



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION



GROSSESSE ET DROITS DE LA PERSONNE EN MILIEU DE TRAVAIL

*POLITIQUE ET PRATIQUES
EXEMPLAIRES*

Also available in English under the title:

**PREGNANCY & HUMAN RIGHTS IN THE WORKPLACE
POLICY AND BEST PRACTICES**

Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet de cette politique, veuillez communiquer avec la Commission :

Commission canadienne des droits de la personne

344, rue Slater, 8^e étage

Ottawa (Ontario)

K1A 1E1 Canada

Téléphone : 613-995-1151

Numéro sans frais : 1-888-214-1090

TTY : 1-888-643-3304

Télec. : 613-996-9661

Site Web : www.chrc-ccdp.gc.ca

TABLE DES MATIÈRES

QUEL EST LE BUT DE CETTE POLITIQUE?

QUEL EST L'ÉNONCÉ DE POLITIQUE OFFICIEL DE LA COMMISSION?

QUI EST RÉGI PAR CETTE POLITIQUE?

EN QUOI CONSISTE LA « DISCRIMINATION ASSOCIÉE À LA GROSSESSE »?

Quels sont les actes qui traduisent une discrimination?

Quelles sont les situations ou les circonstances associées à une grossesse?

En quoi la grossesse est-elle liée aux autres motifs de discrimination?

Grossesse et situation familiale

Autres motifs et motifs multiples

QUELLE EST L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR DE PRENDRE DES MESURES D'ADAPTATION?

Qu'est-ce que la contrainte excessive?

Grossesse et risques pour la santé et la sécurité

QUELS SONT LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS, DES EMPLOYEURS ET DES SYNDICATS?

Employés

Employeurs

Représentants syndicaux ou des employés

QUELS SONT LES ENJEUX COMMUNS ET LES SOLUTIONS?

Demandes d'emploi, entrevues, sélection et promotion

Pendant la grossesse d'une employée

Au cours du congé de maternité ou d'un congé lié à la grossesse

Au cours du retour au travail de l'employée après la grossesse

QUELS SONT LES AVANTAGES ET LES PRATIQUES EXEMPLAIRES POUR LES EMPLOYEURS?

Avantages

Pratiques exemplaires

QUE DIT LA LOI?

La Loi canadienne sur les droits de la personne

La Charte canadienne des droits et libertés

Normes internationales

Autres lois

QUEL EST LE RÔLE DE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE?

AUTRES RENSEIGNEMENTS ET RESSOURCES

Dans le monde du travail, les femmes sont des employées de valeur qui ont droit à l'égalité, à la dignité, au respect et à des mesures d'adaptation lorsqu'elles tentent d'avoir un enfant, lorsqu'elles sont enceintes et lorsqu'elles reviennent d'un congé lié à la grossesse.

QUEL EST LE BUT DE CETTE POLITIQUE?

La politique aidera les employeurs, les syndicats et les employées sous réglementation fédérale à mieux comprendre leurs droits et obligations en matière de grossesse et les problèmes de discrimination qui s'y rattachent.

L'employeur pourra également comprendre les avantages qu'il peut retirer du fait d'offrir un milieu de travail respectueux et inclusif pour les employées enceintes, circonscrire les pratiques discriminatoires éventuelles et choisir parmi les exemples de solutions pratiques.

QUEL EST L'ÉNONCÉ DE POLITIQUE OFFICIEL DE LA COMMISSION?

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la *Loi*) interdit la discrimination fondée sur la grossesse. Cette discrimination constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe, parce que seules les femmes peuvent tomber enceintes. Les pratiques discriminatoires associées à la grossesse, par exemple un traitement négatif, le refus d'embauche ou de promotion, la cessation d'emploi ou le harcèlement, sont interdites par la *Loi*.

La grossesse en milieu de travail est une question qui relève des droits fondamentaux de la personne relativement à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Les femmes ne devraient pas subir de conséquences négatives au travail en raison de leur grossesse. Les fonctions du poste et les règles du milieu de travail peuvent affecter une employée enceinte différemment des autres employés. Par conséquent, il faudra peut-être rajuster les conditions de travail afin de réduire ou d'éliminer les effets discriminatoires.

Les employeurs ont l'obligation légale de trouver des solutions répondant aux besoins des employées enceintes, à moins que ces solutions ne constituent une contrainte excessive. La contrainte excessive comprend des facteurs comme la santé, la sécurité et les coûts. L'employée enceinte, l'employeur et d'autres parties – par exemple des représentants syndicaux – doivent collaborer et trouver des solutions de compromis raisonnables et réalisables.

Outre les obligations légales susmentionnées, la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) encourage les employeurs à prendre des mesures supplémentaires pour prévenir la discrimination en raison de la grossesse, à régler rapidement et efficacement les

problèmes soulevés par leurs employées et à favoriser un climat de respect des droits de la personne dans leur milieu de travail.

Cette politique est assujettie à la *Loi* ainsi qu'aux décisions prises par les Cours et le Tribunal des droits de la personne et doit être lue conjointement avec ces décisions. Cette politique ne remplace pas un avis juridique.

QUI EST RÉGI PAR CETTE POLITIQUE?

