



*Faut-il être incommodé par les  
accommodements  
raisonnables ?*

*Mémoire présenté par  
Action travail des femmes*

Commission de consultation sur les pratiques  
d'accommodements reliées aux différences  
culturelles

*novembre 2007*

**Réalisé par :** *Action travail des femmes*, novembre 2007  
911, rue Jean-Talon Est, local 224  
Montréal (Québec) H2V 1R5  
Téléphone : (514)768-7233  
actionf @bellnet.ca  
www.atfquebec.ca

**Recherche et rédaction :** Darline Raymond  
**Collaboratrices :** Sujata Dey, Lise Gauthier et Amel Belhassen-Malaoui.  
**Révision linguistique :** Monique Crouillère et Francine Ménard.

Dépôt légal  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007  
ISBN 978-2-9808302-3-5

*La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée sous réserve de mentionner la source.*

## INTRODUCTION

Sujet chaud s'il en est, c'est bien celui de l'accommodement raisonnable. Peur de l'un, stigmatisation de l'autre, les débats entourant cette question interpellent chaque couche de la société et cela non sans raison. La question de l'accommodement raisonnable, qu'on associe trop facilement, malheureusement, aux personnes immigrantes de convictions religieuses différentes de la majorité, n'est que la pointe de l'iceberg, cachant un malaise, une peur profonde face à un nouveau Québec en devenir.

D'ailleurs, ce n'est pas la première fois que la société québécoise se réinvente pour mieux poursuivre son histoire. Nous n'avons qu'à penser aux profonds changements sociétaux engendrés par l'arrivée en force des femmes sur le marché du travail. Les hommes, tout comme les femmes, ont été pris de panique devant ce grand bouleversement. Tout d'un coup, les femmes devenaient responsables de la montée en flèche des divorces, mais également du chômage (des hommes), etc. Et pourtant, en période de guerre, les hommes étant ailleurs pour défendre la patrie, nul ne voyait de contraintes à la présence des femmes sur le marché du travail.

L'histoire se répète donc, mais avec d'autres acteurs. Ici, ce ne sont pas les femmes qui sont pointées du doigt, elles l'ont été bien assez, mais bien les minorités ethniques et culturelles. S'il s'avère fondamental pour *Action travail des femmes* de demeurer vigilantes en ce qui a trait aux gains du passé en matière d'égalité des femmes et des hommes, il est tout aussi crucial pour nous, que les autres droits garantis par la Charte, symbole de nos valeurs communes, soient aussi respectés, à l'esprit et à la lettre. Car il faut le dire, ce ne sont pas toutes les mesures d'accommodements qui sont susceptibles de porter atteinte à l'égalité des femmes et des hommes. D'où l'importance de « *ne pas jeter le bébé avec l'eau du bain* ».

Ainsi, craignant que le débat actuel conduise à une érosion des droits de la personne, cette question interpelle particulièrement *Action travail des femmes*. D'autant plus que tout au long de son existence, *Action travail des femmes* n'a cessé de promouvoir et de défendre le droit des femmes à l'égalité en emploi. Elle a d'ailleurs été à l'initiative de plusieurs de ces droits au Canada et au Québec.

## 1. LA TOILE DE FOND

### *1.1. Action travail des femmes : trente ans au service du droit à l'égalité des femmes en emploi*

*Action travail des femmes (ATF)* est un organisme autonome à but non lucratif qui, depuis 1978, soutient les femmes socio-économiquement défavorisées, de tout âge et de toute origine, dans leurs démarches pour accéder à des emplois stables et bien rémunérés, et qui lutte contre la discrimination des femmes à l'embauche et au travail.

Afin de lutter contre l'exclusion et la discrimination dont les femmes sont victimes dans le domaine de l'emploi, *ATF* intervient énergiquement pour que des mesures actives soient mises en place et pour que la législation en matière de droits de la personne soit améliorée et tienne compte de la discrimination faite aux femmes. Au cours de son existence, *Action travail des femmes* a remporté plusieurs grandes victoires qui ont permis d'améliorer de manière indéniable la situation des femmes sur le marché du travail. Ainsi, ses actions et ses interventions pour mettre un frein à la discrimination systémique des femmes en emploi ont mené *ATF* devant le plus haut tribunal du pays, contre le Canadien national (CN) notamment. Dans ce jugement datant de 1987, la Cour suprême du Canada a, pour la première fois, ordonné l'imposition d'un programme d'accès à l'égalité comme moyen de redressement des inégalités dans le domaine de l'emploi à l'endroit des femmes. *Action travail des femmes* venait ainsi de tracer la voie.

