

Résumés

Volume 14, Number 1, 2001

Égales devant la loi ?

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/058137ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/058137ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (print)

1705-9240 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this document

(2001). Résumés. *Recherches féministes*, 14(1), 157–159.

<https://doi.org/10.7202/058137ar>

—● **La condition juridique de la femme mariée (1907-1931) :
Salaire et communauté. Position de Marie Lacoste Gérin-Lajoie**
MARYSE BEAULIEU

L'avènement des biens réservés de la femme mariée en 1931 nous paraît un repère important dans la transformation des rapports entre époux. Les articles 1425a et suivants du Code civil du Bas Canada témoignent, en effet, d'une activité visible de la femme mariée. Pourtant, il nous semble utile de situer l'avènement de cette réforme et d'y lier Marie Lacoste Gérin-Lajoie et ce que l'on appelait alors la « loi du salaire de la femme mariée ». Cette réforme, analysée par l'entremise du discours de Gérin-Lajoie, met au jour son caractère non autonome et l'utilité, voire la nécessité, d'une analyse plus globale. La condition juridique de la femme mariée ne peut aisément être observée sans que soient pris en considération l'incapacité juridique de la femme mariée et le régime légal qu'est la communauté de meubles et d'acquêts. Le discours de Gérin-Lajoie révèle ces entrelacs.

—● **Les tests de sélection : une course à obstacles
vers l'égalité économique des femmes**
DIANE L. DEMERS ET KAREN MESSING

Dans le marché du travail, nombreux sont les emplois bien rémunérés auxquels les femmes ne peuvent accéder. Elles font face à plusieurs obstacles dans la reconnaissance de leur capacité à occuper ces emplois ou à exécuter ces tâches, traditionnellement dévolus à des hommes. L'un des plus significatifs provient des tests de sélection qui favorisent le maintien du *statu quo* en fait de main-d'œuvre. Ils reproduisent généralement les caractéristiques des personnes qui occupent le poste, le plus souvent des hommes, la fonction telle qu'elle est exécutée par celles-ci et requièrent des normes de performance fixées par l'employeur. Les auteures ont étudié ce phénomène à travers les décisions des tribunaux des droits de la personne et des arbitres de grief portant sur la contestation des résultats aux tests. En ce qui concerne les droits de la personne, la situation a passablement évolué. Les employeurs sont forcés d'expliquer tant les modalités d'exécution de la tâche que la nécessité des tests requis ou des performances recherchées. En matière d'arbitrage de grief, les mêmes règles s'appliquent. Toutefois, rares sont les contestations qui portent sur les tests eux-mêmes. Les féministes devraient mettre en question non seulement les applications des tests mais aussi la nature, la pertinence et l'importance des capacités évaluées.

—● **L'équité salariale et les relations du travail : des logiques qui s'affrontent**

ESTHER DÉOM ET JACQUES MERCIER

Sans vouloir minimiser l'importance des limites liées au contenu de la *Loi sur l'équité salariale* ou au fonctionnement de la Commission créée à ce sujet quant à la mise en œuvre et à l'atteinte de l'équité salariale, nous croyons que l'organisation même des relations du travail au Québec lui impose des contraintes encore plus profondes. La mise en œuvre de l'équité salariale se réalise dans chaque entreprise et doit composer avec les relations du travail qui s'y sont installées. L'atteinte de l'équité salariale, qui constitue somme toute un droit fondamental, a été prise en charge par les rapports collectifs du travail, ce qui n'est pas sans conséquence pour les travailleuses.

—● **Les politiques d'égalité professionnelle et salariale au Québec : l'ambivalence du rôle de l'État québécois**

MARIE-THÉRÈSE CHICHA

Le Québec tient un rôle d'avant-garde dans l'adoption de lois visant à instaurer l'égalité des femmes en emploi notamment sous l'angle de l'accès à l'égalité dans les professions traditionnellement masculines et, de façon encore plus importante, dans le domaine de l'équité salariale. L'étude de la mise en œuvre de ces lois indique que l'État québécois n'a pas été au bout de ses engagements et n'a pas permis à ces législations d'atteindre les objectifs visés. D'une part, il n'a pas offert aux divers acteurs le soutien requis pour la mise en œuvre de ces politiques novatrices et il n'a pas exercé la vigilance nécessaire auprès des entreprises assujetties. *D'autre part, en tant qu'employeur d'un grand nombre de femmes, il a résisté par divers moyens à l'application de ces lois dans son propre milieu de travail.* L'ambivalence de l'État québécois reflète le dilemme entre les valeurs de solidarité et d'équité et celles du libre marché qui caractérise le néolibéralisme. Cet article analyse l'intervention de l'État québécois dans le domaine de l'égalité en montrant le mouvement de balancier qu'il suit en tentant de maintenir un équilibre entre ces deux tendances antagonistes.

—● **Les agressions au travail : un même traitement pour les travailleurs et les travailleuses ?**

KATHERINE LIPPEL

Cet article rend compte de résultats d'une étude de recherche empirique qui, par la voie d'une analyse différenciée selon le sexe, examine la thématique de la violence au travail. En faisant l'analyse qualitative et quantitative de 152 décisions

des tribunaux administratifs québécois relatives aux demandes d'indemnisation adressées à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) par les victimes de violence physique ou verbale au travail, l'auteure trace un portrait des situations distinctes auxquelles doivent faire face les travailleurs et les travailleuses. Ces dernières réussissent plus souvent que les travailleurs à faire accepter leur réclamation en appel. Les écarts concernant le taux de réussite sont attribuables au fait que les prétentions des travailleuses dans les dossiers étudiés sont plus clairement justifiées, en droit, que celles des travailleurs. Ces différences s'expliquent par la dissemblance des circonstances entourant les agressions. Les travailleuses sont davantage agressées par la clientèle et par leurs superviseurs, alors que les travailleurs sont beaucoup plus souvent agressés par des collègues. Les travailleuses sont davantage victimes d'agressions verbales que physiques, davantage atteintes de lésions psychiques que physiques, et l'incapacité qu'entraînent leurs lésions est de plus longue durée. Les conclusions de l'article invitent à la réflexion sur les raisons de ces différences et sur l'importance de tenir compte d'une analyse différenciée selon le sexe lors de l'élaboration de politiques réglementaires en vue de prévenir la violence au travail.