée. 2. Il adopte des conclusions dans le cadre de la procédure de rapports et des décisions dans le cadre de la procédure de réclamations collectives ».
Plus d'informations sur les procédures sont disponibles dans la base de données HUDOC et dans le Digest de jurisprudence du Comité.

[2] Des informations détaillées sur la procédure de réclamations collectives sont disponibles à la page web correspondante.

Organisation Mondiale Contre la Torture (OMCT) c. Irlande (Réclamation n° 18/2003)
- Violation de l'article 17 (droit des enfants et des jeunes à une protection sociale, juridique et économique)

Décision sur le bien-fondé du 7 décembre 2004.
Suivi de la décision :
- Résolution ResChS(2005)9 du 8 juin 2005 du Comité des Ministres.

3. Réclamations où le Comité a trouvé une violation et où des progrès ont été réalisés que le Comité n'a pas encore examinés

Organisation européenne des associations militaires (EUROMIL) c. Irlande (Réclamation n° 112/2014)
- Violation de l'article 5 (droit syndical)
- Violation de l'article 6§2 (droit de négociation collective - procédures de négociation)

Décision sur le bien-fondé du 12 septembre 2017
Suivi de la décision :
- Résolution CM/ResChS(2018)2 du Comité des Ministres du 10 avril 2018
- Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (janvier 2021).
- 2e Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (28 janvier 2022).

4. Réclamations où le Comité a trouvé une violation et où des progrès ont été réalisés mais où l'Etat n'a pas encore mis la situation en conformité

Centre européen des droits des Roms (CEDR) c. Irlande (Réclamation n° 100/2013)
- Violation de l'article 16 (droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique) ;
- Non-violation de l'article E (non-discrimination) combiné à l'article 16 (droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique), ou 17 (droit des enfants et des adolescents à une protection sociale, juridique et économique) ou 30 (droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale) ;
- Non-violation de l'article 17 (droit des enfants et adolescents à une protection sociale, juridique et économique) ;
- Non-violation de l'article 30 (droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale).

Décision sur le bien-fondé du 1er décembre 2015.
Suivi de la décision :
- Résolution CM/ResChS(2016)4 du 5 octobre 2016 du Comité des Ministres.
- Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (6 décembre 2018)
- 2e Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (janvier 2021).
- 3e Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (28 janvier 2022).

Confédération européenne de Police (EUROCOP) c. Irlande (Réclamation n° 83/2012)
- Violation des articles 5 (droit syndical), 6§2 et 6§4 (le droit de négociation collective)

Décision sur la recevabilité et le bien-fondé du 2 décembre 2013.
Suivi de la décision :
- Résolution CM/Res ChS (2014) 12 du 8 octobre 2014 du Comité des Ministres.
- Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (6 décembre 2018)
- 2e Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (janvier 2021).
- 3e Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (28 janvier 2022).

5. Réclamation où le Comité a trouvé une violation et où l'Etat n'a pas encore mis la situation en conformité

Groupe européen des femmes diplômées des universités (UWE) c. Irlande (Réclamation n° 132/2016)
- Violation de l'article 4§3 (droit à une rémunération équitable - non-discrimination entre femmes et hommes en matière de rémunération)
- Violation de l'article 20 (droit à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe)

Décision sur le bien-fondé du 6 décembre 2019.
Suivi de la décision :
Recommandation CM/RecChS(2021)9 (adoptée par le Comité des Ministres le 17 mars 2021, lors de la 1399e réunion des Délégués des Ministres)

Fédération internationale des Ligues des Droits de l'Homme (FIDH) c. Irlande (Réclamation n° 110/2014)

- Violation de l'article 16 (droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique) ;
- Non-violation de l'article E (non-discrimination) combiné à l'article 16 ;
- Non-violation de l'article 11 (droit à la protection de la santé) ;
- Non-violation de l'article 17 (droit des enfants et adolescents à une protection sociale, juridique et économique) ;
- Non-violation de l'article 30 (droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale).

Décision sur le bien-fondé du 12 mai 2017.