Par ailleurs, l'intervention d'*Action travail des femmes* en vue de permettre aux femmes d'accéder à l'égalité en emploi et, par là même, à l'autonomie financière, ne se limite pas uniquement aux plans juridique et politique. En effet, *ATF* préconise également d'autres moyens d'action, comme fournir de l'information aux femmes sur le marché du travail et les appuyer dans leurs démarches relatives à l'emploi, sensibiliser et former des actrices et des acteurs du milieu quant à la discrimination systémique et l'égalité à l'emploi, soutenir et regrouper les femmes discriminées à l'embauche. En somme, un travail d'intervention qui se fait tant en amont qu'en aval.

## ***1.2. L'analyse intersectionnelle de la discrimination : l'outil privilégié***

Le travail se veut la pierre angulaire sur laquelle se construit et se développe une société, mais aussi, dans une certaine mesure, celle où se développent ses citoyennes et citoyens. Appelé à répondre aux défis constants d'une société plurielle, le secteur de l'emploi n'échappe pas à cette réalité. Partant du constat de la diversité de la société québécoise d'aujourd'hui ; depuis ses débuts, mais notamment depuis les années quatre-vingt-dix, *Action travail des femmes* accorde une attention particulière à la question de la double discrimination des femmes dans le secteur de l'emploi. Ainsi, au cours des dernières années, l'organisme a développé plusieurs projets en vue de contrer la double discrimination des femmes sur le marché du travail.

Soucieuse de raffiner son approche d'intervention auprès des femmes vivant de multiples discriminations, *Action travail des femmes* a, en 2000, adopté l'analyse intersectionnelle comme outil de travail auprès des femmes. Ce type d'analyse permet de saisir les multiples discriminations dont sont objet certains groupes ; des motifs de discrimination qui, soulignons-le, se renforcent entre eux, créant ainsi une exclusion encore plus impénétrable pour certaines. À ce propos, la Commission ontarienne des droits de la personne a écrit :

L'expérience des impacts de la discrimination systémique peut être vécue différemment s'il y a intersection avec d'autres motifs, entre autres le sexe, un handicap et le lieu d'origine. Par exemple, dans un milieu de travail où la formation de réseaux informels – qui, à leur tour, mène à des promotions – repose surtout sur certaines activités sportives propres à une culture et à un sexe, une femme racisée ayant un handicap affronte un triple désavantage. Un nouveau venu africain pourra se heurter à des barrières analogues sur le plan du réseautage et donc de l'avancement au sein de cette même organisation. Par conséquent, pour s'attaquer à la discrimination systémique, il faut être sensible aux effets cumulatifs et interactifs de la discrimination pour motifs multiples.<sup>1</sup>

L'adoption d'un tel outil permet de mieux circonscrire notre perception, non seulement de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi, plus largement, du rapport entre majoritaire et minoritaire. Cela, du fait que l'analyse intersectionnelle prend en considération la façon dont ces rapports et les différentes discriminations qui les caractérisent interagissent entre eux. Analyser la question de la discrimination autrement équivaudrait à nier l'existence des inégalités et des obstacles, d'autant plus grands, que doivent affronter certains groupes de femmes faisant partie de la majorité — femmes enceintes, femmes âgées, etc. — , les femmes qui proviennent d'une minorité ethnique ou visible, les femmes autochtones, de même que les femmes ayant des limitations fonctionnelles pour accéder à l'emploi.

---

<sup>1</sup> Commission ontarienne des droits de la personne. <http://ohrc.on.ca>

### *1.3. La conjoncture ... un présent à l'allure du passé*

Depuis environ deux ans, la société québécoise est confrontée à une série d'événements, conséquence, semble-t-il, du 11 septembre 2001, et du jugement rendu par la Cour suprême du Canada dans l'affaire Multani contre la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys. Que ces événements tiennent du réel ou qu'ils soient emprunter à l'imaginaire collectif, tous en commun d'être qualifiés du vocable « d'accommodement raisonnable », et qui plus est, au profit et bénéfice des minorités ethniques. Dans d'autres cas apparaît, en outre, une incompréhension, voire une méconnaissance de ce qu'est un accommodement raisonnable. À ce titre, l'affaire des vitres givrées du YMCA se veut une déviation du concept en question, et ne constitue point, en l'occurrence, une mesure d'accommodement raisonnable ; au mieux, il s'agit d'un arrangement de voisinage, et au pis, d'une erreur de jugement.