La politique s'applique à tous les employeurs sous réglementation fédérale qui sont assujettis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, ainsi qu'aux syndicats et employés de ces organisations. Cela englobe les ministères, organismes et sociétés d'État fédéraux, les banques, les sociétés de transport interprovincial (par camion, autocar, train ou avion), les fournisseurs de services de télécommunications et les Premières nations et bandes indiennes.

Les employés de ces milieux de travail sont protégés de la discrimination. Cette protection s'applique aux travailleurs à temps plein, à temps partiel, occasionnels, en période de probation et contractuels, ainsi qu'aux bénévoles et aux demandeurs d'emploi.

EN QUOI CONSISTE LA « DISCRIMINATION ASSOCIÉE À LA GROSSESSE »?

La discrimination est un acte, une décision ou une politique qui prive une personne ou un groupe d'un avantage ou qui se répercute différemment sur eux en raison d'un ou plusieurs motifs de distinction indiqués dans la *Loi*. La discrimination associée à la grossesse désigne un acte, une décision ou une politique ayant une incidence négative sur une employée en raison d'une grossesse.

Quels sont les actes qui traduisent une discrimination?

Les actes suivants sont interdits par la *Loi* lorsqu'ils traduisent une discrimination en raison de la grossesse :

- refuser d'engager ou de promouvoir une personne;
- harcèlement;¹
- traitement différentiel négatif dans l'emploi;
- cessation d'emploi;²
- instituer ou suivre des politiques³ ou des pratiques;⁴
- refuser des mesures d'adaptation raisonnables.

Quelles sont les situations ou les circonstances associées à une grossesse?

La grossesse englobe la période périnatale, y compris les traitements de fertilité, l'accouchement, la période suivant l'accouchement et la période d'allaitement. Cela englobe également les conditions et circonstances qui y sont associées.

Les conditions associées à la grossesse sont notamment, mais pas exclusivement, les suivantes :

- traitement de fertilité et planification familiale;
- situation médicale ou de santé ou complications pouvant avoir un effet sur la grossesse ou l'accouchement et vice-versa (diabète, hypertension, etc.);
- fausse couche ou situation découlant directement ou indirectement d'une fausse couche;
- accouchement d'un enfant mort-né ou situation découlant directement ou indirectement d'un accouchement d'un enfant mort-né;
- avortement ou situation découlant directement ou indirectement d'un avortement.

Les circonstances associées à la grossesse sont notamment les suivantes :

- fait de prévoir ou de tenter de tomber enceinte;
- accouchement;
- période raisonnable de repos après un accouchement, une fausse couche, une mortinaissance ou un avortement;
- grossesse en tant que mère porteuse;
- placement d'un bébé nouveau-né en adoption;
- congé de maternité après la grossesse;
- allaitement.

En quoi la grossesse est-elle liée aux autres motifs de discrimination?

Grossesse et situation familiale

La *Loi* prévoit également une protection contre la discrimination fondée sur la situation de famille ce qui comprend le fait d'être lié à une personne en tant que parent ou époux.

Les questions relatives à la situation de famille peuvent être soulevées au travail par des personnes ayant un lien avec une femme enceinte (par exemple un époux ou un conjoint), ou par des personnes ayant un lien avec l'enfant à naître (comme la mère ou le père qui attend un enfant d'une mère porteuse ou qui attend l'arrivée d'un enfant adopté). Par exemple, le conjoint d'une femme enceinte peut avoir besoin d'un congé pour accompagner celle-ci à un rendez-vous chez le médecin.

Les droits relatifs à la situation de famille doivent également tenir compte d'un plus vaste éventail de questions allant au-delà de la grossesse, comme les congés parentaux pour les nouveaux parents et les besoins associés à la garde d'enfants. Les questions relatives à la situation de famille peuvent s'avérer très complexes.

Bien que cette politique ne soit centrée que sur les droits relatifs à la grossesse et qu'elle ne présente pas en détail les droits relatifs à la situation de famille, il est important que les employés et les employeurs prennent conscience du lien entre ces deux motifs protégés.

Les grands principes de droits de la personne, de dignité, de respect et de mesures d'adaptation expliqués dans le présent guide peuvent s'appliquer à tout motif protégé par la *Loi*, y compris la situation de famille.

Autres motifs et motifs multiples

La grossesse n'est pas une forme de déficience aux termes de la *Loi*.

Toutefois, la grossesse peut affecter des problèmes médicaux ou vice-versa. Certaines employées peuvent avoir des besoins particuliers si la grossesse est associée à d'autres motifs, le handicap par exemple. Par exemple, les employés et les employées peuvent avoir besoin de temps pour recevoir des soins médicaux spécialisés si leur situation préalable complique la fertilité, la conception ou la grossesse. Des problèmes d'incapacité liée à la grossesse peuvent survenir avant, pendant ou après une grossesse.

Certaines catégories de femmes risquent d'être particulièrement exposées à la discrimination ou au harcèlement en raison de stéréotypes ou perceptions injustes, mais persistants, comme les femmes enceintes et les mères. Toute femme enceinte a droit au respect et à la dignité dans son milieu de travail. Les blagues, les remarques péjoratives ou les railleries concernant des employées enceintes, par exemple parce qu'elles sont handicapées, célibataires, jeunes, lesbiennes, autochtones, transgenres, musulmanes, juives, catholiques ou athées, etc. peuvent être considérées comme une forme de discrimination.

