

AVANT-PROPOS

La mission de la conseillère juridique¹ moderne est d'aider sa cliente à résoudre ses problèmes légaux. Toutefois, il existe plusieurs mythes véhiculés dans la culture populaire sur le rôle de la conseillère juridique. Ces derniers façonnent les attentes des étudiantes dans le domaine juridique ainsi que l'identité professionnelle des praticants du droit.

Le premier mythe veut que les véritables conseillers juridiques soient des plaideurs. En réalité les comparutions devant les tribunaux sont rares. Plus typiquement, le travail d'un conseiller juridique consiste à faciliter des transactions et d'aider leur cliente à résoudre leurs questions juridiques par le biais de processus plus privés et moins formels. Si les tribunaux se sont historiquement manifestés « ouvertement hostiles à tout mécanisme qui écartait leur compétence d'instruire et de trancher les litiges² », il est maintenant admis que les processus informels de résolution des différends sont normalisés. En effet, la Cour suprême du Canada a souligné les raisons d'ordre public qui encouragent le règlement des différends, dont la réduction des coûts, la réduction des délais associés à l'accès à la justice et la réduction de la pression sur le système judiciaire³.

Le deuxième mythe sous-tend que le conseiller juridique incarne le rôle du défenseur zélé, dont la finalité – protéger la cliente – justifie tous les moyens possibles qu'il déploie pour écraser son adversaire : tactiques de litige « dures à cuire »; intimidation; création de retards inutiles et injustifiés; manque de civilité⁴. Ce mythe véhicule une vision unidimensionnelle du plaidoyer et écarte le mandat du conseiller juridique en tant

-
1. La langue reflète et transmet les attitudes culturelles et sociales. L'utilisation du féminin, d'une construction inclusive (termes neutres) ou d'une alternance de constructions masculines et féminines dans cet ouvrage est intentionnelle et constitue un moyen de promouvoir l'égalité réelle et de s'attaquer aux préjugés sexistes inconscients. Voir : Michael Lessard et Suzanne Zaccour, « Quel Genre de Droit? Autopsie du Sexisme dans la Langue Juridique » (2017) 47:2-3 RDUS 227 (fournissant des outils pour démasquer le sexisme caché dans les communications en droit et présentant les développements en matière de rédaction inclusive).
 2. *Seidel c TELUS Communications Inc* [2011] 1 RCS 531 au para 93.
 3. *Sable Offshore Energy Inc c Ameron International Corp.*, [2013] 2 RCS 623 au para 11.
 4. Carrie Menkel-Meadow, « Legal Negotiation in Popular Culture: What Are We Bargaining For? » dans Michael Freeman, dir, *Law, Lawyering, and the Popular Culture*, Oxford UP, 2005, à la p 584.

qu'auxiliaire de justice et de membre d'une profession autoréglementée⁵. En réalité, la profession juridique est témoin du passage de la culture adversative du procès à celle de la culture collaborative de l'entente⁶. Dans les circonstances appropriées, la résolution à l'amiable d'un différend peut favoriser la réparation des relations, peut présenter les possibilités de transformation personnelle, peut permettre aux parties d'obtenir des résultats plus satisfaisants ou peut constituer une solution plus créative à leurs problèmes juridiques. Par voie de conséquence, pour rester pertinents et répondre de manière significative aux besoins changeants de la clientèle, les conseillers juridiques doivent adopter une vision élargie de leur profession et de leur mandat⁷.

Le troisième mythe sous-entend que si les conseillères juridiques négocient – et certaines refusent carrément de le faire –, elles doivent s'engager dans des formes de négociation concurrentielles et agressives afin de protéger la cliente. En effet, l'image iconique d'une négociation juridique est un processus engageant deux personnes adversatives, positionnelles, sournoises – ou à la limite de l'éthique –, enfermées dans une bataille de logique⁸. En réalité, dans les professions juridiques, nous sommes témoins d'un mouvement qui est plus fermement lié à la collaboration, à la pratique réflexive et centrée sur la clientèle, à la collégialité et à la résolution créative des problèmes. D'ailleurs, des recherches démontrent que les conseillères juridiques qui se vouent à la pratique plus collaborative manifestent une santé mentale plus saine et une identité professionnelle positive⁹.

