

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse

Décembre 2019



NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Table des matières

1.0	Introduction.....	4
1.1	Définition de grossesse dans la <i>Loi</i>	5
1.2	Jugement de la Cour suprême du Canada sur la discrimination fondée sur la grossesse	5
1.3	Démonstration de la discrimination fondée sur la grossesse	6
2.0	Discrimination fondée sur la grossesse dans l'emploi	6
2.1	Discrimination fondée sur la grossesse à l'embauche (y compris dans les périodes préalable et postérieure à l'embauche).....	7
2.2	Discrimination fondée sur la grossesse durant l'emploi	8
3.0	Régimes d'avantages sociaux et discrimination fondée sur la grossesse	13
3.1	Congés de maternité et parentaux	15
3.2	Retour au travail après un congé de maternité ou parental	18
3.3	Droit d'allaiter	18
4.0	Obligation d'accommodement à l'égard de la grossesse et doctrines de l'exigence ou de la compétence reconnue comme étant réellement requise ainsi que de la contrainte excessive.....	20
4.1	Exemples de mesures d'adaptation à l'égard de la grossesse.....	20
4.2	Responsabilités des employées enceintes dans le processus d'accommodement	23
4.3	Exigence ou compétence reconnue comme étant réellement requise et contrainte excessive	25
4.3.1	La contrainte excessive selon la Cour suprême du Canada.....	25
5.0	Discrimination fondée sur la grossesse dans l'habitation et les services	31
5.1	Exemples de discrimination fondée sur la grossesse dans l'habitation et les services	31
6.0	Pour de plus amples renseignements	34
	Notes de fin.....	35

Remarque

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (la Commission) élabore des lignes directrices dans le cadre de son mandat de protection et de promotion des droits de la personne dans la province. Celles-ci ont pour but d'informer les détenteurs de droits et les autres parties concernées de leurs droits et de leurs responsabilités sous le régime de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick (la *Loi*).

La présente ligne directrice constitue l'interprétation que fait la Commission des obligations liées aux droits de la personne en cas de discrimination fondée sur la grossesse. Elle repose sur les décisions afférentes de commissions d'enquête, de tribunaux et de cours de justice et doit être lue en parallèle avec ces décisions et les dispositions pertinentes de la *Loi*¹. En cas de divergence entre la ligne directrice et la *Loi*, cette dernière prévaut.

Pour obtenir des renseignements sur les droits et les obligations associés à d'autres motifs de distinction, consultez les lignes directrices de la Commission s'y rapportant ou communiquez directement avec la Commission.

Cette ligne directrice ne peut en aucun cas tenir lieu de conseil juridique. Pour obtenir des clarifications sur l'une des sections du document, communiquez avec la Commission.

¹ La Commission tient à exprimer sa reconnaissance et sa gratitude aux commissions des droits de la personne des instances canadiennes pour lui avoir permis d'étudier leurs directives et documents sur la discrimination fondée sur la grossesse et de s'en inspirer.

Introduction

1.0 Introduction

La *Loi* interdit la discrimination fondée sur le sexe¹ dans l'emploi, l'habitation, les services publics et de l'appartenance à un syndicat, à une association professionnelle ou de gens d'affaires ou à une association de métiers². Selon l'article 2 de la *Loi*, la discrimination reposant sur le sexe comprend celle fondée sur « la grossesse, [...] la possibilité de grossesse ou [les] circonstances se rapportant à la grossesse³. » Par conséquent, les comportements, pratiques et politiques discriminatoires envers les femmes en raison de leur grossesse ou des circonstances s'y rapportant contreviennent à la législation sur les droits de la personne.

La protection des droits de la personne contre la discrimination fondée sur la grossesse commence dès la conception et couvre les périodes prénatale et postnatale, y compris le rétablissement après la naissance, l'allaitement et d'autres situations liées à la grossesse⁴. Par exemple, le fait pour une employée de prendre ou de prévoir prendre un congé de maternité constitue une circonstance se rapportant à la grossesse, et il est interdit à son employeur de la traiter différemment en raison de son état⁵.

Les protections des droits de la personne contre la discrimination fondée sur la grossesse commencent à la conception et couvrent les périodes prénatale et postnatale, y compris le rétablissement après la naissance, l'allaitement et d'autres situations liées à la grossesse.
--

La discrimination contre les femmes enceintes ou en âge de procréer est souvent insidieuse et a pour effet de marginaliser ces personnes et de les priver de leur autonomie. Les employeurs peuvent, par exemple, éviter d'offrir des formations, des projets, des promotions ou d'autres possibilités d'avancement à leurs employées enceintes, en congé de maternité ou susceptibles de tomber enceintes dans un avenir rapproché. Toute conduite, politique ou pratique de ce genre constitue une forme de discrimination fondée sur la grossesse.

Il est également interdit aux employeurs de mettre en doute la compétence, l'engagement et les capacités des femmes enceintes ou en âge de procréer sur le fondement de stéréotypes associés à la grossesse et aux circonstances se rapportant à cet état. Lorsqu'une femme informe son employeur de toute restriction éventuelle relativement au travail en raison de sa grossesse, l'employeur a une obligation d'accommodement sans que cela lui impose une contrainte excessive. La seule façon pour un employeur (ou un fournisseur de logements ou de services) de justifier le traitement différent d'une femme en raison de sa grossesse est d'invoquer une exigence reconnue comme étant réellement requise et une contrainte excessive.

Discrimination fondée sur la grossesse en contexte d'emploi

1.1 Définition de grossesse dans la Loi

L'expression « possibilité de grossesse » citée *supra* est utilisée dans la définition donnée à l'article 2 pour protéger les femmes en âge de procréer contre la discrimination fondée sur la grossesse qu'elles pourraient subir en raison de la possibilité qu'elles tombent enceintes dans un avenir plus ou moins rapproché⁶.

L'expression « circonstances se rapportant à la grossesse » est employée dans cette définition pour tenir compte de différentes éventualités liées à la grossesse, notamment des suivantes :

- les complications médicales attribuables à la grossesse ou à l'accouchement;
- les avortements et les complications connexes⁷;
- les fausses-couches, les mortinaissances et les situations connexes⁸;
- les traitements de fertilité, la planification familiale ainsi que les complications et autres circonstances connexes;
- le rétablissement après la naissance, pour une durée raisonnable admise;
- l'allaitement et les circonstances connexes⁹.

1.2 Jugement de la Cour suprême du Canada sur la discrimination fondée sur la grossesse

Dans une décision établissant un précédent¹⁰, qui enchâsse la protection contre la discrimination fondée sur la grossesse dans les droits de la personne et invalide un jugement antérieur émis dans l'affaire Bliss¹¹, la Cour suprême du Canada a établi que la discrimination fondée sur la grossesse était une forme de discrimination fondée sur le sexe. La Cour suprême a expliqué sa décision de façon convaincante et sans équivoque, affirmant :

« [...] on ne peut que se demander comment la discrimination fondée sur la grossesse pourrait être autre chose que de la discrimination fondée sur le sexe. Le traitement désavantageux auquel [ces femmes] ont été soumises découlait entièrement de leur grossesse, un état exclusivement féminin. Elles étaient enceintes à cause de leur sexe. La discrimination fondée sur la grossesse est une forme de discrimination fondée sur le sexe à cause de la réalité biologique que seules les femmes ont la possibilité de devenir enceintes¹². »

Discrimination fondée sur la grossesse en contexte d'emploi

La Cour suprême a donc conclu que la grossesse, sans être une maladie ni une invalidité, est un motif de santé valable pour s'absenter du travail. Les employées enceintes ayant des besoins liés à la santé ne doivent donc pas être traitées différemment des autres employés ayant des besoins de même type, par exemple en raison d'une maladie, d'un accident ou d'une invalidité¹³.

1.3 Démonstration de la discrimination fondée sur la grossesse

Pour établir qu'il y a discrimination fondée sur la grossesse :

- il incombe d'abord à la plaignante de démontrer que sa grossesse a joué un rôle dans la décision de son employeur de la rétrograder, de la congédier ou d'appliquer à son égard une règle injuste en matière d'emploi. Pour une plainte de discrimination dans l'habitation ou les services, la plaignante doit démontrer qu'il s'agit de la discrimination *prima facie*¹⁴;
- une employée ou utilisatrice dans les secteurs de l'habitation ou des services n'est pas tenue de prouver que la grossesse ne constituait le seul ni même le principal facteur¹⁵ dans le traitement discriminatoire ou du fournisseur de logements ou de services; il suffit d'établir qu'elle est l'un des facteurs dans la conduite discriminatoire¹⁶;
- il peut être demandé à la plaignante alléguant de la discrimination fondée sur la grossesse de démontrer que l'organisation ou la personne responsable de la conduite discriminatoire savait ou aurait dû savoir qu'elle était enceinte¹⁷;
- une fois démontré le fait qu'il s'agit de la discrimination *prima facie*, c'est à l'intimé qu'incombe le fardeau de prouver soit qu'il n'y a pas eu de discrimination, soit que la règle ou la pratique discriminatoire s'explique par une exigence reconnue comme étant réellement requise. L'intimé doit alors présenter des arguments crédibles et non discriminatoires expliquant sa conduite et démontrer que la prise de mesures d'adaptation à l'égard de l'employée enceinte ou de l'utilisatrice d'habitation ou de services constituerait ou aurait constitué une contrainte excessive¹⁸. (Pour en savoir plus sur les exigences reconnues comme étant réellement requises et les contraintes excessives, consultez la section 4.)

2.0 Discrimination fondée sur la grossesse dans l'emploi

Discrimination fondée sur la grossesse en contexte d'emploi

La législation sur les droits de la personne interdit aux employeurs de traiter toute employée actuelle ou potentielle différemment ou de façon discriminatoire parce qu'elle est enceinte ou qu'elle souhaite ou peut le devenir.

2.1 Discrimination fondée sur la grossesse à l'embauche (y compris dans les périodes préalable et postérieure à l'embauche)

La législation sur les droits de la personne interdit ce qui suit aux employeurs pendant le processus d'embauche, qui comprend les périodes préalable et postérieure à l'embauche :

- refuser la candidature d'une femme parce qu'elle est enceinte ou qu'elle prévoit ou peut le devenir;
- publier une offre d'emploi qui exclut implicitement ou explicitement la candidature des femmes qui sont enceintes ou pourraient le devenir;
- demander à une candidate ou à une employée potentielle (dans le formulaire de candidature ou pendant l'entrevue) si elle est enceinte ou envisage de le devenir;

Exemple – Questions d'entrevue discriminatoires et discrimination fondée sur la grossesse

La plaignante a présenté sa candidature à un emploi de bureau auprès de l'intimé. Pendant l'entrevue, le gestionnaire responsable de l'embauche lui a demandé si elle prévoyait fonder une famille dans un avenir rapproché. Pour éviter de nuire à sa candidature, la plaignante a préféré ne pas révéler qu'elle était enceinte. Elle a été embauchée, avec période probatoire de 90 jours. Trois jours après la fin de cette période, la plaignante a annoncé à ses collègues de sexe féminin qu'elle était enceinte. Le lendemain, elle a été licenciée par l'intimé qui a invoqué un rendement insatisfaisant et le droit de le faire pendant la période probatoire. Affirmant que la période probatoire était terminée depuis trois jours et soutenant qu'elle était victime de discrimination dans l'emploi fondée sur la grossesse, la plaignante a refusé de signer la lettre de licenciement. Les notes du gestionnaire responsable de l'embauche ont permis de confirmer qu'une question sur la grossesse avait été posée pendant l'entrevue. Le tribunal a donc conclu que, selon la prépondérance des probabilités, la grossesse de la plaignante avait été un facteur dans la décision de l'intimé de la licencier. L'intimé n'a pas expliqué ni pourquoi les problèmes de rendement allégués n'avaient été mentionnés dans aucune évaluation écrite pendant la période probatoire ni pourquoi, si le rendement était problématique, la plaignante avait été licenciée après la période de probation. La discrimination fondée sur la grossesse a donc été établie dans cette affaire¹⁹.

