La loi québécoise sur l'équité salariale à l'aulne des théories féministes

Carole Sénéchal

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rdctss/1180>

DOI : 10.4000/rdctss.1180

ISSN : 2262-9815

Éditeur

Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2020

Pagination : 34-55

ISSN : 2117-4350

Référence électronique

Carole Sénéchal, « La loi québécoise sur l'équité salariale à l'aulne des théories féministes », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [En ligne], 1 | 2020, mis en ligne le 01 novembre 2021, consulté le 11 novembre 2021. URL : <http://journals.openedition.org/rdctss/1180> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rdctss.1180>

Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International.

LA LOI QUÉBÉCOISE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE À L'AULNE DES THÉORIES FÉMINISTES

RÉSUMÉ

Depuis son entrée en vigueur, la Loi sur l'équité salariale a mobilisé temps et ressources et continue de le faire chez l'ensemble des acteurs du marché du travail, y compris l'administration québécoise. La pratique, l'expérience et les résultats permettent aujourd'hui de jeter un regard lucide sur le chemin parcouru qui inscrit l'équité salariale dans un mouvement irréversible, mais aussi sur la route qu'il reste à parcourir et les moyens à prendre pour atteindre l'équité salariale et la maintenir pour les femmes du Québec. Ainsi, même dans les milieux syndiqués, dans les plus grandes entreprises privées, voire au sein de la fonction publique québécoise, des ajustements salariaux ont dû être versés au terme des exercices d'équité salariale pour resserrer cette fourchette de rémunération résiduelle entre les hommes et les femmes. Ce sont autant de progrès notables qui mettent en lumière l'efficacité d'une loi novatrice à l'esprit véritablement féministe.

MOTS CLÉS : *Équité salariale, femmes, milieux syndiqués.*

ABSTRACT

Since its entry into force, the Pay Equity Act has mobilized time and resources and continues to do so for all stakeholders in the labor market, including the Quebec administration. Practice, experience and results today make it possible to take a clear look at the progress made which places pay equity in an irreversible movement, but also on the road that remains to be done and the means to take to achieve and maintain pay equity for women in Quebec. Thus, even in unionized circles, among the largest private companies, and even within the Quebec public service, salary adjustments had to be made at the end of the pay equity exercises to tighten this residual salary range between men and women. These are all notable advances that highlight the effectiveness of groundbreaking, genuinely feminist legislation.

KEYWORDS : *Pay Equity, Women, Unionized Circles.*

Le Projet de loi n°35 sur l'équité salariale, adopté le 21 novembre 1996, s'appuie sur le principe « À salaire égal pour un travail de valeur égale » pour interdire la discrimination fondée sur le sexe. Ce principe a été reconnu pour la première fois en 1948 dans la Déclaration universelle des droits de l'homme¹. Depuis 1951, la Convention n°100 sur l'égalité de rémunération de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)², ratifiée à ce jour par 171 États membres, consacre le principe de « l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale ». En 1958, la Recommandation n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession de l'OIT³, rappelle que la « rémunération pour un travail de valeur égale » devrait faire partie intégrante de la politique nationale de tout État membre, afin d'empêcher la discrimination en matière d'emploi et de profession, qu'il s'agisse d'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, ou des conditions d'emploi. En 1966, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels insiste sur le droit de toute personne à percevoir « une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune », et ajoute qu'en particulier « les femmes doivent avoir la garantie que [leurs] conditions de travail ne sont pas inférieures à celles [des] hommes, et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail »⁴. Au début des années 1970, le Québec ne possède pas encore de loi protégeant les droits et libertés. À cette époque, le Code civil du Québec sert à défendre les droits de la personne. Mais la Ligue des droits de l'homme fondée en 1963 - aujourd'hui Ligue des droits et libertés - entreprend de convaincre le Gouvernement d'adopter une loi pour protéger les droits et libertés. Ainsi, le 27 juin 1975, l'Assemblée nationale vote à l'unanimité l'adoption de la Charte des droits et libertés de la personne, qui prévoit la création de la Commission des droits de la personne. Le 28 juin 1976, la Commission et la Charte entrent en vigueur.

- 1 Assemblée Générale des Nations Unies, *Déclaration universelle des droits de l'homme*, Résolution AG 217 (III), Doc. Off. AG NU, 3^e sess., supplément n°13, Doc. NU A/810 (1948) 71, Paris, 10 décembre 1948, art. 23(2) : « Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. » Ne créant pas d'obligations proprement juridiques aux États, mais jouissant d'une force morale et diplomatique considérable, cet instrument se veut avant tout un énoncé d'objectifs que s'est fixée la communauté internationale au lendemain de la Seconde Guerre ».
- 2 Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, Convention n°100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 34^e sess., Genève, 29 juin 1951.
- 3 Conférence Générale de l'Organisation internationale du Travail, Recommandation n°111 concernant la discrimination (emploi et profession), Genève, 24 juin 1958.
- 4 Assemblée Générale des Nations Unies, Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, résolution 2200 A (XXI), 16 décembre 1966, art. 7a)(i). Chacun des États parties s'engage à agir, tant par son effort propre que par l'assistance et la coopération internationales, au maximum de ses ressources disponibles, en vue d'assurer progressivement le plein exercice des droits reconnus, et ce, par tout moyen approprié, y compris l'adoption de mesures législatives (art. 2).

Invitant les États membres à combattre les stéréotypes longtemps enracinés sur les rôles traditionnels de l'homme et de la femme, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes réaffirme le droit « à l'égalité de rémunération (...) à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur [et à] l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail »⁵. Cette profusion d'instruments internationaux réitérant le même principe depuis un demi-siècle témoigne de l'importance de l'objectif mais aussi de la persistance des obstacles à sa réalisation, laquelle demeure « une préoccupation de premier plan »⁶. Le concept de l'équité salariale se distingue pourtant du principe à salaire égal pour un travail égal. Le premier consiste à évaluer et à comparer les emplois et non les personnes qui les occupent, soit par exemple le salaire de l'emploi d'infirmière à celui d'analyste de système, alors que dans le deuxième cas, le parallèle est établi entre les salaires respectifs de deux personnes de sexe opposé qui occupent un même emploi, telle la rémunération d'une infirmière par rapport à celle d'un infirmier⁷.

La Loi sur l'équité salariale a vocation à résoudre ce mal endémique **(I)**. C'est pourquoi, son contenu traduit une approche novatrice de la question **(II)** dans un esprit résolument féministe **(III)**.

I - LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE, UN REMÈDE ÉNERGÉTIQUE CONTRE UN MAL SYSTÉMIQUE

Au Québec, l'adoption de la Loi sur l'équité salariale repose essentiellement sur deux constats : la persistance de l'écart salarial attribuable à la discrimination systématique fondée sur le sexe à l'égard des personnes en poste dans des catégories d'emplois à prédominance féminine **(A)** ; et les difficultés d'application du mécanisme de plainte prévu à l'article 19 de la Charte québécoise pour pallier cette forme de discrimination **(B)**.

A - LA DISCRIMINATION SALARIALE FONDÉE SUR LE SEXE, UN PHÉNOMÈNE ENDÉMIQUE

Dans son rapport publié en novembre 2006 sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, la Commission de l'Équité Salariale (ci-après CES) définit la notion de discrimination salariale systémique comme « un traitement salarial inéquitable des femmes en tant que groupe social dont la valeur du travail est infériorisée en raison de préjugés intégrés dans les valeurs collectives de la société, dans les mœurs en général et plus précisément dans les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois, sans qu'il n'y ait mauvaise foi, volonté ou conscience d'agir injustement à leur égard »⁸.

5 Assemblée nationale des Nations unies, *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, résolution 34/180, 18 décembre 1979, art. 11(1)d).

6 Bureau international du travail (BIT), « L'égalité au travail : relever les défis », *Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Conférence internationale du travail, Genève, 2007, p. 126, n° 457.

7 M.-T. Chicha, *L'équité salariale. Mise en œuvre et enjeux*, 3^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2011, p. 2.

8 Commission de l'Équité Salariale (ci-après CES), *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*, Rapport du Ministre du travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, Gouvernement du Québec, Sainte-Foy, novembre 2006, p. 16.

En effet, au Québec comme dans bon nombre de sociétés occidentales, les femmes ont longtemps été confinées dans la sphère domestique où elles s'acquittaient des soins aux personnes dépendantes ou malades, de l'éducation des enfants, de la couture, de la cuisine et autres travaux ménagers. Au besoin, la solidarité entre amis, l'entraide de voisinage, les communautés religieuses ou organismes de bienfaisance privés s'y substituaient pour prendre la relève. Toutes ces alternatives, qu'elles soient à titre gratuit ou pour un coût minime, perpétuaient cette mésestime collective - même involontaire - à l'égard de la contribution réelle d'un travail au foyer auquel aucune valeur économique n'était rattachée, et dont aucune échelle de référence ne permettait de comptabiliser les efforts. Au final, on en venait à considérer que les qualités féminines considérées comme « innées » par certains, telles l'aptitude aux relations interpersonnelles, la patience, le don de maternage, l'attention aux personnes souffrantes, ne méritaient pas d'être spécifiquement rémunérées, même sur le marché du travail. En effet, les quelques rares femmes travaillant à l'extérieur occupaient des fonctions dites « subalternes » qui s'inscrivent dans le prolongement des tâches familiales, comme le service domestique, la couture, les soins infirmiers ou l'enseignement, alors que les hommes exercent depuis toujours une gamme beaucoup plus large et diversifiée de professions, des postes de haute direction à la manutention des marchandises. Le revenu des femmes était ainsi considéré - au mieux - comme un appoint, destiné à acquérir des biens ou des services moins essentiels⁹.