5. Frederick J. Martone, «Adversary Adjudication on Trial», (1989) 21 Ariz St L J 227 à la p 228.

6. «Congrès annuel 2014 : La ministre de la Justice donne le coup d'envoi!», (2014) 46:7 Jour du Barreau du Québec (citant Me Stéphanie Vallée : «Nous avons l'obligation de passer de la culture du conflit à la culture du règlement») à la p 10.

7. Julie Macfarlane, *The New Lawyer: How Settlement Is Transforming the Practice of Law*, Vancouver, UBC Press, 2008 aux pp 125–164. Voir également : Richard Susskind, *The End of Lawyers? Rethinking the Nature of Legal Services*, Oxford, Oxford UP, 2008.

8. Nancy A Welsh, «Perceptions of Fairness in Negotiation» (2004) 8:4 Marquette L R 753 à la p 766.

9. Lola Akin Ojelabi, «An Access to Justice Approach to Mediation and the Construction of Positive Legal Professional Identity» (2016) 23:3 Intl J of the Legal Profession 321 à la p 321.

Bien que l'imagerie mythologique reste ancrée dans une grande partie des représentations populaires des conseillers juridiques et des négociations, cet ouvrage invite la lectrice à se mettre au diapason de la nouvelle vision de la conseillère juridique comme agente de justice participative¹⁰.

Tout en encourageant le recours au règlement lorsqu'il est approprié, cet ouvrage se livre également à une analyse critique de certaines hypothèses considérées comme allant de soi en matière de résolution des différends («RDD»). Tout d'abord, bien qu'il soit tenu pour acquis que les processus informels peuvent atténuer certains obstacles systémiques à l'accès à la justice, il est également souligné qu'ils ne constituent pas une panacée et peuvent, dans certaines circonstances, exacerber les inégalités. Ensuite, si le mouvement vers la RDD a été adoptée par des défenseurs de la justice sociale, les théories néolibérales influencent aussi la façon dont la RDD est pratiquée. Par voie de conséquence, la notion de RDD est maintenant un terme générique qui désigne un large éventail de pratiques et de processus, chacun reposant sur des méthodologies, parfois complémentaires, mais souvent très différentes. Cet ouvrage fournit à la lectrice des outils concrets pour s'engager avec succès la RDD. Il permet également à la lectrice de comprendre dans quelle mesure et de quelles façons le choix de déployer ou non ces outils est influencé par sa vision du monde, ses valeurs, sa personnalité et son identité professionnelle.

10. Voir p. ex. : Jean-François Roberge, *La justice participative : Changer le milieu juridique par une culture intégrative de règlement des différends*, Cowansville, Yvon Blais, 2011.

REMERCIEMENTS

Je dédie ce livre à mes étudiantes et à mes étudiants. Je suis reconnaissante envers mes collègues Marina Pavlovic, Amy Salyzyn, Gemma Smyth et Ellen Zweibel pour leurs suggestions hautement constructives sur cet ouvrage, ainsi que Brigitte Murray et Diane Albert pour le temps consacré à la lecture de versions antérieures à celle-ci. Je salue avec gratitude le travail de recherche de Maysaa El Charif, de Mireille Dubé, d'Émilie Chevrier et de Vashini Jaunky Sai-Lukshmee ainsi que le soutien de tous les membres de l'équipe de publication et de révision linguistique des Éditions JFD. Enfin, je tiens à remercier le Fonds d'appui pour la publication d'ouvrages en français du Programme de common law en français de l'Université d'Ottawa ainsi que le Programme d'appui au développement de matériel pédagogique en français de l'Université d'Ottawa pour le soutien financier.

INTRODUCTION

Caractéristique naturelle et inévitable des interactions humaines, le conflit découle d'une mésentente entre des personnes **interdépendantes**, ayant des incompatibilités fondées sur des divergences – réelles ou perçues – dans leurs objectifs, leurs valeurs ou leurs besoins¹.

Le conflit se manifeste dans tous les contextes sociaux. Abordé ouvertement avec une approche prospective, il peut être sain et même avoir un effet positif, voir transformateur sur les rapports humains. Il peut s'avérer un catalyseur qui permet aux individus, aux organisations et aux systèmes d'évoluer². En effet, des conflits interpersonnels d'intensité modérée peuvent renforcer la créativité et l'innovation parce qu'ils encouragent l'autoréflexion et font apparaître une diversité de perspectives sur des problèmes sociaux. D'ailleurs, comme il sera question dans cet ouvrage, l'utilisation d'outils de communication efficaces permet de résoudre une majorité des conflits interpersonnels, et ce, de façon constructive.