Ainsi, la question de l'accommodement raisonnable est dorénavant sur la place publique. De l'immigrant récemment arrivé, au « bleuet » du Lac-Saint-Jean, toutes et tous en font leur sujet de conversation de prédilection. Il est sur toutes les lèvres et tous les médias se l'arrachent, cotes d'écoute et tirage obligent ! Le débat est ouvert, mais la classe politique se garde bien de se prononcer sur cette épineuse question. Conjugés à l'inertie de nos décideurs et au sensationnalisme des médias, ces événements auront contribué à générer une frustration collective, ayant pour effet de creuser davantage le fossé séparant le minoritaire du Majoritaire et d'éclipser ainsi la réalité tout en stigmatisant, une fois de plus, le minoritaire.

Enfin, poussé par un mouvement populaire, le Gouvernement a créé une commission chargée de se pencher non seulement sur la question des *Pratiques d'accommodements reliés aux différences culturelles*, mais également sur un ensemble d'autres préoccupations d'un Québec de plus en plus diversifié. Bref, une commission qui semble davantage avoir été formée pour trouver une solution politique et globale à des arrangements qui tournent autour des questions de religion, d'accueil et d'intégration des immigrant-e-s.

En tant qu'organisme féministe travaillant pour le droit à l'égalité des femmes en emploi, nous sommes particulièrement interpellées par la question de « l'accommodement raisonnable » ; outil de droit vital pour contrer la discrimination indirecte, particulièrement au travail. Pour cette raison, *Action travail des femmes* a choisi d'aborder la question de l'accommodement raisonnable sous l'angle du droit à l'égalité en emploi, un acquis chèrement gagné à la suite de nombreuses luttes du mouvement des femmes. Par ailleurs, en dépit de toute reconnaissance quant à la nécessité de ce droit, *Action travail des femmes* se garde bien de tout relativisme culturel qui ne poserait aucune limite, ne serait-ce que dans le seul but d'accommoder des différences.

## 2. LE MOUVEMENT DES FEMMES ET LE DROIT À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Dans le contexte actuel, lorsque l'on parle d'une opposition entre les droits des minorités et ceux des femmes, il est important de se souvenir que c'est précisément le mouvement féministe qui est à l'origine de plusieurs de ces droits. La cause *Action travail des femmes* contre le Canadien National a établi l'existence d'une discrimination systémique, parallèlement à l'importance d'instaurer des mécanismes adéquats tels que des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour contrer cette discrimination qui, de nos jours, accable encore nombre de femmes, à l'instar des membres de minorités visibles et ethniques, des autochtones, et des personnes handicapées.

C'est dire que la cause ATF contre le CN n'a pas seulement permis d'instaurer des mesures pour contrer la discrimination systémique des femmes dans les milieux non traditionnels ; la mise en place du premier programme d'accès à l'égalité en emploi (PAE) au Canada a servi, et continue de servir tant les femmes que les autres groupes historiquement discriminés en emploi.

Au Québec, durant les années quatre-vingt, *Action travail des femmes* et le mouvement des femmes ont grandement contribué à transformer le profil de la main-d'œuvre au sein des divers secteurs d'emploi. Effectivement, la Coalition des femmes pour l'accès à l'égalité, qui représente 350 000 femmes à travers le Québec, fut formée au début des années quatre-vingt sous l'initiative d'ATF. Le mouvement des femmes, frappant encore, obtient l'adoption de la partie III de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec consacrée aux Programmes d'accès à l'égalité.

Les programmes d'accès à l'égalité visent à corriger la situation des personnes faisant partie des groupes victimes de discrimination dans le secteur de l'emploi, de l'éducation, de la santé et de tout autre service ordinairement offert au public (art.86 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec)

L'inclusion dans la Charte des programmes d'accès à l'égalité permis dès lors aux exclues et exclus d'autrefois d'aborder le marché du travail dans une perspective plus positive. Dorénavant, toujours avec *Action travail des femmes* comme porte-étendard, on verra de plus en plus des femmes occuper des emplois qui leur étaient, jusque-là, inaccessibles.

Toujours portée par le mouvement des femmes, ATF obtiendra, dans le cadre de la Marche mondiale des femmes, en 2000, l'adoption de la *Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics*. Cette loi oblige les organismes publics ainsi que les sociétés d'État à mettre sur pied un programme d'accès à l'égalité visant les femmes, les minorités visibles et ethniques, et les Autochtones afin de contrer la discrimination

dont ces groupes sont victimes sur le marché du travail. Plus tard, en 2003, la Loi sera modifiée afin d'y inclure les personnes handicapées.