Cette propension historique du marché du travail à consacrer une « ségrégation professionnelle selon le sexe », ainsi que les préjugés et stéréotypes qui s'y greffent, explique la persistance de la discrimination salariale systémique, qui projette encore de nos jours dans le monde de l'emploi « les stéréotypes sexuels provenant des modèles culturels et sociaux dominants »¹⁰, et ce même à l'endroit des professions féminines étrangères à la sphère domestique comme le secrétariat.

Parallèlement, les méthodes d'évaluation des emplois, imprégnées des valeurs sociétales dominantes dans les années 1930 et 1940, avaient été conçues à l'époque en fonction des exigences réelles d'un travail typiquement masculin, que ce soit au chapitre des caractéristiques de l'emploi, des qualifications des candidats, de leurs compétences et habiletés. En contrepartie, les particularités du travail féminin étaient souvent sous-estimées, voire ignorées. À titre d'exemples, « le fait de déplacer des poids lourds est pris en considération, mais rarement le fait de déplacer de façon répétitive des poids légers »¹¹.

À cet égard, les auteurs S. Saint-Onge et R. Thériault expliquent : « Les concepteurs des systèmes d'évaluation des emplois (...) ont également contribué au maintien et au renforcement des inégalités salariales. Ainsi, la pratique traditionnelle de détermination des salaires selon les « salaires du marché » perpétue les inégalités présentes sur le marché. Par ailleurs, quelle que soit la méthode retenue, l'évaluation des emplois est essentiellement subjective, puisqu'elle repose sur un système de valeurs et s'appuie initialement sur des méthodes élaborées entre le milieu des années 1930 et le milieu des années 1960 »¹². Il s'agit bel et bien d'une discrimination « systémique » dans la mesure où les pratiques de

9 F. Saint-Laurent, *La Loi sur l'équité salariale. L'historique, les causes et les principaux aspects légaux* : <http://www.trudelnadeau.com/upload/publications/46.conference2.pdf> (p. 1).

10 M.-T. Chicha, *L'équité salariale. Mise en œuvre et enjeux*, op. cit., p. 16.

11 CES, *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*, op. cit., p. 17.

12 S. Saint-Onge et R. Thériault, *Gestion de la rémunération, théorie et pratique*, 2^e éd., Montréal, Gaétan Morin Éditeur, 2006, p. 317.

rémunération en fonction des règles du marché ne font qu'en accentuer la tendance. La professeure M.-T. Chicha en décrit les tenants et aboutissants : « Une pratique en vigueur dans les entreprises vient renforcer l'effet des facteurs psychosociaux, et consiste à fixer le salaire des occupations à partir des "salaires du marché" (...). Or, ces salaires sont la résultante des décisions d'un ensemble d'employeurs qui (...) partagent inévitablement les mêmes pratiques à l'égard du travail féminin renforçant ainsi les inégalités salariales. Une autre pratique qui consiste à déterminer le salaire d'une personne nouvellement embauchée sur la base de son salaire antérieur, reproduit aussi la discrimination salariale à l'égard des femmes »¹³.

L'inégalité salariale qui grève les emplois à prédominance féminine se révèle donc être « une situation complexe, fortement ancrée dans les institutions du marché du travail et les attitudes des acteurs »¹⁴, d'où la difficulté de pointer du doigt le responsable, comme l'a relevé la Cour fédérale à au moins une occasion : « En raison de la nature de la discrimination systémique, il est souvent difficile de prouver que la situation défavorable dans laquelle se trouvent de nombreux membres de groupes particuliers dans leur milieu de travail est fondée sur les caractéristiques reliées aux groupes auxquels ils appartiennent (...). Les politiques et les pratiques salariales d'un employeur peuvent être fondées sur des prémisses et des normes sociales tellement profondément ancrées (...), qu'il serait extrêmement difficile d'établir dans un contexte judiciaire que, le cas échéant, c'est en raison de leur sexe que les femmes reçoivent un salaire inférieur aux hommes qui exécutent des fonctions équivalentes »¹⁵.

Dans un jugement important du 9 janvier 2004¹⁶, la Cour supérieure du Québec en est arrivée aux mêmes constats : « La preuve d'expertise et l'analyse des intentions du législateur démontrent, par prépondérance, l'emprise de la discrimination sexiste sur les systèmes de rémunération des employeurs publics, parapublics et privés (...) Le nombre des victimes est important et il n'y a pas de coupable identifiable en l'absence de comportements conscients et intentionnels. L'ampleur de la discrimination systémique rend tous les systèmes de rémunération suspects, incluant ceux élaborés par les « experts » en rémunération et ceux résultant de la négociation collective »¹⁷.

En milieu syndiqué, la situation n'était pas plus optimiste. À l'aube du syndicalisme, les conventions collectives préoyaient textuellement « un salaire moindre pour une femme qui exécutait exactement le même travail qu'un homme »¹⁸. Aujourd'hui, en dépit du fait que la négociation collective ait permis de rehausser la rémunération des salariées et d'améliorer leurs conditions de travail, les règles juridiques qui régissent les rapports collectifs constituent « des obstacles structurels concrets à la rémunération juste et équitable des

13 M.-T. Chicha, *op. cit.*, p. 20. Sur la différenciation d'échelles salariales, voir aussi E. Déom et J. Mercier, « L'équité salariale et les relations du travail : des logiques qui s'affrontent », *Recherches féministes*, 2001, p. 49.

14 M.-T. Chicha, *op. cit.*, p. 23.

15 *Canada (Procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada*, 2000, 1 CF 146, §151 ; *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada (Commission canadienne des droits de l'homme)*, [1987] 1 R.C.S. 1114, p. 1139.

16 *Infra*, p. 14.

17 *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, [2004] R.J.Q. 524, §1172 et 1174 (C.S.) [emphasis mise dans l'original].

18 CES, *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*, 2006, p. 17.

emplois occupés traditionnellement par les femmes »¹⁹. A cet égard, la professeure Chicha a illustré l'inégalité de pouvoir entre les syndicats à prédominance féminine et masculine avec l'exemple suivant : « Dans une même entreprise, les emplois féminins - par exemple, emplois de bureau - et les emplois masculins - par exemple, les cols bleus - font partie d'unités d'accréditation [organisations syndicales] distinctes. En raison de leur situation stratégique, les cols bleus ont traditionnellement eu un pouvoir de négociation plus fort se traduisant par des salaires relativement plus élevés que ceux des emplois de bureau ; ceci a évidemment contribué à renforcer l'inégalité salariale découlant des pratiques de rémunération et d'évaluation »²⁰.

Les initiatives privées se révélant impuissantes à valoriser efficacement le travail traditionnellement féminin sur le marché du travail, une intervention active du législateur s'avère nécessaire pour éradiquer cette discrimination systémique, éliminer en profondeur les effets pervers de cette pratique et établir l'équité salariale.

B - L'ARTICLE 19 DE LA CHARTE QUÉBÉCOISE : L'INEFFICACITÉ DES PLAINTES INDIVIDUELLES

Le Québec fut la première province canadienne à reconnaître, dès 1975, le principe du salaire égal pour un travail équivalent. L'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne²¹ comportait à l'origine deux alinéas ainsi libellés : « Tout employeur doit, sans discrimination, accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de son personnel qui accomplissent un travail équivalent au même endroit. Il n'y a pas de discrimination si une différence de traitement ou de salaire est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel ».

Aux termes de ces dispositions, trois éléments sont à prouver par la salariée lésée pour faire aboutir une plainte de discrimination salariale devant la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci-après « la Commission »):

- un lien entre les emplois comparés et un motif de discrimination interdit tel qu'énumérés à l'article 10 de la Charte québécoise²² ;
- une équivalence entre ces emplois ;
- un écart salarial entre ces emplois.

Sur l'interprétation de ces paramètres, la Commission des droits de la personne²³ préconise une approche souple privilégiant « l'utilisation de systèmes d'évaluation par

19 A. Forrest, *Après le rajustement au titre de la parité salariale : La négociation collective peut-elle maintenir la parité salariale pour un travail de valeur égale?*, Rapport de recherche produit dans le cadre de l'examen de la législation sur l'équité salariale au Gouvernement du Canada, Ottawa, Groupe de travail sur l'équité salariale, 2003.