En revanche, le conflit peut être perturbateur et, dans les pires scénarios, il s'avère toxique. Si un conflit demeure ignoré, il sera probablement refoulé. Le refoulement nourrit le ressentiment et, par conséquent, le conflit dégénère. Si un conflit est traité de façon superficielle ou de façon inefficace, il risque de s'aggraver, de se détacher des causes sous-jacentes et de s'intensifier, jusqu'à ce qu'il éclate. Le conflit mal abordé peut avoir des effets négatifs sur la santé mentale et physique à long terme; il peut détruire les relations, les familles et les communautés; il peut perturber le tissu social et économique des collectivités, des organisations et des nations.

Dans la plupart des conflits, les individus parviennent à surmonter leurs différences, que ce soit en acceptant le statu quo ou en utilisant des outils communicationnels qui les amèneront à un compromis acceptable. Cependant, certaines personnes qui ne parviennent pas à résoudre elles-mêmes leurs conflits choisiront une autre voie, en l'occurrence, en ayant

1. Les mots qui figurent en gras sont définis dans le glossaire à la fin de cet ouvrage.

2. Pauline Graham, *Mary Parker Follett Prophet of Management: A Celebration of Writings from the 1920s*, Harvard, Harvard Business Press, 1996.

recours à la gamme de processus qui peuvent, selon les circonstances, mener à une solution mutuellement satisfaisante. Dans ce cas, lorsqu'il y a une question juridique qui sous-tend le conflit à résoudre, on parle de « différends ».

Si le conflit est inévitable, le différend est un construit social et juridique³.

QU'EST-CE QU'UN « DIFFÉREND » ?

Dans la tradition de la **common law**, un différend correspond à l'affirmation d'un droit ou d'une revendication d'une partie, à laquelle répondent des allégations ou des revendications contraires de l'autre partie. Un différend qui ne peut pas être géré de façon satisfaisante aboutit généralement à un litige⁴, et les personnes concernées se tournent, si leur situation financière le permet, vers un membre de la profession juridique afin d'obtenir des conseils⁵.

Prenons un exemple. Madame Abdullah est une nouvelle Canadienne d'origine syrienne, de confession musulmane. Elle porte le hijab et est l'une des seules personnes visiblement musulmanes dans l'entreprise où elle travaille. Un jour, en se rendant à son bureau, madame Abdullah entend une de ses gérantes, madame Boucher, une femme blanche, agnostique, originaire du nord de l'Ontario, raconter une blague sur les personnes croyantes. Madame Abdullah peut réagir de différentes façons

3. Alors que la « résolution des différends » (RDD) est ancrée dans le droit et les études juridiques, le domaine de la gestion et de la résolution des conflits est plus large et englobe non seulement les événements qui sont devenus des questions juridiques (des litiges) mais aussi « toute forme de conflit humain, y compris les conflits interpersonnels, domestiques et internationaux » : Carrie Menkel-Meadow, « From Legal Disputes to Conflict Resolution and Human Problem Solving: Legal Dispute Resolution in a Multidisciplinary Context » (2004) 54:1 J Leg Educ 7 à la p 17 [notre traduction]. Dans le présent ouvrage, nous nous concentrons sur l'évolution de l'institutionnalisation de la RDD dans le domaine juridique. Toutefois, notre analyse s'inscrit dans le cadre interdisciplinaire de l'étude de la résolution des conflits en conjonction avec des recherches en sciences politiques, en gestion, en psychologie, en travail social, en économie, en anthropologie, en sociologie et en relations industrielles.

4. En droit, le terme *litige* est souvent utilisé comme synonyme de *différend*. Dans cet ouvrage, nous utilisons le terme *litige* pour désigner une affaire portée devant une cour ou un tribunal.

5. Dame Hazel Genn, *Paths to Justice: What People Do and Think About Going to Law*, Cambridge (R-U), Cambridge University Press, 1999 à la p 12.

selon, entre autres, sa position sociale et financière, son ancienneté sur le lieu de travail, les réseaux sociaux et les systèmes de soutien auxquels elle a accès et les ressources dont elle dispose.

S'il s'agit d'un événement ponctuel, madame Abdullah peut choisir de ne rien faire pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- crainte d'une stigmatisation accrue;
- perception du problème comme n'ayant pas suffisamment d'importance dans son quotidien;
- manque d'expérience nécessaire pour gérer un tel conflit;
- style de gestion de conflits évitant⁶.

