



Guide de réponse à une plainte

Le Code des droits de la personne (le « Code ») donne à l'intimé à une plainte la possibilité de fournir une réponse écrite à la plainte. Cette réponse n'est pas obligatoire, mais elle est extrêmement utile pour la Commission, car elle peut aider à guider notre évaluation d'une plainte et notre enquête sur celle-ci.

Combien de temps ai-je pour répondre à la plainte?

Les intimés disposent de 30 jours pour fournir une réponse écrite (ou « réponse ») à la plainte. La Commission peut prolonger ce délai, mais elle veillera à ce que cela ne retarde pas le début de l'évaluation de la plainte ou de l'enquête sur celle-ci.

Quels renseignements devrais-je inclure dans ma réponse?

Tentez de répondre aux allégations de discrimination en général. Aussi, examinez les éléments particuliers exposés dans la plainte et indiquez quels renseignements vous approuvez ou désapprouvez. Joignez tout élément de preuve à l'appui (p. ex. lettre de résiliation, courriels, notes de réunion, renvoi, lettre de décision, photographies, etc.) à votre réponse. Fournissez les noms et les coordonnées des témoins et décrivez les renseignements pertinents qu'ils peuvent fournir.

Tentez d'organiser votre réponse selon des paragraphes numérotés qui correspondent aux renseignements exposés dans la plainte. **Ne détruisez pas d'éléments de preuve : ceux-ci pourraient être requis plus tard au cours du processus.**

IMPORTANT : Le paragraphe 26(2) du Code stipule que le directeur général peut rejeter une plainte ou une partie d'une plainte sans enquête dans les cas suivants :

- (a) elle est considérée comme « frivole » ou « vexatoire » par la loi;
- (b) les allégations ne constituent pas une violation du Code;
- (c) la Commission n'a pas compétence pour examiner les questions alléguées;
- (d) les questions sont traitées ou ont déjà été traitées de manière appropriée en vertu d'une autre loi; et/ou
- (e) la poursuite du processus de plainte ne profiterait pas à la personne qui a subi la discrimination alléguée.

Exemples de situations où une plainte **peut** être rejetée sans enquête : le plaignant et l'intimé ont conclu une entente de règlement résolvant les questions soulevées dans la plainte; le plaignant est membre d'un syndicat et les questions soulevées dans la plainte tombent sous le coup de la convention collective; le plaignant a soumis ses préoccupations à un autre processus juridique (p. ex. un appel auprès de la Commission d'appel des services sociaux ou de la Commission des accidents du travail); l'intimé est sous réglementation fédérale, etc.

Si vous pensez qu'il y a une raison pour que le directeur général rejette la plainte sans enquête pour l'une des raisons ci-dessus, veuillez expliquer votre position dans votre

réponse et fournir toute pièce justificative que vous pourriez avoir. Vous pouvez choisir de déposer une réponse préliminaire exposant votre position sur les raisons pour lesquelles la plainte doit être rejetée sans enquête. Si le directeur général détermine que la Commission a compétence pour enquêter sur la plainte, vous aurez la possibilité de déposer une réponse supplémentaire qui répond aux allégations de discrimination soulevées dans la plainte.

Pour en savoir plus sur ce processus, consultez notre Guide d'évaluation préliminaire et de licenciement sans enquête.

Le plaignant verra-t-il les renseignements que je fournis?

La Commission remettra au plaignant une copie de la réponse, mais supprimera tous les noms qui ne sont pas inclus dans la plainte. Les pièces justificatives jointes ne seront pas fournies. Plus tard au cours du processus, ces documents pourraient être résumés dans le rapport d'enquête que les deux parties et le directeur général recevront.

Dois-je embaucher un avocat?

Vous pouvez embaucher un avocat, mais cela n'est pas indispensable.