Plus récemment, l'affaire Meiorin, également portée devant la Cour suprême, permettra aux femmes de franchir un pas de plus vers l'égalité. Dans ce jugement basé sur le précédent que constitua *ATF* contre le *CN*, la Cour suprême maintient que le service forestier de la Colombie-Britannique devait adapter ses critères d'emploi à l'intention des femmes pour le poste de pompier, et ce, dans le but de corriger la discrimination faite aux femmes.

### 3. LES MESURES D'ACCOMMODEMENTS EN EMPLOI, QU'EN EST-IL?

#### 3.1. *Un droit à clarifier*

Au Canada, l'accommodement raisonnable et la définition de discrimination indirecte qu'elle suppose ont été établis à partir de décisions d'accommodement pour des raisons religieuses (Central Alberta Dairy Pool, O'Malley, Commission scolaire de Chambly,). Ces premières causes ont, par la suite, servi d'autres groupes victimes de discrimination indirecte, comme les personnes handicapées, les femmes enceintes, ou encore avec des enfants, de même que les femmes dans les milieux non traditionnels.

On définit l'obligation d'accommodement comme une « obligation juridique découlant du droit à l'égalité, applicable dans une situation de discrimination et consistant à aménager une norme ou une pratique de portée universelle, en accordant un traitement différentiel à une personne qui, autrement, serait pénalisée par l'application d'une telle norme ». L'obligation d'accommodement s'applique donc à des cas individuels dans un contexte de discrimination indirecte et doit permettre d'éviter les situations où, en l'absence de mesures particulières, une personne se retrouverait privée de son droit à l'égalité.

Il est important de souligner que depuis l'existence de ce droit, la notion de *raisonnable* apparaît comme condition de base à la mise en place de toute mesure d'accommodement. L'accommodement est jugé raisonnable lorsque l'autorité visée peut apporter des modifications sans que les efforts financiers, humains ou organisationnels à fournir soient démesurés ou qu'il y ait une atteinte importante aux droits des personnes concernées. De la même manière, advenant que le critère ou la condition exigée soient essentiel pour l'exécution de la tâche, l'employeur peut justifier de ne pas accommoder. En somme, de même qu'elles sont considérées cas par cas, les mesures d'accommodement sont différentes pour chaque entreprise.



C'est dire que l'accommodement raisonnable ne change pas réellement la situation de discrimination indirecte et, encore moins, la discrimination systémique. À ce propos, Day et Brodsky constatent, en effet, que la mise en place de mesures d'accommodement raisonnable pour une personne ne signifie pas pour autant un changement dans les politiques et les pratiques de l'organisme. De plus, l'approche actuelle face à l'accommodement raisonnable crée l'idée d'un standard de normalité, et qualifie les groupes à accommoder comme des exceptions aux normes, alors que la norme elle-même est préservée.

### *3.2. Les mesures d'accommodement pour les femmes en emploi...pour le bénéfice de tous*

Depuis l'entrée des femmes dans les milieux de travail dits non traditionnels, les accommodements faits dans le souhait d'augmenter la présence des femmes ont parfois aidé leurs collègues masculins. D'ailleurs, à cet effet, la Dre. Messing explique que si des emplois ne sont pas sécuritaires pour les femmes, il en est souvent de même pour les hommes. Concurrément, la conception et l'utilisation d'outils qui demandent moins d'efforts physiques permettent aux femmes de mieux réussir dans les métiers non traditionnels tout en diminuant les risques d'accident au travail. Avant l'arrêt Meiorin, il n'existait pas d'approche systémique en ce qui a trait à l'accommodement des femmes dans les milieux de travail non traditionnels. Depuis, il y a une obligation pour l'employeur d'introduire des outils de travail, des équipements, des vêtements, etc., pour que les femmes puissent exécuter leurs tâches aussi adéquatement que les hommes.

À titre d'exemple, avant la présence de femmes au Canadien National, les travailleurs affectés à des tâches extérieures n'avaient pas accès à des toilettes sur leur lieu de travail. Ceci changera avec l'arrivée des femmes, et ce, pour le bien de l'ensemble. Autre exemple, pour un emploi en horticulture ; après avoir démontré que les outils engendraient des lésions professionnelles chez les femmes, l'employeur a mis à la disposition des employées et des employés des outils de travail adaptés pour les hommes et pour les femmes. Ainsi, l'ensemble des femmes a bénéficié de ces mesures, mais également les hommes de certaines minorités.