Pour une ou plusieurs de ces raisons, elle garde peut-être l'espoir que le problème puisse se résoudre de lui-même ou, encore, qu'une collègue fasse une intervention en sa faveur (p. ex. en exprimant sa désapprobation concernant le comportement de madame Boucher). Dans ce cas, le conflit s'estompe peut-être.

Si le problème ne disparaît pas de lui-même, madame Abdullah peut se tourner vers un membre de sa famille, un expert en santé mentale, une amie de confiance, un mentor et/ou un guide spirituel afin d'obtenir du soutien et des conseils sur la manière de gérer ses interactions avec madame Boucher. Dans cette circonstance, madame Abdullah est motivée dans une large mesure par le pragmatisme. Elle souhaite trouver la façon respectueuse d'exprimer le fait qu'elle désapprouve le comportement de madame Boucher. Cette conversation peut s'avérer difficile; toutefois, si elle est engagée de manière constructive et respectueuse, elle peut aider les deux parties à mieux se comprendre et même constituer le premier pas vers la création d'un meilleur environnement de travail. Pour montrer qu'elle prend la question au sérieux, madame Boucher peut s'engager dans un ou plusieurs des gestes constructifs suivants :

- démontrer de la compassion et de l'empathie envers madame Abdullah;
- valider l'expérience de madame Abdullah;

6. Qu'il s'agisse d'un désir de maintenir des relations pacifiques, du pragmatisme ou de la socialisation, les personnes qui s'appuient principalement sur un **style de gestion des conflits** « évitant » cherchent généralement à s'échapper d'une situation conflictuelle et à préserver la civilité et les relations. Voir chapitre 8.

- exprimer sa gratitude envers madame Abdullah qu'elle ait portée l'affaire à son attention;
- s'excuser sincèrement, et surtout;
- prendre des mesures concrètes pour rendre le lieu de travail exempt d'islamophobie et d'autres formes de discrimination fondées sur la religion et/ou la croyance.

Néanmoins, le risque demeure que madame Abdullah se mette dans une situation vulnérable parce qu'il existe une asymétrie de **pouvoir** entre celle-ci et son interlocuteur (qui est, après tout, sa superviseure). La réaction immédiate de madame Boucher peut être de nature défensive, comme une déviation ou un déni de l'impact de ses actions sur madame Abdullah. Cette déviation ou ce déni peut prendre la forme suivante :

- excuses tièdes;
- prétexte selon lequel elle ne s'était pas rendu compte qu'elle avait blessé madame Abdullah;
- réplique qui minimise l'impact de ses propos (p. ex., elle a « toujours eu l'habitude de faire des blagues de ce genre avec ses employés »).

À long terme, madame Boucher peut s'abstenir de faire de telles blagues lorsque madame Abdullah est dans la même pièce, ce qui exacerberait probablement le sentiment d'isolement et de marginalisation de cette dernière. Plus pernicieusement, madame Boucher peut répandre subtilement des ragots sur le fait que madame Abdullah est « trop sensible » aux plaisanteries.

Si, dans l'esprit de madame Boucher, il s'agit simplement d'un conflit de personnalités et non, comme c'est le cas en réalité, d'une question de dignité et de respect des différences dans une société pluraliste, elle peut – intentionnellement ou non – exclure madame Abdullah de la prise en charge de nouveaux dossiers ou d'occasions de promotion.

Si ce n'est pas sa première expérience de ce genre avec madame Boucher et que madame Abdullah commence à se forger l'idée que l'islamophobie est omniprésente dans l'entreprise où elle travaille, il est fort possible qu'elle tente d'éviter madame Boucher ou les salles communes. Cette

situation aura une incidence sur sa capacité de nouer et de maintenir de bonnes relations de travail, sur sa productivité ainsi que sur sa qualité de vie en général.