Suivi de la décision :

- Résolution CM/ResChS(2018)1 du Comité des Ministres du 31 janvier 2018.
- Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (6 décembre 2018)
- 2e Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (janvier 2021).
- 3e Evaluation du Comité européen des Droits sociaux du suivi (28 janvier 2022).

II. Le système de rapports [3]

Rapports soumis par l'Irlande

Entre 1966 et 2022, l'Irlande a soumis 21 rapports sur l'application de la Charte de 1961 et 19 rapports sur l'application de la Charte révisée.

Le 18e rapport, soumis le 22/12/2020, concerne le suivi qui a été donné aux décisions du Comité relatives aux réclamations collectives.

Les évaluations du suivi des décisions concernant les réclamations ont été publiées en mars 2022.

Le 19e rapport, soumis le 21/01/2020, concerne les dispositions acceptées de la Charte sociale relatives au groupe thématique 3 « Droits liés au travail », à savoir :

- droit à des conditions de travail équitables (article 2) ;
- droit à une rémunération équitable (article 4) ;
- droit syndical (article 5) ;
- droit de négociation collective (article 6) ;
- droit à l'information et à la consultation (article 21) ;
- droit de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail (article 22) ;
- droit à la dignité au travail (article 26) ;
- droit des représentants des travailleurs à la protection dans l'entreprise et facilités à leur accorder (article 28) ;
- droit à l'information et à la consultation dans les procédures de licenciements collectifs (article 29).

Les Conclusions portant sur ces dispositions seront publiées en mars 2023.

[3] D'après une décision de 2006 du Comité des Ministres, les dispositions de la Charte ont été divisées en quatre groupes thématiques. Les États soumettent un rapport sur les dispositions relatives à un groupe thématique chaque année. Ainsi chaque disposition de la Charte fait l'objet d'un rapport tous les quatre ans.
D'après une décision de 2014 du Comité des Ministres, les Etats ayant accepté la procédure de réclamations collectives soumettent un rapport simplifié, en alternance avec le rapport susmentionné, sur les mesures adoptées à la suite des décisions du Comité sur les réclamations collectives concernant leur pays. L'alternance des rapports fait l'objet d'une rotation périodique afin d'assurer la couverture des quatre groupes thématiques.
Des informations détaillées sur le système de rapports sont disponibles à la page web correspondante. Les rapports soumis par les États membres peuvent être consultés à la section pertinente.

Situations de non-conformité [4]

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances » - Conclusions 2016

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2020 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement irlandais sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir ci-dessus).
Pour les Conclusions les plus récentes concernant les dispositions pertinentes, voir Conclusions 2016.

► *Article 1§2 - Droit au travail- Travail librement entrepris (non-discrimination, interdiction du travail forcé, autres aspects)*

- Le plafonnement des indemnités qui peuvent être octroyées en cas de discrimination (autre que les cas de discrimination fondée sur le sexe) peut, dans certaines situations, empêcher celles-ci d'être entièrement réparatrices et suffisamment dissuasives ;
- Il n'a pas été établi que les travailleurs étrangers aient accès aux emplois de la fonction publique sans discrimination ;
- Les officiers ne peuvent demander à interrompre leur contrat d'engagement avec les forces armées de manière anticipée qu'à la condition de rembourser à l'Etat au moins une partie du coût de leur formation et que le départ à la retraite anticipée est laissé à l'appréciation du Ministre de la Défense, qu'il peut en résulter une période de service trop longue pour être considérée comme étant compatible avec la liberté de choisir son emploi et d'y mettre fin.

► *Article 15§3 - Droit des personnes handicapées à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté - Intégration et participation des personnes handicapées à la vie sociale*
Il n'est pas établi que les personnes handicapées aient un accès effectif aux aides techniques, à la communication, au transport, au logement, ainsi qu'à la culture et aux loisirs.

► *Article 18§2 - Droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire des autres Parties contractantes - Simplification des formalités et réduction des droits et taxes*
Les droits facturés pour obtenir des permis de travail sont excessifs.