Il ne fait aucun doute que les mesures d'accommodement pour les femmes œuvrant dans les milieux non traditionnels sont encore fort limitées, et ce, malgré les faits qui démontrent que la mise en place de telles mesures puisse également profiter à nombre de groupes d'hommes. En revanche, lorsqu'on porte l'analyse sur l'ensemble des milieux de travail, l'on remarque que l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail a mené à des changements irréversibles dans les milieux de travail ...mais également dans la société en générale. Au nom du droit à l'égalité et à la non-discrimination au travail, le Québec, outre la Charte des droits et libertés de la personne, s'est doté d'un ensemble d'outils pour que l'égalité de droit,

garantie par la Charte, se traduise par des faits, des actions concrètes.

Ainsi apparaissent dans plusieurs lois certains articles destinés à assurer le respect et l'application de ce principe que constitue le droit à l'égalité. À cet égard, la Loi sur la santé et la sécurité du travail de même que la Loi sur les normes du travail prévoient des dispositions qui se veulent accommodantes au travail des femmes. Du droit au retrait préventif au droit à l'absence pour visite chez le médecin, en passant par le congé de maternité pour les femmes, chacun, d'une certaine manière, constitue des mesures d'accommodement pour les femmes. Qui plus est, les congés de paternité et parentaux auxquels ont maintenant droit les hommes font en sorte que, dorénavant, les mesures d'accommodement en emploi ne sont plus uniquement réservées aux femmes et aux personnes handicapées. De la même manière, elles tendent à franchir l'espace restreint de l'application à un ou à quelques cas individuels pour se traduire dans des politiques et des lois, signe d'une société ouverte.

Par ailleurs, pour la majorité des femmes immigrantes, la question de l'accommodement en milieu de travail ne se pose même pas. Confrontées à la non-reconnaissance de leurs acquis scolaires et professionnels, elles se retrouvent en marge du marché du travail en raison de la discrimination dont elles sont les cibles. Pour ces femmes, l'accès à un emploi décent constitue le minimum préalable, la condition *sine qua non* à l'exercice du droit à l'accommodement raisonnable.

### ***3.3. Faut-il vraiment être incommodé par les accommodements raisonnables?***

Nous avons démontré que les mesures d'accommodement semblent profiter à de nombreux groupes, incluant le groupe majoritaire des hommes. Cependant, qu'en est-il de l'application des mesures d'accommodement lorsqu'elles visent expressément les minorités ethnoculturelles? Certes, nous n'entendons pas débattre ici de manière détaillée des mesures d'accommodement pour des raisons liées aux différences ethnoculturelles. Néanmoins, il y a lieu de se questionner sur les motifs qui sous-tendent à cet inconfort que suscitent de tels accommodements. Serait-ce que la présence de l'autre, visiblement différent de nous, nous fait peur et nous inquiète, car nous amène à nous questionner sur la place que nous occupons dans cet espace qu'est la société québécoise? Mais, à tout prendre, y a-t-il vraiment lieu d'être incommodé outre mesure?

L'histoire des femmes nous enseigne beaucoup à ce sujet. Qu'il nous suffise de rappeler que lorsque les femmes ont manifesté plus fortement leur présence sur le marché du travail, un vent de malaises et même d'hostilités s'était alors emparés des hommes. Ces mêmes hommes qui, appelés au front,

trouvaient pourtant la participation des femmes au marché du travail comme incontournable, voire même cruciale. Cette courte période d'enchantement passée, la présence des femmes sur le marché du travail allait féroce­ment déranger. D'ailleurs, elle continue encore aujourd'hui de déranger dans plusieurs secteurs d'emploi.

Les bouleversements provoqués par la question du droit à l'accommodement raisonnable pour des motifs visant de façon explicite les minorités ethnoculturelles semblent de même nature que ceux créés par l'arrivée en grand nombre des femmes sur le marché du travail. Voilà une preuve que lorsque provoqués par le minoritaire comme lorsque supposant un surcroît de partage des intérêts et des pouvoirs, les changements perturbent profondément une société, et ce, tant ses citoyennes que ses citoyens. En somme, les rapports que les Uns entretiennent avec les Autres.

