

FICHE 4 : DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

La discrimination systémique en termes de système politique

Dans un ouvrage portant sur le féminisme au Québec, Louise Toupin donne la définition suivante du concept de discrimination systémique :

« Ainsi, la notion de discrimination ? systémique ? (qui a donné lieu aux revendications de programmes d'accès à l'égalité et à l'équité salariale portées par ces groupes) provient, sur le plan de l'analyse, des deux courants du féminisme (marxiste et radical) pour qui l'oppression des femmes provient d'un ? système ?, et n'est pas redevable simplement à des mentalités ou valeurs individuelles rétrogrades. »¹

La discrimination systémique appliquée au marché de l'emploi

Le concept de discrimination systémique fut appliqué, entre autres, aux marginalisations vécues par les femmes en emploi. Ainsi, dans un ouvrage dirigé par Marie-Josée Legault², on donne une définition opérationnelle de la discrimination systémique en emploi :

« La discrimination systémique n'est ni explicite, ni volontaire, ni même consciente ou intentionnelle, mais relève le plus souvent d'un système de gestion fondé sur un certain nombre de présupposés, le plus souvent implicites, quant aux divers groupes et comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalité à l'égard des membres des groupes cibles. »³

« Le présupposé de l'existence de la discrimination systémique fonde toute l'approche nord-américaine en matière d'équité; aussi est-il très important de bien comprendre cette notion. Elle diffère passablement de celle de discrimination directe ou intentionnelle.

Cependant, ces deux formes de discriminations, directe et indirecte — ou systémique — sont prohibées par les articles 10 à 20.1 de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec et, de ce fait, peuvent faire l'objet d'enquêtes en vertu des pouvoirs de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

[...] De la même façon, les gestionnaires seront réputés exercer de la discrimination directe s'ils rejettent systématiquement les candidatures des femmes à des postes exigeant une certaine force physique ou les candidatures des noires ou des autochtones. Ils le seront aussi s'ils présentent des offres d'emploi limitant l'âge des candidats (sauf si la loi le permet), de même s'ils refusent systématiquement d'examiner une candidature féminine à un poste de direction, présumant que les responsabilités familiales de la candidate ne lui permettront pas la flexibilité attendue d'elle, ou une candidature provenant d'une personne handicapée mais apte à accomplir les tâches du poste.

Si ce type de discrimination tend à disparaître, une autre forme, plus pernicieuse, moins évidente mais tout aussi préjudiciable persiste néanmoins; il s'agit de la discrimination systémique.

« [...] Au lieu de provenir de l'action d'individus [comme la discrimination directe], elle provient du système de gestion, bien qu'elle soit mise en œuvre par des individus. Elle résulte de modes de gestion qui semblent traiter tout le monde de manière équitable mais qui, en pratique, ont pour conséquence d'exclure ou de désavantager les membres des groupes cibles : les exigences d'emploi (exigences du poste, critères d'embauche), l'évaluation des emplois, la rémunération, la dotation, l'évaluation du rendement, la formation et le perfectionnement, les conditions de travail et même les politiques et les règlements. »⁴

La discrimination systémique selon un jugement de la Cour suprême du Canada

Toujours selon Marie-Josée Legault, la définition donnée à la discrimination systémique en emploi provient d'un jugement de la Cour suprême du Canada qui la définit comme suit :

« La 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 ?. »⁵

Des exemples de discrimination systémique en emploi

Mme Legault donne deux exemples de discrimination systémique en emploi; le premier ayant trait aux critères de sélection et le deuxième à la fixation de la rémunération :

« L'un des exemples flagrants de cette forme de discrimination est celui des caractéristiques physiques exigées pour occuper certains emplois, alors qu'elles ne sont pas directement reliées à la tâche. On a notamment longtemps exigé des pompiers et des pompières, comme des chauffeurs et chauffeuses d'autobus, une taille minimale. Cependant, après examen, il s'est avéré que la taille n'était pas un facteur important pour accomplir efficacement les tâches reliées à ces postes. Les exigences liées à la taille ont donc été jugées discriminatoires puisque, même si elles s'appliqueraient à toutes les candidatures, elles avaient pour conséquence d'exclure sans justification la majorité des femmes qui, en général, sont de moins grande taille que les hommes. Il peut en aller de même de certaines exigences de scolarité ou de formation. Une telle pratique discriminatoire se repère toutefois assez facilement; d'autres sont plus subtiles. »⁶

« On dira souvent, par exemple, que la rémunération d'un poste dépend de son pointage selon le système d'évaluation des emplois et que c'est le poste, et non ses détenteurs, qui sont évalués. En conséquence, tous les détenteurs d'un poste, quel que soit leur groupe d'appartenance, sont soumis aux mêmes critères d'évaluation de cet emploi. Soit. Mais le système d'évaluation des emplois est-il exempt de préjugés sexistes? Il est empreint de tels biais si les critères d'évaluation des emplois reflètent les caractéristiques d'emplois traditionnellement masculins et tiennent peu compte de celles des emplois féminins. Par exemple, si le système comporte des critères liés aux conditions de travail tels que la saleté, les intempéries, l'inconfort et qu'il n'en comporte aucun qui soit lié à la rapidité [...]. »⁷

Mme Legault décrit les effets de cette discrimination à l'égard des groupes visés :

« On ne rappellera jamais assez, et nous le ferons plus d'une fois, qu'il est question de discrimination systémique lorsque les membres des groupes cibles, à compétence équivalente, ont des possibilités d'emploi inégales, des revenus moins élevés, des perspectives d'avancement limitées et sont proportionnellement moins nombreux ou absents de certains emplois. »⁸

¹ Toupin, Louise. 1997. « Les courants de pensée féministe ». In *Qu'est-ce que le féminisme?. Trousse d'information sur le féminisme québécois des vingt-cinq dernières années*. CDEACF et Relais-femmes : Montréal, p. 8-9.

² Je remercie Jennifer Beeman du CIAFT qui m'a proposé cet ouvrage pour traiter de la discrimination systémique en emploi.

³ Legault, Marie-Josée. 2002. « La situation des groupes cibles sur le marché du travail, au Québec et au Canada ». In *Équité en emploi - équité salariale. Recueil de textes*, sous la dir. de Marie-Josée Legault. Québec : Télé-université, p. 34.

⁴ Legault, Marie-Josée. 2002. Op. cit., p. 34-35.

⁵ Legault, Marie-Josée. 2002. Op. cit. p. 36.

⁶ Legault, Marie-Josée. 2002. Op. cit. p. 36.

⁷ Legault, Marie-Josée. 2002. Op. cit. p. 36.

⁸ Toupin, Louise. 1997. « Les courants de pensée féministe ». In *Qu'est-ce que le féminisme?. Trousse d'information sur le féminisme québécois des vingt-cinq dernières années*. CDEACF et Relais-femmes : Montréal, p. 9.