- demander à une candidate (dans le formulaire de candidature ou pendant l'entrevue) si elle utilise un moyen de contraception ou suit une méthode de planification familiale;

Discrimination fondée sur la grossesse en contexte d'emploi

- annuler une offre d'emploi après avoir appris que la candidate est enceinte ou prévoit le devenir²⁰;
- refuser d'offrir un contrat de travail à durée déterminée à une femme enceinte parce que son congé de maternité commencerait avant la fin du contrat.

Exemple – Refus d'embauche à cause d'un congé de maternité à venir

Une infirmière s'est vu refuser un contrat à durée déterminée parce qu'elle était enceinte et que son congé de maternité aurait commencé au milieu de la période visée par le contrat. La Cour d'appel a jugé que, même si la disponibilité pour travailler constituait une clause implicite du contrat, il ne s'agissait pas d'une exigence reconnue comme étant réellement requise permettant d'écarter la candidature de l'infirmière, et que l'hôpital avait failli à son obligation d'offrir à l'infirmière enceinte des mesures d'adaptation sans que cela constitue une contrainte excessive²¹.

2.2 Discrimination fondée sur la grossesse durant l'emploi

La législation sur droits de la personne interdit ce qui suit aux employeurs pendant la période d'emploi :

- refuser de renouveler un contrat de travail parce que l'employée est enceinte ou qu'elle prévoit ou peut le devenir;

Exemple – Refus de renouveler le contrat annuel

Une enseignante est tombée enceinte avant le début de son second contrat d'un an avec un conseil scolaire. Son congé de maternité a commencé au milieu de la période visée par le contrat, et elle n'a pas obtenu de contrat pour l'année scolaire suivante. Le tribunal a jugé qu'en refusant de renouveler le contrat de l'enseignante en raison de sa grossesse, le conseil scolaire s'était rendu coupable de discrimination envers elle. Le tribunal a aussi souligné que la politique du conseil scolaire concernant l'offre de contrats annuels était discriminatoire envers les employées enceintes, puisqu'elle permettait au conseil d'échapper à ses obligations à l'égard de ces dernières²².

- refuser une promotion à une employée ou la priver de la possibilité d'une promotion en raison de sa grossesse ou de circonstances se rapportant à sa grossesse²³;
- éviter d'informer une employée en congé de maternité concernant des offres d'emplois pour lesquels elle pourrait poser sa candidature²⁴;
- rétrograder une employée ou lui nuire de toute autre façon²⁵ parce qu'elle est enceinte ou qu'elle prévoit ou peut le devenir²⁶;
- licencier, congédier ou mettre à pied une employée, avec ou sans préavis, parce qu'elle est enceinte ou qu'elle prévoit ou peut le devenir²⁷;

Discrimination fondée sur la grossesse en contexte d'emploi

Exemple – Licenciement immédiat après l'annonce d'une grossesse

La plaignante occupait un poste de vice-présidente des ventes et, à ce titre, elle était responsable des activités de vente menées en Colombie-Britannique par l'entreprise. Elle s'acquittait de ses fonctions avec brio. Cependant, l'entreprise connaissait des difficultés financières et cherchait à réduire ses dépenses. La plaignante a informé l'entreprise qu'elle était enceinte et qu'elle prendrait un congé de maternité à la fin de l'année. L'entreprise l'a licenciée le jour suivant, invoquant ses difficultés financières et la fermeture de ses bureaux en Colombie-Britannique. La commission a jugé que, dans ces circonstances, la grossesse avait constitué un facteur déterminant dans la décision de licencier la plaignante. Cette dernière n'avait été avertie d'aucune façon que son emploi était menacé, et l'entreprise n'a fourni aucune raison non discriminatoire à l'appui de sa décision. La discrimination fondée sur la grossesse a donc été établie comme facteur dans le licenciement²⁸.

Exemple – Mise à pied d'une employée enceinte

Une employée en congé de maternité a été mise à pied, l'employeur citant les difficultés financières de l'entreprise pour justifier sa décision. Cependant, une autre personne a été engagée pour la remplacer et est restée à l'emploi de l'entreprise après la fin du congé de maternité de la plaignante. Le tribunal a conclu que, même si les employeurs ont le droit de prendre des mesures raisonnables pour faire face à des difficultés financières, la preuve et les circonstances montraient qu'ici, l'employeur aurait pu garder la plaignante à son emploi, puisqu'il avait engagé une personne pour la remplacer. L'employeur a donc agi de façon discriminatoire envers la plaignante en raison de sa grossesse²⁹.

Exemple – Complications liées à une fausse-couche comprises dans les protections en cas de grossesse

Un employeur a agi de façon discriminatoire contre une employée en la renvoyant après qu'elle s'est absentée pendant quatre quarts de travail, sur la recommandation de son médecin, en raison de complications liées à une grossesse. Elle a informé son employeur de son problème de santé, qui a plus tard entraîné la fausse-couche. Le tribunal a souligné que la fausse-couche est une circonstance se rapportant à la grossesse et que l'employeur a l'obligation d'offrir des mesures d'adaptation sans que cela lui impose de contrainte excessive, précisant que cette obligation légale s'étend à la fausse-couche, qui est l'une des issues possibles d'une grossesse. L'employée aurait dû avoir une possibilité raisonnable de fournir une attestation médicale de la fausse-couche et obtenir un congé pour sa convalescence, mesures ne constituant pas une contrainte excessive pour l'employeur³⁰.

- modifier les conditions de travail d'une employée en raison d'une grossesse actuelle ou prévue d'une façon si désavantageuse que celle-ci soit forcée de quitter son emploi (licenciement déguisé);

Discrimination fondée sur la grossesse en contexte d'emploi

Exemple – Licenciement déguisé d'une employée enceinte

Une employée travaillait à temps plein dans une pépinière, où elle devait notamment pulvériser des pesticides sur les plantes. Son médecin lui a recommandé d'éviter toute exposition aux pesticides, qui constituent un danger pour la santé des enfants à naître. Au lieu d'acquiescer à la demande de modification des tâches de l'employée, l'employeur a réduit son horaire de travail à deux jours par semaine. L'employée n'était pas inapte au travail à temps plein, et d'autres emplois correspondant à ses compétences étaient disponibles à la pépinière. Le tribunal a jugé que l'employeur avait agi de façon discriminatoire envers l'employée en raison de sa grossesse et avait créé des conditions propices à un licenciement déguisé³¹.

Le licenciement déguisé des femmes enceintes peut prendre diverses formes, y compris³² :

- le harcèlement³³;
- la réduction des heures et des quarts de travail³⁴;
- la rétrogradation³⁵;
- l'affectation à une tâche déplaisante ou à un endroit où l'employée ne souhaite pas travailler³⁶;
- l'obligation de prendre un congé³⁷;
- la critique excessive du travail de l'employée³⁸;
- l'omission de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des besoins liés à la grossesse³⁹;
- d'autres comportements hostiles.

Les mesures et les politiques motivées par des stéréotypes concernant les femmes enceintes sont discriminatoires en vertu de la législation sur les droits de la personne.

- supposer qu'une employée enceinte est incapable d'accomplir les fonctions essentielles de son poste sans procéder à une évaluation personnelle de son cas pour établir toute restriction professionnelle éventuelle⁴⁰;

Exemple – Opinions préconçues et stéréotypes concernant les femmes enceintes

Une patrouilleuse employée par une agence de sécurité a informé son employeur de sa grossesse. L'employeur a annulé ses quarts de travail en disant craindre pour sa santé et sa sécurité, puis l'a obligée à prendre un congé d'invalidité de courte durée même si elle n'était aucunement invalide. Comme l'employée n'était pas admissible aux prestations de maladie et que son congé allait avoir un effet sur ses prestations de maternité, elle a commencé à travailler pour une autre entreprise. Apprenant qu'elle avait un nouvel emploi, l'agence de sécurité l'a licenciée. Le tribunal a conclu que les préoccupations de l'employeur en matière de santé et de sécurité étaient fondées sur des stéréotypes concernant la grossesse et les femmes enceintes, non sur des données

Discrimination fondée sur la grossesse en contexte d'emploi

empiriques. Les opinions stéréotypées de l'employeur au sujet de la grossesse transparaissaient également dans sa décision de considérer la grossesse comme une forme d'invalidité. La discrimination fondée sur la grossesse a donc été établie dans cette affaire⁴¹.

Exemple – Présomption de la capacité de travailler d'une employée enceinte

Le propriétaire d'un bar a modifié les tâches d'une serveuse enceinte, l'affectant plutôt au service de bar, ce qui a eu pour effet de réduire ses heures de travail. L'employeur a également demandé à l'employée de signer une décharge de responsabilité, au cas où elle se blesserait au travail. Même si elles avaient pour but de protéger l'employée et l'enfant à naître, les mesures prises par l'employeur étaient discriminatoires, car elles n'étaient pas fondées sur des données objectives. La grossesse se déroulait sans problème, et le médecin de la plaignante lui avait permis de travailler pendant sa grossesse⁴².

- supposer, sur la base de stéréotypes concernant la grossesse, qu'une employée enceinte pourrait utiliser son état comme prétexte pour travailler moins ou d'obtenir des avantages injustifiés au travail⁴³;
- demander à une employée enceinte de fournir une attestation médicale pour des restrictions physiques évidentes pendant la grossesse⁴⁴;
- pénaliser une employée à cause d'un manque d'énergie ou de restrictions physiques découlant sa grossesse⁴⁵;
- supposer qu'une employée ne reviendra pas après son congé de maternité, et prendre des décisions en se fondant sur cette supposition⁴⁶;
- passer des remarques sur le changement d'apparence ou d'habillement d'une employée pendant sa grossesse, ou lui nuire professionnellement en raison de ce changement⁴⁷;

Le harcèlement, les représailles et la victimisation subis par les femmes à cause de leur grossesse constituent une infraction à la législation sur les droits de la personne.

Exemple – Discrimination fondée sur l'apparence d'une employée enceinte

Une massothérapeute de spa enceinte faisait l'objet de commentaires dénigrant son apparence et la forme de son corps. Son employeur a réduit ses heures de travail, ce qui lui a fait perdre des clients et, par la suite, son emploi. Le tribunal a conclu que l'employeur avait une vision stéréotypée des femmes enceintes et de leur capacité à travailler. Les faits démontraient aussi qu'il voulait des massothérapeutes aux formes séduisantes dont l'apparence physique plairait (du point de vue de l'employeur) à la clientèle. La plaignante était devenue moins attrayante en tant qu'employée. L'employeur a donc agi de façon discriminatoire envers la plaignante en raison de sa grossesse⁴⁸.

Régimes d'avantages sociaux et discrimination fondée sur la grossesse

- interdire aux employées enceintes d'aller aux toilettes au besoin ou ne pas les payer pour le temps passé aux toilettes;
- interdire le déplacement des heures de repas des femmes qui doivent manger plus souvent pour contrer les effets de la nausée ou d'autres problèmes connexes⁴⁹;
- licencier ou pénaliser une employée enceinte ou lui faire des remontrances parce qu'elle est célibataire ou qu'elle n'est pas mariée avec son partenaire ou le père éventuel de son enfant⁵⁰;
- user de représailles contre une employée qui a demandé des mesures d'adaptation à l'égard de sa grossesse⁵¹;

Exemple – Représailles à la suite d'une plainte de discrimination fondée sur la grossesse

Dans sa plainte à un tribunal des droits de la personne, une femme alléguait que l'employeur l'avait forcée à prendre un congé non payé en raison de sa grossesse. La femme et l'employeur en étaient arrivés à un règlement à l'amiable. Trois semaines plus tard, l'employeur a informé Développement des ressources humaines Canada par écrit que la femme avait été licenciée à cause d'un récent litige (la plainte au tribunal des droits de la personne) qui avait terni la relation de travail au point où elle ne pouvait être maintenue. Le tribunal a jugé que le geste de l'employeur constituait des représailles et contrevenait à la législation sur les droits de la personne⁵².

