

Preuves à recueillir dans les cas de discrimination systémique

Il peut arriver que la portée des plaintes et des griefs individuels ne permette pas d'établir qu'un employeur exerce de la discrimination contre un membre ou un groupe de membres de son personnel. Lorsqu'on les évalue individuellement, les actions d'un employeur peuvent sembler raisonnables ou innocentes. Par contre, si on effectue une évaluation plus générale, les résultats peuvent révéler autre chose. Quelquefois, c'est l'arbre qui cache la forêt, et dans un tel cas, une vue d'ensemble s'impose.

Le dépôt d'un grief pour discrimination systémique, qu'il s'agisse d'un grief collectif ou d'un grief de principe, est un moyen de présenter cette vue d'ensemble à un arbitre, à une commission des relations de travail ou à un tribunal des droits de la personne. En 1987, dans l'arrêt *Action Travail des Femmes*, la Cour suprême du Canada a décrit la discrimination systémique ainsi :

[L]a discrimination systémique en matière d'emploi, c'est la discrimination qui résulte simplement de l'application des méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion, dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, du fait que l'exclusion favorise la conviction, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du groupe, qu'elle résulte de forces « naturelles », par exemple que les femmes « ne peuvent tout simplement pas faire le travail. » (Voir le rapport Abella, aux p. 9 et 10.)

La Commission des droits de la personne de l'Ontario a adopté une définition similaire :

La discrimination raciale marque des comportements individuels, mais elle peut également découler des conséquences involontaires et souvent inconscientes d'un système discriminatoire. C'est ce que l'on appelle discrimination systémique.



La discrimination systémique découle de politiques, pratiques et comportements qui font partie des structures sociales et administratives de l'organisation et dont l'ensemble crée ou perpétue une situation désavantageuse pour les personnes racialisées.

Exemples de cas

Action Travail des Femmes c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada : Le Tribunal canadien des droits de la personne a conclu que les politiques de recrutement, d'embauche et de promotion du Canadien National ont empêché et découragé les femmes d'occuper des emplois manuels. Les rapports révélaient que, comparativement à l'ensemble de la main-d'œuvre au Canada, les femmes représentaient une faible proportion de la main-d'œuvre du CN. Le Tribunal a également entendu des témoignages sur les attitudes sexistes envers les femmes dans le milieu de travail. Le Tribunal a conclu à une discrimination systémique et à la nécessité d'imposer au CN un programme d'emploi spécial.

Alliance de la Capitale nationale sur les relations inter-rationnelles c. Canada (ministère de la Santé et du Bien-être social) : Le Tribunal a conclu qu'en éliminant les chances d'emploi des personnes racialisées à des postes de direction et à des postes supérieurs de spécialistes, Santé et Bien-être social Canada, à présent Santé Canada, a exercé une discrimination systémique à leur égard. Il est parvenu à cette conclusion après avoir analysé les preuves statistiques (les personnes racialisées représentaient 0,8 % des cadres supérieurs), la structure des groupes de relève aux postes de direction, l'acquisition d'expérience au moyen d'affectations intérimaires informelles et les personnes qui obtiennent ces affectations. Il a également entendu les témoignages de personnes qui ont subi une discrimination directe.

Contenu d'un grief pour discrimination systémique

Formuler un grief pour discrimination systémique n'est pas une mince affaire. Dans certains cas, il faut produire des témoignages de personnes et de témoins experts ainsi que procéder à un examen de données statistiques. Il n'y a pas de formule magique, mais voici quelques types de preuves susceptibles de renforcer une plainte



pour discrimination systémique.

- **La culture organisationnelle** : À quels types d'attitudes et de préjugés les membres font-ils face?
- **Les pratiques d'embauche** : Comment sont attribués les postes occupés par intérim? Qui est encouragé à postuler à de nouvelles offres? Certains profils sont-ils favorisés au détriment d'autres? Quels sont les groupes qui ont tendance à posséder ces profils?
- **Les répercussions des politiques et des pratiques des employeurs** : Certains groupes sont-ils plus défavorisés que d'autres? Si oui, lequel ou lesquels? Pourquoi?

Les déléguées et délégués syndicaux et d'autres représentantes et représentants syndicaux de première ligne ont un rôle important à jouer : prêter une oreille attentive à nos membres qui veulent parler de leurs problèmes de discrimination. Ce faisant, l'AFPC peut mieux cerner les problèmes en milieu de travail et déterminer où et comment orienter ses efforts. Cette écoute active permet également au syndicat de bâtir une relation de confiance avec ses membres, ce qui les encourage non seulement à dénoncer la discrimination, mais aussi à s'engager dans les activités syndicales.

Si vous estimez que le dépôt d'un grief pour discrimination systémique serait le moyen approprié de contester les pratiques d'un employeur, veuillez communiquer avec la Représentation de l'AFPC (arb-representation@psac-afpc.com) pour obtenir de l'aide.

Le présent document est fourni uniquement à titre d'information. Il ne s'agit pas d'un avis juridique.

