



La conciliation

La Commission canadienne des droits de la personne s'occupe des allégations de discrimination formulées contre les employeurs, les syndicats et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale. Dans la mesure du possible, la Commission incite les parties à tenter de régler les allégations de ce genre en ayant recours au règlement alternatif des différends (RAD). Elle peut les aider à régler leur différend à l'amiable dès que le problème lui est signalé ou après le dépôt d'une plainte officielle. Si les parties ne peuvent régler le différend par elles-mêmes, la Commission peut examiner les allégations en question et demander au Tribunal canadien des droits de la personne de tenir des audiences.

Qu'est-ce que le règlement alternatif des différends?

Le « règlement alternatif des différends » désigne toute une gamme de processus conçus pour aider les parties à discuter de leurs problèmes et à les régler. Le RAD comprend des processus officiels et non officiels, telles la médiation et la conciliation. De plus en plus, les tribunaux et d'autres organismes ont recours à ces processus pour faciliter le règlement d'un certain nombre de différends.

Qu'est-ce que la conciliation?

La conciliation est un processus de RAD mené par un conciliateur qualifié et impartial. En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission a le pouvoir de nommer un conciliateur et d'obliger les parties à négocier. La conciliation intervient après la tenue d'une enquête.

Dans la plupart des cas, la Commission nomme un conciliateur à condition que la plainte lui soit renvoyée une fois la conciliation terminée.

Dans d'autres cas, la Commission nomme un conciliateur à condition que la plainte soit renvoyée au Tribunal canadien des droits de la personne s'il y a impasse au terme de la conciliation. Les parties disposent d'un court délai (habituellement 90 jours) pour tenter de régler le différend. À l'expiration du délai, l'affaire doit être ou bien réglée, ou bien renvoyée au Tribunal.

Comment fonctionne la conciliation?

- Tout d'abord, le conciliateur parle de la situation et des solutions possibles à chacune des parties. Il leur explique aussi comment il entend mener la séance de conciliation.
- Puis, les parties décident si elles vont se rencontrer ou prendre d'autres dispositions comme participer à une conférence téléphonique.
- Enfin, les parties participent à la séance de conciliation avec le conciliateur. Elles doivent négocier efficacement et de bonne foi, faire preuve de respect l'une envers l'autre et préserver le caractère confidentiel des discussions.

Les échanges au cours de la conciliation se déroulent « sous toutes réserves », ce qui signifie que les parties ne renoncent pas à leur droit d'introduire une autre instance ni de prendre d'autres mesures. De même, tout ce qui est discuté durant la conciliation ne pourra être utilisé plus tard devant un tribunal. Enfin, la participation à la conciliation ne signifie pas qu'une partie accepte la version des faits donnée par l'autre.

Qu'est-ce qui distingue la conciliation de la médiation?

Contrairement à la médiation, la conciliation est obligatoire. La médiation a lieu avant l'enquête, tandis que la conciliation intervient après la tenue d'une enquête et après l'examen des conclusions par les commissaires. Les rôles du conciliateur et du médiateur sont assez semblables, mais, contrairement au médiateur, le conciliateur peut se servir des conclusions de l'enquête pour formuler des commentaires précis sur les forces et les faiblesses des arguments et des propositions des parties.

Qui sont les conciliateurs et que font-ils?

Les conciliateurs travaillent pour la Commission. Ils possèdent une formation et de l'expérience en règlement des différends et dans le domaine des droits de la personne. Ils créent un contexte rassurant, favorisent la discussion et aident les parties à faire preuve de réalisme dans l'évaluation de leurs positions et la recherche de solutions. Ils ne peuvent rendre de décision concernant le différend. Le conciliateur :

- discute avec les parties du déroulement du processus de conciliation, du lieu des négociations et de questions connexes;
- guide les discussions des parties en leur faisant part de ses commentaires sur les forces et les faiblesses de leurs positions;
- donne de l'information sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les politiques de la Commission et les précédents jurisprudentiels;
- explique aux parties ce qu'est « l'intérêt public » en leur soulignant ce qui est indiqué du point de vue des droits de la personne. Par exemple, si une partie estime qu'une pratique ou une politique discriminatoire touche d'autres personnes, le conciliateur veillera à ce que le règlement comporte aussi un correctif à la pratique ou à la politique en question;
- aide les parties qui en viennent à un règlement à rédiger une entente qu'elles devront signer.

Le conciliateur ne peut être appelé à témoigner si le différend ne peut être réglé et que l'affaire est soumise au Tribunal canadien des droits de la personne pour y être entendue.

Quels sont les règlements possibles?

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne vise pas à punir les gens. Elle a plutôt pour but de remédier aux problèmes liés aux droits de la personne et d'éviter qu'ils ne se reproduisent. Si les parties parviennent à s'entendre, elles peuvent choisir toute solution qui leur semble appropriée, à condition qu'elle tienne compte de l'intérêt public. Ce pourrait être la présentation d'excuses, une formation, la récupération du salaire perdu, la réintégration dans un poste ou le versement d'une indemnité. Si la plainte concerne une politique discriminatoire, l'entente pourrait prévoir la modification de la politique en question ou l'instauration de nouvelles procédures.

Qu'arrive-t-il lorsque les parties parviennent à s'entendre?

Si les parties parviennent à s'entendre, le conciliateur les aide à rédiger une entente qui décrit les mesures qu'elles conviennent de prendre pour résoudre le problème. Les commissaires examinent l'entente signée pour s'assurer qu'elle est équitable et qu'elle sert l'intérêt public. D'habitude, la Commission approuve l'entente dans un délai de quelques jours. Par la suite, elle en fait un suivi pour s'assurer que les parties en respectent les modalités. Au besoin, la Commission ou les parties peuvent s'adresser aux tribunaux pour faire exécuter l'entente.

Qu'arrive-t-il en l'absence d'entente?

Dans les cas où elle a demandé à revoir la plainte au terme de la conciliation, la Commission réexaminera le dossier. Elle peut alors décider soit de rejeter la plainte, soit de la soumettre au Tribunal canadien des droits de la personne pour qu'elle y soit entendue. Les parties peuvent informer la Commission des offres qui ont été faites pendant la conciliation et peuvent les maintenir pendant une période de dix jours à la suite de la décision définitive rendue par la Commission.

Dans les cas où la Commission a décidé de renvoyer la plainte au Tribunal en cas d'impasse, elle la soumet directement à celui-ci.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Pour tous renseignements sur les divers aspects du processus de règlement des différends, prière de visiter le site Web de la Commission à www.ccdp-chrc.gc.ca, ou de communiquer avec l'un des bureaux suivants :

Bureaux régionaux de la Commission à Halifax, Montréal, Toronto, Edmonton et Vancouver, numéro sans frais 1.800.999.6899.

Bureau national de la Commission : 344, rue Slater, 8^e étage, Ottawa (Ontario) K1A 1E1. Téléphone : 613.995.1151.

Sans frais : 1.888.214.1090. ATS : 1.888.643.3304.

On peut obtenir ce document en médias substituts sur demande.