- différencier une employée enceinte d'une façon qui entraîne des répercussions négatives sur ses conditions d'emploi ou qui atteint sa dignité et sa valorisation personnelle⁵³.

Exemple – Licenciement pour des problèmes de rendement allégués, sans preuve claire

La plaignante travaillait comme cuisinière dans un restaurant. Après qu'elle lui a dit qu'elle était enceinte, son employeur a embauché un autre cuisinier pour la remplacer. Une fois le nouveau cuisinier formé, les heures de travail de la plaignante ont été réduites, et celle-ci a par la suite été licenciée. L'employeur a allégué qu'elle avait été licenciée pour des questions disciplinaires. Cependant, il n'avait jamais expliqué clairement le processus disciplinaire à l'employée, et la lettre disciplinaire qu'il lui a envoyée contenait plusieurs incohérences. Se basant sur les preuves, le tribunal a conclu que, selon la prépondérance des probabilités, la grossesse de la plaignante avait été un facteur dans la décision de la licencier⁵⁴.

Un employeur qui cite le rendement comme raison de prendre des mesures disciplinaires contre une employée enceinte doit être en mesure de prouver ses affirmations de façon irréfutable.

Exemple – Problèmes de rendement et employées enceintes

Dans les cas où une employée enceinte a été licenciée ou traitée défavorablement à cause de problèmes de rendement allégués, les tribunaux et les cours de justice

Régimes d'avantages sociaux et discrimination fondée sur la grossesse

s'appuient sur les éléments de preuve pour déterminer si le rendement au travail était la seule raison du traitement défavorable, ou si la grossesse a également joué un rôle. Une travailleuse domestique employée d'une entreprise d'entretien ménager avait reçu des évaluations négatives de la clientèle dans le passé. Un jour après avoir informé son employeur de sa grossesse, elle a été licenciée. Le tribunal a souligné, après avoir étudié les éléments de preuve et les dépositions des témoins que, même si le rendement était problématique, le moment du licenciement dénotait une discrimination fondée sur la grossesse. Le tribunal a rappelé que chaque cas doit être examiné individuellement. S'il est clairement établi que la décision de l'employeur n'était pas motivée par la grossesse et qu'elle respectait toute autre exigence en matière d'équité, la décision ne contrevient pas à la Loi⁵⁵.

Exemple – Discrimination fondée sur la grossesse et harcèlement sexuel

La plaignante, une femme de 20 ans, était enceinte de quelques mois lorsqu'elle a commencé à travailler comme gouvernante à l'hôtel de l'intimé. Elle n'a pas informé son employeur de sa grossesse, mais celle-ci est devenue apparente après quelques mois. Elle a subi du harcèlement sexuel de la part du gérant, dont deux incidents impliquant des commentaires à caractère sexuel au sujet de sa grossesse et un incident de contact physique. À sept mois et demi de grossesse, elle a reçu une lettre de réprimande officielle, bien qu'aucun problème rendement n'ait été soulevé auparavant. Elle a pris des mesures à l'égard de chacun des problèmes précisés dans la lettre, mais a été licenciée après deux semaines. L'employeur a déclaré sur son relevé d'emploi qu'elle avait démissionné, ce qui a retardé le paiement de ses prestations d'assurance-emploi. Le tribunal n'a trouvé aucune preuve démontrant un problème de rendement; il a conclu que, même si l'employeur avait eu des inquiétudes au sujet de son rendement, il n'avait fait aucune tentative de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la situation de la plaignante. La plaignante avait subi de la discrimination fondée sur la grossesse de même que du harcèlement sexuel verbal et physique⁵⁶.

3.0 Régimes d'avantages sociaux et discrimination fondée sur la grossesse

La jurisprudence relative aux droits de la personne a établi que les régimes d'avantages sociaux ne doivent pas désavantager les employées enceintes ni celles en congé de maternité, par rapport aux autres employés.

- Les vacances, les congés de maladie, les prestations d'invalidité et les autres avantages doivent être offerts autant aux

Les régimes d'avantages sociaux ne doivent pas traiter de façon inégalitaire ou discriminatoire les employées enceintes ou les employées qui se trouvent dans des circonstances se rapportant à la grossesse.

Discrimination fondée sur la grossesse en matière d'habitation et de services

employées enceintes qu'aux autres employés.

- Les dispositions des régimes de prestations de maternité, parentales ou pour la garde d'enfants ne doivent pas classer ni traiter les circonstances se rapportant à la grossesse comme une maladie, un accident ou une invalidité⁵⁷.
- Les employées enceintes qui s'absentent du travail pour des motifs de santé (grossesse ou autre) doivent avoir droit aux prestations d'invalidité et aux congés de maladie⁵⁸. Ces dispositions doivent s'appliquer pendant la grossesse, y compris pendant la période prénatale, l'accouchement et le rétablissement après la naissance.

Exemple – Refus de congé de maladie à une employée enceinte

Une employée a avisé son supérieur qu'elle avait l'intention de prendre un congé de maternité et un congé parental pour sa grossesse. Elle a également demandé d'utiliser ses congés de maladie accumulés pour payer ses jours d'absence après l'accouchement. La demande de congés de maladie a été refusée par l'employeur. Le tribunal a conclu que la décision de refuser les congés de maladie payés était fondée sur la grossesse de l'employée et que cette décision constituait donc de la discrimination fondée sur la grossesse⁵⁹.

- Si un employeur paie les primes d'avantages sociaux pour les employés en congé de maladie, il doit également les payer pour les employées en congé de maternité.

Exemple – Discrimination fondée sur la grossesse à l'égard des avantages sociaux

Conformément à la convention collective en place dans son foyer de soins, une infirmière a été obligée de prépayer 100 % des primes de certains avantages sociaux pendant son congé de maternité si elle souhaitait les conserver pendant le congé. Cependant, les employés en congé de maladie ne prépayaient que 25 % de leurs primes pour conserver les mêmes avantages. La commission a déterminé que les dispositions de la politique étaient discriminatoires envers les employées enceintes; le régime d'avantages sociaux doit indemniser autant les employées enceintes que les employés en congé de maladie⁶⁰.

- Si un employeur offre des régimes de soins médicaux et dentaires, de pension, d'assurance-vie ou en cas de décès par accident ou d'autres avantages sociaux aux employés en congé d'invalidité, sabbatique ou autre, il ne peut pas refuser ces avantages aux employés en congé de maternité ou en congé parental.
- Si un employeur n'offre pas de régime de congés de maladie, ou si l'employée enceinte n'a pas accumulé de congés de maladie, elle doit avoir droit à un congé

Régimes d'avantages sociaux et discrimination fondée sur la grossesse

non payé ou être autorisée à utiliser des jours de vacances pour s'absenter du travail en raison de sa grossesse.

3.1 Congés de maternité et parentaux

Les dispositions relatives aux congés de maternité sont traitées dans les lois régissant le travail et les relations de travail ou dans les normes d'emploi; elles ne sont pas traitées directement dans les lois sur les droits de la personne. La *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick confère à toutes les salariées enceintes le droit à un congé de maternité sans rémunération⁶¹. Elle accorde aussi à tous les parents admissibles, naturels ou adoptifs, le droit à un congé parental ou de soin des enfants sans rémunération⁶².

La jurisprudence relative aux droits de la personne considère le congé de maternité comme une circonstance se rapportant à la grossesse, qui est protégée contre la discrimination fondée sur la grossesse.

Tout comme les dispositions législatives ci-dessus, la jurisprudence arbitrale a interprété des conventions collectives de manière à établir des principes équitables concernant les congés et les avantages pour les employées enceintes⁶³. De même, les cours de justice et les tribunaux des droits de la personne se sont servis des dispositions relatives à l'emploi dans les lois sur les droits de la personne pour définir des pratiques équitables relativement aux congés de maternité et aux avantages connexes.

- Les employées enceintes qui s'absentent du travail en raison d'un congé de maternité ou parental ne doivent pas être défavorisées dans l'emploi.

Exemple – L'ancienneté de l'employée devrait continuer de s'accumuler pendant un congé de maternité

Selon la politique de l'employeur, un employé nommé pour une période déterminée devient un employé nommé pour une période indéterminée (permanent) après un service continu de trois ans. Cependant, dans le calcul du service continu, la politique excluait les congés non payés de plus de 60 jours (y compris les congés de maternité et parentaux). Le tribunal a conclu que la politique donnait lieu à de la discrimination indirecte envers les femmes, qui avaient beaucoup plus de chances d'interrompre leur service en raison des congés de maternité et parentaux. L'employeur a soutenu que les hommes avaient aussi droit à des congés parentaux et que, par conséquent, la politique n'était pas discriminatoire envers les femmes. Toutefois, en s'appuyant sur les preuves et la pratique, le tribunal a conclu que la plupart des employées qui ont profité d'un congé parental de plus de 60 jours étaient des femmes. Ainsi, bien que la politique soit neutre en apparence, elle a été jugée discriminatoire pour le motif de la grossesse⁶⁴.

Régimes d'avantages sociaux et discrimination fondée sur la grossesse

- Si les périodes de congé de maternité chevauchent les dates de fin de contrat, les décisions relatives au renouvellement de contrat ne doivent pas être influencées par le fait que l'employée soit en congé de maternité ou commence son congé de maternité.

Exemple – Congé de maternité et renouvellement de contrat

Le contrat d'une employée arrivait à échéance quelques mois plus tard; elle est tombée enceinte et a demandé un congé de maternité, dont la durée excédait la durée du contrat. Elle avait connu une série de problèmes de discipline et de rendement, et son contrat n'avait pas été prolongé. La commission a rejeté les allégations de discrimination fondée sur la grossesse; si l'échéance d'un contrat est établie avant la grossesse ou la connaissance de la grossesse, on ne peut pas conclure qu'il y a eu discrimination pour ce seul motif si le contrat n'est pas renouvelé : [Traduction] « Il n'existe pas de fondement juridique permettant aux employées visées par un contrat à durée déterminée qui tombent enceintes pendant la durée de leur contrat de s'attendre à ce que leur contrat soit renouvelé ou prolongé simplement en raison de leur grossesse. La grossesse ne peut pas être invoquée comme raison pour refuser un emploi à une personne ni pour donner droit à un emploi » (paragr. 204). Cependant, la commission a mentionné qu'un employeur ne peut utiliser l'expiration d'un contrat à durée déterminée pour atteindre un objectif discriminatoire, comme le congédiement d'un employé pour laquelle il aurait été obligé de prendre des mesures d'adaptation (sous la forme d'un congé de maternité, dans la présente affaire). La commission a également souligné que, si une employée visée par un contrat à durée déterminée qui s'attend raisonnablement à ce que son contrat soit renouvelé tombe enceinte et que ce contrat n'est pas renouvelé, un lien temporel est établi, ce qui peut être pris en compte dans l'analyse des allégations de discrimination⁶⁵.

- Si une employée enceinte a été licenciée pendant son congé de maternité, l'employeur doit établir une exigence reconnue comme étant réellement claire et catégorique pour le licenciement.