Si l'entreprise dispose d'une experte en gestion des conflits (p. ex. une représentante des ressources humaines), madame Abdullah peut également la consulter. Plusieurs entreprises encouragent les discussions franches, honnêtes et directes entre employés dans le cas où il leur serait possible de résoudre leur différend de façon informelle comme première étape de la résolution d'un différend. Si de telles discussions n'aboutissent pas à la résolution du problème, les employés sont généralement tenus d'utiliser les processus de résolution de différends, qui sont plus encadrés et mis à leur disposition par leur employeur. Ces derniers sont généralement décrits dans une politique officielle. Si madame Abdullah entame une procédure interne, elle a le droit de s'attendre à ce que sa confidentialité soit respectée, que madame Boucher participe au processus de bonne foi et qu'il y ait une souplesse quant au choix de solutions proposées pour régler le conflit. En revanche, si madame Abdullah est une employée syndiquée, elle peut s'adresser à son syndicat pour déposer un **grief** concernant ce qu'elle estime être de la **discrimination** à son égard⁷.

Dans le cas où le processus interne ne serait pas fructueux, madame Abdullah peut avoir plusieurs motivations pour consulter une **conseillère juridique** indépendante⁸. Tout d'abord, il se peut qu'elle ait le sentiment que la représentante de l'entreprise affiche des préjugés semblables à ceux dont elle a été témoin de la part de madame Boucher. Ensuite, il se peut que madame Abdullah se sente mal à l'aise d'aborder par voie de grief ce qui lui semble être une affaire personnelle. Enfin, il se peut que

7. Les employés syndiqués s'en remettent généralement à leur syndicat et à la procédure de griefs pour régler les problèmes de discrimination sur le lieu de travail. Une exception s'impose en Ontario pour les plaintes relatives aux droits de la personne : un employé syndiqué peut déposer une plainte directement auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario [TDPO] ou choisir de traiter sa plainte pour discrimination par le biais de la procédure de règlement des griefs. Si les affaires sont déposées simultanément, le TDPO rejettera généralement la demande ou la suspendra jusqu'à ce que la procédure de règlement des griefs soit épuisée. Les conventions collectives prévoient généralement des étapes successives (qui sont progressivement plus formelles) allant de la conciliation à l'arbitrage.

8. Aux fins de cet ouvrage, le terme *conseillère juridique* désigne les professionnels du droit, notamment les juristes et les parajuristes.

madame Abdullah ait atteint ses limites en tentant d'aborder ce qu'elle croit être de la discrimination par des moyens internes et qu'elle souhaite porter l'affaire sur la place publique.

Si madame Abdullah sollicite une conseillère juridique, cette dernière interprétera le conflit sous l'angle des droits. L'objectif de la conseillère juridique sera de mettre fin au conflit de la façon la plus avantageuse et satisfaisante pour madame Abdullah. Elle identifiera l'éventail de processus de résolution des différends (désormais désigné par le sigle « RDD ») justifiés dans les circonstances et l'informerá des avantages et des inconvénients de chacun⁹. Voici quelques-unes des options qui s'offrent à elle :

1. Négocier directement avec son employeur.
2. Négocier avec son employeur tout en étant représentée par un conseiller juridique.
3. Demander qu'un facilitateur ou une personne médiatrice soit mis à contribution pour les aider, elle et madame Boucher, à résoudre les problèmes.
4. Porter l'affaire devant un décideur formel.

D'un point de vue strictement juridique, madame Abdullah a des motifs pour présenter une plainte de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail¹⁰. La conseillère juridique évaluera donc si madame Abdullah a épuisé les mécanismes internes à sa disposition. Si c'est le cas, elle évaluera ensuite d'autres processus que madame Abdullah pourrait utiliser pour faire valoir ses droits, dont tenter de faire en sorte qu'un décideur

9. Voir Barreau de l'Ontario, *Code de déontologie*, 2000 [*Code de déontologie*] r 3.2-4. Les conseillers juridiques risquent des mesures disciplinaires s'ils ne respectent pas les règles de déontologie. Voir également : *Fortin c Chrétien*, 2001 CSC 45 ainsi que la discussion qui figure au chapitre 1. Les parajuristes ont la même obligation : Barreau de l'Ontario, *Code de déontologie des parajuristes*, 2007, r 3.02(11) [*Code de déontologie des parajuristes*].

