

**SECTION : Interprétation**

Date d'entrée en vigueur : le 13 mars 2014

**OBJET : DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE – s.9(3)**

---

**Objectif :**

La présente politique a pour objectif d'aider le lecteur à comprendre *le Code des droits de la personne* (ci-après, *le Code*) et à le mettre en application. En cas d'incompatibilité entre la présente politique et *le Code*, *le Code* l'emporte.

---

**Contexte :**

La discrimination systémique « s'entend des pratiques ou des attitudes qui, de par leur conception ou par voie de conséquence, gênent l'accès des particuliers ou des groupes à des possibilités d'emplois, en raison de caractéristiques qui leur sont prêtées à tort. » [CN c. Canada (*Commission canadienne des droits de la personne*), [1987] 1 RCS 1114, p. 1138]

La discrimination systémique est définie de façon semblable au paragraphe 9(3) du *Code*, lequel fait référence à des mesures ou à des règles interdépendantes qui ne sont pas discriminatoires lorsqu'elles sont considérées séparément, mais qui peuvent constituer de la discrimination si leur effet cumulatif entraîne une discrimination.

La loi indique clairement qu'un cas de discrimination peut être prouvé sans la nécessité d'établir une *intention* de discrimination préalable. Par conséquent, la discrimination systémique désigne souvent l'effet ou l'impact négatif indirect ou non intentionnel de certaines normes et politiques ou de certains comportements.

Pour cette raison, des normes discriminatoires liées, entre autres, à la forme physique ou à la vision et visant l'exécution d'un emploi ou d'un service doivent démontrer qu'elles sont raisonnablement nécessaires à l'objectif plus général de la norme, lequel est souvent un objectif de sécurité. Une évaluation individuelle devrait être offerte afin de déterminer si une personne satisfait à la norme, à moins que l'évaluation ne cause une contrainte excessive. [*British Columbia (Public Service Employee Relations Comm.) c. B.C.G.E.U.* (1999), 35 C.H.R.R. D/257 (« *Meiorin* ») et *Colombie-Britannique (Superintendent of Motor Vehicles) c. Colombie-Britannique (Council of Human Rights)* (1999), 36 C.H.R.R. D/129 (« *Grismer* »)].

Les plaintes de discrimination systémique sont souvent déposées au nom d'un groupe. Cependant, une personne peut aussi déposer une plainte de discrimination systémique.

La discrimination systémique désigne habituellement l'impact plus général d'une règle ou d'une politique discriminatoire envers une personne en raison d'une caractéristique définie dans *le Code*.

La discrimination systémique et la discrimination individuelle sont évaluées de la même manière : est-ce que la personne ou le groupe a éprouvé des difficultés arbitraires ou injustifiées, en raison d'une caractéristique définie au paragraphe 9(2) du *Code*, par exemple en raison d'une incapacité, de l'âge ou du sexe? [*Moore c. Colombie-Britannique (Éducation)*, [2012] 3 RCS 360].

La Commission considérera la nature systémique des plaintes, s'il y a lieu, et ce, dans l'intérêt du public.

Des exemples de discrimination systémique sont : exiger que des candidats à un emploi aient une expérience de travail au Canada, ne pas offrir des toilettes accessibles en fauteuil roulant dans un endroit public, établir des normes d'emploi déraisonnablement strictes relatives à la vision ou à l'audition, ne pas permettre le port d'un accessoire sur la tête pour des raisons religieuses, rendre le processus d'obtention d'une licence plus difficile pour les professionnels étrangers, avoir en place des exigences d'emploi par rapport à la taille ou au poids qui excluent la plupart des femmes et membres de certains groupes ancestraux, imposer des règles limitant l'usage d'autres langues que l'anglais dans le milieu de travail, offrir des salaires moins compétitifs aux femmes qu'aux hommes dans les domaines d'emploi majoritairement féminins mêmes si les compétences et l'éducation requises sont comparables à ce qu'on exigerait des hommes dans un domaine équivalent. Ce ne sont là que des exemples hypothétiques. Les plaintes réelles seront étudiées selon les faits qui leur sont propres.

APPROUVÉE PAR :

« Yvonne Peters »  
Présidente

13 mars 2014  
Date