Exemple – Licenciement pendant un congé de maternité

L'employeur a licencié la plaignante pendant qu'elle était en congé de maternité et a maintenu en poste l'employé qui avait été engagé en remplacement pendant le congé de maternité. La commission a estimé que l'employée avait subi de la discrimination fondée sur des circonstances se rapportant à la grossesse ou un congé de maternité. Les employées qui doivent prendre un congé de maternité ou les employés qui doivent prendre un parental ne doivent pas subir des conséquences préjudiciables en ce qui concerne l'emploi. Même si l'entreprise a trouvé un employé qu'elle préférerait, il n'était pas justifié de pénaliser l'employée qui avait commencé son congé de maternité. La commission a mentionné que l'employeur, qui avait contrevenu à l'article 53 de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi de l'Ontario, avait également contrevenu à la législation sur les droits de la personne⁶⁶.

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse

Régimes d'avantages sociaux et discrimination fondée sur la grossesse

- Les employeurs ne doivent pas exclure les employées en congé de maternité ou les employés en congé parental des processus de décision ou de modification des politiques qui ont des répercussions directes sur leur emploi sans consulter ou informer les employés concernés.

Exemple – Exclusion des employées en congé de maternité de consultations ayant des répercussions sur leur emploi

Une employée en congé de maternité a été exclue de toutes les affaires de l'entreprise, y compris des consultations au sujet d'une nouvelle structure de vente qui aurait des répercussions sur son poste. Par ailleurs, le régime de travail souple qu'elle avait mis en place avec l'entreprise a été annulé en son absence, et elle a été rétrogradée de son poste actuel de directrice à celui de représentante.

Le tribunal a conclu qu'en prenant des décisions qui avaient des répercussions préjudiciables sur le poste d'une employée pendant son congé de maternité, l'entreprise avait agi de façon discriminatoire envers l'employée en raison de sa grossesse⁶⁷.

- Les employées en congé de maternité ne doivent pas subir de discrimination à l'égard des avantages sociaux pendant leur congé.

Exemple – Refus de verser des prestations d'emploi supplémentaires aux mères biologiques

La convention collective de l'employeur ne prévoyait pas de prestations d'emploi supplémentaires (pour servir de supplément aux prestations d'assurance-emploi et aux prestations parentales) pour les mères biologiques, ce qui a été déclaré discriminatoire par la Cour suprême du Canada, qui a appuyé la décision d'une commission d'arbitrage. L'arbitre s'est référé à une jurisprudence respectée et incontestable qui fait une distinction entre les congés de grossesse et les congés parentaux et qui reconnaît leurs objectifs distincts. Les mères biologiques doivent se remettre des problèmes de santé liés à la grossesse avant d'être en mesure de s'attacher à leurs enfants et d'en prendre soin au même titre que les pères biologiques et les parents adoptifs. Les mères biologiques feraient l'objet d'un traitement différentiel si elles doivent renoncer aux prestations complémentaires de congé de grossesse pour réclamer des prestations complémentaires de congé parental, auxquelles ont droit tous les autres parents. L'arbitre a conclu que la disposition de la convention collective enfreignait l'article 15 (droits à l'égalité) de la Charte canadienne des droits et libertés ainsi que les dispositions sur la discrimination dans l'emploi du Code des droits de la personne de la province. La décision de l'arbitre a été invalidée par la Cour d'appel, mais rétablie par la Cour suprême du Canada, qui a adhéré à l'idée d'objectifs différents pour les prestations de congé de grossesse et les prestations de congé parental⁶⁸.

Exemple – Congés de maternité payés et conventions collectives

Régimes d'avantages sociaux et discrimination fondée sur la grossesse

Lorsqu'une travailleuse sociale, qui était visée par un contrat à durée déterminée, est revenue d'un congé de maternité, elle a été informée que ses vacances et ses congés de maladie qu'elle aurait accumulés pendant son congé de maternité ne seraient pas portés à son crédit. L'affaire dépendait de l'interprétation de la convention collective, à savoir si celle-ci autorisait l'accumulation des congés de maladie et des vacances pendant un congé de maternité. Après avoir analysé la convention, la commission a conclu qu'il était dans l'intention des rédacteurs d'inclure les périodes de congé de maternité pour le cumul des avantages liés aux congés de maladie et aux vacances. Si les conventions collectives entendent réduire les avantages sociaux des employés, ces restrictions doivent être énoncées en termes clairs et sans équivoque dans les conventions en question. La commission a souligné que d'autres décisions de tribunaux sur la même question ne seraient pas pertinentes dans cette affaire, sauf si le libellé des autres conventions collectives était exactement le même⁶⁹.

3.2 Retour au travail après un congé de maternité ou parental

- Au retour d'un congé de maternité ou parental, une employée ou un employé, selon le cas, doit être affecté à son poste le plus récent, ou à un poste avec une rémunération, des avantages sociaux et un statut semblable si le poste précédent n'existe plus⁷⁰.
- Les employées ou employés ne doivent pas être rétrogradés de leur poste précédent pendant qu'ils sont en congé de maternité ou parental⁷¹.
- Les employeurs peuvent apporter des changements au poste d'une employée pendant son congé de maternité ou d'un employé pendant son congé parental. Toutefois, ces changements doivent être nécessaires et justifiés, et l'employé doit en être informé.
- Des mesures d'adaptation raisonnables doivent être offertes aux employées en congé de maternité ou aux employés et employées en congé parental. Ces employés ont aussi droit aux nouvelles formations relatives à leur poste, à leur division ou à leur domaine d'expertise⁷².
- Dans les cas où le retour au travail d'une employée après son congé de maternité ou d'un employé après son congé parental est incertain, l'employeur a le droit de lui demander des éclaircissements au sujet de ses intentions⁷³.

3.3 Droit d'allaiter

Régimes d'avantages sociaux et discrimination fondée sur la grossesse

L'allaitement est un privilège qui est reconnu dans la législation sur les droits de la personne et qui est compris dans les circonstances se rapportant à la grossesse. Les employeurs, ainsi que les fournisseurs de logements et de services ne doivent pas exercer de la discrimination à l'endroit des femmes parce qu'elles allaitent, y compris parce qu'elles extraient leur lait. Les employeurs, ainsi que les fournisseurs de logements et de services doivent s'efforcer de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des mères qui allaitent, notamment :

- offrir un local silencieux et fermé aux employées ou aux clientes qui le demandent pour allaiter;
- accepter les demandes de prolongation de dîner ou d'autres pauses, ou permettre aux employées de quitter le travail plus tôt pour allaiter⁷⁴;
- permettre aux employées d'amener leurs enfants au travail pour les allaiter⁷⁵;
- offrir un espace pour entreposer le lait maternel;
- fournir des places assises aux employées ou aux clientes pour qu'elles puissent allaiter;
- permettre aux employées de demander que les horaires de travail soient adaptés à leurs heures d'allaitement⁷⁶.

L'employeur n'a pas le droit de demander un document médical avant de permettre à une mère d'allaiter dans le lieu de travail⁷⁷.

L'allaitement fait partie intégrante de la responsabilité parentale, et il appartient à la mère de choisir la façon dont elle nourrit son enfant. Il s'agit d'une question de santé, et non d'une question de décence publique⁷⁸.

Les femmes qui allaitent ont le droit d'allaiter en public. Par conséquent, il est discriminatoire de demander à une mère qui allaite, sans motif raisonnable, d'arrêter d'allaiter ou de le faire à un autre endroit, ou encore d'allaiter plus discrètement⁷⁹.

Exemple – Obligation d'accommodement de l'employeur à l'égard de l'allaitement

Une employée (la plaignante) était en congé de maternité et a demandé de prolonger son congé afin qu'elle puisse allaiter. Plutôt que d'accepter de prolonger son congé, l'employeur a suggéré à la plaignante de retourner au travail; elle serait autorisée à extraire son lait pendant les pauses prévues ou à l'heure du dîner. La mesure d'adaptation suggérée était inadéquate pour la plaignante en raison de ses antécédents d'allaitement difficiles qui nécessitaient une gestion particulière. L'arbitre a conclu que l'employeur avait failli à son obligation d'accommodement envers la plaignante à l'égard de l'allaitement et qu'il avait exercé de la discrimination fondée sur des circonstances se rapportant à la grossesse⁸⁰.

Exemple – Le droit d'allaiter est inhérent aux motifs du sexe et de la grossesse

Régimes d'avantages sociaux et discrimination fondée sur la grossesse

Un employeur avait interdit à une employée d'allaiter son bébé âgé de neuf mois pendant des conférences qui se tenaient sur l'heure du midi à son lieu de travail et auxquelles elle était obligée de participer, ou même d'amener son enfant sur le lieu de travail. Lorsqu'elle s'est opposée à la politique, elle a été réaffectée à un autre ministère provincial. Il a été jugé que d'empêcher une employée d'allaiter son enfant était déraisonnable et constituait de la discrimination fondée sur le sexe (la grossesse). Restreindre l'allaitement sur le lieu de travail constituait de la discrimination fondée sur le sexe puisque seules les femmes allaitent et que, par conséquent, ces restrictions ne s'appliquent qu'aux femmes⁸¹.

4.0 Obligation d'accommodement à l'égard de la grossesse et doctrines de l'exigence ou de la compétence reconnue comme étant réellement requise ainsi que de la contrainte excessive

Les employeurs ainsi que les fournisseurs de logements et de services ont l'obligation légale d'offrir aux femmes enceintes des mesures d'adaptation pour leur permettre de travailler à leur plein potentiel et de profiter de leur logement et de services sans entraves. Les mesures d'adaptation envers les femmes enceintes doivent être prises de façon à garantir de la meilleure façon possible leur dignité, l'égalité et leur inclusion et tenir compte de leur situation personnelle⁸².

L'obligation d'accommodement s'étend le plus possible sans que cela constitue une contrainte. Il incombe à l'employeur, au fournisseur de logements ou de services de démontrer qu'il a offert à la plaignante des mesures d'adaptation sans en subir une contrainte excessive⁸³.

4.1 Exemples de mesures d'adaptation à l'égard de la grossesse

- Affectation à d'autres tâches ou des travaux légers⁸⁴.
- Horaires de travail souples pour permettre aux employées enceintes de prendre des rendez-vous, de passer des examens ou de suivre des traitements médicaux.
- Modification du lieu travail ou des tâches à la demande ou selon ce qui est jugé convenable à la situation de la femme enceinte.

Exemple – Offre obligatoire de mesures d'adaptation raisonnables par les employeurs

Une femme enceinte qui nettoyait des maisons a demandé des mesures d'adaptation à son employeur parce qu'elle avait de la difficulté à nettoyer les planchers et les baignoires à genoux. L'employeur lui a offert une mesure d'adaptation une seule fois, et il lui a dit qu'elle perdrait son emploi si elle n'arrivait pas à nettoyer comme il le fallait à l'avenir. La plaignante a obtenu des billets de son médecin selon lesquels elle pouvait travailler moyennant des

Obligation d'accommodement en cas de grossesse et doctrines de l'exigence ou de la qualification professionnelle justifiée ainsi que de la contrainte excessive

modifications, mais l'employeur ne lui a plus assigné d'horaire de travail. Selon le tribunal, la demande particulière de l'employeur au sujet du nettoyage des planchers (sur les genoux plutôt qu'au moyen d'une vadrouille, par exemple) n'était pas une compétence reconnue comme étant réellement requise, et l'employeur aurait pu offrir une mesure d'adaptation à la femme enceinte sans en subir une contrainte excessive⁸⁵.

- Modification des fonctions du poste ou de l'horaire ou réduction des heures de travail, à la demande de l'employée enceinte.