Selon la *Loi*, la discrimination peut renvoyer à plus d'un motif.⁵ Les femmes enceintes qui s'estiment victimes de discrimination ou de harcèlement peuvent déposer une plainte fondée sur plus d'un motif. Par exemple, si une femme se sent harcelée au travail parce qu'elle est enceinte et célibataire, elle pourrait déposer une plainte renvoyant aux motifs du sexe et de l'état matrimonial.

QUELLE EST L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR DE PRENDRE DES MESURES D'ADAPTATION?⁶

Certaines personnes peuvent avoir besoin de modifier leur mode de fonctionnement en raison de la grossesse, et l'employeur a l'obligation d'y pourvoir.⁷ Celui-ci doit prendre les mesures qui s'imposent pour permettre à ses employés de donner le meilleur d'eux-mêmes sans être limités par des obstacles discriminatoires. Il se peut, par exemple, qu'une femme enceinte ait besoin de plus de temps durant les pauses pour aller aux toilettes et elle doit y avoir droit sans qu'on écourte ses autres pauses.

Il est important de ne pas oublier que le devoir de répondre aux besoins des employées enceintes ne s'applique pas seulement lorsqu'une employée a un réel besoin et qu'elle a communiqué ce besoin. Il ne s'agit pas de contraindre l'employeur à accéder à toutes les demandes ou préférences personnelles. Une employée enceinte a le droit de bénéficier de mesures d'adaptation, mais elle n'est pas en droit d'exiger une solution parfaite non plus que sa solution préférée ne lui est garantie. Toutefois, elle ne doit pas être forcée à accepter une solution indigne ni une solution qui la pénaliserait.

Il convient de considérer individuellement chaque situation déclenchant l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, puisque chaque employée enceinte aura des besoins et s'inscrira dans des circonstances propres, et que chaque milieu de travail est différent.

Qu'est-ce que la contrainte excessive?

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation prend fin lorsque l'employeur subit une contrainte excessive. Un employeur peut avoir besoin de faire certains ajustements, et même assumer certains coûts, pour aider une personne à faire son travail,⁸ même si ces efforts peuvent lui occasionner certaines contraintes. Cependant, lorsque des considérations de l'ordre de la sécurité, de la santé ou des coûts placent un fardeau trop important sur l'employeur, les mesures d'adaptation peuvent constituer une contrainte excessive pour l'employeur. Lorsqu'une mesure d'adaptation crée une contrainte excessive, un employeur peut ne plus être tenu d'aller plus loin.⁹

Il importe de consigner les demandes de mesures d'adaptation, les mesures qui sont prises pour venir en aide à l'employée et les preuves qui peuvent mener l'employeur à la conclusion qu'il s'agit d'une contrainte excessive. La contrainte excessive est différente pour chaque employeur et pour chaque situation.

Grossesse et risques pour la santé et la sécurité

La santé et la sécurité au travail sont des principes importants qui doivent compter dans l'évaluation du droit d'une employée enceinte de participer pleinement à la vie professionnelle.

Les restrictions ordonnées par son médecin doivent être respectées, mais, s'il n'y en a pas, les employeurs ne doivent pas partir du principe qu'une femme ne peut assumer ses fonctions

habituelles du simple fait qu'elle est enceinte. Toute employée enceinte doit signaler dès que possible ses préoccupations à son supérieur hiérarchique ou à l'agent chargé de la santé et de la sécurité au travail. Si l'employeur estime que les conditions de travail risquent de représenter un danger pour la santé ou la sécurité d'une employée enceinte, il doit en discuter avec elle.¹⁰

Autant que faire se peut, les employeurs doivent trouver des moyens de réduire ou d'éliminer la source de danger, protéger l'employée enceinte dans ses fonctions essentielles ou trouver des solutions temporaires pour la durée de la grossesse.¹¹ L'employée enceinte doit collaborer avec l'employeur pour trouver d'autres moyens de réduire les risques tout en assumant les principales fonctions de son poste. La réaffectation temporaire à un autre poste, ou un congé temporaire, est aussi une solution dans certains cas.

D'autres renseignements sur le sujet sont accessibles dans le *Guide du gestionnaire Code canadien du travail – Partie II* du Conseil du Trésor du Canada.

**Risques pour la santé et la sécurité et mesures d'adaptation liées à la grossesse :
Atteindre l'équilibre – Un exemple pratique**

Un emploi dans un laboratoire scientifique suppose d'être souvent exposé à des produits chimiques dont on sait qu'ils sont toxiques pour les femmes enceintes. Cette particularité de l'emploi peut sembler un motif pour éliminer une candidate enceinte, même si elle s'avère la meilleure candidate.

L'employeur ne peut toutefois pas refuser cet emploi à la meilleure employée s'il peut prendre des mesures d'adaptation pendant sa grossesse.

Il doit d'abord s'interroger sur les mesures d'adaptation qui pourraient être prises au cours de la grossesse de l'employée.

L'exposition aux produits chimiques est-elle inévitable au cours de la grossesse?

Les fonctions principales du poste peuvent-elles être remplies sans ce contact?

Est-ce que certaines fonctions peuvent être partagées avec d'autres employés pendant la grossesse?

