

# Considérations liées aux stratégies de recours

Voici des éléments dont il faut tenir compte au moment d'examiner les recours possibles pour résoudre les cas de racisme au travail.

## Délais

La plupart des modes formels prévoient des délais précis pour lancer un recours. En effet, une plainte ou un grief peut être rejeté si les délais fixés n'ont pas été respectés.

## Durée d'attente

La plupart des modes de recours prennent beaucoup de temps. Les procédures de plainte et de grief sont généralement longues, sauf si les parties parviennent à un règlement informel.

## Capacité de la victime de racisme de lancer un recours

Il se peut que la victime cherche simplement à mettre fin à la situation (ordonnance de cesser et s'abstenir) et qu'elle ne veuille pas s'attaquer au racisme systémique qui sévit dans le milieu de travail. Elle préfère régler la situation sans mesures accusatoires.

## Soutien en milieu de travail

Il faut évaluer le niveau de soutien (ou l'absence de soutien) avant de choisir le mode de recours. La capacité de mobiliser un groupe dépend d'une présence syndicale forte et rassembleuse dans le milieu de travail.

## Réaction ou stratégie habituelle de l'employeur

L'employeur contre-attaque-t-il à chaque étape ou cherche-t-il plutôt à résoudre le cas rapidement?

## Attentes de la victime

Un système de droits n'est pas nécessairement synonyme de système de justice. Les patrons racistes ne sont pas condamnés à la prison et sont rarement congédiés.



## Probabilité de réussite du mode de recours

Est-ce plus efficace d'obtenir une ordonnance de cesser et s'abstenir en invoquant les dispositions en matière de prévention de la violence dans le lieu de travail du *Code canadien du travail*?

## Nature des mesures correctives

Veut-on un règlement à effet rétroactif pour une personne qui est en congé de maladie depuis déjà six mois? Si c'est le cas, quelle instance peut accorder cette mesure?

## Relations syndicales-patronales dans le milieu de travail

Le syndicat fait-il le poids? Est-ce possible de régler des problèmes systémiques dans un cas en particulier?

## Notoriété et organisation du syndicat dans le milieu de travail

Est-ce que les collègues ont la volonté et l'intérêt de prendre des mesures pour soutenir la victime?

## Règlement

Est-ce qu'un règlement permettra de régler la situation? Est-ce que l'employeur est prêt à résoudre le problème?

## Autres considérations

Le cas est-il bien étayé? La personne victime de racisme est-elle prête à livrer une longue bataille? Le syndicat veut-il s'engager jusqu'au bout? Ce cas aidera-t-il à résoudre un problème persistant dans le milieu de travail?

## Besoin de confidentialité

Est-ce que la personne veut une solution confidentielle? Il faut se rappeler que les décisions rendues par les arbitres et les commissions des droits de la personne peuvent devenir publiques et être accessibles en ligne, ce qui peut influencer votre méthode de collecte des renseignements.