► *Article 24- Droit à la protection en cas de licenciement*
Les salariés en période d'essai ou encore ceux qui suivent une formation d'un an ou les apprentis dans les premiers six mois ne bénéficient pas de la protection contre le licenciement qui n'est pas raisonnablement justifié.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale » - Conclusions 2017

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2021 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir ci-dessus).
Pour les Conclusions les plus récentes concernant les dispositions pertinentes, voir Conclusions 2017.

► *Article 3§2 Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail - Règlements de sécurité et d'hygiène*
Il n'est pas établi que les niveaux de prévention et de protection prescrits par les textes législatifs et réglementaires pour l'implantation, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail soient alignés sur le niveau retenu par les normes internationales de référence.

► *Article 3§3 Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail - Application des règlements de sécurité et d'hygiène*
Les mesures prises pour réduire le nombre d'accidents mortels du travail sont insuffisantes.

► *Article 3§4 Droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail- Services de santé au travail*
Durant la période de référence il n'existait pas de stratégie visant à développer des services de santé au travail pour tous les travailleurs.

---

[4] Plus d'informations sur les situations de non-conformité sont disponibles dans la base de données HUDOC.

► *Article 11§1- Droit à la protection de la santé - Elimination des causes d'une santé déficiente*
Il n'est pas établi que le droit d'accès aux soins de santé soit garanti dans la pratique.

► *Article 11§3- Droit à la protection de la santé - Prévention des maladies et accidents*
Il n'est pas établi que des mesures appropriées soient en place pour prévenir les accidents.
► *Article 12§1 – Droit à la sécurité sociale - Existence d'un système de sécurité sociale*
- Le montant minimum des indemnités de maladie est insuffisant ;
- Le montant minimum des prestations pour accident du travail et maladie professionnelle est insuffisant ;
- Le niveau de l'assistance chômage versée aux personnes âgées de moins de 25 ans est insuffisant.

► *Article 12§2 - Droit à la sécurité sociale - Maintien d'un régime de sécurité sociale à un niveau satisfaisant, au moins égal à celui nécessaire pour la ratification du Code européen de sécurité sociale*
L'Irlande ne donne plein effet qu'à cinq parties du Code européen de sécurité sociale.

► *Article 12§3 - Droit à la sécurité sociale - Evolution du système de sécurité sociale*
La situation n'est pas conforme en raison des restrictions introduites dans le système de sécurité sociale durant la période de référence, et du maintien de certaines d'entre elles même après l'amélioration de la situation économique.

► *Article 12§4 - Droit à la sécurité sociale - Sécurité sociale des personnes se déplaçant entre les Etats*
- L'égalité de traitement en matière d'accès aux prestations familiales n'est pas garantie aux ressortissants de tous les autres États parties ;
- Les ressortissants des États parties qui ne sont pas couverts par la réglementation de l'UE ou ne sont pas liés par un accord conclu avec l'Irlande n'ont pas la possibilité de totaliser les périodes d'assurance ou d'emploi accomplies dans d'autres pays.

► *Article 13§1 - Droit à l'assistance sociale et médicale - Assistance appropriée pour toute personne en état de besoin*
Le niveau de l'assistance sociale octroyée à une personne seule et sans ressources n'est pas suffisant.

► *Article 14§1- Droit au bénéfice des services sociaux - Encouragement ou organisation des services sociaux*
- Il n'est pas établi que l'accès aux services sociaux soit égal et effectif.
- Il n'est pas établi que la qualité des services sociaux réponde aux besoins des usagers.

► *Article 14§2- Droit au bénéfice des services sociaux - Participation du public à la création et au maintien des services sociaux*
Il n'est pas établi que le Gouvernement ait pris les mesures nécessaires pour encourager la participation des usagers à la gestion des services sociaux.

► *Article 30- Droit à la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale*
Une approche globale et coordonnée de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale qui soit à la mesure du problème n'a pas été mise en place.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail » - Conclusions 2014

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2018 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement irlandais sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir ci-dessus).
Pour les Conclusions les plus récentes concernant les dispositions pertinentes, voir Conclusions 2014.