Que peut-on faire pour adapter les fonctions ou les conditions de travail pour réduire les risques pour la santé?

Si des mesures d'adaptation temporaires pour le poste peuvent être apportées afin d'accroître la sécurité d'une employée enceinte, l'employeur doit tenter de mettre en place ces modifications.

Il est possible, par exemple, que l'employée ne soit exposée que brièvement aux produits chimiques dans les zones où elle distribue le courrier interne ou qu'elle traverse pour se rendre à des réunions. Les solutions temporaires à ce problème pourraient être de trouver d'autres chemins sur les lieux de travail permettant d'éviter toute exposition, ou de fournir à l'employée enceinte des vêtements de protection supplémentaires.

QUELS SONT LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS, DES EMPLOYEURS ET DES SYNDICATS?

Toutes les parties (l'employée, les superviseurs, les gestionnaires et les délégués syndicaux) doivent collaborer et communiquer respectueusement et en temps opportun dans la recherche de solutions.

Employés

Lorsqu'une employée enceinte a besoin de mesures d'adaptation, elle doit en faire la demande à son employeur de manière claire et en temps opportun. Elle est aussi tenue de collaborer avec son employeur et son syndicat dans l'étude des choix de mesures d'adaptation. Elle est responsable d'accepter une solution raisonnable qui répond à ses besoins et qui lui permet d'exécuter les fonctions principales de son poste, même si la solution offerte ne correspond pas au choix qu'elle privilégie.

L'employée doit fournir suffisamment de renseignements médicaux pour que l'employeur puisse prendre une décision éclairée concernant sa demande de mesures d'adaptation. Dans certains cas, les premières notes prises par les professionnels de la santé peuvent soulever des questions qui nécessitent plus de détails afin d'appliquer les mesures d'adaptation adéquates. S'il est raisonnablement nécessaire, les employées doivent assurer un suivi auprès de leur médecin pour fournir cette information.

Employeurs

Il revient à l'employeur de répondre aux besoins d'une employée enceinte en éliminant les obstacles pouvant gêner sa capacité à faire son travail. Il doit envisager des solutions de rechange et proposer des mesures raisonnables et respectueuses pour l'employée sans aller jusqu'à la contrainte excessive.

Les employeurs doivent déployer tous les efforts nécessaires pour accepter les conseils médicaux prodigués par les médecins de l'employée. Des précisions ou des renseignements supplémentaires ne doivent être demandés que s'ils sont nécessaires pour appliquer une mesure d'adaptation.

Représentants syndicaux ou des employés

Le syndicat et les délégués représentant l'employée ont la responsabilité d'examiner les différentes solutions, y compris celles qui pourraient compromettre les règles syndicales, dans l'objectif de trouver des solutions qui répondent aux besoins des employées.

La mesure d'adaptation suppose un compromis – Un exemple pratique

Le travail suppose le port d'un uniforme qui est fourni et payé par l'employeur. Une employée enceinte demande deux uniformes supplémentaires dans des grandeurs différentes compte tenu des changements physiques qu'entraîne la grossesse. Son supérieur hiérarchique lui propose deux solutions : elle pourrait prendre congé lorsqu'elle ne pourra plus entrer dans l'uniforme (même si elle peut encore remplir ses fonctions à ce moment-là) ou faire modifier l'uniforme actuel, puis le refaire mettre en l'état initial, à ses frais.

Après quelques discussions, ils s'entendent pour adopter une solution appropriée répondant aux besoins de l'employée, sans qu'elle subisse de conséquences négatives. Elle recevra un nouvel uniforme, qui sera modifié au besoin durant la grossesse, le tout aux frais de l'employeur.

QUELS SONT LES ENJEUX COMMUNS ET LES SOLUTIONS?

Généralement, il existe quatre principaux types de circonstances dans lesquelles les employeurs peuvent avoir à régler des questions concernant le traitement réservé aux employées enceintes :

- demandes d'emploi, entrevues, sélection et promotion;
- grossesse d'une employée au travail;
- congé de maternité ou congé lié à la grossesse d'une employée;
- retour au travail d'une employée après la grossesse.

Demandes d'emploi, entrevues, sélection et promotion

- Les décisions d'attribution des postes ou des promotions ne doivent pas être discriminatoires.¹² Cela englobe les annonces, la procédure de présentation de candidature et d'entrevue, le système de notation ou d'évaluation employé pour classer les candidats et le processus décisionnel proprement dit.¹³
- Les offres d'emploi ne doivent pas exclure les femmes enceintes, en âge de procréer ou qui ont des enfants.
- Les intervieweurs ne doivent pas demander aux candidates si elles ont l'intention d'avoir des enfants, si elles prennent la pilule ou si elles sont enceintes. Ils peuvent, par contre, leur demander si elles peuvent travailler aux heures dites.
- Le poste ne peut être refusé pour la seule raison que la candidate est enceinte ou a l'intention d'avoir des enfants. Cependant, dans de rares cas, il peut s'agir d'un facteur pertinent qu'un employeur peut prendre en considération (p. ex. si une employée enceinte n'est pas disponible pour exécuter des contrats immédiats à court terme, urgents ou à délai de livraison critique).

- Les promotions accessibles à tous les employés ne doivent pas être refusées aux employées enceintes ou qui essaient de tomber enceintes.