20 M.-T. Chicha, *op.cit.*, p. 21.

21 *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q., c. C-12 [ci-après « la Charte québécoise »].

22 À savoir la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

23 Le 29 novembre 1995, la Commission des droits de la personne fusionne avec la Commission de protection des droits de la jeunesse. Le nouvel organisme devient la « Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ».

point mettant l'accent sur l'évaluation systématique des compétences, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail pour la comparaison des emplois »²⁴.

Au final, la mise en œuvre du principe du salaire égal pour un travail équivalent empruntait le cheminement suivant : la personne qui se croit victime de discrimination salariale fondée sur un des motifs interdits doit d'abord adresser une plainte écrite à la Commission²⁵, laquelle entreprend alors une enquête selon un mode non contradictoire pour recueillir tout élément de preuve - dont les versions respectives des deux parties quant aux circonstances reprochées - susceptible d'étayer l'allégation de violation du droit garanti²⁶. À l'issue de l'enquête, la Commission peut décider de cesser d'agir lorsqu'elle « estime qu'il est inutile de poursuivre la recherche d'éléments de preuve » ou lorsque « la preuve recueillie est insuffisante »²⁷. Lorsque la plainte s'avère fondée, elle peut proposer toute mesure de redressement à exécuter dans un délai qu'elle fixe, notamment « l'admission de la violation d'un droit, la cessation de l'acte reproché, l'accomplissement d'un acte, le paiement d'une indemnité ou de dommages-intérêts punitifs »²⁸. Lorsque les parties refusent de négocier un règlement à l'amiable, si la médiation échoue, ou dans le cas où la partie fautive refuse d'obtempérer aux recommandations de la Commission, celle-ci pourra éventuellement saisir le Tribunal des droits de la personne (ci-après « le Tribunal ») pour réclamer en faveur de la victime toute mesure de redressement qu'elle juge adéquate²⁹ (cessation de la discrimination salariale, indemnisation du préjudice moral qui en résulte, octroi de dommages et intérêts punitifs en cas de discrimination illicite et intentionnelle³⁰, etc.). Le jugement du Tribunal condamnant au paiement d'une somme d'argent devient exécutoire à la date de son dépôt au greffe de la Cour du Québec ou de celle de son homologation en Cour supérieure, suivant la compétence respective de l'une et l'autre Cour. Dans les autres cas, la décision du Tribunal est exécutoire nonobstant appel dès sa signification aux parties concernées³¹. Enfin, toute décision finale du Tribunal peut être portée en appel³².

Ceci dit, l'historique des plaintes de discrimination salariale déposées à la Commission indique une évolution marquée par des enquêtes de plus en plus longues, coûteuses et complexes. Entre 1976 et 1982, les plaintes visaient surtout le secteur manufacturier traditionnel : aliments et boissons, pâtes et papiers, tabac. Durant cette période, les jugements qui se sont tenus ont bénéficié à environ 3 500 salariées³³. Il ressort de leur examen que, d'une part ils concernaient presque exclusivement des salariés syndiqués

24 M. Garon, *L'application de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec (Un salaire égal pour un travail équivalent) : un bilan partiel et provisoire*, Montréal, Commission des droits de la personne du Québec, Direction de la recherche, 1985, p. 2.

25 Charte québécoise, note 22, art. 74.

26 *Ibid.*, art. 71 al. 2(1°).

27 *Ibid.*, art. 78.

28 *Ibid.*, art. 79 al. 2.

29 *Ibid.*, art. 80 al. 1.

30 *Ibid.*, art. 49.

31 *Ibid.*, art. 130.

32 *Ibid.*, art. 132.

33 A. Ledoyen et M. Garon, *À travail équivalent salaire égal : cas d'enquête*, Commission des droits de la personne, Direction de la recherche, Montréal, 1983.

et, d'autre part la preuve était relativement facile à établir³⁴. Notons également que dans certaines catégories professionnelles où les femmes commençaient à percer, le recours à la Commission pouvait être perçu comme un danger pour leur carrière³⁵.

Depuis 1982, le nombre de plaignants a radicalement chuté. Lorsque les conditions économiques deviennent difficiles, les salariés ne veulent pas « risquer de perdre leur emploi par mesure de rétorsion à la suite d'une plainte en discrimination salariale »³⁶. Dans son bilan partiel et provisoire sur l'application de l'article 19 de la Charte québécoise, la sociologue M. Garon en offre deux explications : « En période de récession, les problèmes liés à la sécurité d'emploi sont tels que l'amélioration du revenu passe au deuxième plan. D'autre part, suite à l'ajout de nouveaux motifs de discrimination à la Charte québécoise (...), la Direction des enquêtes s'est trouvée à tel point débordée que le travail de prospection de nouveaux cas dut être ralenti »³⁷.

À partir de 1987, des plaintes de grande envergure se sont succédé, émanant principalement du secteur parapublic et d'organismes gouvernementaux. Malgré ces avancées, bien peu d'entreprises au Québec ont pris les mesures nécessaires au cours des trente dernières décennies pour éliminer la discrimination salariale à l'égard des femmes³⁸. Reprenant les propos du Ministre Landry au moment de l'adoption de la Loi sur l'équité salariale, la Cour supérieure a ainsi souligné les difficultés d'application du mécanisme de plainte prévu à l'article 19 de la Charte québécoise pour enrayer une discrimination à caractère systémique : « Le recours prévu par la Charte (...) a rapidement démontré ses limites. Il est en fait mieux adapté aux cas de discrimination individuelle qu'à ceux de discrimination systémique, puisque la charge de la preuve repose uniquement sur le salarié. Les procédures sont longues, coûteuses, ce qui dans les faits rend ce recours inaccessible aux personnes non syndiquées recevant un salaire modeste, souvent celles qui en auraient pourtant le plus besoin »³⁹.

Partant de ce constat d'échec, il incombait au législateur d'élaborer une approche proactive et de reconfigurer les recours disponibles afin de rendre la démarche d'équité salariale plus efficace, et le résultat plus certain. Les travaux engagés à ces fins par le Gouvernement mèneront, le 21 novembre 1996, à l'adoption unanime par l'Assemblée nationale de la Loi sur l'équité salariale⁴⁰.

Un modèle proactif de l'équité salariale se distingue de l'approche traditionnelle, en ce qu'« il oblige les employeurs à comparer les emplois à prédominance féminine et masculine dans leur entreprise et à égaliser la rémunération des emplois à prédominance féminine avec celle des emplois à prédominance masculine de même valeur »⁴¹. Autrement dit, les employeurs ont désormais l'obligation d'éliminer de leur système de rémunération tout élément discriminatoire, et ce même en l'absence de plaintes de discrimination salariale.

34 M.-T. Chicha, *op. cit.*, p. 28.

35 *Ibid.*, p. 8.

36 *Ibid.*, p. 28.

37 M. Garon, *op. cit.*, note 25, p. 7.

38 CES, *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*, *op. cit.*, note 8, p. 19.

39 *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, *op. cit.*, note 17, §1040 (C.S.)

40 *Loi sur l'équité salariale*, L.Q. 1996, c. 43 (aujourd'hui, L.R.Q., c. E-12.001).

41 M.-T. Chicha, *op. cit.*, p. 47.

Le modèle proactif substitue ainsi à la nécessité d'une preuve de discrimination salariale un constat législatif d'écarts salariaux entre emplois féminins et masculins équivalents. Tel est l'objectif général de la Loi sur l'équité salariale du Québec qui vise à adopter une solution systémique pour dénouer un problème de nature systémique⁴².

II - L'APPROCHE NOVATRICE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

La loi sur l'équité salariale repose sur quelques principes essentiels à l'atteinte de l'équité salariale :

- l'universalité de son application : elle vise « tout employeur dont l'entreprise compte 10 salariés ou plus » (art. 4), tant des secteurs privé que public et parapublic (art. 3).
- la participation structurée des salariés à l'établissement d'un programme d'équité salariale par la création de CES (art. 16).

L'objet de la loi est de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine (art. 1). Ainsi, au contraire de l'article 19 de la Charte québécoise, la Loi sur l'équité salariale cible la discrimination fondée sur le sexe, et uniquement une discrimination qui désavantage les personnes occupant des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. En effet, l'équité salariale consiste à « accorder, pour des catégories d'emplois à prédominance féminine, une rémunération égale à celle des catégories d'emplois à prédominance masculine équivalentes, même si ces catégories d'emplois sont différentes, pourvu qu'elles soient de même valeur dans l'entreprise »⁴³. En raison de cet objectif impératif, la Loi a préséance sur toute convention collective, contrat individuel de travail ou toute entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du Gouvernement qui y donne effet (art. 2). La loi établit des obligations positives à la charge de l'entreprise **(A)**. Ceci étant, elle a fait l'objet d'un recours en inconstitutionnalité **(B)** à l'origine de la réforme législative de 2019 **(C)**.

