

**L'ACCÈS DES FEMMES À LA FORMATION
MENANT AUX EMPLOIS NON TRADITIONNELS
ET LE DROIT À L'ÉGALITÉ**

M^e Michel Coutu, conseiller juridique
Direction de la recherche et de la planification

Juin 2000

Document adopté à la 451^e séance de la Commission,
tenue le 22 juin 2000, par sa résolution COM-451-4.1.1

Normand Dauphin
Secrétaire de la Commission

Traitement de texte :

Francine Desautels (Direction de la recherche et de la planification)

1- Le groupe Action Travail des femmes sollicite l'opinion de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur le caractère discriminatoire ou non de mesures d'accès, pour les femmes, à la formation menant aux emplois non traditionnels. Dans le passé les programmes de formation offerts par le ministère fédéral de l'Emploi et de l'Immigration, puis par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, dans le cadre de métiers traditionnellement exercés exclusivement par des hommes (par exemple, soudeur, électricien, opérateur de machinerie lourde, etc.) contenaient des mesures visant à faciliter l'apprentissage, par les femmes, de ces métiers. Ces mesures se traduisaient par le fait de réserver un certain nombre de places pour les femmes, quant à chaque type de formation non traditionnelle offerte. Ces programmes visant les femmes ne sont plus offerts par Emploi-Québec. Par ailleurs, suivant Action Travail des femmes les commissions scolaires n'acceptent pas de réserver des places aux femmes dans la formation professionnelle qu'elles dispensent; ce refus est fondé sur le fait que, du point de vue des commissions scolaires, de telles mesures seraient discriminatoires.

2- En fait, la question que pose Action travail des femmes à la Commission est d'ordre très général : y a-t-il « absence de discrimination à rebours pouvant résulter du fait de réserver des places aux femmes dans la formation non traditionnelle? ». Pour répondre à cette question nous allons, dans un premier temps, examiner les conditions de validité des programmes volontaires d'accès à l'égalité; et, dans un second temps, prendre en considération le programme volontaire élaboré par la Commission de la construction du Québec.

La discrimination « à rebours » et les programmes volontaires d'accès à l'égalité

3- Partons de l'hypothèse qu'une institution d'enseignement refuse de réserver aux femmes un certain nombre de postes en formation non traditionnelle; ce refus est fondé sur le fait que l'institution estime discriminatoire le fait d'opérer des distinctions fondées sur le sexe dans l'accès à la formation professionnelle. À priori, cette position semble fondée : il s'agirait d'une distinction faisant appel à l'un des critères mentionnés à l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹ et ayant pour effet apparent de compromettre le droit garanti à l'article 12 (refus de conclure un acte juridique ayant pour objet des biens ou des services ordinairement offerts au public)² ainsi qu'à l'article 16 (nul ne peut exercer de discrimination dans la formation professionnelle). Toutefois, l'article 86 de la Charte prévoit qu'un programme d'accès à l'égalité, lequel « a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé... » est réputé non discriminatoire « s'il est établi conformément à la Charte ». La question est donc ici de savoir si le fait de réserver des postes aux femmes, quant à l'accès à la formation non traditionnelle, constitue un programme d'accès à l'égalité au sens de l'article 86 de la Charte. Un tel programme représenterait un programme « volontaire », à la différence d'un programme recommandé par la Commission au terme d'un processus d'enquête ou imposé par décision du Tribunal des droits de la personne du Québec.

¹ L.R.Q., c. C-12.

² Voir *Université de la Colombie-Britannique c. Berg*, [1993] 2 R.C.S. 353.

4- En 1986, la Commission a adopté des *Lignes directrices concernant la validité des programmes d'accès à l'égalité établis volontairement dans le secteur de l'emploi*³. Ces directives sont applicables, *mutatis mutandis*, à un programme volontaire d'accès à l'égalité dans le domaine de l'éducation⁴. Les lignes directrices adoptées par la Commission précisent que pour être conforme à la Charte, un programme volontaire doit « se fonder sur un diagnostic de la situation; prévoir des objectifs numériques appropriés; prévoir les mesures nécessaires pour corriger la situation »⁵.