Pendant la grossesse d'une employée

- Une employée enceinte doit essayer de prendre ses rendez-vous autant que possible en dehors de ses heures de travail, mais, si cela n'est pas possible, il ne faut pas systématiquement refuser de lui donner congé pour cette raison. Il peut s'agir d'un congé avec ou sans solde, selon les avantages sociaux de l'employée et la souplesse du milieu de travail.
- Un congé de maladie ne doit pas être refusé à une femme enceinte qui tombe malade en cours d'emploi. Il doit être accordé de la même façon qu'à tous les autres employés.¹⁴
- Les employées enceintes ne doivent pas être contraintes à prendre leur congé de maternité. Elles doivent avoir le droit de le prendre quand elles le souhaitent.¹⁵
- Le harcèlement en raison de la grossesse (toucher le ventre, faire des blagues, commentaires ou railleries sur son état ou son poids, etc.) est interdit.
- On ne peut mettre fin à un emploi contractuel ou temporaire en raison de la grossesse ou de l'intention de prendre un congé de maternité.
- On ne doit pas donner de tâches moins difficiles à une femme enceinte à moins qu'elle l'ait expressément demandé.¹⁶
- Les occasions de formation et de promotion ne doivent pas être refusées en raison de la grossesse ou de l'intention de prendre un congé de maternité.
- Pendant les activités de restructuration et de réduction des effectifs, les emplois des femmes enceintes ne doivent pas être ciblés aux fins de compressions; leurs postes doivent être évalués de la même façon que le sont les autres au sein de l'organisation.

Au cours du congé de maternité ou d'un congé lié à la grossesse

- Pendant le congé de maternité, les employées enceintes ont droit aux mêmes avantages sociaux qu'elles recevaient pendant qu'elles occupaient leur emploi. Les cotisations aux régimes de prestations des employés (pension de retraite, assurance-maladie, assurance-vie, assurance-invalidité, assurance dentaire, assurance médicale, etc.) doivent être versées pendant le congé de maternité d'une employée si elle avait droit à ces avantages en cours d'emploi. Les employées qui devaient assumer une partie du coût des prestations en cours d'emploi doivent continuer de verser leur part pendant leur congé de maternité.
- Les employées en congé de maternité doivent être informées des occasions d'emploi qui se présentent afin de pouvoir présenter leur candidature si elles le désirent.
- L'ancienneté et les années de service continuent de s'accumuler pendant le congé de maternité, puisqu'il ne s'agit pas d'une pause dans la période d'emploi.
- Les employées doivent pouvoir se prévaloir de tout avantage social (médical, dentaire, santé) pendant leur congé de maternité.

- Les employées en congé de maternité doivent être informées de tout changement à leur poste et avoir les mêmes occasions de participer à toute discussion ou consultation liée au travail que les autres employés qui sont sur place.

Au cours du retour au travail de l'employée après la grossesse

- Les employées doivent être rétablies dans leurs fonctions ou dans des fonctions semblables si leur poste n'existe plus.
- Les employées doivent obtenir les augmentations de salaire entrées en vigueur pendant leur congé de maternité.
- Des mesures d'adaptation doivent être appliquées pour les employées qui allaitent ou qui extraient leur lait.¹⁷ Ces mesures peuvent comprendre :
 - Offrir un endroit propre à allaiter ou à extraire et stocker du lait.
 - Fournir des pauses plus longues ou supplémentaires pour l'allaitement ou l'extraction du lait.
 - Permettre le prolongement du congé de maternité.
 - Permettre une organisation différente du travail.

QUELS SONT LES AVANTAGES ET LES PRATIQUES EXEMPLAIRES POUR LES EMPLOYEURS?

Avantages

En plus du respect des obligations juridiques aux termes de la *Loi*, il peut être avantageux pour les employeurs d'élaborer des politiques favorisant la famille, d'en informer les employés et de prévenir la discrimination en raison de la grossesse dans le milieu de travail.

L'un de ces avantages est tout simplement que le milieu de travail est de meilleure qualité et propice à un meilleur service et un meilleur fonctionnement. Les femmes composent la moitié de la main-d'œuvre et occupent de plus en plus de postes dans des domaines non traditionnels. Elles constituent une réserve de main-d'œuvre importante. En appuyant d'excellentes politiques en matière de grossesse, en respectant les travailleurs et en veillant à l'absence de toute forme de discrimination au travail, les employeurs favorisent une plus grande productivité, un roulement de personnel moindre et un engagement accru de leur personnel à l'égard de l'organisation. Une bonne réputation et un personnel heureux tendent à réduire les coûts de roulement des effectifs et à faciliter le recrutement. Le tout peut se traduire par un meilleur service à la clientèle et par des avantages marqués dans la concurrence.

Les retombées sociales et économiques à long terme pour les collectivités et pour le pays tout entier sont un autre de ces avantages. Il faut se rappeler que les employées enceintes créent littéralement les travailleurs de demain, et toutes les entreprises ont besoin de main-d'œuvre pour survivre et s'épanouir. L'aide au renouvellement de la main-d'œuvre est un investissement avisé

et humain qui profitera aux employeurs, aux collectivités locales et à l'économie nationale à long terme.