► *Article 2§1 – Droit à des conditions de travail équitables – Durée raisonnable du travail*
La durée de travail admise dans le secteur de la marine marchande peut atteindre 72 heures par semaine.

► *Article 2§4 – Droit à des conditions de travail équitables – Elimination des risques en cas de travaux dangereux ou insalubres*
Il n'est pas établi que, malgré la politique menée en matière d'élimination des risques, les travailleurs exposés à des tâches dangereuses ou insalubres aient droit à des mesures de compensation appropriées.

► *Article 2§5 – Droit à des conditions de travail équitables – Repos hebdomadaire*
Il n'y a pas de garanties suffisantes pour empêcher que les salariés travaillent plus de douze jours consécutifs sans bénéficier de période de repos.

► *Article 4§1 - Droit à une rémunération équitable – Rémunération décente*
Le salaire minimum national réduit applicable aux employés majeurs en première embauche et en poursuite d'études ne suffit pas à assurer un niveau de vie décent.

► *Article 4§2 – Droit à une rémunération équitable – Rémunération majorée pour les heures supplémentaires*
Il n'est pas établi que le droit à une rémunération majorée des heures supplémentaires soit garanti à tous les travailleurs (Conclusions 2016 et 2014).

► *Article 4§4 – Droit à une rémunération équitable – Délai de préavis raisonnable en cas de cessation d'emploi*
Les délais de préavis applicables aux employés et aux fonctionnaires sont insuffisants.

► *Article 4§5 – Droit à une rémunération équitable – Limitation de retenues sur salaire*
- Les garanties empêchant les travailleurs de renoncer à leur droit à la limitation des retenues sur salaire sont insuffisantes ;
- Après l'application des retenues autorisées, le salaire des travailleurs dont les niveaux de rémunération sont les plus faibles ne leur permet pas d'assurer la subsistance ni celle des personnes dont ils ont la charge.

► *Article 5 – Droit syndical*
- Certaines pratiques de monopole syndical sont autorisées par la loi ;
- La législation nationale ne protège pas tous les travailleurs contre le licenciement pour cause d'appartenance ou d'activités syndicales ;
- Il est fait interdiction aux associations représentant des membres des services de police d'adhérer à des organisations professionnelles nationales.

► *Article 6§2 – Droit de négociation collective – Procédures de négociation*
La législation et la pratique ne garantissent pas aux associations qui représentent les membres des services de police un accès suffisant aux négociations salariales.

► *Article 6§4 – Droit de négociation collective – Actions collectives*
- Seuls les syndicats autorisés (c'est-à-dire ayant un permis de négocier), leurs responsables et leurs membres jouissent de l'immunité contre les actions civiles en cas de grève ;
- Au regard de la loi sur le licenciement abusif, un employeur peut licencier tous les salariés pour avoir participé à une grève ;
- L'interdiction absolue du droit de grève faite aux membres des services de police ne respecte pas les conditions prévues à l'article G de la Charte.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants » - Conclusions 2019

► *Article 7§1 – Droit des enfants et des adolescents à la protection – Interdiction du travail avant 15 ans*
- La limite d'âge de 15 ans minimum ne s'applique pas aux enfants employés par un parent proche ;
- La durée pendant laquelle les enfants de moins de 15 ans sont autorisés à effectuer des travaux légers est excessive, de sorte que ces tâches n'entrent pas dans la définition du travail léger.

► *Article 7§3 – Droit des enfants et des adolescents à la protection – Interdiction du travail des enfants soumis à l'instruction obligatoire*
- Les règles régissant l'emploi des enfants encore soumis à l'obligation de scolarité ne s'appliquent pas aux enfants employés par un proche parent ;
- La durée journalière et hebdomadaire pendant laquelle les enfants encore soumis à l'obligation de scolarité sont autorisés à effectuer des travaux légers pendant les vacances scolaires est excessive, de sorte que ces tâches n'entrent pas dans la définition d'un travail léger.