Exemple – Omission d'offrir des mesures d'adaptation à une employée enceinte

L'intimé, le propriétaire d'une garderie, a failli à son obligation d'offrir des mesures d'adaptation à l'égard des limitations fonctionnelles causées par la grossesse de la plaignante et l'a plutôt licenciée.

La plaignante avait demandé d'être dispensée de lever des enfants de plus de 25 livres puisqu'elle s'était blessée au dos de cette façon et que son médecin lui avait déconseillé de le faire⁸⁶.

Exemple – Réduction des heures de travail comme mesure d'adaptation en raison d'une grossesse

Une chauffeuse de camion à ordures enceinte a informé son employeur que son médecin lui demandait de réduire ses heures de travail de 11,5 heures par jour à 10 heures par jour. Son employeur avait semblé accepter cette demande, mais il a par la suite renvoyé l'employée pour avoir quitté son quart de travail plus tôt. Le tribunal a jugé que l'employeur n'avait pas offert les mesures d'adaptation adéquates à l'employée enceinte⁸⁷.

- Pauses supplémentaires pendant la journée de travail, à la demande de l'employée et selon une entente prise avec celle-ci.
- Modification des quarts ou une souplesse en ce qui concerne l'horaire pour permettre aux employées enceintes d'aller à leurs rendez-vous ou d'exercer des activités relativement à leur santé, si elles en font la demande⁸⁸.
- Endroit adéquat pour s'asseoir ou se reposer pendant les pauses ou le travail⁸⁹.

Exemple – Demandes de mesures d'adaptation raisonnables d'une employée enceinte

Une associée enceinte qui travaillait au service à la clientèle enceinte, plus précisément au comptoir d'un club de santé, devait être debout pendant la majeure partie de son quart. À la suite d'une enflure aux pieds et de douleurs aux jambes, elle a obtenu un billet du médecin qui lui recommandait de se reposer et d'être assise pendant une partie de son quart de travail. Elle a demandé à l'employeur de mettre un tabouret derrière le comptoir pour lui permettre de s'asseoir entre ses tâches, mais l'employeur a refusé sa demande sous prétexte qu'un tabouret derrière le comptoir entraînerait des problèmes de sécurité. Par

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse

Obligation d'accommodement en cas de grossesse et doctrines de l'exigence ou de la qualification professionnelle justifiée ainsi que de la contrainte excessive

conséquent, l'employée a été obligée de demander à travailler à temps partiel. De l'avis du tribunal, l'employeur n'a pas offert de mesures d'adaptation à l'employée : l'employeur n'a pas mesuré l'espace derrière le comptoir ni fait l'essai d'y placer une chaise ou un tabouret; il n'a pas pris connaissance du billet du médecin ni discuté de mesures d'adaptation possibles avec l'employée⁹⁰.

- Congé en cas de fausse-couche, de mort fœtale tardive ou d'avortement.

Exemple – Offre par l'employeur de mesures d'adaptation substantielles et acceptables

Une employée a subi une fausse-couche au travail et avait besoin d'une opération en raison des complications qui en ont découlé. Elle s'est absentée pendant 3,5 jours. À son retour au travail, elle a été licenciée à cause d'un absentéisme excessif et de problèmes de rendement. Le tribunal n'a constaté aucune tendance d'absentéisme, à l'exception des rendez-vous avec le médecin pendant la grossesse et du congé pour la fausse-couche. Bien qu'il existait des preuves de problèmes de rendement, l'employeur n'a pas respecté sa politique sur les mesures disciplinaires progressives, il n'a pas déterminé si le problème de rendement était lié à la grossesse, et il n'a pas considéré prendre des mesures d'adaptation. La grossesse et les circonstances entourant la grossesse sont des facteurs qui ont entraîné le licenciement, qui, par conséquent, était discriminatoire⁹¹.

- Possibilité de refuser les demandes du superviseur de faire des heures supplémentaires.
- Offre de congé non payé, à la demande de l'employée.
- Prise d'autres mesures d'adaptation raisonnables au besoin et selon la situation de la personne.

Exemple – Impossibilité d'outrepasser l'obligation d'accommodement au moyen de la convention collective

Une inspectrice des douanes à l'aéroport Pearson de Toronto, à cause d'une grossesse difficile, a demandé à être transférée du travail par quarts en rotation aux fonctions de jour sur l'avis de son médecin. L'employeur a refusé la demande pendant trois mois, puis a transféré l'inspectrice temporairement à un poste de rang inférieur. Après la naissance de son enfant, la plaignante a une fois de plus demandé d'être transférée au quart de jour afin de pouvoir prendre soin de son enfant. Plutôt que d'accepter sa demande, l'employeur lui a accordé un congé non payé. Le tribunal a jugé que, même si la convention collective exigeait des inspecteurs des douanes qu'ils soient disponibles pour du travail en rotation, l'employeur n'était pas pour autant exempté de l'obligation de fournir des mesures d'adaptation raisonnables aux employées enceintes. La plaignante avait été victime de discrimination fondée sur le sexe (la grossesse) et la situation de famille⁹².

Exemple – L'obligation d'accommodement comprend la santé et la sécurité de l'employée enceinte et de l'enfant à naître

Obligation d'accommodement en cas de grossesse et doctrines de l'exigence ou de la qualification professionnelle justifiée ainsi que de la contrainte excessive

Une employée enceinte, qui travaillait comme peintre au pistolet dans une installation industrielle, a demandé d'être mutée à un poste offert dans l'aire d'emballage de l'établissement, car son médecin se disait préoccupé au sujet de son exposition aux émanations de peinture. Lorsque les employeurs ont reçu la demande et le billet du médecin de l'employée, ils lui ont imposé un congé non volontaire pour le reste de sa grossesse. La Cour divisionnaire, qui a confirmé la décision du tribunal, a conclu que l'employeur n'avait pas rempli son obligation d'accommodement, qui comprend la responsabilité de protéger la santé et la sécurité de l'employée enceinte et de son enfant à naître. La décision de l'employeur équivalait à de la discrimination fondée sur la grossesse⁹³.

Exemple – Congédiement d'une employée enceinte fondé sur le rendement

L'employeur a consigné ses préoccupations concernant le rendement insatisfaisant de l'employée : difficultés persistantes à réaliser les traitements de coloration en temps opportun au salon où elle travaillait, ainsi que problèmes d'interaction avec la clientèle, ses collègues et son superviseur. Avant son licenciement, l'employée a reçu trois lettres disciplinaires traitant de ces problèmes au cours des six mois où elle a occupé le poste. Dans les circonstances, même si l'employée a été licenciée cinq jours après avoir annoncé sa grossesse, le tribunal n'a trouvé aucun lien entre le licenciement et la grossesse. Les préoccupations consignées concernant le rendement étaient crédibles, et le licenciement était non discriminatoire et fondé entièrement sur les problèmes de rendement au travail de la plaignante⁹⁴.

4.2 Responsabilités des employées enceintes dans le processus d'accommodement

Les employées enceintes doivent participer au processus d'accommodement; l'accommodement est une entreprise collaborative, et son succès dépend de l'efficacité de la communication et de la collaboration entre les parties concernées⁹⁵.

- Les employées enceintes ont la responsabilité d'informer l'employeur des mesures d'adaptation dont elles ont besoin pour que celui-ci comprenne la nature de la mesure demandée, surtout si l'employée enceinte demande une mesure particulière dont l'employeur pourrait n'avoir aucun moyen de connaître les détails.

L'obligation d'accommodement de l'employeur et l'obligation de l'employée d'informer au sujet de la mesure d'adaptation demandée reposent sur un équilibre délicat : les tribunaux et les cours de justice examinent minutieusement ces obligations respectives au cas par cas pour tirer des conclusions quant à la discrimination.

Obligation d'accommodement en cas de grossesse et doctrines de l'exigence ou de la qualification professionnelle justifiée ainsi que de la contrainte excessive

Les employeurs doivent faire preuve de vigilance en ce qui a trait aux besoins d'adaptation des employées enceintes⁹⁶, et celles-ci doivent communiquer clairement leurs besoins précis à cet égard.

Par ailleurs, un tribunal a déclaré : [Traduction] « Si une femme enceinte nécessite une mesure d'adaptation pour accomplir les fonctions de son emploi, c'est à elle qu'incombe de présenter la demande à cet égard. Ce n'est pas à l'employeur de demander à une employée enceinte si elle est en mesure d'accomplir certaines fonctions, surtout en l'absence d'indication de difficulté à remplir ces fonctions »⁹⁷.

Exemple – Manque de collaboration de l'employée dans le processus d'accommodement

Une employée enceinte souffrait de complications liées à sa grossesse qui l'empêchaient de se présenter au travail. L'employeur a établi son relevé d'emploi sans demander à l'employée si elle savait quand elle reviendrait au travail ou si elle avait besoin d'une autre mesure d'adaptation. Le tribunal a jugé que l'employeur avait exercé de la discrimination fondée sur la grossesse envers l'employée. Cependant, il a aussi relevé que la plaignante n'avait pas collaboré dans le processus d'accommodement : elle n'avait pas informé l'employeur de son état ni du moment où elle comptait retourner au travail, le cas échéant. Par conséquent, des dommages-intérêts ont été accordés pour discrimination fondée sur la grossesse, mais le montant a été réduit en raison de la non-participation de la plaignante au processus d'accommodement⁹⁸.

- Afin de bénéficier de mesures d'adaptation particulières à l'égard de besoins individuels liés à une grossesse, les employées enceintes peuvent devoir fournir les documents médicaux exigés.
- L'employeur n'est pas tenu de fournir à l'employée la mesure d'adaptation qu'elle souhaite, mais il est tenu de lui offrir une mesure d'adaptation raisonnable qui tient compte de la législation sur les droits de la personne, des exigences relatives à la santé et à la sécurité et des pratiques d'emploi acceptables.

Exemple – Responsabilité de l'employée d'accepter une mesure d'adaptation raisonnable

La plaignante est tombée enceinte quelques mois après avoir été promue chef d'un service prestigieux du magasin où elle travaillait. Elle avait auparavant été chef d'un autre service du magasin. Avant de commencer son congé de maternité, elle a été mutée à son ancien poste par son employeur sans subir de perte de salaire ni de perte d'avantages. L'employeur a affirmé avoir agi dans le but de garantir la stabilité du nouveau service tout au long de l'année et d'offrir une expérience en gestion à un autre employé. Le tribunal a décidé que, même si la grossesse était un facteur dans la

Obligation d'accommodement en cas de grossesse et doctrines de l'exigence ou de la qualification professionnelle justifiée ainsi que de la contrainte excessive

décision de l'employeur et que la mutation de l'employée équivalait donc à de la discrimination indirecte, l'employeur avait offert une mesure d'adaptation raisonnable à l'employée. En conséquence, l'employée avait l'obligation correspondante d'accepter la mesure d'adaptation de son employeur en reprenant son ancien poste au lieu de démissionner de son emploi. L'obligation d'une employée d'accepter une mesure d'adaptation raisonnable est similaire à l'obligation d'atténuer les pertes, obligation qu'une employée assume en acceptant un autre poste, ailleurs ou pour le même employeur⁹⁹.

4.3 Exigence ou compétence reconnue comme étant réellement requise et contrainte excessive

Pour justifier le refus d'embaucher une femme pour cause de grossesse ou de circonstances se rapportant à une grossesse, ou pour établir une règle ou une pratique discriminatoire *prima facie* ayant des répercussions sur une employée enceinte, un employeur devra démontrer (après avoir épuisé toutes les mesures d'adaptation raisonnables) qu'une exigence ou une compétence reconnue comme étant réellement requise motive la pratique discriminatoire.