En adoptant des politiques et procédures efficaces pour promouvoir l'équité et la diversité, sensibiliser les gestionnaires et les employés et tenir compte avec respect de la situation de chacun, les employeurs peuvent facilement prévenir ou limiter la discrimination en milieu de travail. En outre, en ayant une bonne connaissance de leurs responsabilités en vertu de la *Loi* et en disposant des outils nécessaires pour s'en acquitter, les employeurs peuvent réduire leurs responsabilités légales et économiser temps et argent au moment de répondre aux plaintes en matière de droits de la personne. Mieux encore, ils pourraient tout simplement prévenir le dépôt de plaintes.

Pratiques exemplaires

Les employeurs sont invités à créer un climat de travail propice pour les employées enceintes. Les gestionnaires et les superviseurs doivent chercher des solutions créatives et souples pour répondre à leurs besoins. Les solutions temporaires peuvent être les suivantes :

- Horaire variable
- Allègement des tâches
- Tâches plus sécuritaires
- Emploi différent
- Pas de travail par quarts
- Pas d'heures supplémentaires
- Congé
- Emploi à temps partiel
- Changement ou partage de plage horaire
- Partage d'emploi ou de tâches
- Uniformes modifiés
- Pausés supplémentaires pour aller aux toilettes, au besoin
- Congés pour les rendez-vous médicaux
- Stationnement préférentiel
- Arrivée variable au travail en raison des nausées matinales ou de l'horaire d'allaitement flexible
- Permettre aux employés d'allaiter des nouveau-nés pendant les visites au travail
- Pausés plus longues ou supplémentaires et local privé pour allaiter ou extraire le lait

La Commission encourage les employeurs et les employées enceintes à discuter respectueusement des solutions possibles et de collaborer et s'entendre sur les meilleures mesures à prendre dans les plus brefs délais. Cela suppose de l'ouverture dans les communications, de la créativité, de la souplesse et une faculté de compromis des deux côtés. Les parties doivent également rester disposées à modifier une solution antérieurement convenue si la situation change. Si le milieu de travail est syndiqué, les délégués syndicaux devraient être les bienvenus à ces discussions et devraient faciliter la collaboration et faire les ajustements nécessaires de leur côté également pour offrir des solutions souples.¹⁸

Outre qu'elle apporte une aide individuelle, la Commission encourage tous les employeurs à élaborer leur propre politique interne sur les droits associés à la grossesse et à sensibiliser leurs gestionnaires, leurs superviseurs et leurs employés à cet égard afin d'éviter toute discrimination en raison de la grossesse.

QUE DIT LA LOI?

La Loi canadienne sur les droits de la personne

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* (la *Loi*) est une loi quasi constitutionnelle qui inscrit le Canada dans un cadre juridique dont l'objectif social premier est l'élimination ou la prévention de la discrimination et la promotion de l'égalité.¹⁹

La *Loi* prévoit un mécanisme de plainte formel pour les employés qui sont victimes de discrimination. La Commission canadienne des droits de la personne règle les plaintes, les renvoie au Tribunal ou les rejette selon le cas. Elle encourage également les employeurs relevant de sa compétence à créer et à entretenir des milieux de travail respectueux de la dignité et des droits de tous les employés.

La *Loi* interdit la discrimination en raison de 11 motifs, dont le sexe. En 1986, on a modifié le texte de loi pour préciser que la discrimination en raison de la grossesse correspond à une discrimination en raison du sexe.²⁰ Par ailleurs, en 1989, la Cour suprême du Canada a confirmé que la discrimination en raison de la grossesse est une forme de discrimination en raison du sexe.²¹

La jurisprudence s'est également développée pour expliquer qu'en vertu de la *Loi*, le motif du sexe inclut non seulement la grossesse et l'accouchement, mais aussi les conditions et circonstances associées à la grossesse et à l'accouchement. La *Loi* stipule que les mesures spéciales permettant d'aider les employées concernant leurs besoins liés à la grossesse et à l'accouchement ne sont pas discriminatoires.²²

La Charte canadienne des droits et libertés

La *Charte canadienne des droits et libertés* fait partie de la Constitution du Canada et représente la loi suprême du pays. La *Charte* énonce les droits et libertés fondamentaux garantis à l'ensemble des Canadiens, y compris les droits à l'égalité des femmes.²³

Normes internationales

Selon le droit international, les droits à l'égalité des femmes comprennent l'interdiction de toute discrimination en raison de la grossesse.

La *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes* prévoit que les pays doivent prévenir et interdire la discrimination en raison de la grossesse et offrir des services adaptés aux femmes enceintes et aux femmes qui allaitent.²⁴ La *Déclaration*

universelle des droits de l'homme prévoit que la maternité suppose des soins et une aide particuliers.²⁵ Et le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* reconnaît aux États le droit d'adopter des mesures visant à faciliter et à protéger la maternité.²⁶ Les membres de la *Quatrième conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes* ont déclaré dans la *Plateforme d'action de Beijing* que les femmes jouissent du droit fondamental de prendre des décisions concernant la grossesse et la maternité en dehors de toute discrimination.²⁷ Par ailleurs, des documents internationaux interdisent expressément la discrimination à l'égard des femmes enceintes en milieu de travail.²⁸

Autres lois

Outre la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, les employeurs sont assujettis aux dispositions d'autres lois relatives au milieu de travail, dont la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le *Code canadien du travail* et la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ces lois et politiques et d'autres, qui concernent l'emploi, peuvent offrir des garanties et avantages particuliers aux femmes enceintes. La présente politique n'explique pas ces autres lois, mais la Commission invite tous les employeurs à prendre connaissance de leurs obligations en vertu de ces règles et toutes autres lois applicables.