5- Quant à *l'établissement du diagnostic*, deux éléments essentiels à la mise en œuvre d'un programme doivent être présents, soit l'établissement de la sous-utilisation de la main-d'œuvre; et de l'effet discriminatoire du système d'emploi. La *sous-utilisation* signifie qu'un groupe n'est pas représenté, dans un secteur donné, conformément à sa disponibilité. Le programme volontaire doit établir cette sous-utilisation en faisant usage de données précises et calculées par catégories (en l'occurrence, par type de formation dispensée). L'*effet discriminatoire du système d'emploi* doit également être pris en considération : il s'agit pour l'organisation ou l'institution en cause de s'assurer que les éléments de son système d'emploi [ou d'éducation, de formation] pouvant avoir un effet d'exclusion indu sur les personnes appartenant au groupe-cible qui ont été ou seront éliminées. On soulignera que dans le cadre d'un programme *volontaire*, l'organisation jouit d'une *marge d'appréciation* afin d'évaluer l'effet d'exclusion de ses pratiques antérieures ou actuelles.

³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, octobre 1986, 6 p.

⁴ V. par analogie l'article 12 du *Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité*, D.1172-86, c. C-12, r.0.1.

⁵ *Supra*, note 4, p. 4 (paragr. 2).

6- La détermination des *objectifs numériques* doit être proportionnelle au problème constaté, i.e. tenir compte du diagnostic posé au niveau de la sous-utilisation ainsi que de l'analyse de l'effet d'exclusion. Quant au caractère nécessaire des mesures adoptées, il implique, d'une part, que le programme ne sera mis en œuvre que pour une durée limitée (liée à l'atteinte de l'objectif visé) et ne portera pas indûment atteinte aux intérêts des personnes qui n'appartiennent pas au groupe-cible. Si toutes ces conditions sont réunies, la Commission le considérera comme conforme à la Charte au sens de l'article 86 de celle-ci : par conséquent, une éventuelle plainte de « discrimination à rebours », sous réserve de l'examen de l'application du programme, devrait faire l'objet d'une décision de cesser d'agir de la part de la Commission (article 78 de la Charte).

Le programme volontaire de la Commission de la construction du Québec

7- Il importe de prendre en considération la décision prise par la Commission au regard du programme volontaire d'accès à l'égalité mis de l'avant par la Commission de la construction du Québec (CCQ)⁶. Cette prise en considération est d'autant pertinente que ce programme propose des mesures de redressement visant non seulement l'emploi dans l'industrie de la construction, mais aussi la formation préparatoire dispensée dans le secteur scolaire professionnel quant aux métiers et aux occupations de l'industrie de la construction, (lesquels forment une large part de l'enseignement scolaire professionnel). Pour la Commission des droits de la personne et des droits de la

⁶ Commission de la construction du Québec, *Rapport sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, Direction de la formation professionnelle/Direction de la qualification professionnelle, mai 1996.

jeunesse, le programme d'accès à l'égalité élaboré de la CCQ se conforme aux exigences de la Charte⁷.

8- Plus spécifiquement, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse constate que le *diagnostic de la situation* repose sur des analyses quantitatives et qualitatives rigoureuses. L'étude quantitative⁸ met en relief des données précises relatives à la moyenne d'heures de travail comparée entre hommes et femmes, au type de certificat de compétence des femmes à l'emploi de l'industrie de la construction, à l'âge moyen comparé des hommes et des femmes dans cette industrie, au taux comparé d'abandon dans le secteur de la construction, etc.; ces données cernent les paramètres pertinents au regard de la sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction. L'étude qualitative⁹, pour sa part, identifie trois facteurs – socioaffectifs, socioculturels et socioprofessionnels – susceptibles d'expliquer la sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction. Au regard de la formation scolaire professionnelle, l'analyse, s'appuyant sur divers travaux réalisés par le ministère de l'Éducation du Québec¹⁰, identifie un certain nombre de vecteurs systémiques qui rendent difficiles l'accès des femmes aux métiers et occupations de la construction.