Les employeurs doivent être en mesure de démontrer clairement que la grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse leur imposeraient une contrainte excessive. Le principe de l'exigence reconnue comme étant réellement requise et de la contrainte excessive s'étend aussi aux plaintes de discrimination fondée sur la grossesse dans les secteurs de l'habitation et des services.

La législation sur les droits de la personne reconnaît qu'une « certaine contrainte » est un aspect de l'accommodement; seule une « contrainte excessive » peut justifier le refus de la part de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des employées enceintes.

4.3.1 La contrainte excessive selon la Cour suprême du Canada

La Cour suprême du Canada a répertorié les éléments suivants d'une contrainte excessive, lesquels doivent être mis en équilibre avec le droit de l'employée à la protection contre la discrimination :

Obligation d'accommodement en cas de grossesse et doctrines de l'exigence ou de la qualification professionnelle justifiée ainsi que de la contrainte excessive

- le coût financier : le coût de la mesure d'adaptation est trop élevé et changerait la nature ou la viabilité du travail ou de l'entreprise de l'employeur;
- de graves risques pour la santé ou la sécurité : ces risques (pour les travailleurs, les membres du public ou l'environnement) sont si graves qu'ils l'emportent sur la mesure d'adaptation demandée;
- l'incapacité, pour l'employée, d'accomplir les fonctions essentielles de l'emploi : l'employeur, toutefois, ne doit pas présumer que l'employée enceinte serait incapable d'accomplir ses fonctions; la décision doit être prise après une évaluation adéquate, fidèle à l'éthique et individualisée;
- une atteinte importante à une convention collective;
- les problèmes de moral des autres employés, qui ont des répercussions sérieuses sur leur travail et leurs fonctions;
- l'interchangeabilité des effectifs et des installations¹⁰⁰.

Voici d'autres facteurs à prendre en considération pour déterminer si l'employeur s'impose une contrainte excessive avec les mesures d'adaptation à l'égard de la grossesse ou des circonstances se rapportant à une grossesse d'une employée :

- les efforts précédents de l'employeur pour offrir des mesures d'adaptation à l'employée;
- la nature et la gravité des problèmes de rendement ou de discipline de l'employée;
- la réponse et l'engagement de l'employée à l'égard du processus d'accommodement offert par l'employeur;
- la taille du milieu de travail et la disponibilité d'autres options de travail;
- la santé financière de l'entreprise de l'employeur.

Les employeurs doivent fournir des éléments de preuve directs, objectifs et tangibles d'une contrainte excessive; les exemples vagues et confus de contrainte excessive ne sont pas reconnus par les tribunaux des droits de la personne.

L'employeur doit présenter des éléments de preuve directs et objectifs de tout facteur de contrainte excessive mentionné ci-dessus. Par exemple, pour montrer que les mesures d'adaptation sont assorties de coûts financiers excessifs, des estimations claires et quantifiables doivent être présentées. Des impressions vagues au sujet des dépenses possibles ne suffisent pas.

Pour être reconnue en tant qu'exigence ou compétence reconnue comme étant réellement requise justifiée, une règle, une pratique ou une politique adoptée par une organisation doit satisfaire au critère de Meiorin, un critère à trois volets établi par la Cour Suprême du Canada : 1. la règle ou l'action doit être rationnellement liée à l'emploi; 2. la règle ou l'action doit avoir été adoptée de bonne foi; 3. la règle ou l'action

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse

Obligation d'accommodement en cas de grossesse et doctrines de l'exigence ou de la qualification professionnelle justifiée ainsi que de la contrainte excessive

doit être raisonnablement nécessaire dans les circonstances; sans elle, l'employeur, le fournisseur de logements ou de services subirait une contrainte excessive¹⁰¹.

Exemple – Le critère de Meiorin et les employées enceintes

La plaignante avait été engagée comme aide familiale résidente pour s'occuper de deux jeunes garçons. Peu avant de commencer à travailler, elle a dit à son employeur qu'elle était enceinte et qu'elle souffrait de nausées. Elle a aussi révélé être bouleversée en raison de problèmes dans sa relation avec son copain. En raison de ces facteurs, l'employeur a décidé de ne pas l'embaucher. Utilisant le critère de Meiorin, le tribunal a conclu que l'employée potentielle avait été victime de discrimination fondée sur la grossesse. L'employeur satisfaisait seulement aux deux premiers volets du critère. Il était logique de présumer que la femme peut ne pas être physiquement ou émotionnellement apte à prendre soin des jeunes garçons; cette présomption était faite de bonne foi. Cependant, l'employeur n'a pas tenté de tenir compte de la situation particulière de l'employée ni de déterminer comment il aurait pu proposer une mesure d'adaptation à l'égard de sa situation distincte sans subir de contrainte excessive¹⁰².

Exemple – Assurance-emploi et contrainte excessive

La Loi sur l'assurance-emploi du Canada prévoyait un plafond de 30 semaines pour le versement de prestations spéciales (y compris les prestations parentales, de maladie et de maternité), qui étaient payables pendant toute période de prestations. Elle prévoyait 15 semaines de prestations de maternité, 15 semaines de prestations de maladie et 10 semaines de prestations parentales. En raison de sa grossesse, la plaignante avait atteint la limite des prestations et ne pouvait profiter des prestations parentales après la naissance de son enfant. Le tribunal a rejeté l'argument de l'employeur voulant que la règle s'applique également aux hommes et aux femmes; en réalité, seules les femmes étaient touchées par la règle. Appliquant le critère de Meiorin, le tribunal a jugé que la règle était rationnellement liée à l'objectif d'offrir un remplacement de revenu à court terme aux employés admissibles et qu'elle était appliquée de bonne foi. Cependant, elle n'était pas raisonnablement nécessaire : l'employeur n'avait pu démontrer qu'il n'existait pas d'autres moyens d'adaptation qui lui éviteraient de subir une contrainte excessive. Le tribunal a demandé au Ministère (DRHC à l'époque) de retirer la règle dans les 12 mois et de trouver d'autres moyens non discriminatoires d'atteindre son objectif¹⁰³.

- Il revient à l'employeur, au fournisseur de logements ou de services de prouver qu'il existe une exigence ou une compétence reconnue comme étant réellement requise pour un traitement discriminatoire *prima facie* d'une femme enceinte.

Exemple – Fardeau de l'intimé de prouver l'existence d'une exigence ou compétence reconnue comme étant réellement requise

Obligation d'accommodement en cas de grossesse et doctrines de l'exigence ou de la qualification professionnelle justifiée ainsi que de la contrainte excessive

La plaignante travaillait comme serveuse au bar sportif de l'intimé. Elle y avait travaillé avec les anciens propriétaires et avait une très bonne réputation comme employée. Elle était visiblement enceinte quand l'intimé a pris la relève de l'entreprise; celui-ci a tenu des commentaires désobligeants sur son apparence et a dit à son gérant qu'il ne voulait pas qu'une femme enceinte représente le bar. Très vite, il a commencé à moderniser le bar et, sous prétexte de vouloir accroître l'efficacité au travail, a réduit les heures de travail de tout le personnel. Cependant, les heures de travail de la plaignante ont été diminuées bien plus que celles des autres employés; elle a été renvoyée chez elle à plusieurs reprises en raison des heures réduites et de conflits d'horaire. Puis, des collègues lui ont rapporté qu'elle allait être licenciée. C'est alors qu'elle a obtenu des conseils juridiques et a soutenu qu'elle subissait un licenciement déguisé. L'intimé a plaidé que la réduction des heures de travail constituait une exigence reconnue comme étant réellement requise, car elle était nécessaire pour donner un nouvel élan à l'entreprise, et a affirmé que les autres employés avaient été traités de façon semblable. Toutefois, il n'a pas pu démontrer pourquoi les heures de travail de la plaignante avaient été diminuées davantage que celles des autres employés; en conséquence, la défense fondée sur une exigence reconnue comme étant réellement requise. La commission a conclu que la plaignante avait fait l'objet d'un traitement défavorable à cause de sa grossesse¹⁰⁴.

- Une exigence reconnue comme étant réellement requise doit résulter de considérations sérieuses et doit être raisonnable et justifiable dans le contexte où elle est appliquée.

Exemple – Exiger des employées qu'elles aient une apparence attrayante ne constitue pas une exigence ou compétence reconnue comme étant réellement requise

Le propriétaire d'un bar à striptease a licencié une serveuse qui y travaillait alors qu'elle était enceinte de quatre mois. Le propriétaire a soutenu que l'obligation, pour les serveuses qui travaillaient dans ce type d'établissement, d'être attrayantes et de ne pas être enceintes était une exigence reconnue comme étant réellement requise de l'emploi, sans laquelle l'agrément des clients pourrait être affecté. La commission a rejeté l'argument, qui était fondé sur des opinions sexistes et stéréotypées au sujet du corps des femmes et qui ne constituait pas une exigence reconnue comme étant réellement requise. Les propriétaires ont été jugés responsables de discrimination fondée sur la grossesse envers la serveuse¹⁰⁵.

Exemple – Les inconvénients ne constituent pas une contrainte excessive

Une enseignante principale a postulé à un poste de directrice adjointe d'une durée d'un an. Elle avait déjà occupé cet emploi avec beaucoup de succès. Le conseil scolaire n'a cependant pas considéré la demande de l'enseignante, car celle-ci allait être en congé de maternité pendant la première partie du semestre. Le conseil scolaire a fait valoir que confier le poste à l'enseignante aurait perturbé la continuité et le flux des tâches administratives à l'école, ce qui aurait causé une contrainte excessive au conseil. La Cour du Banc de la Reine de l'Alberta a reconnu que l'embauche de l'enseignante aurait

Obligation d'accommodement en cas de grossesse et doctrines de l'exigence ou de la qualification professionnelle justifiée ainsi que de la contrainte excessive

entraîné certains inconvénients, mais a estimé que la mise en place de mesures d'adaptation à l'égard de son congé de maternité n'aurait pas causé de contrainte excessive au conseil scolaire. L'enseignante avait été victime de discrimination fondée sur la grossesse¹⁰⁶.

Exemple – Seule une perturbation des fonctions importantes d'un emploi peut être considérée comme une exigence reconnue comme étant réellement requise

Une agente de police a demandé une modification de ses fonctions durant les dernières semaines de sa grossesse. Selon la Loi sur la police, les agentes et agents ne pouvaient pas se voir assigner des tâches plus légères que leurs fonctions normales, même pour une courte période de temps, et devaient être prêts à remplir toutes leurs fonctions à chaque quart de travail. La commission a conclu que le défaut d'assigner des travaux légers à une agente enceinte était discriminatoire, car la situation ne constituait pas une exigence reconnue comme étant réellement requise. La demande visant l'allègement des fonctions a donné lieu à l'obligation d'accommodement de la part de la commission de police. Une exigence reconnue comme étant réellement requise aurait pu être invoquée seulement si la commission de police avait pu démontrer que prendre des mesures d'adaptation envers la plaignante compromettrait sérieusement ses fonctions policières¹⁰⁷.

- Un employeur doit être en mesure de démontrer un fondement objectif à la mise en œuvre d'une exigence reconnue comme étant réellement requise ou d'une mesure ou politique discriminatoire ayant des répercussions sur les employées enceintes.