10. *Code des droits de la personne*, LRO 1990, c H.19 [*Code*]. Si madame Abdullah travaille dans un milieu de travail dans un secteur sous réglementation fédérale (dans le milieu du camionnage, de l'industrie aérospatiale ou dans le domaine bancaire, par exemple), son droit de travailler dans un lieu exempt de discrimination découle de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, LRC 1985, c H-6. La *Loi* exige que les employés aient épuisé la procédure de règlement des griefs avant de déposer une plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne. La Commission décidera alors de renvoyer ou non l'affaire au Tribunal canadien des droits de la personne, qui est le tribunal administratif chargé d'appliquer la *Loi*.

se prononce sur la question. Notamment, madame Abdullah peut porter plainte pour discrimination auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario [TDPO] en raison d'un motif énuméré (la croyance). En revanche, elle peut déposer une plainte au civil¹¹. Sa conseillère juridique l'aidera à construire une théorie de la cause selon laquelle ses droits ont été violés par madame Boucher et/ou par son employeur.

Ces deux derniers processus se déroulent devant une tierce partie neutre – une arbitre du TDPO ou une juge de la cour. En conséquence, l'arbitre ou la juge rendra une décision contraignante et publique, fondée sur l'application des lois et des politiques pertinentes. La réparation sera en grande partie réduite à une compensation financière¹² et, de ce fait, pourrait ne pas répondre aux besoins réels de madame Abdullah. Autrement dit, une procédure juridique formelle n'est pas nécessairement adaptée de façon à lui fournir ce qu'elle désire véritablement, à savoir :

- s'épanouir dans une entreprise qu'elle adore;
- évoluer dans une culture de travail favorable et saine;
- ne pas craindre de perdre son emploi;
- se sentir capable d'exprimer ses préoccupations sans crainte de représailles;
- bénéficier d'une meilleure communication avec sa gérante;
- maintenir des relations de travail harmonieuses avec ses collègues;
- indiquer l'impact que de telles actions peuvent avoir sur elle et être entendue et comprise par ses collègues;
- se sentir moins marginalisée et de voir des personnes plus diversifiées parmi les cadres et les employés;
- voir reconnaître le caractère inapproprié de la plaisanterie;

11. Entamer une procédure civile en discrimination n'est une option que dans le cas où madame Abdullah aurait entrepris une procédure principale complémentaire, telle que pour diffamation ou licenciement injustifié : *Ibid*, art 45; TDPO, *Règles de procédure*, 2017, r 14 et 22.

12. Toutefois, le TDPO peut accorder une gamme plus vaste de réparations que pourrait le faire une cour de justice, dont des dommages-intérêts pour atteinte à la dignité, des indemnités pécuniaires et des réparations systémiques (comme un programme de formation ou une nouvelle politique).

- croire que l'on reconnaît qu'une action apparemment anodine peut être fondée sur des inégalités historiques;
- obtenir un engagement de la part de sa gérante à reconnaître ses propres privilèges et préjugés;
- savoir qu'elle a des alliés parmi ses pairs qui se sentent encouragés à offrir un environnement favorable, sûr et inclusif;
- travailler dans un environnement qui améliore la dignité de tous les employés.

En bref, bien que madame Abdullah ait un problème juridique précis qui pourrait être résolu par une voie formelle (devant un **tribunal** ou une cour), il se peut que d'autres besoins prévalent et que ces derniers encadrent la façon dont elle peut vouloir aborder ce conflit.

Quels autres outils sont à sa disposition de madame Abdullah pour résoudre ce conflit rapidement, équitablement et sans risque de représailles? Comment ce conflit peut-il devenir une occasion d'apprentissage et de développement personnel pour madame Boucher ainsi que pour tous les autres membres de l'entreprise, et ce, tout en protégeant la dignité et la vie privée de madame Abdullah? Comment l'employeur peut-il mettre en œuvre des actions concrètes pour traiter les problèmes sous-jacents au conflit : notamment l'ignorance de la part d'un individu ou de la discrimination religieuse systémique? Madame Abdullah peut se tourner vers un processus informel de RDD.

LE MOUVEMENT VERS LA RÉOLUTION DES DIFFÉRENDS (« RDD »)

Les **traditions juridiques** des Premiers Peuples au Canada ont toujours inclus des pratiques de gestion des conflits. Des universitaires **autochtones** ont documenté la manière dont les peuples autochtones du monde entier ont préservé les approches relationnelles de la résolution des conflits, malgré les tentatives de déformation ou de destruction de ces dernières par le biais du **colonialisme de peuplement**¹³. En effet, nous

13. Wenona Victor (Hall), *Règlement extrajudiciaire des différends (RED) dans les contextes autochtones : un examen critique*, Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne, Avril 2007. Voir également la discussion qui figure au chapitre 11.