⁷ V. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Résolution CPF-293.1, le 8 août 1996.

⁸ Commission de la construction du Québec, *Rapport sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, supra, note 7, p. 52-60.

⁹ *Ibid.*, p. 61-72.

¹⁰ V. ainsi : Anne THIBAUT, *Les filles et les métiers non traditionnels : du mouvement mais pas de changement*, ministère de l'Éducation du Québec, 12 décembre 1995, 32 p. Renée CARPENTIER, Claire TURCOTTE, *Les filles et les formations non traditionnelles : de l'intérêt mais beaucoup d'obstacles*, ministère de l'Éducation du Québec, 1988, 101 p. Michèle BERTHELOT, Nicole COQATRIX, *Au-delà des mythes : les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles. Synthèse des résultats*, ministère de l'Éducation du Québec, 1989, 96 p.

9- Le programme volontaire de la CCQ comporte des *objectifs numériques*. En matière de formation scolaire professionnelle – ce qui nécessite bien sûr l'accord des partenaires de la CCQ à ce niveau (les commissions scolaires et le ministère de l'Éducation) – le programme recommande de « réserver prioritairement cinq places aux femmes lors de l'inscription aux programmes d'études relatifs à l'industrie de la construction »¹¹. À cet égard, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a dit ne pouvoir qu'être d'accord avec cette mesure, appuyant les démarches de la CCQ auprès du ministère de l'Éducation, « afin que soient apportées les modifications nécessaires aux pratiques d'orientation et aux politiques d'inscription de la clientèle des commissions scolaires »¹².

10- Enfin, quant à la troisième exigence que doit rencontrer un programme volontaire du point de vue de sa conformité à la Charte, la Commission a confirmé, relativement à l'objectif numérique décrit au paragraphe précédent, « qu'il s'agit là d'une mesure de redressement proportionnelle au problème constaté qui accorde temporairement aux femmes un avantage préférentiel nécessaire à la correction de la discrimination subie et qui ne porte pas indûment atteinte aux intérêts de ceux qui n'appartiennent pas à ce groupe cible et qu'ainsi cette mesure est conforme à la Charte »¹³.

11- Compte tenu des recherches quantitatives et qualitatives déjà effectuées par le ministère de l'Éducation,¹⁴ nous croyons qu'au regard de l'accès des

¹¹ Commission de la construction du Québec, *Rapport sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, supra, note 7, p. 45.

¹² Supra, note 8, p. 3.

¹³ Ibid.

¹⁴ Cf. supra, note 11.

femmes à la formation menant aux emplois non traditionnels, tous les éléments nécessaires à l'implantation d'un programme volontaire conforme à la Charte sont réunis. Dans la mesure où un tel programme volontaire se conforme aux exigences mentionnées au paragraphe 4 ci-dessus, il ne saurait être question ici de « discrimination à rebours ». Et en ce qui concerne spécifiquement la formation scolaire professionnelle relative aux métiers et occupations de la construction, la Commission réitère, en conformité avec sa résolution du 8 août 1996, que le programme d'accès à l'égalité élaboré par la CCQ est conforme aux dispositions de la Charte.

CONCLUSION

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse :

1- Considère qu'un programme volontaire relatif à l'accès à l'égalité des femmes à la formation professionnelle non traditionnelle, ne saurait, à condition de se conformer aux *Lignes directrices concernant la validité des programmes d'accès à l'égalité établis volontairement* adoptées par la Commission, être constitutif d'une « discrimination à rebours ».

2- Réitère qu'en ce qui a trait à la formation professionnelle relative aux métiers et occupations de la construction, le programme volontaire élaboré par la Commission de la construction du Québec, y compris quant aux mesures de redressement en éducation (places réservées aux femmes), est conforme aux dispositions de la *Charte des droits et libertés de la personne*.