QUEL EST LE RÔLE DE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE?

Si une employée enceinte estime être victime de politiques ou de pratiques discriminatoires en milieu de travail contraires à la *Loi*, elle peut déposer une plainte devant la Commission.

La Commission encourage aussi les employées à envisager d'autres recours qui sont mis à leur disposition, comme le dépôt d'un grief.

Après avoir reçu une plainte, la Commission analysera la plainte et déterminera la meilleure mesure à prendre. La Commission peut exiger la médiation pour aider l'employée et l'employeur à résoudre le problème; le renvoi de la plainte au Tribunal canadien des droits de la personne (Tribunal) aux fins d'audience; ou le refus de la plainte.

Le Tribunal est un organe distinct qui est autorisé à prendre des décisions exécutoires et à accorder réparation. Si l'on conclut qu'un employeur a fait preuve de discrimination, le Tribunal peut lui exiger d'indemniser l'employée, ou de modifier ses pratiques ou ses politiques afin de réduire ou d'éliminer l'effet discriminatoire.

AUTRES RENSEIGNEMENTS ET RESSOURCES?

- Code canadien du travail
- Loi sur l'assurance-emploi
- Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail
- Loi sur l'indemnisation des agents de l'État
- Politique du Conseil du Trésor sur la santé et la sécurité au travail
- Guide du gestionnaire du Conseil du Trésor sur les droits et les risques pour la santé et la sécurité associés à la grossesse aux termes du Code canadien du travail
- Brochure de RHDCC sur la santé et la sécurité : Employées enceintes ou qui allaitent
- Dispositions des conventions collectives
- Politique du Conseil du Trésor sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées
- Politiques internes de votre milieu de travail
- Publication de la CCDP : *Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif*²⁹

¹ 14 (1) Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu : (c) en matière d'emploi pour un motif de distinction illicite. (2) ... le harcèlement sexuel est... réputé être un harcèlement fondé sur un motif de distinction illicite. (1980-1981-1982-1983, chap. 143, art. 7).

² Article 7 : « Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects : a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu; b) de le défavoriser en cours d'emploi. (1976-1977, chap. 33, art. 7).

³ Article 10 : « Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale : a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite; b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel. L.R. (1985), chap. H-6, art. 10; 1998, chap. 9, par. 13(E).

⁴ Il arrive que les milieux de travail aient prévu des règles, des politiques, des pratiques ou des comportements applicables également à tous, mais qui risquent de créer des obstacles en raison de caractéristiques collectives hors de propos. Ces types de politiques et de pratiques qui privent ou ont tendance à priver des employées de certaines possibilités d'emploi en raison de la grossesse ou de l'éventualité d'une grossesse ne doivent pas être maintenues ni mises en place par les employeurs.

⁵ L'article 3.1 de la LCDP dispose ce qui suit : « Il est entendu que les actes discriminatoires comprennent les actes fondés sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite ou l'effet combiné de plusieurs motifs. (1998, chap. 9, art. 11).

⁶ Pour obtenir plus de renseignements, veuillez consulter les publications de la Commission « Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif », à l'adresse http://www.chrc-ccdp.gc.ca/discrimination/apfa_uppt/toc_tdm-fra.aspx et « Exigences professionnelles justifiées et motifs justifiables dans la Loi canadienne sur les droits de la personne : Incidences des arrêts Meiorin et Grismer » à l'adresse <http://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/occupational-fra.aspx>

⁷ Le paragraphe 15(2) de la LCDP se lit comme suit : « Les faits prévus à l'alinéa (1)a) sont des exigences professionnelles justifiées ou un motif justifiable, au sens de l'alinéa (1)g), s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne ou d'une catégorie de personnes visées constituent, pour la personne qui doit les prendre, une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.

⁸ Voir les *responsabilités des employeurs et des employés dans le guide sur les mesures d'adaptation de la CCDP lorsque des mesures d'adaptation sont nécessaires* : http://www.chrc-ccdp.ca/preventing_discrimination/toc_tdm-fr.asp?lang_update=1

⁹ Le paragraphe 15(1) de la LCDP prévoit ceci : « Ne constituent pas des actes discriminatoires : a) les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées [...]

¹⁰ Le Centre de ressources sur la maternité, les nouveau-nés et le développement des jeunes enfants de l'Ontario fournit une liste exhaustive des types de dangers professionnels que les femmes enceintes devraient éviter. Voici un bon guide d'introduction aux problèmes de sécurité en milieu de travail : « How to be a Family Friendly Workplace » (Centre de ressources Meilleur Départ, 2010). On peut le consulter à l'adresse suivante : http://www.beststart.org/resources/wrkplc_health/pdf/preg_work_16pg_FNL.pdf.