Exemple – Démontrer l'existence d'un fondement objectif à une politique discriminatoire

Les propriétaires d'une usine de traitement des métaux interdisaient aux employées de travailler dans une certaine zone du lieu de travail, de crainte que l'exposition aux gaz ne leur soit dommageable ou ne soit dommageable à leurs enfants à naître. Après avoir examiné la nature des opérations du traitement des métaux, la commission a conclu que le risque d'exposition et de dommages consécutifs à la mère et à l'enfant était minime. Pour décider si une pratique discriminatoire prima facie constitue une exigence reconnue comme étant réellement requise, l'employeur doit démontrer que la politique d'emploi restrictive est fondée sur un besoin objectif réel et prouver qu'une mesure d'adaptation raisonnable ne peut pas être offerte sans subir de contrainte excessive. La règle établie par l'employeur n'était pas raisonnablement nécessaire à la protection du fœtus¹⁰⁸ ni liée objectivement à l'exécution des fonctions. Ainsi, malgré les préoccupations légitimes liées à la sécurité, le petit risque existant ne justifiait pas une discrimination générale fondée sur le sexe et un déni du droit à l'égalité des occasions d'emploi pour toutes les femmes. Cette affaire, une cause type sur la question de savoir si des préoccupations liées au fœtus justifient l'exclusion des femmes d'un lieu de travail ou d'une certaine fonction d'un emploi, a établi le principe selon lequel chaque situation doit être évaluée attentivement afin de prévenir la discrimination, en tenant compte des demandes, des valeurs et des intérêts divergents¹⁰⁹.

Obligation d'accommodement en cas de grossesse et doctrines de l'exigence ou de la qualification professionnelle justifiée ainsi que de la contrainte excessive

Exemple – Les employeurs doivent démontrer qu'ils ont rempli leur obligation d'accommodement

La plaignante avait été engagée pour participer à un programme d'apprentissage de deux ans dans un salon de coiffure. Après trois mois, elle a reçu une évaluation de rendement positive, et aucune préoccupation n'a été soulevée à propos de son travail. Peu de temps après, elle est tombée enceinte et en a informé son employeur. L'odeur des produits de coloration lui donnait des étourdissements; elle a demandé une modification de son horaire de travail, ce qui lui permettrait de ne pas se trouver au salon lorsque des séances de coloration avaient lieu. Au lieu d'accepter la demande de la plaignante, l'employeur a mis fin à son contrat, évoquant des raisons de rendement : demandes de modification d'horaire, conflits interpersonnels avec les employés, incapacité d'apprendre et refus d'effectuer des traitements de coloration. La commission a conclu que la preuve n'étayait pas les allégations de rendement insatisfaisant. Même s'il pouvait être établi que, travailler selon des horaires prévus et utiliser les produits du salon pouvaient constituer des objectifs légitimes liés au travail et adoptés de bonne foi, l'employeur n'avait fait aucun effort pour prendre des mesures d'adaptation à l'égard de la grossesse de la plaignante ni démontré que de telles mesures d'adaptation lui causeraient une contrainte excessive. L'employeur n'a pas réagi de façon raisonnable à la demande de modification d'horaire et a failli à son obligation d'accommodement. La discrimination fondée sur la grossesse a été établie en l'espèce¹¹⁰.

5.0 Discrimination fondée sur la grossesse dans l'habitation et les services

Les fournisseurs de logements et de services ne doivent pas faire preuve de discrimination envers les femmes enceintes, les femmes qui allaitent et les femmes qui ont un nouveau-né dans l'offre de logements et de services publics¹¹¹.

Les fournisseurs de logements et de services ont une obligation d'accommodement à l'égard de la grossesse et des conditions liées à la grossesse, à moins qu'ils ne fondent leur défense sur une exigence reconnue comme étant réellement requise ou qu'ils ne démontrent que la prise de mesures d'adaptation envers une femme enceinte dans les circonstances données leur causerait une contrainte excessive.

Les fournisseurs de logements et de services ne doivent pas faire preuve de discrimination envers les femmes enceintes, les femmes qui allaitent et les femmes qui ont un nouveau-né : ils ont l'obligation légale de prendre à leur égard les mesures d'adaptation possibles sans en subir une contrainte excessive.

5.1 Exemples de discrimination fondée sur la grossesse dans l'habitation et les services

Les mesures, pratiques ou politiques suivantes seraient discriminatoires en vertu de la *Loi* en ce qui concerne l'habitation et les services :

- Expulser une femme de locaux résidentiels parce qu'elle est tombée enceinte.

Exemple – Expulsion d'une locataire en raison d'une grossesse

Une jeune femme partageait un appartement de deux chambres avec différents colocataires. Les propriétaires étaient au courant de cet arrangement et lui donnaient leur accord pour chaque colocataire. La jeune femme a eu une liaison avec l'un des colocataires et est tombée enceinte. Quand le concierge a appris que la jeune femme était enceinte, il lui a demandé si elle avait l'intention de donner le bébé en adoption et a expliqué que les propriétaires ne voulaient pas d'enfants dans l'immeuble. La commission a conclu que la femme avait été victime de discrimination fondée sur le sexe et la situation de famille et qu'elle avait été expulsée à cause de sa maternité à venir. L'affirmation de l'intimé selon laquelle d'autres enfants vivaient dans l'immeuble n'était pas pertinente, car il n'était pas nécessaire de démontrer l'existence de discrimination envers tous les membres d'un groupe protégé pour en démontrer l'existence envers une seule personne¹¹².

-

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse

Obligation d'accommodement en cas de grossesse et doctrines de l'exigence ou de la qualification professionnelle justifiée ainsi que de la contrainte excessive

- Refuser d'accorder un logement locatif ou d'offrir des services à des femmes qui ont un nouveau-né.

Exemple – Refus de louer à la mère d'un enfant en bas âge

Le tribunal a jugé qu'un propriétaire a fait preuve de discrimination fondée sur le sexe quand il a refusé de louer un appartement à une femme enceinte parce qu'il s'inquiétait de sa responsabilité en tant que propriétaire si le bébé tombait dans les escaliers de l'immeuble¹¹³.

- Interdire aux clientes d'allaiter en public ou leur demander de se déplacer pour allaiter¹¹⁴.

Exemple – Allaitement dans un lieu public

Une mère qui attendait dans une salle d'audience pour contester une contravention de stationnement a commencé à allaiter son fils en bas âge. Le gardien de sécurité lui a demandé de quitter la salle et d'allaiter son fils dans un endroit où on ne la verrait pas. Le tribunal a décidé que le gardien de sécurité avait fait preuve de discrimination fondée sur la grossesse; la mère était dans la salle d'audience pour bénéficier d'un service public, et elle a fait l'objet de discrimination dans la prestation de ce service¹¹⁵.

Exemple – Allaitement dans un lieu de service

La plaignante allaitait son enfant sur une chaise de grande valeur dans le magasin d'antiquités de l'intimité. On lui a demandé d'aller dans une cour semi-privée pour allaiter. La plainte de discrimination a été rejetée, car selon le tribunal, la plaignante n'avait pas un droit absolu de s'asseoir sur la chaise du magasin, et la cour constituait une solution convenable, confortable et semi-privée avec des conditions météorologiques agréables¹¹⁶.

- Refuser d'accorder un logement locatif ou de fournir des services à des femmes parce qu'elles sont enceintes ou susceptibles de le devenir.

Certains propriétaires essaient d'éviter que des enfants se trouvent dans leurs locaux : de telles politiques constituent de la discrimination fondée sur le sexe, la grossesse et la situation de famille.

Les propriétaires pourraient refuser de louer un appartement à une femme enceinte sous prétexte qu'il n'est pas sécuritaire pour les enfants. Ils pourraient aussi utiliser d'autres termes conçus pour exclure les femmes enceintes ou les femmes qui ont des enfants, par exemple « immeuble calme », « mode de vie adulte », « non insonorisé » et « destiné aux jeunes professionnels »¹¹⁷.

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse

Obligation d'accommodement en cas de grossesse et doctrines de l'exigence ou de la qualification professionnelle justifiée ainsi que de la contrainte excessive

L'utilisation de termes de cette nature dans une publicité de location est discriminatoire et constitue une violation de la *Loi*, qui interdit la publication d'avis et d'affiches, notamment, à caractère discriminatoire¹¹⁸. Dans ce contexte, le fait qu'un propriétaire ou un fournisseur de services accepte un niveau raisonnable de bruit ou d'inconvénients associés à un nouveau-né ou à un enfant en bas âge constituerait un exemple de mesure d'adaptation raisonnable.

- Utiliser d'autres moyens de discrimination envers les femmes enceintes ou les femmes en âge de procréer dans les secteurs de l'habitation et des services.

Les mères seules sont particulièrement vulnérables aux traitements discriminatoires, surtout si elles sont jeunes, si elles sont bénéficiaires de l'aide sociale, si elles sont d'origine autochtone, si elles appartiennent à une minorité raciale ou si elles sont lesbiennes, transgenres ou bisexuelles. Elles sont souvent victimes de stéréotypes cruels; elles sont stigmatisées comme étant des personnes irresponsables et peu fiables, et comme des parents incompetents qui risquent de ne pas payer le loyer.

Les comportements, les mesures ou les politiques qui se fondent sur de tels stéréotypes sont discriminatoires en vertu de la législation sur les droits de la personne, car ils bafouent les préceptes fondamentaux d'égalité, de dignité et de respect des droits de la personne.

Pour de plus amples renseignements

6.0 Pour de plus amples renseignements

Pour de plus amples renseignements sur la *Loi* ou sur la présente ligne directrice, veuillez communiquer avec la Commission au 1-888-471-2233 (numéro sans frais au Nouveau-Brunswick) ou au 506-453-2301.

Vous pouvez également consulter le site Web de la Commission au <http://www.gnb.ca/hrc-cdp> ou nous envoyer un courriel à hrc.cdp@gnb.ca.

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.) E3B 5H1
Télécopieur : 453-2653

Suivez-nous!

Facebook : www.facebook.com/HRCNB.CDPNB

Twitter : [@HRCNB_CDPNB](https://twitter.com/HRCNB_CDPNB)

Notes de fin

¹ *Loi sur les droits de la personne*, LRN-B 1973, art. 2.1 [*Loi sur les droits de la personne*]. Le sexe, comme catégorie légale en matière de droits de la personne, englobe plusieurs aspects du sexe, y compris la grossesse. Cependant, certains autres motifs de distinction clairement liés au sexe, comme l'orientation sexuelle et la situation de famille, constituent des catégories à part entière en droits de la personne. Le harcèlement sexuel est aussi un motif distinct dans la plupart des codes provinciaux, mais est encore inclus dans la discrimination sexuelle dans quelques provinces.

² *Ibid.*, art. 3 à 8.

³ *Ibid.*, art. 2.

⁴ *Alberta Hospital Association c. Parcels* (1992), 17 CHRR D/167 (AB QB) [*Parcels*] : La commission a déterminé que la durée de la période de rétablissement après l'accouchement prévue par la législation sur les droits de la personne dépendait des circonstances particulières de la mère et de la grossesse en question.

⁵ *Charbonneau c. Atelier Salon & Spa*, 2010 HRTO 1736 (CanLII).

⁶ *Wiens c. Inco Metals Co. (1988)*, 9 CHRR D/4795 (Com. enq. Ont.) [*Wiens*] : Il était interdit aux femmes en âge de procréer de travailler dans une partie de l'usine qui présentait un risque d'émissions accidentelles de gaz, l'employeur craignant que ce dernier ait des effets délétères sur le fœtus éventuel. Toute femme qui était enceinte ou souhaitait le devenir était transférée dans une autre équipe. La commission a conclu que cette politique était discriminatoire, étant donné qu'elle constituait une restriction à l'emploi des femmes en âge de procréer.

⁷ *Chohan c. Dr. Gary W. Lunn Inc.*, 2009 BCHRT 448 (CanLII).