A- DES OBLIGATIONS POSITIVES À LA CHARGE DES ENTREPRISES

En vue d'atteindre l'objectif d'équité salariale, les entreprises sont réparties selon leur effectif salarial en 3 groupes dont les obligations se distinguent, d'une part au chapitre de la formation d'un CES, et d'autre part au niveau de l'élaboration d'un programme d'équité salariale. Ainsi, un employeur dont l'entreprise compte 100 salariés ou plus doit établir, conformément à la loi, un programme d'équité salariale applicable à l'ensemble de son entreprise (art. 10). À cette fin, l'employeur doit permettre la participation des salariés en instituant un Comité d'équité salariale au sein duquel ces derniers sont représentés (art. 16).

Un programme d'équité salariale comprend :

- l'identification des catégories d'emplois à prédominance féminine et des catégories d'emplois à prédominance masculine, au sein de l'entreprise ;

42 B. Bilson, M.-T. Chicha et S. MacCrimmon, *L'équité salariale : une nouvelle approche à un droit fondamental*, Rapport final du Groupe de travail sur l'équité salariale, Ottawa, 2004.

43 CES, *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*, op. cit., p. 22.

- la description de la méthode et des outils d'évaluation de ces catégories d'emplois et l'élaboration d'une démarche d'évaluation ;
- l'évaluation de ces catégories d'emplois, leur comparaison, l'estimation des écarts salariaux et le calcul des ajustements salariaux ;
- les modalités de versement des ajustements salariaux⁴⁴.

Il va de soi que l'employeur doit s'assurer que chacun de ces éléments de même que leur application, soient exempts de discrimination fondée sur le sexe (art. 51).

Aux fins de l'identification, les catégories d'emplois se regroupent en fonction des caractéristiques communes énumérées à l'article 54 de la loi :

- des fonctions ou des responsabilités semblables ;
- des qualifications semblables ;
- la même rémunération, celle-ci correspondant au taux maximum de salaire ou le maximum de l'échelle de salaire des emplois qui y sont regroupés.

Par ailleurs, la délimitation entre les catégories à prédominance féminine et masculine s'établit dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- la catégorie est couramment associée aux femmes ou aux hommes en raison de stéréotypes occupationnels ;
- au moins 60 % des salariés qui occupent les emplois en cause sont du même sexe ;
- l'écart entre le taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois et leur taux de représentation dans l'effectif total de l'employeur est jugé significatif ;
- l'évolution historique du taux de représentation des femmes ou des hommes dans cette catégorie d'emplois, au sein de l'entreprise, révèle qu'il s'agit d'une catégorie d'emplois à prédominance féminine ou masculine⁴⁵.

Subséquentement, le choix des méthodes d'évaluation des catégories d'emplois doit tenir compte des 4 facteurs suivants :

- les qualifications requises (scolarité, formation, compétences et aptitudes nécessaires à l'emploi...) ;
- les responsabilités assumées (responsabilités de personnes, de biens matériels, de données financières ou confidentielles...) ;
- les efforts requis (effort physique et/ou mental...) ;
- les conditions dans lesquelles le travail est effectué (bruit, risques physiques et psychologiques, isolement...) ⁴⁶.

Il s'agira alors de comparer la valeur de chaque catégorie d'emplois féminins avec celle des catégories d'emplois masculins aux fins d'en estimer les écarts salariaux⁴⁷.

Enfin, l'employeur prévoit les modalités de versement des ajustements salariaux après consultation du Comité d'équité salariale (art. 69), étant entendu que l'étalement de ces ajustements ne peut excéder 4 ans (art. 70).

44 *Loi sur l'équité salariale, op. cit.*, art. 50.

45 *Ibid.*, art. 55.

46 *Ibid.*, art. 57.

47 *Ibid.*, art. 60.

S'agissant des entreprises de 50 à 99 salariés, elles sont également tenues d'établir un programme d'équité salariale respectant les 4 étapes décrites ci-dessus (art. 31), mais sont dispensées de constituer un Comité d'équité salariale. Quant aux entreprises de moins de 50 salariés, elles ne sont tenues ni d'établir un programme d'équité salariale⁴⁸, ni par conséquent de former un Comité d'équité salariale comme mesure de contrôle. Il revient néanmoins à ces employeurs de « déterminer les ajustements salariaux nécessaires afin d'accorder, pour un travail équivalent, la même rémunération aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine que celle accordée aux salariés qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance masculine ». À l'évidence, cette démarche doit elle-même s'inscrire dans un cadre exempt de discrimination fondée sur le sexe (art. 34 al. 1).

Enfin, une fois l'exercice terminé, les résultats seront affichés pendant 60 jours dans des endroits visibles, facilement accessibles aux salariés, et doivent comprendre des renseignements sur les droits et recours disponibles (art. 35, 75 et 76). Un employeur doit par ailleurs évaluer, sur une périodicité de cinq ans, le maintien de l'équité salariale dans son entreprise (art. 76.1).

B - L'INCONSTITUTIONNALITÉ DU CHAPITRE IX DE LA LOI SUR LES PROGRAMMES D'ÉQUITÉ SALARIALE

Au lendemain de son adoption en 1996, la loi consacrait deux régimes parallèles : un régime général et un régime dit « préférentiel », qui fait l'objet du chapitre IX intitulé « Dispositions applicables aux programmes d'équité salariale ou de relativité salariale complétés ou en cours ».

L'expression « relativité salariale » se réfère à des programmes d'évaluation des emplois et de corrections salariales réalisées dans les secteurs public et parapublic durant les années 1980 et 1990. Ces ententes avaient alors redressé les salaires de plusieurs emplois à prépondérance féminine, mais pas forcément en suivant les principes de l'équité salariale. En effet, la relativité salariale s'apparente à ce que les spécialistes en rémunération dénomment l'équité interne, c'est-à-dire une équité entre tous les emplois d'une organisation, obtenue en principe par l'alignement des salaires de tous les emplois sur leur valeur respective calculée à partir d'un plan d'évaluation. L'objectif premier de cet exercice n'était pas de corriger la discrimination salariale, mais de réaligner la rémunération en fonction de l'évaluation des emplois. En d'autres termes, malgré une diminution sensible de l'écart salarial, la relativité ne reposait pas sur une comparaison entre la rémunération des hommes et celle des femmes pour des emplois équivalents. Comme l'a relevé la Cour supérieure, il n'était pas certain que « la méthodologie adoptée, les outils utilisés et les critères retenus soient exempts de préjugés sexistes ni que l'équité du processus ait été contrôlée à chacune des étapes »⁴⁹. Dans l'ensemble de la fonction publique, du secteur de la santé et des services sociaux, ainsi que des commissions scolaires et les collèges, les exercices de relativité salariale avaient entraîné des ajustements salariaux pour 504 emplois

48 À moins que l'employeur ne choisisse d'établir un programme d'équité salariale aux mêmes conditions que pour les entreprises de 50 salariés ou plus (art. 34 al. 2 de la Loi).

49 *Syndicat de la fonction publique du Québec inc. c. Québec (Procureur général)*, op. cit., § 1092 (C.S.), §1133.

de l'administration québécoise, sur un total de 947 emplois, soit dans une proportion de 53 %⁵⁰.

De cet état de fait découle le dilemme auquel le législateur fut confronté en 1996 : d'un côté, il lui répugnait d'entériner des démarches entreprises antérieurement qui n'avaient pas éliminé véritablement la sous-évaluation historique des emplois féminins ; d'un autre côté, il souhaitait reconnaître les efforts consentis par des employeurs dans le sens de l'équité salariale, sans leur imposer de tout reprendre *de novo*⁵¹.

Dans les faits, les employeurs qui souhaitaient se prévaloir du régime d'exception instauré par le chapitre IX de la loi devaient transmettre à la CES un rapport faisant état du programme réalisé ou de son degré de réalisation (art. 120). Il appartenait ensuite à la CES de se prononcer sur la conformité des travaux eu égard aux critères de conformité décrits à l'article 119 de la loi⁵². Environ 120 employeurs - des secteurs public et privé ⁵³ - s'étaient prévalus de ce régime « préférentiel ».

Le traitement de ces dossiers ayant suscité de vives réactions, le Syndicat de la fonction publique du Québec a déposé, en mars 1999, une requête alléguant l'inconstitutionnalité du chapitre IX. D'autres syndicats l'ont rejoint au début de l'an 2000, pour un total de 67 dossiers ainsi présentés devant la Cour supérieure. Le 9 janvier 2004, l'inconstitutionnalité du chapitre IX est déclarée, au motif qu'il ne comporte pas les garanties essentielles pour lutter contre la discrimination systémique, qu'il porte atteinte à la dignité, ainsi qu'au droit à l'égalité des femmes garanti par l'article 10 de la Charte québécoise et l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés⁵⁴. En février 2004, le Gouvernement du Québec a annoncé sa décision de ne pas faire appel de ce jugement.