¹¹ Il existe également un guide de recherche plus exhaustif et approfondi : « Workplace Health: Research and Strategies ». On peut le consulter à l'adresse suivante : http://www.beststart.org/resources/wrkplc_health/pdf/WorkplaceDocum.pdf.

¹² La CCDP encourage les employeurs à consulter sa publication intitulée « Guide de présélection et de sélection des employés ».

¹³ L'article 8 de la Loi se lit comme suit : « Constitue un acte discriminatoire, quand y sont exprimées ou suggérées des restrictions, conditions ou préférences fondées sur un motif de distinction illicite : a) l'utilisation ou la diffusion d'un formulaire de demande

d'emploi; b) la publication d'une annonce ou la tenue d'une enquête, oralement ou par écrit, au sujet d'un emploi présent ou éventuel.

¹⁴ *Alberta Hospital Association v. Parcels* (1992), 17 C.H.R.R.D/167 (Cour du Banc de la Reine de l'Alberta); (voir aussi : *Parcels v. Red Deer General & Auxiliary Hospital Nursing Home (District no 15)* (1991), 15 C.H.R.R. D/257 (Commission d'enquête de l'Alberta)). La décision rendue dans cette cause a confirmé que le traitement différentiel négatif réservé aux femmes enceintes en matière de prestations est discriminatoire et qu'elles ont droit à leurs congés de maladie comme les autres employés lorsqu'ils tombent malades.

¹⁵ *Crook v. Ontario Cancer Treatment and Research Foundation et Wight v. Ontario* (n° 2) (2000) C.H.R.R. Doc. 00-130 (Cour suprême de l'Ontario). La décision a confirmé qu'un employeur n'a pas le droit de contraindre une femme enceinte à demander des prestations d'assurance-emploi au lieu des prestations fournies par l'employeur et que la femme enceinte doit pouvoir choisir d'utiliser ses droits comme elle l'entend.

¹⁶ Remarque : Les salaires et avantages sociaux ne peuvent être diminués parce qu'une employée enceinte a besoin de mesures d'adaptation.¹⁶

¹⁷ *Poirier v. British Columbia (Ministry of Municipal Affairs, Recreation and Housing)* (1997) 29 C.H.R.R. D.87 (Tribunal de la Colombie-Britannique) et *Carewest v. Health Sciences Association of Alberta (Re Degagne)* [2001] 93 LAC (4th) 129 (Alberta). La décision a confirmé que le traitement différentiel négatif réservé aux femmes qui allaitent constitue de la discrimination en raison du sexe.

¹⁸ *Renaud c. Central Okanagan School District No. 23*, [1992] 2 R.C.S. 970 16 C.H.R.R. D/425

¹⁹ L'article 2 de la LCDP dispose ce qui suit : « La présente loi a pour objet de compléter la législation canadienne en donnant effet, dans le champ de compétence du Parlement du Canada, au principe suivant : le droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, indépendamment des considérations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne gracée.

²⁰ Le paragraphe 3(2) de la LCDP dispose qu'« une distinction fondée sur la grossesse ou l'accouchement est réputée être fondée sur le sexe ». L.R. (1985), chap. H-6, art. 3; 1996, chap. 14, art. 2.

²¹ La décision rendue dans *Brooks c. Canada Safeway Ltd.* (1989), 10 C.H.H.R. D/6183 (C.S.C.) confirme que, dans les lois relatives aux droits de la personne et à l'égalité, la notion de « sexe » englobe la question de la discrimination en raison de la grossesse.

²² L'alinéa 15. (1) de la *Loi* stipule que « Ne constitue pas un acte discriminatoire (f) le fait pour un employeur, une organisation patronale ou une organisation syndicale d'accorder à une employée un congé ou des avantages spéciaux liés à sa grossesse ou à son accouchement, ... »

²³ L'article 15 stipule ceci : (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques. (2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques. L'article 28 stipule ceci : Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes. »

²⁴ L'article 11 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) se lit comme suit : « 1. Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier: a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains; b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi; c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanents; d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail; e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse au pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés; f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction. L'article 11.2 stipule ceci : 2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les États parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet : a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial; b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux; c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants; d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif [...]. »

²⁵ Paragraphe 25

²⁶ Paragraphe 10(2).

²⁷ Quatrième conférence mondiale des Nations Unies (Beijing (Chine), septembre 1995), Objectif stratégique C.1 de la Plate-forme d'action (95).

²⁸ Comme le Programme d'action découlant de la Conférence internationale des Nations Unies sur la population et le développement (Le Caire (Égypte), septembre 1994), qui prévoit, aux alinéas 4.4f) et g) que les pays devraient prendre des mesures « pour [éliminer] les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes en matière d'emploi, telles que l'exigence de la preuve de l'utilisation de contraceptifs et de l'absence de grossesse [...] [et permettre] aux femmes, par des lois, règlements et autres mesures appropriées, de concilier leurs rôles en matière de procréation, d'allaitement, et d'éducation des enfants avec l'exercice d'un emploi ». Par ailleurs, la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail (OIT) a publié un document intitulé « C183 – Convention sur la protection de la maternité, 2000 » qui énumère une liste de droits liés à la grossesse et à la maternité dans le cadre du travail.

²⁹ http://www.chrc-ccdp.ca/discrimination/apfa_uppt/toc_tdm-fr.asp?lang_update=1