► *Article 7§4 – Droit des enfants et des adolescents à la protection – Durée de travail des jeunes de moins de 18 ans*
Il n'est pas établi que la durée du travail des jeunes de moins de 18 ans travaillant pour un parent proche soit limitée de façon à correspondre aux exigences de leur développement.

► *Article 7§5 - Droit des enfants et des adolescents à la protection – Rémunération équitable*
- Le taux de rémunération appliqué aux jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans est trop faible ;
- Les jeunes qui travaillent pour un parent proche ne sont pas couverts par la loi relative au salaire minimum.

► *Article 7§7 - Droit des enfants et des adolescents à la protection - Congés payés annuels*
Les jeunes employés par un proche qui travaillent dans un lieu d'habitation privé ou dans une exploitation agricole où ils résident avec le proche en question n'ont pas droit à quatre semaines de congés payés par an.

► *Article 7§8- Droit des enfants et des adolescents à la protection – Interdiction du travail de nuit*
Il n'est pas établi que le travail de nuit de la grande majorité des jeunes de moins de 18 ans soit interdit.

► *Article 8§1 – Droit des travailleuses à la protection – Congé de maternité*
Le montant des prestations de maternité des salariés du secteur privé est manifestement trop faible.

► *Article 8§2 – Droit des travailleuses à la protection – Illégalité du licenciement*
Les raisons de licenciement d'une salariée pendant sa grossesse ou son congé de maternité vont au-delà des exceptions admises.

► *Article 16 – Droit de la famille à une protection sociale, juridique et économique*
- Il n'est pas établi qu'il existe des structures d'accueil adéquates et abordables pour les enfants ;
- Il n'est pas établi que les familles de *travellers*, les familles monoparentales et les autres familles vulnérables bénéficient d'une protection économique appropriée ;
- Il n'est pas établi qu'il existe une offre adéquate de logements d'un niveau suffisant pour les familles vulnérables ;
- La protection des familles de *travellers* en matière de logement, y compris en ce qui concerne les conditions d'expulsion, est insuffisante.

► *Article 17§1– Droit des enfants et des jeunes à une protection sociale, juridique et économique - Assistance, éducation, formation*
L'âge de la responsabilité pénale est trop bas.

► *Article 19§6– Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – Egalité de traitement pour les travailleurs indépendants*
- Les prestations sociales sont exclues du calcul du revenu du travailleur migrant ayant introduit une demande de regroupement familial ;
- Il n'est pas établi que l'exercice du droit au regroupement familial soit assorti d'un mécanisme efficace de recours ou de contrôle.

► *Article 19§10– Droit des travailleurs migrants et de leurs familles à la protection et à l'assistance – Regroupement familial*
Le motif de non-conformité au titre du paragraphe 6 s'applique également aux travailleurs migrants indépendants.

► *Article 27§2 – Droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement - Congé parental*
Le congé parental ne donne lieu à aucune rémunération ni compensation.

Le Comité n'a pas été en mesure d'apprécier si les droits suivants sont respectés et a invité le Gouvernement irlandais à donner plus d'informations dans son prochain rapport sur les dispositions suivantes :

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

- ► Article 1§4 - Conclusions 2016
- ► Article 10§1 - Conclusions 2016
- ► Article 10§3 - Conclusions 2016
- ► Article 10§5 - Conclusions 2016
- ► Article 15§1 - Conclusions 2016

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2020 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement irlandais sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir ci-dessus).

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

- ► Article 23 - Conclusions 2017

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2021 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir ci-dessus).
Pour les Conclusions les plus récentes concernant les dispositions pertinentes, voir Conclusions 2017.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

- ► Article 22 - Conclusions 2014

Conformément aux règles applicables, les Conclusions 2018 se réfèrent uniquement aux informations fournies par le Gouvernement irlandais sur le suivi des décisions pertinentes du Comité européen des Droits sociaux dans le cadre de la procédure de réclamations collectives (voir ci-dessus).

