



COMMISSION
CANADIENNE DES
DROITS DE LA PERSONNE

CANADIAN
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

Grossesse et droits de la personne en milieu de travail

Guide à l'intention des employeurs





Pour obtenir de plus amples renseignements sur le présent guide,
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

ATS : 1-888-643-3304

Télec. : 613-996-9661

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2010

N° de catalogue HR21-77/2010F

ISBN 978-1-100-96051-7

On peut obtenir le présent guide en médias substitués sur demande
et dans le site de la Commission à l'adresse **www.ccdp-chrc.gc.ca**.



Table des matières

Introduction	1
Qui est régi par la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>?	1
Comment se définit la grossesse?	2
Qu'est ce que la discrimination liée à la grossesse?	3
La discrimination peut-elle être liée à plusieurs motifs?	3
Quels actes peuvent donner lieu à de la discrimination liée à la grossesse?	4
Que veut dire « obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation »?	5
Qu'est-ce qu'une contrainte excessive?	7
Risques pour la santé et la sécurité et questions relatives aux mesures d'adaptation liées à la grossesse	8
Pratiques exemplaires pour prévenir la discrimination liée à la grossesse	10
Pendant les processus de sélection pour doter un poste ou accorder une promotion	10
Pendant la grossesse	10
Pendant un congé de maternité ou un congé lié à une grossesse	11
Lorsqu'une employée revient au travail après un congé de maternité ou un congé lié à une grossesse	11
Mesures d'adaptation	12
Quel est le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne?	13
Sources d'information et lectures recommandées	14

Introduction

La grossesse en milieu de travail est une question qui relève des droits fondamentaux de la personne relativement à l'égalité des chances : les femmes ne devraient pas subir de conséquences négatives au travail en raison de leur grossesse. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur la grossesse.

Le présent guide sur la grossesse et les droits de la personne présente les responsabilités de l'employeur en ce qui concerne la grossesse en milieu de travail. Il comprend également des conseils sur la façon de créer un milieu de travail respectueux et inclusif, ainsi que des solutions pratiques visant à éviter les situations pouvant s'avérer discriminatoires.

Les enjeux associés à l'atteinte d'un équilibre entre les responsabilités professionnelles et les obligations familiales se poursuivent bien au-delà de la grossesse. Les grands principes de dignité, de respect et de mesures d'adaptation expliqués dans le présent guide peuvent s'appliquer à toute personne protégée par la *Loi*.

Qui est régi par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*?

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* protège tous les employés sous réglementation fédérale de la discrimination en milieu de travail. Elle s'applique aux employés à temps plein, à temps partiel et aux employés temporaires, aux travailleurs à l'essai, aux employés contractuels, aux bénévoles et aux candidats à un emploi.

La *Loi* s'applique notamment aux employeurs suivants :

- les ministères et organismes du gouvernement fédéral;
- les sociétés d'État;



- les banques;
- les sociétés de transport interprovincial (par camion, autocar, train ou avion);
- les fournisseurs de services de télécommunications;
- les Premières nations.

Comment se définit la grossesse?

Par « grossesse », on entend certains états ou certaines situations, dont :

- les traitements de fertilité ou la planification familiale;
- les problèmes de santé ou les complications qui peuvent avoir un effet sur la grossesse ou l'accouchement ou qui peuvent être aggravés par ces événements (comme le diabète ou l'hypertension);
- la grossesse d'une mère porteuse;
- l'accouchement;
- une fausse couche ou des problèmes de santé causés directement ou indirectement par une fausse couche;
- l'accouchement d'un enfant mort-né ou problèmes de santé causés directement ou indirectement par l'accouchement d'un enfant mort-né;
- un avortement ou des problèmes de santé causés directement ou indirectement par un avortement;
- la période raisonnable de repos après un accouchement, une fausse couche, une mortinaissance ou un avortement;
- le placement d'un bébé en adoption;
- le congé de maternité et le congé accordé pendant la grossesse;
- l'allaitement.

