

VOLONTAIRE

Pour qu'il y ait conciliation, les deux parties doivent l'accepter. À tout moment, l'une ou l'autre des parties peut décider d'y mettre fin; la Commission fera alors enquête et rendra une décision.

CONFIDENTIELLE

Les séances de conciliation se déroulent sous le sceau de la plus stricte confidentialité.

Même lorsque la conciliation a échoué, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours des séances de conciliation ne sera utilisé lors de l'enquête, ni déposé en preuve devant la Commission.



Un service adapté aux besoins des parties

La Commission de l'équité salariale offre son aide aux parties dans la réalisation de l'équité salariale. Le service de conciliation a été conçu pour répondre aux attentes des parties qui souhaitent régler rapidement leur désaccord dans un climat propice au dialogue.



LA CONCILIATION EN ÉQUITÉ SALARIALE

> une façon simple et rapide de régler les désaccords

Pour plus d'information,
n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Commission de l'équité salariale
200, chemin Sainte-Foy, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

De partout au Québec (sans frais) : **1 888 528-8765**

Région de Québec : (418) **528-8765**

Télécopieur : (418) **528-6999**

Site Internet : www.ces.gouv.qc.ca

Courriel : equite.salariale@ces.gouv.qc.ca



JUILLET 2004

Quand survient une mésentente...

Réaliser l'équité salariale dans une entreprise comporte une part de difficultés qui peut mener à une mésentente ou à une situation conflictuelle entre les parties.

Lorsqu'un désaccord survient entre les représentantes ou les représentants de l'employeur et ceux des personnes salariées au sein d'un comité d'équité salariale ou lors de la réalisation conjointe d'un programme d'équité salariale, l'une ou l'autre des parties peut demander à la Commission de l'équité salariale d'intervenir. La Commission propose alors la conciliation aux parties en vue de favoriser un règlement.

Une seule exigence à respecter

Pour profiter de ce mode de règlement, une seule condition doit être remplie : avoir la volonté d'en arriver à une solution conforme à la loi et satisfaisante pour les deux parties.

La conciliation n'est pas obligatoire; elle nécessite le consentement des parties impliquées dans le litige. Chacune des parties reste libre de se retirer en tout temps et de demander à la Commission de faire enquête et de rendre une décision.

Comment fonctionne la conciliation?

La démarche de conciliation proposée par la Commission de l'équité salariale est :

SIMPLE

Les échanges se déroulent dans un cadre souple, selon une procédure simple et sans aucuns frais pour les parties.

Une séance de conciliation est dépouillée de formalisme; les participants et participantes s'y sentent à l'aise puisqu'il s'agit d'un dialogue en présence d'une ressource impartiale.

RAPIDE

Dès qu'un différend (et dans certains cas, une plainte) est jugé recevable par la Commission, une offre de conciliation est acheminée aux parties. Avec l'accord des deux parties, la conciliatrice ou le conciliateur de la Commission aide les parties à en arriver rapidement à un accord.

SATISFAISANTE

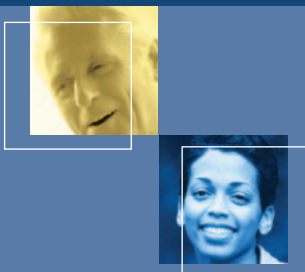
Les études sur le règlement des différends démontrent qu'une solution élaborée par les parties est préférable à une solution imposée. Les parties décident de l'issue du litige; ce n'est pas la personne responsable de la conciliation qui le fait.

Chacune des parties a la possibilité de faire valoir son point de vue et de jouer un rôle actif dans le règlement de la mésentente. La conciliation permet à chacun de chercher des solutions et de convenir d'une entente respectant la Loi sur l'équité salariale à laquelle les parties auront librement adhéré.

Dans le cas d'une plainte...

Lorsqu'une plainte est déposée par une organisation syndicale, la Commission peut, dans certains cas, proposer la conciliation pour tenter d'amener les parties à s'entendre.

Toutefois, la Commission ne propose pas la conciliation si la plainte est soumise **à titre individuel** par une **travailleuse non syndiquée** pour éviter de faire porter à la plaignante les efforts reliés à un exercice de conciliation (disponibilité, connaissance de la loi, etc.). Dans ce cas, la Commission fait enquête en vue de favoriser un règlement entre les parties.



À la Commission, nous croyons à ce mode de règlement

La Commission offre gratuitement les services d'un conciliateur ou d'une conciliatrice qui agit de façon impartiale pour aider les parties à convenir d'un règlement dans le respect de la Loi sur l'équité salariale.

En présence de cette personne et avec son aide, les parties exposent leurs positions et discutent des avenues de solution possibles en vue de régler le différend ou la plainte dans un contexte propice au dialogue plutôt qu'à l'affrontement.

Des avantages à retirer

La conciliation permet aux parties de :

- rechercher activement une solution satisfaisante au conflit;
- diminuer les délais;
- garder le contrôle des décisions à prendre;
- parvenir à une entente librement consentie;
- bâtir des relations de travail harmonieuses.