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

- ► Article 17§2 - Conclusions 2019
- ► Article 19§3 - Conclusions 2019
- ► Article 27§1 - Conclusions 2019

III. Exemples de progrès réalisés dans la mise en œuvre des droits en vertu de la Charte
(liste non exhaustive)

Groupe thématique 1 « Emploi, formation et égalité des chances »

► La loi de 2004 sur l'égalité dans l'emploi renforce la protection contre la discrimination au travail.

► La loi de 2000 sur l'égalité de statut et la loi de 2005 relative au handicap mettent en place un cadre juridique général pour l'intégration sociale des personnes handicapées et leur protection judiciaire en cas de discrimination.

Groupe thématique 2 « Santé, sécurité sociale et protection sociale »

► L'outil en ligne d'évaluation des risques, BeSMART, qui fournit soutien et assistance aux petites entreprises pour traiter les questions d'hygiène et de sécurité sur les lieux de travail, a encore été développé sur la période 2013-2015. Il répond désormais aux besoins de plus de 250 types d'entreprises. En 2015, le nombre d'utilisateurs de BeSMART a augmenté de 6 896 personnes pour atteindre 30 278 utilisateurs à la fin de l'année. Le HSA a en outre lancé deux nouveaux modules pour deux secteurs à haut risque : la construction et l'agroalimentaire.

► Le règlement d'application générale de 2007 relatif à la sécurité, à la santé et au bien-être au travail prévoit que les travailleurs de nuit doivent pouvoir disposer d'un médecin avant et à intervalles réguliers pendant leur emploi comme travailleurs de nuit, afin de bénéficier d'un suivi quant aux effets indésirables du travail de nuit.

► En 2014, extension de l'assurance sociale volontaire (pension nationale de vieillesse contributive et prestations de maternité/paternité) à certains conjoints et partenaires civils de travailleurs indépendants.

► En 2012, mise en place d'un régime de prestations pour incapacité partielle permettant aux personnes handicapées aptes à travailler de reprendre un emploi tout en continuant à bénéficier d'une aide au revenu.

Groupe thématique 3 « Droits liés au travail »

► Un salaire minimum légal a été instauré (loi de 2000 sur le salaire minimum national).

► Abrogation de l'article 9 de la loi de 1939 sur les infractions contre l'Etat qui autorise à poursuivre les fonctionnaires et employés du service public pour fait de grève.

► La loi de 2006 relative à l'information et à la consultation des travailleurs, la loi de 1996 relative à l'information et à la consultation transnationales des salariés, le règlement de 2006 transposant la législation communautaire relative à la société anonyme européenne et à l'implication des travailleurs, le règlement de 2007 transposant la législation communautaire relative à la société coopérative européenne et à l'implication des travailleurs et le règlement de 2008 transposant la législation communautaire relative aux fusions transfrontalières prévoient notamment la protection des représentants des travailleurs contre les représailles ou la victimisation.

► La loi de 2007 relative à la protection de l'emploi prévoit des mesures additionnelles de protection des travailleurs dans les procédures de licenciements collectifs.

Groupe thématique 4 « Enfants, familles, migrants »

► Suppression des discriminations à l'égard des enfants nés hors mariage en matière de garde, de pension alimentaire, de droit de propriété et de succession (loi de 1987 sur le statut des enfants.

► Le pouvoir du ministre de l'Intérieur de prendre des décisions d'expulsion a été restreint puisqu'il doit prendre en considération l'âge, la situation familiale, les perspectives d'emploi et la durée du séjour de l'intéressé (loi de 1999 sur l'immigration).

► A des fins d'emploi, la loi de 1996 sur la protection des jeunes au travail donne une définition plus large du terme « enfant » en incluant dans cette catégorie toutes les personnes de moins de 16 ans ou, dans le cas d'individus plus âgés, toujours soumises à la scolarité obligatoire ; le temps de travail des enfants âgés de 14 et 15 ans est limité à 7 heures par jour et à 35 heures par semaine, en dehors de la période scolaire.

► L'Irlande a aboli toute forme de châtiment corporel dans tous les contextes.

► Il a été mis fin à la pratique consistant à détenir des enfants dans des établissements pénitentiaires pour adultes.