Qu'est ce que la discrimination liée à la grossesse?

La discrimination liée à la grossesse désigne un acte, une décision ou une politique qui nuit à une employée ou à un groupe d'employées en raison d'une grossesse ou d'états ou situations en lien avec une grossesse.

La discrimination peut-elle être liée à plusieurs motifs?

L'employée qui croit être victime de discrimination peut 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 en invoquant comme motifs de discrimination le sexe *et* l'état matrimonial.

La *Loi* interdit aussi la discrimination à l'endroit d'une personne parce qu'elle a des enfants, un état inclus dans le motif « situation de famille ». Les droits liés à la situation de famille couvrent des questions comme le congé parental ou le congé de maternité, le congé d'adoption, et les besoins concernant la garde des enfants – des droits qu'ont tous les nouveaux parents, autant la mère que le père.

Onze motifs de discrimination sont inscrits dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* :

- 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;
- une condamnation pour laquelle on a obtenu un pardon ou une réhabilitation (état de personne graciée).



Quels actes peuvent donner lieu à de la discrimination liée à la grossesse?

Les actes suivants pourraient être considérés comme de la discrimination liée à la grossesse :

- le refus d'embaucher ou de promouvoir une femme parce qu'elle est enceinte, qu'elle prévoit le devenir ou qu'elle a accouché récemment;
- un traitement différent en matière d'emploi qui désavantagerait une femme en raison d'états ou de situations en lien avec une grossesse;
- le fait de cesser d'employer une femme en raison d'états ou de situations en lien avec une grossesse;
- l'instauration ou l'application de politiques ou de pratiques qui ont des conséquences négatives pour une femme en raison d'états ou de situations en lien avec une grossesse;
- le refus d'accorder des mesures d'adaptation raisonnables à une employée qui est enceinte, qui essaie de le devenir ou qui a accouché récemment.

Le fait de harceler une employée parce qu'elle est enceinte ou parce qu'elle vit des états ou des situations en lien avec la grossesse est aussi considéré comme de la discrimination. Le harcèlement peut prendre la forme de blagues, de moqueries et de commentaires déplacés ou de contacts physiques non souhaités.

Que veut dire « obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation »?

Certaines personnes peuvent avoir besoin de modifier leur manière de travailler en raison d'une grossesse, et leur employeur est obligé par la loi de prendre les mesures nécessaires pour adapter leur environnement ou leurs conditions de travail. On parle alors d'obligation de prendre des mesures d'adaptation ou d'obligation d'adaptation. Le congé de maternité est un exemple de mesure d'adaptation.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation s'applique uniquement lorsque la demande est fondée sur l'un des motifs de discrimination. Une employée a le droit d'exiger des mesures d'adaptation raisonnables lorsqu'une règle, une pratique ou une situation au travail peut lui nuire. Une mesure d'adaptation ne représente pas nécessairement la solution parfaite ou la solution que l'employée préfère. Toutefois, l'employée a droit à une solution équitable qui préserve sa dignité et qui lui permet de continuer à faire son travail au même salaire et avec les mêmes avantages sociaux. Par exemple, une femme enceinte peut avoir besoin de pauses plus longues ou plus fréquentes pour aller aux toilettes. Elle devrait les obtenir sans qu'on lui demande de réduire ses autres pauses.

Une employée a la responsabilité de prévenir son employeur qu'elle a besoin de mesures d'adaptation, et elle doit le faire clairement et sans délai. Elle doit vous donner assez d'information sur son état de santé pour que vous puissiez prendre une décision éclairée lorsqu'elle vous demande une mesure d'adaptation. Une employée a aussi le devoir de discuter avec vous des solutions possibles. Elle doit également accepter une solution raisonnable qui tient compte de ses besoins au travail.



Vous devez prendre des mesures d'adaptation qui ont pour effet de supprimer les obstacles empêchant une employée de faire son travail. Chaque employée et chaque milieu de travail est unique. Il faut analyser au cas par cas chaque situation qui exige des mesures d'adaptation, selon les besoins propres à l'employée.

