

MODES ALTERNATIFS DE RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDS (MARD)

*et les approches
autochtones*

AFOA.CA





INTRODUCTION

Les modes alternatifs de règlements des différends (MARD) offrent une voie permettant de résoudre les conflits en dehors des cadres juridiques traditionnels. Des méthodes comme la négociation, la médiation et l'arbitrage proposent des approches souples et collaboratives. Bien que ces approches soient largement utilisées, certaines préoccupations subsistent quant au fait que ces outils, souvent centrés sur des approches occidentales, peuvent créer des défis liés aux différences culturelles ou à des dynamiques inévitables lorsqu'ils sont appliqués dans des contextes autochtones. Voici un aperçu détaillé :

QU'EST-CE QUE LE MARD ?

Le MARD englobe une variété de méthodes conçues pour faciliter le dialogue, la négociation et l'accord entre les parties en conflit. Ces méthodes visent à permettre aux parties en conflit de parvenir à des solutions mutuellement bénéfiques tout en évitant la nature contradictoire du litige.

DÉFIS LIÉS AU MARD

Malgré leur popularité, les méthodes de MARD d'inspiration occidentale peuvent ne pas être entièrement compatibles avec les normes culturelles et les traditions autochtones. Par exemple, certaines pratiques de médiation conventionnelles peuvent négliger l'importance d'impliquer les aînés ou d'autres membres respectés de la communauté dans les processus de résolution.

APPROCHES AUTOCHTONES DE RÈGLEMENTS DES DIFFÉRENDS

Les approches autochtones de règlement des différends combinent les principes du MARD avec les valeurs autochtones. Elles privilégient des approches culturellement appropriées de résolution des conflits, en reconnaissant l'importance de la participation de la communauté et du savoir traditionnel dans le processus.

Ces approches varient d'une communauté à l'autre en fonction des cultures et des traditions. Elles se distinguent par le fait qu'elles privilégient des solutions cohérentes avec la culture des groupes concernés et qu'elles placent ces groupes au cœur du processus décisionnel. Le recours aux cercles constitue une approche traditionnelle de résolution des différends. Les cercles sont utilisés à la fois pour responsabiliser les participants et pour faciliter la prise de décision. Ils servent également à établir et à maintenir des relations, et visent à être collaboratifs, participatifs et à encourager l'expression des points de vue. L'objectif est d'approfondir la compréhension mutuelle entre les participants. Sur le plan symbolique, le cercle n'a ni début ni fin (relations en constante évolution) et ne comporte aucun point (absence de position de pouvoir en son sein). Le style d'animation et l'objectif peuvent varier selon le type de cercle.



EXEMPLES DE CERCLES UTILISÉS DANS LE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

- **Cercle de parole** : environnement sécuritaire permettant le partage des points de vue.
- **Cercle d'apprentissage** : espace éducatif favorisant le dialogue, le respect et le partage des connaissances.
- **Cercle de guérison** : processus visant à favoriser la libération émotionnelle en aidant les participants à identifier les expériences déclencheuses d'émotions négatives et celles pouvant soutenir des émotions positives.
- **Cercle de partage** : espace permettant d'exprimer les émotions et d'identifier les besoins en soutien.
- **Cercle cérémoniel** : pratique symbolique visant à honorer, reconnaître et susciter des changements.

APPROCHES AUTOCHTONES DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS EN MILIEU DE TRAVAIL

Dans le cadre de l'introduction du *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* par le projet de loi C-65 dans le Code canadien du travail en janvier 2021, il incombe à l'employeur de recevoir, d'examiner et de résoudre les plaintes de violence ou de harcèlement en milieu de travail. Cela exige que l'employeur déploie tous les efforts raisonnables afin de favoriser une résolution précoce des plaintes de violence ou de harcèlement, notamment par la négociation ou la conciliation. Cette responsabilité est également cohérente avec les cadres législatifs provinciaux et territoriaux. Il est important de consulter la législation applicable à votre organisation.

En créant des espaces de résolution sécuritaires et culturellement pertinents, les approches autochtones de règlement des différends permettent de s'assurer que les besoins et les perspectives de toutes les parties sont respectés et pris en compte de manière adaptée au contexte culturel. Ces approches constituent un processus volontaire, et les employés ne sont pas tenus de rencontrer une personne qui leur a causé du tort ou qui a adopté un comportement abusif à leur égard.

Ces approches peuvent également être utilisées à la suite d'une enquête, lorsque celle-ci recommande que l'employeur traite les conflits interpersonnels, d'équipe ou en milieu de travail afin d'éliminer ou de réduire les risques futurs d'événements similaires, contribuant ainsi à rétablir l'harmonie collective ainsi que la santé et la sécurité du milieu de travail.



RÔLES DANS LE PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS SELON DES APPROCHES AUTOCHTONES

Au cœur de ce processus se trouvent des personnes qui assument des rôles spécifiques, chacun comportant des responsabilités liées au respect de la vie privée, à la confidentialité et aux sensibilités culturelles tout au long du processus de résolution.

- **Chef(fe) et conseil ou conseil d'administration** : fournir les ressources nécessaires au processus de conciliation et respecter la vie privée ainsi que la confidentialité de la situation.
- **Aînés et membres de confiance** : diriger le processus en s'appuyant sur leur sagesse et leur expérience pour orienter les discussions et favoriser la compréhension mutuelle. Leur participation permet de garantir que le processus de résolution demeure ancré dans les traditions et les valeurs culturelles.
- **Collègues / collaborateurs** : respecter la vie privée et la confidentialité de la situation, participer à la conciliation sur invitation, et respecter la culture et les traditions du processus.
- **Employeur ou ressources humaines** : intervenir rapidement en cas de situation, et maintenir une liste de conciliateurs potentiels répondant aux besoins des employés, de l'organisation et de la communauté.
- **Parties concernées** : respecter la vie privée et la confidentialité de la situation, et décider de participer ou non à la négociation ou à la conciliation en fonction de leurs expériences et de leurs besoins.
- **Témoins / personnes présentes** : respecter la vie privée et la confidentialité de la situation, participer à la conciliation sur invitation, et respecter la culture et les traditions du processus.

Lorsqu'un Aîné ou une personne respectée dans la communauté assume le rôle d'animateur d'un cercle, les étapes sont généralement les suivantes :

1. Introduction au processus du cercle.
2. Le médiateur amorce la discussion et établit les règles de base.
3. Un « objet de parole » sacré est présenté et tenu par la personne qui s'exprime.
4. Chaque personne s'exprime une fois avant qu'une autre ne prenne la parole à nouveau.
5. Aucune réponse lors du premier tour, uniquement la prise de parole et l'écoute.
6. Les réponses sont permises lors du deuxième tour
7. Un résumé des échanges est élaboré.
8. Les différends non résolus déterminent l'ordre du jour du prochain cycle de discussion.

En adoptant les méthodes de MARD et en intégrant les perspectives autochtones, nous favorisons des approches de résolution des différends inclusives et respectueuses des cultures. Cette approche holistique reconnaît la diversité des visions du monde au sein des communautés autochtones, contribuant ainsi à la guérison, à la réconciliation et au renforcement des relations communautaires.