## CONCLUSION

Au terme de ces réflexions sur la question de l'accommodement raisonnable en emploi, nous sommes amenés à constater que la société québécoise se veut ouverte. La tenue de cette commission ainsi que celle d'autres forums portant sur diverses problématiques auxquelles se trouve confrontée la société québécoise illustrent bien cette ouverture et cette vigueur démocratique. Cependant, nous sommes forcés d'admettre que cette ouverture demeure encore trop souvent empreinte d'ethnocentrisme et, par là même, exclusive à la Majorité.

En effet, nul doute que notre société se veut ouverte lorsqu'il s'agit de mettre en place des mesures à portée universelle ; des mesures auxquelles le « NOUS » québécois peut s'identifier. Toutefois, quand les minorités ethniques veulent à leur tour exercer leurs droits garantis par la Charte, elles se retrouvent souvent confrontées à l'incompréhension et à la fermeture de la Majorité. Comme si ces droits ne les englobaient pas entièrement et qu'on ne reconnaissait ici que leur égalité de droit, mais non leur égalité de fait !

La charte représente l'affirmation politique d'un Québec moderne ; empreinte de dignité et de démocratie<sup>2</sup>. Une dignité qui ne saurait se voir réservée à la seule Majorité, mais qui se doit d'englober toutes les Québécoises et tous les Québécois.

---

<sup>2</sup> « La Charte Québécoise : Bilan de Trois Décennies d'applications.» Revue du Barreau du Québec p.1

## BIBLIOGRAPHIE

- Bosset, Pierre, Me. Commission des droits de la personne et droits de la jeunesse du Québec. *L'accommodement raisonnable : Du bon et du mauvais usage des mots*. Montréal : Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, printemps 2007.
- Chartier, Marie-Claude, *Le retour au travail et les droits de la personne : L'état de la question*. Ottawa : La Commission canadienne des droits de la personne, le 28 avril 2006.
- Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes handicapées. *Les mesures d'accommodement professionnel*. Gouvernement du Québec : Montréal (2003).
- La Commission canadienne des droits de la personne. *Les effets de la décision Bhinder sur la Commission canadienne des droits de la personne. Rapport spécial au Parlement*. Gouvernement du Canada : Ottawa, 1986.
- Commission ontarienne des droits de la personne. *Une approche intersectionnelle de la discrimination pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne fondées sur des motifs multiples*. <http://ohrc.on.ca/french/consultations/intersectionality-discussion-paper.shtml>. Consulté le 20 septembre 2007.
- Cour Suprême du Canada. *Décision du tribunal en vertu de la Loi Canadienne sur les droits de la personne*. Le 22 août 1984.
- Cox, Rachel. *L'ordonnance rendue par le Tribunal des droits de la personne dans l'affaire Action travail des femmes contre le Canadien National : Une voie jonchée d'obstacles*. Mémoire présenté au Comité de révision de la Loi Canadienne des droits de la personne. Action travail des femmes : Montréal, janvier 2000.
- Cox, Rachel, G. Martel et D. Raymond, *Le Projet de loi no. 143. Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et modifiant la Charte des droits et des libertés de la personne du Québec*. Mémoire présenté par Action travail des femmes à la Commission de la culture du Québec, 2000.
- Cox, Rachel et Karen Messing. « Legal and Biological Perspectives on Employment Testing for Physical Abilities ; A Post Meiorin Reiview. » *Windsor Yearbook Access to Justice*. Vol. 1 (2006) : p. 23-53.
- Day, Shelagh et Gwen Brodsky. *The Canadian Bar Association Journal*. vol. 75 (1996) p. 466.

Drapeau, Maurice. *Grossesse, emploi et discrimination*, Montréal, Québec : Wilson & Lafleur Ltée, 2003.

Ouimet, Hélène et Laporte, Pierre. « La Discrimination. » *Travail Plus : Le Travail et vos Droits*. Wilson et Lafleur : Montréal, 2003, p.

Raymond, Darline en collaboration avec Rachel Cox et Ginette Martel. *L'emploi pour toutes les femmes : Guide d'information sur l'accès à l'égalité en emploi*. Action travail des femmes, Montréal, 2003.

Raymond Darline en collaboration avec Sujata Dey, Amel Belhassen-Maalaoui et Huguette Matte, *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal : Projet de Politique d'égalité des femmes et des hommes de la Ville de Montréal*. Mémoire présenté par Action travail des femmes à la Commission du conseil sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie.

Women's Legal Education and Action Fund. *BCGSEU v. PSERC. Intervener's Factum*, Vancouver : Women's Legal Education and Action Fund, 1999.



Un organisme financé par Centraide du Grand Montréal