Lorsqu'une employée vous informe qu'elle est enceinte, vous devez discuter ensemble, de manière respectueuse, de ses besoins et des mesures d'adaptation qui pourraient convenir, et trouver ainsi les meilleures solutions dans les meilleurs délais. Vous devez être ouvert aux idées et aux suggestions, examiner les différentes possibilités et offrir des solutions raisonnables qui préservent la dignité de l'employée et qui répondent à ses besoins, sans qu'elles représentent pour vous des contraintes excessives. Cette démarche exige de la communication, de la créativité et de la souplesse, et des compromis peuvent être nécessaires de votre part comme de la sienne. À mesure que la situation évoluera, vous devriez aussi vous attendre à ce qu'il soit nécessaire d'adapter la solution retenue en fonction des nouveaux besoins de l'employée.

Si vos employés sont syndiqués et si les mesures d'adaptation que vous êtes prêt à accorder entraînent des changements qui touchent les règles ou les pratiques syndicales, les représentants des employés devraient être présents lorsque vous discutez avec l'employée qui a des besoins spéciaux. Les représentants syndicaux et des employés doivent examiner les solutions envisagées, dont la possibilité d'inscrire des exceptions dans les règles syndicales et les conventions collectives, de manière à trouver des solutions souples répondant aux besoins des employées en lien avec une grossesse.

Les mesures d'adaptation exigent des compromis : l'histoire de Gina

Au travail, Gina doit porter un uniforme qui est fourni et payé par son employeur. Lorsqu'elle devient enceinte, elle demande deux nouveaux uniformes, de tailles différentes, en prévision des inévitables changements physiques qu'elle subira.

Son superviseur lui propose deux solutions : elle pourra prendre congé lorsque son uniforme sera devenu trop petit (même si elle peut encore faire son travail à ce moment-là) ou elle pourra faire agrandir l'uniforme qu'elle porte déjà et le faire remettre à la taille d'origine après l'accouchement, à ses frais.

Après avoir discuté du problème, ils s'entendent sur une mesure d'adaptation qui répond aux besoins de Gina sans la pénaliser. Gina recevra un nouvel uniforme qui sera agrandi au fur et à mesure, aux frais de l'employeur.

Qu'est-ce qu'une contrainte excessive?

Lorsque vous prenez des mesures d'adaptation pour une employée, vous devez parfois assumer certains coûts. Certaines solutions peuvent même vous causer des difficultés ou une contrainte. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation est limitée par la « contrainte excessive », ce qui se produit lorsque des facteurs comme la sécurité, la santé ou les coûts constituent un fardeau trop lourd pour l'employeur. Lorsqu'une mesure d'adaptation est à la limite de devenir une contrainte excessive, vous n'avez pas à aller plus loin. Cette limite varie d'un employeur à l'autre et d'une situation à l'autre, puisqu'elle dépend des besoins de la personne.



Vous devriez mettre par écrit les demandes de mesures d'adaptation, ce que vous faites pour répondre aux besoins de l'employée et ce qui vous permet de conclure que vous avez atteint la limite de la contrainte excessive.

Risques pour la santé et la sécurité et questions relatives aux mesures d'adaptation liées à la grossesse

La santé et la sécurité sont des principes importants qui doivent compter dans l'évaluation du droit de l'employée de participer pleinement à la vie professionnelle. Les restrictions ordonnées par un médecin doivent être respectées, mais vous ne devez pas partir du principe qu'une femme ne peut assumer ses fonctions habituelles du simple fait qu'elle est enceinte ou qu'elle a des préoccupations relatives à sa grossesse. Si vous estimez que les conditions de travail risquent de représenter un danger pour la santé ou la sécurité d'une employée enceinte, vous devez en discuter avec elle. Vous devez collaborer avec l'employée en question et ses représentants (le cas échéant) pour trouver des moyens de réduire les risques tout en permettant à l'employée d'exécuter les principales fonctions de son poste.