Le 10 avril 2019, le Gouvernement modifie certaines dispositions de la Loi sur l'équité salariale.

C - LA NOUVELLE LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le 10 avril 2019, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a modifié certaines dispositions de la Loi sur l'équité salariale. D'autres modifications ont aussi été apportées sur les versements des ajustements, le dépôt d'une plainte, l'affichage des résultats et la réalisation de l'évaluation du maintien. Tous les employeurs assujettis à cette loi doivent dorénavant se conformer aux nouvelles exigences.

L'équité salariale consiste à attribuer à des emplois traditionnellement occupés par des femmes un salaire égal à celui d'emplois traditionnellement occupés par des hommes, même si ces emplois sont différents, pourvu qu'ils soient de même valeur ou de valeur comparable dans l'entreprise⁵⁵.

50 Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR), *Les relativités salariales dans l'administration québécoise*, Montréal, Québec, 1998.

51 M.-T. Chicha, *op. cit.*, p. 59.

52 *Loi sur l'équité salariale*, *op. cit.*, art. 119.

53 M.-T. Chicha, *op. cit.*, p. 59.

54 *Charte canadienne des droits et libertés*, partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, [annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada, 1982, c. 11 (R.-U.)].

55 Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après CNESST), *La Loi sur l'équité salariale*.

Trois éléments sont retenus sur l'application de cette loi :

- la loi veut éliminer les préjugés sexistes encore bien enracinés dans les pratiques salariales. Dans le calcul du salaire, on ignore encore trop souvent des aspects du travail féminin parce que ceux-ci sont associés à des qualités personnelles dites féminines plutôt qu'à des aspects du travail à faire devant être rémunérés ;
- la loi vise aussi la reconnaissance de tous les aspects du travail associés aux femmes. Le travail des femmes doit être payé à sa juste valeur ;
- la loi vise à corriger l'injustice causée par la discrimination systémique à l'égard des emplois traditionnellement ou majoritairement féminins.

La Loi sur l'équité salariale est une loi proactive, qui crée une obligation universelle : celle d'assurer l'équité salariale dans chaque entreprise visée. Sans biais sexistes, toutes les catégories d'emplois à prédominance féminine doivent être comparées à des catégories d'emplois à prédominance masculine au sein d'une même entreprise. Les employeurs ont l'obligation de corriger un écart salarial constaté lors de l'évaluation du maintien de l'équité salariale à partir de la date de l'événement ayant généré l'écart salarial. Pour ce faire, les entreprises doivent identifier tous les événements qui ont affecté l'équité salariale dans l'entreprise. Cela inclut les événements qui ont créé un écart salarial, ou encore augmenté ou diminué un écart salarial déjà présent. Il faut aussi tenir compte des événements qui pourraient ne plus exister au moment de l'évaluation du maintien. Si de tels événements ont créé des écarts salariaux pendant une certaine période, ils doivent être corrigés pour ladite période. L'évaluation du maintien doit être réalisée en tenant compte de tout événement ayant pu affecter l'équité salariale dans l'entreprise depuis les travaux d'équité salariale précédents.

Les entreprises assujetties comptent au moins 10 salariés et doivent procéder à la démarche ou au programme d'équité salariale en vue de respecter la loi. Elles ont aussi l'obligation d'une évaluation du maintien de l'équité salariale au sein de l'entreprise tous les 5 ans. Chaque employeur a l'obligation, depuis 2011, de produire en ligne la déclaration d'équité salariale dans le même délai qui lui est accordé pour effectuer la déclaration de mise à jour annuelle auprès du Registraire des entreprises. Cette déclaration fournit ainsi une information annuelle concernant l'assujettissement à la Loi sur l'équité salariale, la réalisation de l'exercice de l'équité salariale et/ou du maintien de l'équité salariale au sein de l'entreprise. L'entreprise doit s'assurer que des événements ou des changements internes et externes n'ont pas créé d'écarts salariaux discriminatoires.

Pour remédier à cette situation, deux types d'ajustements sont prévus pour la correction des écarts salariaux : 1) toute somme due pour la période précédant la date du nouvel affichage de l'évaluation du maintien doit être versée sous forme d'une somme forfaitaire. Elle est due 90 jours après la date de l'affichage ou de la date où il devait avoir lieu ; 2) toute somme due pour la période suivant le nouvel affichage est versée sous forme d'ajustement salarial. Il est dû 90 jours après la date de l'affichage ou de la date où il devait avoir lieu.

Le versement de la somme forfaitaire peut être étalé sur une période maximale de 4 ans à compter du nouvel affichage. Le premier versement doit avoir lieu à cette date et des intérêts s'appliquent pour les suivants. Le montant de chacun des versements doit être égal et les versements doivent être faits annuellement. Cette somme constitue une forme de rémunération et doit être prise en compte dans l'application des régimes d'avantages sociaux. Dans le cas où une somme forfaitaire doit être versée à une personne salariée qui quitte l'entreprise, deux situations sont possibles : 1) si une somme forfaitaire doit être versée à une personne salariée ayant quitté l'entreprise en date du nouvel affichage,

l'employeur doit lui verser la somme forfaitaire complète. Il n'est pas possible de procéder à plusieurs versements ; 2) si une personne salariée quitte l'entreprise au cours de la période d'étalement prévue pour la somme forfaitaire qui lui est due, l'employeur doit lui verser le solde de la somme forfaitaire au maximum 15 jours après son départ.

Des plaintes peuvent être portées contre les entreprises n'ayant pas réalisé leur exercice dans les délais prévus. La CES procède à des vérifications auprès des entreprises assujetties, et celles qui sont fautives se voient dans l'obligation de verser les ajustements salariaux dus, des intérêts à un taux plus élevé, ainsi qu'une indemnité additionnelle et des amendes selon la taille de l'organisation.

III - UNE LOI À L'ESPRIT FÉMINISTE

Le féminisme peut se définir comme « un mouvement social à plusieurs voix/voies dont l'objectif est la transformation en profondeur des rapports sociaux de sexe, qui sont oppressifs pour les femmes, en vue d'une société juste et égalitaire »⁵⁶. C'est un mouvement de libération, qui ne se limite nullement à la poursuite d'une égalité purement formelle, ni aux intérêts spécifiques de certaines femmes. Partant de ce constat, il est possible de concevoir la recherche féministe comme une analyse politique et engagée de la société, qui s'intéresse en priorité à la position et aux intérêts des femmes dans les rapports sociaux. Il s'agit à la fois d'un projet sociopolitique de transformation des rapports sociaux et un projet scientifique d'élaboration de connaissances⁵⁷. Ce projet sociopolitique résulte de la lutte historique des femmes en Occident contre diverses formes d'oppression - la violence, l'avortement, la pauvreté, l'équité salariale et les stéréotypes sexistes - ; il cherche non seulement à comprendre, mais surtout à transformer les conditions économiques, culturelles et sociales qui légitiment et perpétuent la subordination des femmes encore de nos jours. Sous un angle scientifique, la recherche féministe s'inscrit dans une relation de continuité avec l'ensemble des traditions propres aux sciences humaines, sociales et naturelles, tout en remettant en cause des savoirs établis et le processus d'acquisition des connaissances. Aussi, la recherche féministe se caractérise par sa pluralité et sa nature multidisciplinaire **(A)**. La loi comprend dans cet esprit des méthodes et stratégies d'avant-garde **(B)**. Elle a fait l'objet d'une évaluation de ses impacts **(C)** qui rappellent l'importance des difficultés pouvant limiter son efficacité **(D)**.

A - LES PRINCIPES DIRECTEURS D'UNE ANALYSE FÉMINISTE

Dans sa mise en œuvre, la recherche féministe fait appel à un certain nombre de principes recensés par l'anthropologue H. Dagenais⁵⁸. Ainsi, pour les féministes de toutes tendances, le postulat de base de la méthodologie féministe est la reconnaissance de l'oppression des femmes en tant que groupe ou catégorie sociale, et du caractère politique

56 H. Dagenais, « Méthodologie féministe pour les femmes et le développement. Concepts, contextes et pratiques », in M.-F. Labrecque (dir.), *L'égalité devant soi. Sexes, rapports sociaux et développement international*, Ottawa, Centre de recherches pour le développement international, 1994, p. 258.

57 M. Ollivier et M. Tremblay, *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*, coll. « Outils de recherche », Paris, Harmattan, 2000.

58 H. Dagenais, *op. cit.*, note 58, p. 265.

des rapports sociaux de sexe. En plaçant les femmes au cœur des réflexions, l'on s'interroge sur les effets des politiques publiques, des lois et des décisions jurisprudentielles sur les femmes ; l'on se demande comment les femmes sont représentées, aidées, traitées, considérées par le système juridique. Même si les lois ou les politiques publiques semblent neutres à première vue, il faut en évaluer les effets néfastes sur les femmes⁵⁹. Le maintien d'une attitude critique face au savoir accumulé au sein des disciplines et des champs de recherche et d'intervention ainsi qu'à toutes les étapes de la recherche, est crucial pour en déceler des biais sexistes subsumés sous les acquis de l'inconscient collectif, dans le but ultime d'atteindre l'égalité réelle pour les femmes.

