

QUESTIONS SUR LES DROITS DE LA PERSONNE : PLAINTE OU GRIEF ?

La plupart des conventions collectives, ainsi que la Commission canadienne des droits de la personne, interdisent la discrimination, par les employeurs sous réglementation fédérale, fondée sur l'un ou l'autre de onze motifs. Les motifs interdits de discrimination sont les suivants :

- la race;
- la couleur;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris la grossesse et la naissance);
- l'orientation sexuelle;
- l'état matrimonial;
- la situation de famille;
- l'incapacité (y compris les conditions mentales, l'alcoolisme et la toxicomanie); et
- l'état de personne graciée.

Si un membre désire obtenir des mesures de réparation contre une présumée discrimination fondée sur un ou plusieurs motifs interdits, nous recommandons les démarches que voici:

1. Conseillez à votre membre de déposer un grief contre l'employeur, alléguant infraction à l'article de la convention collective portant sur la discrimination.
2. Le membre devrait en même temps entrer en contact avec la Commission canadienne des droits de la personne. Le contact initial peut être fait par téléphone, lettre, télécopieur, en personne, ou sur le site Web de la CCDP. Un agent d'information de liaison procédera à un examen préliminaire pour déterminer si le membre répond aux critères relatifs au dépôt d'une plainte (état du plaignant, juridiction, motif, pratique et opportunité). Si la question satisfait à ces critères, l'agent d'information de liaison informera le membre au sujet du processus de la Commission en regard du dépôt d'une plainte, et il lui acheminera une trousse. Sachez que, en vertu du nouveau processus de la
3. CCDP concernant les plaintes, il incombe au membre de rédiger sa propre plainte. À cet égard, le personnel de la CCDP conseille aux personnes d'obtenir l'aide de leur représentant syndical ou de leur organisation, si possible. Le membre devrait donc indiquer à la Commission que son représentant syndical est une des personnes ressources. Autrement, la Commission ne fournira pas au syndicat les données de l'affaire.
4. Après que la CCDP a reçu la plainte signée, elle avertit l'employeur qu'une

plainte a été formulée contre lui. Par la même occasion, la CCDP invite les parties à songer à la médiation.

5. À ce moment-ci, vous devriez dire à votre membre que l'employeur va probablement demander que la Commission ne prenne pas d'autres démarches au sujet de la plainte, en attendant le résultat du grief. Lorsque la CCDP reçoit cette demande, un rapport en application de l'article 41 sera préparé, qui comprendra les détails suivants : la nature du grief, la procédure de règlement des griefs, la probabilité que le grief règlera les questions, et, les délais prévus. Ce rapport est ensuite soumis à la Commission, qui préviendra les deux parties de sa décision, à savoir qu'elle entendra ou non la plainte.
6. Si la Commission décide de ne pas entendre la plainte, le syndicat assurera une représentation tout au long de la procédure de règlement des griefs, jusqu'à ce que le plaignant décide que les questions non réglées vont peut-être devoir être réglées au moyen de la plainte à la CCDP.
7. Si la procédure de règlement des griefs a réglé le problème à la satisfaction du membre, ce dernier peut demander à la Commission de retirer la plainte n'importe quand. Si le grief demeure non réglé, en tout ou en partie, le membre peut demander à la Commission de donner suite à la plainte. Il faudrait avertir le membre que cette demande doit être formulée promptement, car la Commission décidera peut-être de ne pas traiter la plainte au motif que les délais sont expirés.

La CCDP dispose de plusieurs moyens pour régler une plainte. Le site Web de la CCDP – www.chrc-ccdpc.ca – donne d'autres informations sur:

- le processus de la plainte;
- la résolution des plaintes;
- autres méthodes de redressement;
- formuler une plainte;
- enquête;
- conciliation et plaintes en matière des droits de la personne; et
- médiation et plaintes en matière des droits de la personne.

(Mars 2006)