Une question d'équilibre : l'histoire de Julia

Enceinte, Julia est gestionnaire dans un laboratoire médical. Il y a peu de temps, elle a posé sa candidature à un poste dans un nouveau laboratoire. Si elle obtient le poste, elle sera exposée à des produits chimiques qui sont toxiques pour les femmes enceintes. On pourrait donc en conclure que Julia ne pourra pas obtenir le poste, même si elle est la meilleure candidate. Pourtant, si Julia est la meilleure candidate, son employeur ne peut pas lui refuser cet emploi s'il peut prendre des mesures d'adaptation pendant sa grossesse. En premier lieu, il doit vérifier si des mesures d'adaptation peuvent être prises pendant la grossesse de Julia.

- Comment pourrait-on adapter les fonctions ou les conditions de travail pour les rendre plus sécuritaires?
- L'exposition aux produits chimiques est-elle évitable pendant la grossesse?
- Julia pourrait-elle exécuter les principales fonctions du poste sans risquer d'être exposée aux produits chimiques?
- Pourrait-elle partager certaines fonctions avec d'autres employés pendant sa grossesse?

Après avoir bien examiné la situation, l'employeur se rend compte que ce poste pose un risque de brève exposition aux produits chimiques lorsque l'employé doit passer par des zones contaminées pour se rendre à des réunions. Par conséquent, il est entendu que, pendant sa grossesse, Julia pourrait contourner ces zones pour éviter l'exposition aux produits chimiques.



Pratiques exemplaires pour prévenir la discrimination liée à la grossesse

En règle générale, vous pouvez prendre des mesures destinées à prévenir la discrimination liée à la grossesse à quatre moments particuliers au travail.

Pendant les processus de sélection pour doter un poste ou accorder une promotion

- Dans les offres d'emploi, n'excluez pas les femmes enceintes ni celles qui sont en âge de porter des enfants.
- Au cours des entrevues, ne demandez pas aux candidates si elles ont l'intention d'avoir des enfants, si elles utilisent des moyens de contraception ou si elles sont enceintes. Vous pouvez cependant leur demander si elles peuvent travailler aux heures prévues dans la description de travail.
- Ne refusez pas un poste, une formation ou une promotion parce que la candidate est enceinte ou qu'elle a l'intention de prendre un congé de maternité.

Pendant la grossesse

- N'empêchez pas une employée de s'absenter pour des rendez-vous liés à sa grossesse, si vous n'avez pas une bonne raison de le faire. Ces absences peuvent être des congés payés ou non payés, selon votre milieu de travail.
- Ne refusez pas un congé de maladie à une femme enceinte qui est malade.
- N'obligez pas une employée à prendre un congé de maternité ou un congé lié à la grossesse.
- Ne congédiez pas une employée contractuelle ou temporaire avant la date prévue parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a l'intention de prendre un congé lié à la grossesse.
- Si vous devez procéder à une réorganisation ou réduire votre effectif, évaluez tous les postes de la même manière.

Pendant un congé de maternité ou un congé lié à une grossesse

- Veillez à ce que les employées demeurent admissibles à leurs prestations pendant leur congé de maternité ou pendant un congé lié à une grossesse. 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 ou pendant un autre congé lié à une grossesse.
- Informez les employées qui sont en congé de maternité ou qui ont pris un congé lié à une grossesse des occasions d'emploi qui se présentent afin qu'elles puissent soumettre leur candidature.
- Permettez aux employées qui sont en congé de maternité ou qui ont pris un congé lié à une grossesse d'accumuler de l'ancienneté et des années de service.
- Informez les employées qui sont en congé de maternité ou qui ont pris un congé lié à une grossesse de toute modification apportée à leurs fonctions et offrez-leur l'occasion de participer aux discussions ou aux consultations connexes.