Comme corollaire à ce principe, la recherche féministe se caractérise aussi par l'importance accordée à la contextualisation, à la fois historique, culturelle et sociale. En effet, seule la contextualisation permet « de faire les liens entre les phénomènes étudiés, en l'occurrence les rapports sociaux de sexe et la situation des femmes, et les facteurs culturels, économiques et géopolitiques qui interviennent dans leur actualisation »⁶⁰. Alors que la méthode traditionnelle du droit analyse les faits dans l'abstrait, la recherche féministe utilise des statistiques, des recherches empiriques en sciences sociales ainsi qu'en théorie politique pour alimenter la réflexion sur les enjeux juridiques ; les juristes féministes font référence à l'histoire, à la sociologie, à l'économie pour comprendre les réalités des femmes. La méthode de la contextualisation permettrait alors de mettre en lumière les réalités diverses des femmes, et c'est cet éclairage des sources extérieures qui permettra, le cas échéant, de critiquer un système juridique qui se dit neutre et asexué⁶¹.

Par ailleurs, les chercheuses féministes refusent la soi-disant objectivité de la loi. En posant la « question des femmes », les féministes juristes remettent en cause la prétendue neutralité et universalité du droit. De la même manière que la jurisprudence subit grandement l'influence du bagage culturel des juges, les règles de droit s'inspirent éminemment des valeurs sociétales dominantes au moment de leur adoption. Dire qu'un système de justice mû et conçu par des personnes, se caractérise par son impartialité et sa neutralité, c'est entretenir une fiction méthodologique qui risque à la longue de ne profiter qu'à ceux qui tiennent les rênes du pouvoir et de « consolider » la position vulnérable des « minorités historiques », comme les femmes.

Finalement, les critiques féministes proposent une lecture différente de la division entre la sphère privée et la sphère publique. Alors que la théorie libérale y oppose les droits et libertés de la personne aux interventions coercitives de l'État, la recherche féministe y intègre la dichotomie homme-femme : les hommes occupent la sphère publique, où se prennent les décisions majeures, tandis que les femmes sont reléguées à la sphère privée, à la vie familiale, sans pouvoir décisionnel et économique. Quoique ces deux sphères soient prétendument complémentaires, les recherches féministes ont démontré que l'État, au nom du respect de la vie privée, a refusé, entre autres, d'intervenir dans la sphère privée, ce qui a contribué au maintien de la discrimination à l'endroit des femmes.

C'est à la lumière de ces principes qu'une analyse féministe de la Loi sur l'équité salariale démontre tout son intérêt, partant de l'hypothèse de départ selon laquelle l'adoption et la

59 L. Langevin et V. Bouchard, « Les grands arrêts sur les droits des femmes : projet et réflexions théoriques féministes », 2011, 52 C. de D. 551, p. 558.

60 H. Dagenais, op. cit., p. 267.

61 L. Langevin et V. Bouchard, op. cit., p. 560.

mise en œuvre de cette loi auraient répondu aux aspirations des juristes féministes pour une meilleure prise en compte de la réalité des personnes victimes de discrimination salariale dans des catégories d'emplois à prédominance féminine.

B - DES MÉTHODES ET STRATÉGIES D'AVANT-GARDE POUR ALLER VERS L'ÉQUITÉ SALARIALE

Comme évoqué ci-avant, la Loi sur l'équité salariale vise à éliminer les préjugés sexistes enracinés dans les pratiques salariales et souhaite la reconnaissance de tous les aspects du travail associé aux femmes. Elle vient combattre l'héritage du passé, des pratiques et des valeurs qui s'appuient, à tort, sur le rôle traditionnel des femmes dans la société et qui expliquent en partie les salaires moins élevés accordés aux femmes. Pour ce faire, la loi encadre strictement l'élaboration des programmes d'équité salariale en privilégiant comme points de repère - au lieu des critères prétendument objectifs - les mentalités collectives, voire des préjugés d'époque.

Ainsi, au chapitre de la détermination des catégories d'emplois, les indicateurs de prédominance prescrits par la loi (art. 55) sont à la fois de nature statistique et qualitative. Parmi ceux-ci, elle cible les « stéréotypes occupationnels » qui font référence à des emplois généralement associés, dans la société, aux femmes (*i.e.* secrétaires, réceptionnistes, caissières, éducatrices en garderie) ou aux hommes (*i.e.* mécaniciens, chauffeurs de camion, menuisiers, soudeurs) en raison de leurs rôles traditionnels. Ces stéréotypes occupationnels peuvent être examinés à l'aide de plusieurs sources d'information : manuels, statistiques nationales, taux de « diplomation », littérature, anciennes conventions collectives, offres d'emploi dans l'entreprise ou dans les journaux, anciennes descriptions d'emploi, etc. Même dans l'hypothèse d'une entreprise n'employant qu'un seul réceptionniste, la représentation masculine constitue alors 100 % de l'effectif de cette catégorie d'emplois, cette dernière restant pourtant considérée comme à prédominance féminine dans la mesure où l'emploi de réceptionniste est traditionnellement associé aux femmes⁶².

Pareil raisonnement s'applique dans l'appréciation d'un écart significatif entre la présence de femmes ou d'hommes au sein d'une catégorie d'emplois par rapport à l'effectif total de l'entreprise. Il ne s'agit pas d'une stricte question de nombre : un écart est jugé significatif lorsqu'il traduit une situation de ségrégation professionnelle dans l'entreprise, laquelle peut s'exprimer par le fait « que les femmes sont concentrées dans un nombre restreint de catégories d'emplois et qu'elles sont absentes - ou quasi absentes - des catégories d'emplois à prédominance masculine de l'entreprise »⁶³.

Au stade de l'évaluation des catégories d'emplois en contexte salarial, un « processus systématique de comparaison des catégories d'emplois dans le but d'établir leur valeur relative dans une organisation donnée »⁶⁴ n'est pas suffisant pour garantir l'atteinte de l'équité salariale si l'usage des méthodes traditionnelles est maintenu. Dans ce contexte, la Loi sur l'équité salariale n'impose pas un modèle de méthode d'évaluation des catégories d'emplois. Il revient à la CES ou, en son absence à l'employeur, de choisir la méthode et

62 CES, *Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, 4^e éd., Gouvernement du Québec, décembre 2011, p. 58.

63 *Ibid.*, p. 59.

64 M.-T. Chicha, *op. cit.*, p. 130.

les outils convenant le mieux à l'entreprise, exempts de discrimination fondée sur le sexe (art. 51), et qui mettraient en évidence « tant les caractères propres aux catégories d'emplois à prédominance féminine que ceux propres aux catégories d'emplois à prédominance masculine » (art. 56 al. 2). Cette précision se comprend dans la mesure où, historiquement, les emplois à prédominance féminine ont été sous-évalués par rapport à leurs homologues masculins, que ce soit un oubli de certaines caractéristiques ou une sous-estimation de leur importance et de leurs contributions.

Dès lors, c'est à la Commission de l'Équité Salariale (CES), ou à défaut à l'employeur, d'évaluer chaque catégorie d'emplois à prédominance féminine et chaque catégorie d'emplois à prédominance masculine suivant la méthode d'évaluation retenue (art. 59), aux fins d'estimer les écarts salariaux entre elles (art. 60). Bien que systématique, la détermination de la valeur des emplois demeure « un exercice fondé sur le jugement qui, lui, peut être involontairement influencé par les préjugés et les idées préconçues sur la valeur du travail féminin et du travail masculin »⁶⁵. C'est pourquoi, il est essentiel que les évaluateurs soient bien formés, comprennent les questions relatives à l'équité salariale et soient conscients des effets possibles des stéréotypes et des préjugés associés aux catégories d'emplois sur les décisions à prendre en cours d'évaluation. Lorsque plusieurs personnes y participent, la CES suggère « d'inviter chacune d'entre elles à effectuer ses propres cotations ou évaluations, puis à en discuter en groupe »⁶⁶. Cet échange d'informations entre les membres « augmente les chances que les différents aspects du travail soient considérés et que les résultats soient acceptés »⁶⁷. Afin de prévenir qu'un membre influent du Comité de la Commission de l'Équité salariale ne puisse orienter de façon déterminante l'opinion des autres membres et que l'opinion des femmes soit, de ce fait, ignorée, la professeure Chicha relève l'importance de désigner des membres qui soient, autant que possible, « d'un niveau comparable en matière d'autorité, d'influence et de crédibilité »⁶⁸.

La Loi sur l'équité salariale cadre ainsi dans une perspective féministe, en ce qu'elle contextualise le phénomène de discrimination salariale qui sévit dans des emplois à prédominance féminine : par un heureux mélange de subjectivité en amont et d'objectivité en aval, la loi s'appuie précisément sur les stéréotypes et idées préconçues pour appréhender la source de cette problématique et, en partant de ce constat, tente d'opérer un revirement des mentalités et d'éliminer les biais sexistes avec, cette fois, des critères plus objectifs. En effet, au lieu de laisser faire les règles du marché ou des normes économiques soi-disant objectives qui ne font qu'entériner une inégalité salariale insidieuse et persistante, la loi s'immisce hardiment dans l'initiative privée en imposant désormais à toute entreprise employant 10 personnes et plus une obligation proactive de parvenir à l'équité salariale.

C - BILAN DES IMPACTS RECHERCHÉS DE LA LOI

Cinq ans après l'entrée en vigueur de la loi, un sondage réalisé par la CES en 2002 auprès des entreprises de 10 à 49 salariés révèle que près d'une entreprise sur deux dit

65 CES, *Guide détaillé pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, op. cit., p. 71.

66 *Ibid.*, p. 72.

67 S. Saint-Onge et R. Thériault, *Gestion de la rémunération, théorie et pratique*, op. cit., p. 188.

68 M.-T. Chicha, op. cit., p. 184.

avoir terminé ou entrepris ses travaux d'équité salariale⁶⁹. Les travaux d'équité salariale sont plus avancés dans les secteurs susceptibles d'engager une forte proportion de main-d'œuvre féminine (finance, assurance, commerce en gros, santé, etc.) comparativement aux secteurs fortement masculins comme l'agriculture et la construction. Dans le secteur de l'éducation et des services sociaux, l'absence de comparateurs masculins au sein de plusieurs entreprises, dont les centres de la petite enfance, explique des résultats moins flagrants⁷⁰.

Par ailleurs, l'Institut de la statistique du Québec a réalisé en 2005 une enquête auprès des entreprises de 200 salariés et plus. Les résultats indiquent que 80,2 % des programmes d'équité salariale étaient « complétés »⁷¹. Toutefois, parmi ceux-ci, 24,1 % peuvent être vus comme des « coquilles vides » puisqu'ils ne comptent dans les faits aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine ; environ 21,0 % ont été complétés sans avoir constaté aucun écart salarial ; au bout du compte, seuls 35,1 % des programmes avaient finalisé la quatrième étape de l'exercice, soit la détermination des versements d'équité salariale⁷².

Dans son rapport de 2006 au Ministre du travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, la CES constate que 10 ans après l'adoption de la loi, 47 % des entreprises privées ont terminé leur exercice d'équité salariale, alors que 15 % des entreprises sont en cours de réalisation de leur exercice. Si un peu plus du tiers des entreprises (38 %) n'ont encore réalisé aucun exercice, c'est le cas de 42 % des entreprises de 10 à 49 personnes salariées⁷³. Ces avancées encourageantes vers l'équité salariale peuvent être attribuées à l'effet mobilisateur d'une loi de nature proactive dans les milieux de l'emploi. Depuis 2002, la notoriété de la Loi sur l'équité salariale a fait un bond significatif, tant chez les entreprises que chez les salariées. En 2002, 70 % des employeurs et 63 % des salariées étaient au courant de l'existence de la loi, alors qu'en 2006, cette connaissance s'élève respectivement à 91 % pour les employeurs et à 80 % pour les salariées⁷⁴. Force est donc de constater que l'ensemble des activités de communication et de formation de la CES ont contribué à accroître la notoriété de la loi. C'est d'ailleurs dans une proportion de 82 % que les entreprises ayant commencé un exercice d'équité salariale justifient leur action par le fait que la loi l'exige⁷⁵.

Quant aux retombées monétaires directes de l'exercice d'équité salariale pour les personnes salariées, 55 % des salariées qui ont touché des ajustements salariaux dans ce contexte disent avoir reçu 0,50\$ par heure et plus en 2006. Chez les entreprises privées, le pourcentage moyen d'ajustement salarial versé aux catégories d'emplois à prédominance féminine est de 6,5 %. Les salariés qui sont le plus souvent touchés comprennent les secrétaires, les commis/secrétaires comptables, les commis à l'expédition/distribution et

69 CES, « L'équité salariale : un poids, une mesure », Rapport du ministre du travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, Québec, 2002, p. 15.

70 *Ibid.*, p. 16.

71 Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale. Établissements de 200 employés et plus au Québec*, Gouvernement du Québec, Ste-Foy, juin 2005, p. 46.

72 *Ibid.*, p. 47.

73 CES, *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*, op. cit., p. 56.

74 *Ibid.*, p. 68.

75 *Ibid.*, p. 69.

les réceptionnistes. Ainsi, malgré des méthodes d'évaluation d'emplois qui étaient déjà présentes en milieux syndiqués et dans les entreprises privées de plus grande taille, des ajustements salariaux ont néanmoins été nécessaires. Certains biais sexistes subsistaient donc dans ces outils qui se voulaient objectifs, d'où l'utilité d'un exercice entrepris dans une perspective spécifique d'équité salariale, qui a confirmé la persistance d'une discrimination salariale à caractère systémique et la nécessité d'une approche novatrice pour y remédier⁷⁶.

Par la même occasion, la CES a également mesuré l'effet d'entraînement de la loi sur les 180 000 entreprises qui n'y sont pas techniquement assujetties⁷⁷ : 34 % d'entre celles-ci qui disent avoir développé une politique salariale basée sur l'équité salariale. Quant aux motifs justifiant leur action, les réponses recueillies montrent que le souci d'équité envers les femmes a motivé 27 % de ces initiatives, contre 82 % en raison d'une obligation légale perçue par ces entreprises. Ainsi, l'existence d'une législation proactive a un effet trois fois plus important que le seul souci d'équité envers les femmes⁷⁸.

Suite à l'invalidation constitutionnelle du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale au début de janvier 2004, les discussions ont donc repris entre les parties patronales et syndicales de l'administration québécoise afin de se conformer à l'esprit de la loi. Des ententes ont été signées, d'abord avec le Syndicat de Professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) en janvier 2006, puis avec le Syndicat de la Fonction Publique du Québec (SF PQ), l'Intersyndicale (Confédération des syndicats nationaux-CSN, Centrale des syndicats du Québec-CSQ, Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ, Fédération des travailleurs du Québec-FTQ, Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux-APTS), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et la Fédération indépendante des syndicats autonomes (FISA) en juin 2006. Ces ententes sur l'équité salariale couvrent plus de 90 % de l'effectif total des secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation et de la fonction publique québécoise. En revanche, certains groupes de salariés n'ont pas encore réalisé l'exercice d'équité salariale (moins de 30 000 personnes)⁷⁹.

De 2001 à 2007, 73 % de l'effectif de l'administration québécoise bénéficie d'ajustements d'équité salariale. Chez les infirmières, la totalité de l'effectif obtient un ajustement alors que c'est la presque totalité (99,9 %) chez les auxiliaires infirmières. Les proportions dépassent 80 % chez les employés de bureau (90,8 %), les enseignants (84,8 %) et les assistants techniciens (82,2 %)⁸⁰.

De plus, les bénéfices de la loi ne sont pas limités au plan monétaire. Des effets indirects, ne serait-ce que la reconnaissance du droit à une rémunération équitable et l'attention portée aux modes d'évaluation et de rémunération des emplois, sont vraisemblablement

76 *Ibid.*, p. 74 et 75.

77 Ces entreprises demeurent toutefois soumises à l'article 19 de la Charte québécoise et « accorder un traitement ou un salaire égal aux membres de leur personnel qui accomplissent un travail équivalent ».

78 CES, *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*, op. cit., p. 71.

79 Institut de la statistique du Québec (ISQ), *Rémunération des salariés. Portrait des ajustements d'équité salariale dans l'administration québécoise et impact sur la comparaison de la rémunération de 2007*, Gouvernement du Québec, septembre 2009, p. 13.

80 *Ibid.*, p. 40.

aussi importants, bien qu'ils soient plus difficiles à mesurer. Dans son rapport sur l'application de la loi ontarienne, Jean M. Read⁸¹ relève notamment :

- l'augmentation du sentiment de leur valeur personnelle et de l'estime de soi chez les travailleuses ;
- l'accès à un meilleur revenu à la retraite ;
- l'amélioration du niveau de vie des femmes chefs de famille monoparentale ;
- l'augmentation du maintien au travail des femmes qualifiées après la naissance d'un enfant ;
- l'amélioration de l'économie dans les régions où les familles ont surtout des revenus saisonniers.

Entre 1997 à 2011, la rémunération horaire moyenne des femmes a augmenté dans les établissements de toute taille, autant dans les secteurs de la production des biens que dans les services ou encore selon le statut d'emploi (permanent ou temporaire). En 1997, l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes s'élevait à 16 %, alors qu'il se chiffre à 11,8 % en 2011, soit un resserrement de 4,2 points de pourcentage⁸².