Lorsqu'une employée revient au travail après un congé de maternité ou un congé lié à une grossesse

- Permettez aux employées d'être rétablies dans leurs fonctions ou dans des fonctions semblables si leur poste n'existe plus.
- Accordez aux employées les augmentations de salaire entrées en vigueur pendant leur congé de maternité ou pendant un congé lié à leur grossesse.
- Prenez des mesures d'adaptation pour les employées qui allaitent ou qui extraient leur lait.



Mesures d'adaptation

Les gestionnaires et les superviseurs doivent chercher des solutions créatives et souples pour répondre aux besoins des employées enceintes. Voici des exemples de solutions temporaires :

- horaire variable;
- changement ou partage de quart de travail;
- allègement des tâches;
- partage de poste ou de tâches;
- tâches plus sécuritaires;
- uniformes modifiés;
- nouvelle affectation;
- pauses supplémentaires pour aller aux toilettes, au besoin;
- travail par quarts non requis;
- congés pour les rendez-vous médicaux;
- heures supplémentaires non requises;
- meilleur stationnement possible;
- congé ou prolongement du congé;
- arrivée variable au travail en raison des nausées matinales ou de l'horaire d'allaitement;
- emploi à temps partiel;
- conditions de travail modifiées;
- autoriser la présence du nouveau-né sur le lieu de travail le temps que sa mère puisse l'allaiter;
- pauses plus longues ou plus nombreuses et local privé pour allaiter ou extraire du lait.

Quel est le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne?

La Commission a le mandat de concevoir et d'exécuter des programmes d'information et de prévention de la discrimination pour sensibiliser la population et aider les employeurs à instaurer et à maintenir une culture des droits de la personne dans leur milieu de travail.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* autorise la Commission à recevoir les plaintes et à déterminer si elles devraient être réglées à l'amiable, rejetées ou renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne pour une enquête plus poussée. Toute employée qui croit avoir été défavorisée par des politiques ou pratiques discriminatoires en milieu de travail peut déposer une plainte. C'est le Tribunal, et non la Commission, qui décide s'il y a eu discrimination. Le Tribunal tient des audiences, comme tous les tribunaux. S'il juge qu'un employeur a fait preuve de discrimination, il peut exiger que cet employeur modifie ses pratiques ou ses politiques ou qu'il paie une indemnité en argent à l'employé concerné, ou les deux.

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission doit également veiller à ce que les fournisseurs de services sous réglementation fédérale donnent des chances égales d'emploi aux membres des quatre groupes désignés, c'est-à-dire les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles.



Sources d'information et lectures recommandées

On peut obtenir de plus amples renseignements en consultant les documents suivants :

- Politique de la Commission canadienne des droits de la personne sur la grossesse (www.chrc-ccdp.gc.ca/legislation_policies/phrw_gdpt/toc_tdm-fra.aspx)
- *Code canadien du travail* (www.laws.justice.gc.ca/fra/L-2/index.html)
- *Loi sur l'assurance-emploi* (www.laws.justice.gc.ca/fra/E-5.6/index.html)
- *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (www.laws.justice.gc.ca/fra/DORS-86-304/index.html)
- *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (www.laws.justice.gc.ca/fra/G-5/index.html)
- Une place pour tous : Guide pour la création d'un milieu de travail inclusif (www.chrc-ccdp.ca/discrimination/APFA_UPPT/toc_tdm-fra.aspx)
- Politique du Conseil du Trésor sur la santé et la sécurité au travail (www.tbs-sct.gc.ca/hr-rh/osh-sst/index-fra.asp)
- 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* (www.tbs-sct.gc.ca/hr-rh/osh-sst/index-fra.asp)
- Brochure de RHDCC sur la santé et la sécurité : employées enceintes ou qui allaitent (www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/publications/sante_secureite/enceinte.shtml)
- Politique du Conseil du Trésor sur l'obligation de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées dans la fonction publique fédérale (www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12541§ion=HTML)
- Clauses de la convention collective en vigueur dans votre organisation
- Politiques internes en vigueur dans votre organisation