D - LES LIMITES DE LA LOI

La Loi sur l'équité salariale vise à corriger la portion de l'écart salarial attribuable à la sous-évaluation systémique des emplois majoritairement occupés par des femmes. Or, d'autres concepts culturels sont tout aussi porteurs de disparité salariale et font en sorte que les écarts persistent entre les hommes et les femmes. Cette situation discriminatoire résulte plutôt des facteurs déterminants que sont l'environnement socio-économique et les stéréotypes collectifs. Dans son rapport de novembre 2006 au Ministre du Travail sur la mise en œuvre de la loi, la CES récapitule l'état de cette problématique : « Même quand elles travaillent à temps plein, les femmes assument encore davantage de responsabilités familiales et domestiques que les hommes. Statistiquement, l'écart salarial est déjà présent en début de carrière entre les hommes et les femmes détenant une formation équivalente, et il se creuse avec l'arrivée des enfants. La maternité apparaît ainsi, de façon générale, comme un facteur d'appauvrissement pour les femmes, ce qui n'est pas le cas de la paternité pour les hommes »⁸³. Force est de constater que la discrimination salariale n'est pas un fait isolé, mais est plutôt imbriquée dans un ensemble de phénomènes socioéconomiques qui freinent encore l'égalité entre les hommes et les femmes. La Loi sur l'équité salariale, malgré des succès encourageants, n'est pas pour autant une panacée ; elle ne vise, ni ne peut corriger, tous ces phénomènes mais uniquement la majeure partie de l'écart salarial résiduel attribuable à la sous-évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine.

En ce qui concerne les entreprises qui n'ont pas amorcé d'exercices d'équité salariale en date du mois de novembre 2006, plus de la moitié (54 %) invoquent comme raison de leur inaction ou bien des salaires équitables ou encore l'absence de disparités salariales au sein de l'entreprise⁸⁴. Ces résultats pourraient s'expliquer par le fait que les employeurs

81 Jean M. Read, *Examen de la Loi sur l'équité salariale*, Toronto, Gouvernement de l'Ontario, 1996, p. 23.

82 CES, *Rapport annuel de gestion 2011-2012*, Gouvernement du Québec, 2012, p. 15.

83 CES, *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*, op. cit., p. 23.

84 CES, *La Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir*, op. cit., p. 69.

maintiendraient l'habitude de comparer leurs emplois en fonction d'autres emplois exercés par le même sexe sur le marché. Cela signifierait que les pratiques habituelles d'évaluation des emplois, qui consistent à comparer le travail des hommes avec celui des hommes, ou le travail des femmes avec celui d'autres femmes, continuent d'entraver le principe même de salaire égal pour un travail égal entre les hommes et les femmes et bien plus encore celui d'un salaire égal pour un travail équivalent⁸⁵. Avec les modifications apportées à Loi sur l'équité salariale, les entreprises de 10 salariés et plus doivent évaluer s'il existe un écart de salaire entre des emplois comparables dans leur entreprise. Pour ce faire, ils doivent établir si les emplois occupés principalement par des femmes sont sous-évalués par rapport à ceux occupés par des hommes. Si c'est le cas, ils devront procéder à des ajustements salariaux⁸⁶.

En novembre 2019, le Gouvernement du Québec a également déposé un projet de loi visant à améliorer la flexibilité du régime d'assurance parentale afin de favoriser la conciliation famille-travail. Ce projet de loi a pour but de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie des familles tout en soutenant le développement économique. S'il est adopté ce projet de loi permettrait trois choses. D'abord, d'améliorer la flexibilité du Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP) afin de répondre au contexte actuel du marché du travail et de faciliter la conciliation famille-travail. Deuxièmement, d'encourager un plus grand partage des prestations parentales entre les parents afin de favoriser un meilleur équilibre de l'investissement de ces derniers dans la sphère familiale. Troisièmement, d'adapter le RQAP aux situations particulières vécues par certains parents, comme une naissance ou une adoption multiples. Ce projet permettra notamment aux parents de bénéficier d'une augmentation de 52 à 78 semaines de la période durant laquelle les prestations parentales, de paternité ou d'adoption peuvent être prises, d'une augmentation de 18 à 20 semaines de la période durant laquelle les prestations de maternité peuvent être prises. Le Gouvernement prévoit un ajout de 4 semaines additionnelles de prestations partageables attribuées lorsqu'il y a un plus grand partage des prestations entre les deux parents. Dans tous les cas, un employeur est tenu d'accorder à un salarié admissible qui en fait la demande un congé de paternité prévu par la loi, qui peut aller jusqu'à 5 semaines⁸⁷.

Conclusion

L'adoption en novembre 1996 de la Loi sur l'équité salariale est la résultante de nombreuses revendications et démarches effectuées à la fois par des groupes de femmes et par des associations de salariés en quête des conditions de rémunération plus équitables. En effet, l'instauration de l'équité salariale dans les entreprises a été historiquement confrontée à de fortes résistances : de la part des employeurs surtout, qui redoutent une augmentation salariale et un affaiblissement de leur droit de gérance ; de la part des responsables de la rémunération ensuite, qui ne délaissent pas aisément leurs pratiques traditionnelles ; de la part aussi des collègues masculins qui, parfois mal informés, craignent une baisse de leurs salaires ; de la part des consultants impliqués enfin, qui peuvent hésiter à identifier et à supprimer les biais discriminatoires qui viciaient leurs méthodes. Voilà autant de défis qui se posent sur la voie de la concrétisation du principe de

85 A. Forrest, *Après le rajustement au titre de la parité salariale : La négociation collective peut-elle maintenir la parité salariale pour un travail de valeur égale?*, op. cit., p. 17.

86 « Employeurs : réaliser l'équité salariale dans votre entreprise » : <https://www.educaloi.qc.ca/>

87 CNESST, régime québécois d'assurance parentale.

salaires égaux pour un travail de valeur égale sans discrimination fondée sur le sexe. Depuis 1975, la Charte québécoise prévoit, à son article 19, l'égalité de traitement pour un travail équivalent sans discrimination. Or, ce mécanisme de plaintes individuelles s'avère inadapté pour enrayer un phénomène systémique, profondément ancré dans les structures sociales édifiées sur la base des valeurs dominantes d'une époque marquée par la division sexuelle au sein du marché du travail et de la famille. En réaction à cette inégalité historique consacrée par la structure des genres, le féminisme exige que les hommes et les femmes soient égaux politiquement, économiquement et socialement. Se basant sur ce credo, ses partisans cherchent à comprendre les causes de l'infériorité du sexe féminin et s'engagent à refaçonner les rapports entre les sexes. De par son point de vue plus englobant de la dynamique des relations sociales et en reconnaissant la diversité des conflits et d'intérêts qui animent les acteurs sociaux, l'analyse féministe perçoit le phénomène de discrimination salariale à l'égard des personnes occupant des emplois à prédominance féminine non pas comme un accident de parcours d'ordre individuel, mais comme une problématique sociale. « Une solution systémique pour un problème systémique » : voilà l'objet général de la Loi sur l'équité salariale, qui oblige désormais toutes les entreprises comptant 10 salariés et plus à mettre en place un programme d'équité salariale, en concertation avec un comité de salariés s'il y a lieu, ou à entreprendre des démarches en ce sens pour redresser les écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et celles à prédominance masculine. Il s'agit d'une obligation légale proactive pour combattre la ségrégation professionnelle et contrer les effets insidieux d'un bagage culturel qui se prétendait objectif et qui se perpétue par référence aux lois du marché.

Depuis son entrée en vigueur, la Loi sur l'équité salariale a mobilisé temps et ressources et continue de le faire chez l'ensemble des acteurs du marché du travail, y compris l'administration québécoise. La pratique, l'expérience et les résultats permettent aujourd'hui de jeter un regard lucide sur le chemin parcouru qui inscrit l'équité salariale dans un mouvement irréversible, mais aussi sur les défis qui restent à relever et les moyens à déployer pour atteindre l'équité salariale et la maintenir pour les femmes du Québec. Ainsi, même dans les milieux syndiqués, dans les plus grandes entreprises privées, voire au sein de la fonction publique québécoise, des ajustements salariaux ont dû être versés au terme des exercices d'équité salariale pour resserrer cette fourchette de rémunération résiduelle entre les hommes et les femmes. Ce sont autant de progrès notables qui mettent en lumière l'efficacité d'une loi novatrice à l'esprit véritablement féministe.

CAROLE SÉNÉCHAL

Professeure, Faculté d'éducation, Université d'Ottawa.

Thèmes de recherche : Droit, justice sociale, inadaptation.

Publications :

~ C. Sénéchal et L. Bergeron Bonnelly, « Validation de l'inventaire des habiletés politiques auprès d'une population occupant un poste de directions d'établissement scolaire », *Psychologie du travail et des organisations*, vol. 24, n° 2, 2018, p. 109.

~ C. Sénéchal, *Les troubles mentaux dans le système de justice criminelle : réflexion sur le traitement d'une clientèle vulnérable*, Montréal, Québec, Ed. Yvon Blais, 2017.