⁸ *Ford c. Adriatic Bakery*, 2010 HRTO 296 (CanLII) [*Ford*] : L'employeur alléguait que, comme l'employée avait été licenciée après sa fausse-couche, c'est-à-dire à un moment où elle n'était pas enceinte, elle ne pouvait pas avoir été victime de discrimination fondée sur la grossesse. Le tribunal a rejeté cet argument, rappelant que la fausse-couche est considérée comme une circonstance entourant la grossesse. Dans *Tilsley c. Subway Sandwiches & Salads* (2001), 39 CHRR D/102 (BCHRT) [*Tilsley*], une employée hospitalisée en raison d'une fausse-couche a été renvoyée pour cause d'absentéisme. Le tribunal a conclu qu'une discrimination fondée sur une fausse-couche était une forme de discrimination fondée sur le sexe (c.-à-d. la grossesse). L'employeur avait l'obligation d'accommodement à l'égard de la grossesse et des circonstances connexes, y compris des fausses-couches, tant que ces mesures ne constituent pas une contrainte excessive.

⁹ *Poirier c. British Columbia (Ministry of Municipal Affairs, Recreation and Housing)* (1997), 29 CHRR D/87 (BCCHR) [*Poirier*] : Dans cette affaire, la décision a établi que tout traitement différentiel d'une femme qui allaite constituait une forme de discrimination fondée sur le sexe (la grossesse).

¹⁰ *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 RCS 1219 [*Brooks*] : Une employée enceinte n'a pu obtenir de prestations de maladie ou d'invalidité pendant sa grossesse parce que, sous le régime d'assurance-maladie et d'accidents de l'employeur, les femmes enceintes n'avaient pas droit à ces prestations pendant une période de dix-sept semaines qui comprenaient leur grossesse. Pendant ces dix-sept semaines, les femmes enceintes qui souffraient d'une maladie étrangère à leur grossesse ne pouvaient toucher aucune prestation de maladie ou d'invalidité. L'employeur alléguait que, comme la grossesse ne correspond pas à une maladie ni à un accident, son exclusion des dispositions sur la maladie et les accidents était justifiée. Rejetant cet argument, la Cour suprême du Canada a affirmé que la grossesse « est un motif de santé valable de s'absenter du travail » qui ne doit pas être traité

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse

Notes de fin

différemment des autres motifs valables en la matière et que son exclusion du régime d'assurance était, de ce fait, discriminatoire. Dans ce jugement historique, la décision de la Cour suprême dans l'affaire Bliss a été infirmée (voir la note 11).

¹¹ *Bliss c. Le procureur général du Canada*, [1979] 1 RCS 183, 1978 : Conformément à l'article 46 de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage*, les employées enceintes avaient droit à des prestations de grossesse pendant 8 semaines avant, et 6 semaines après l'accouchement, mais seulement si elles avaient auparavant exercé un emploi assurable durant au moins 10 semaines. De plus, si les femmes pouvaient obtenir des prestations de grossesse pendant ces 15 semaines, elles ne pouvaient pas recevoir de prestations ordinaires, car il était supposé qu'elles ne pourraient pas travailler pendant cette période. Comme la plaignante avait travaillé assez longtemps pour recevoir des prestations ordinaires, mais pas assez pour être admissible aux prestations de grossesse, elle n'a pu obtenir aucune de ces prestations pendant la période précédant et suivant l'accouchement. La validité de l'article 46 de la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* a donc été contestée en vertu du droit à « l'égalité devant la loi » prévu à l'alinéa 1b) de la *Déclaration canadienne des droits*, qui n'est plus en vigueur aujourd'hui. La Cour suprême du Canada a jugé que l'article 46 ne contrevenait pas au principe d'égalité devant la loi, étant donné qu'il avait été adopté conformément au pouvoir du Parlement de faire des lois et que la *Loi de 1971 sur l'assurance-chômage* offrait d'autres avantages aux femmes, lesquels compensaient les désavantages découlant de l'article en question. Comme il est mentionné à la note 10, ce jugement a été infirmé dans l'affaire Brooks.

¹² *Brooks*, *supra*, note 10 (D/6194 et D/6198).

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Pour établir qu'il y a eu discrimination, la plaignante doit démontrer qu'il est plus probable qu'elle ait eu lieu. *Peel Law Association c. Pieters*, 2013 ONCA 396 (paragr. 83).

¹⁵ *Despres c. The Crossbar Inc.*, 2015 HRTO 1624, CHRR Doc. 15-2124 (paragr. 27) [*Despres*].

¹⁶ *Wratten c. 2347656 Ontario Inc.*, 2015 HRTO 1041 (CanLII) : L'employeur alléguait des problèmes de rendement et d'autres motifs opérationnels légitimes pour justifier le licenciement d'une employée enceinte, mais le tribunal n'a pas trouvé que la preuve présentée était crédible et a conclu que la grossesse avait été un facteur dans la décision de licencier la plaignante. Dans *Dhillon c. Planet Group*, 2013 BCHRT 83 (CanLII), le tribunal a jugé que la décision de l'employeur de licencier une employée enceinte avait au moins en partie été motivée par des problèmes de rendement, mais que la grossesse avait aussi pesé dans la balance. De même, dans *Guay c. 1481979 Ontario*, 2010 HRTO 1563, le tribunal a conclu que, malgré les problèmes de rendement de l'employée, la grossesse de celle-ci avait été un facteur important dans son licenciement. Voir également : *Vestad c. Seashell Ventures Inc.* (2001), 41 CHRR D/43 (BCHRT) (paragr. 39); *Rhode c. Kamloops Society for Community Living*, 2005 BCHRT 41.

¹⁷ *King c. S.P. Data Capital*, 2012 HRTO 500 (CanLII) [*King*]. Voir aussi : *Sloan c. Just Energy Corporation*, 2012 HRTO 127 (CanLII).

¹⁸ *Rice c. Brehon Agrisystems Inc.*, 2012 SKQB 229 (CanLII).

¹⁹ *Baker c. Crombie Kennedy Nasmark Inc.*, 2006 AHRC 4 (CanLII).

²⁰ *Century Oils (Canada) Inc. c. Davies*, [1988] BCJ N° 118 (BCSC). Voir aussi : *Dorvault c. Ital Décor and Tinucci*, 2005 BCHRT 148, 52 CHRR D/136; *Young c. 633785 B.C. Ltd. dba Clean House and*

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse

Notes de fin

Matthews, 2004 BCHRT 135, CHRR Doc. 04-264; *Maciel c. Fashion Coiffures*, 2009 HRTO 1804, CHRR Doc. 09-2373.

²¹ *United Nurses of Alberta, Local 115 c. Calgary Health Authority*, [2004] AJ N° 8 (C.A.). Voir aussi : *Gilmar, Melanie c. Alexis Nakota Sioux Nation Board of Education*, 2009 TCDP 34 [*Gilmar*].

²² *Gilmar*, *supra*, note 21.

²³ *de Lisser c. Traveland Leisure Vehicles Ltd.*, 2009 BCHRT 36, CHRR Doc. 09-0190; *Magee c. Warner Lambert Canada* (1990), 12 CHRR D/208 (BCHRC).

²⁴ *Kern c. Human Resources Capital Group*, 2011 HRTO 144.

²⁵ *Richards c. 905950 Ontario Ltd.*, 2015 HRTO 517, CHRR Doc. 15-1017 : Dans cette affaire, l'employeur a réduit les heures de travail d'une éducatrice en garderie engagée à temps partiel visée par un contrat. Les motifs invoqués étaient qu'elle était tombée enceinte et que, pendant le premier trimestre, les examens médicaux et les nausées liés à la grossesse l'obligeaient parfois à s'absenter.

²⁶ *Dance c. ANZA Travel and Boshell (N° 3)*, 2006 BCHRT 196, CHRR Doc. 06-235.

²⁷ *Ong c. Poya Organics & Spa Ltd.*, 2012 HRTO 2058 : L'employeur a licencié l'employée un jour après avoir été informé de sa grossesse. Voir aussi : *Ballendine c. Willoughby and others (N° 5)*, 2009 BCHRT 33 [*Ballendine*]; *Johnston c. Poloskey and Poloskey*, 2008 BCHRT 55.

²⁸ *Kooner-Rilcof c. BNA Smart Payment Systems and another*, 2012 BCHRT 263 (CanLII).

²⁹ *Su c. Coniston Products (N° 2)*, 2011 BCHRT 223.

³⁰ *Tilsley*, *supra*, note 8 (paragr. 33).

³¹ *Sidhu c. Broadway Gallery* (2002), 42 CHRR D/215 (BCHRT).

³² Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la grossesse et l'allaitement*, 2014, p. 36 [*Politique de l'Ontario*].

³³ *Shinozaki c. Hotlomi Spa*, 2013 HRTO 1027 [*Shinozaki*].

³⁴ *Graham c. 3022366 Canada Inc.*, 2011 HRTO 1470 (CanLII) [*Graham*].

³⁵ *Brown c. PML and Wightman (N° 4)*, 2010 BCHRT 93 (CanLII) [*Brown*].

³⁶ *Graham*, *supra*, note 34.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Korkola c. Maid Day! Maid Day! Inc.*, 2013 HRTO 525 (CanLII) [*Korkola*].

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ *Bickell c. The Country Grill*, 2011 HRTO 1333 (CanLII) : Une serveuse enceinte a été victime de discrimination, son employeur ayant réduit ses heures de travail, puis l'ayant licenciée. L'employeur s'est défendu en soutenant que l'employée devenait trop grosse pour accomplir ses tâches, faisant fi d'un billet

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse

Notes de fin

du médecin établissant que la femme pouvait continuer à travailler. Le tribunal a souligné que l'employeur n'a licencié la serveuse que lorsque sa grossesse était devenue apparente, signe courant de discrimination fondée sur la grossesse.

⁴¹ *Graham, supra*, note 34.

⁴² *Gareau c. Sandpiper Pub (2001)*, 39 CHRR D/295, 2001 BCHRT 11 (BCHRT). Dans l'affaire *Duxbury c. Gibsons Landing Slo-Pitch League (1997)*, 28 CHRR D/441 (BCCHR), la plaignante avait été exclue d'une ligue de baseball en application d'un règlement sur la grossesse qui interdisait aux femmes enceintes de jouer pour des raisons de sécurité et pour éviter les effets préjudiciables que sa participation pourrait avoir sur la performance des autres joueurs. Le conseil a jugé que, malgré que la plaignante ait été enceinte de sept mois au moment de son exclusion, la ligue n'avait pas été en mesure de prouver qu'elle ou l'enfant à naître couraient un risque assez important pour justifier son exclusion en application du règlement sur la grossesse. Voir aussi : *Nguyen c. Pacific Building Maintenance Ltd. (1991)*, 15 CHRR D/472 (Sask. Bd. Inq.).

⁴³ *Pearl c. Distinct HealthCare Services Inc.*, 2013 HRTO 305 (CanLII) [*Pearl*] : Le tribunal a conclu que l'impression qu'avait l'employeur que la plaignante utilisait sa grossesse comme excuse pour ne pas travailler avait joué un rôle dans son licenciement.

⁴⁴ *Ford, supra*, note 8.

⁴⁵ *Gilmar, supra*, note 21.

⁴⁶ *Phillips c. Distinctive Vertical Venetians Mfg. Ltd. (2006)*, CHRR Doc. 06-853 (Sask. HRT) [*Phillips*] : Le tribunal a conclu qu'il incombait à l'employeur de clarifier toute confusion éventuelle relativement à l'intention d'une employée de réintégrer son poste après son congé de maternité.

⁴⁷ *Pearl, supra*, note 43 : L'employeur s'est dit préoccupé par l'apparence et la façon de s'habiller d'une employée enceinte (un gestionnaire ayant mentionnée qu'elle était grosse). Il l'a d'abord invitée à prendre son congé de maternité plus tôt, puis l'a finalement licenciée. *McKenna c. Local Heroes Stittsville*, 2013 HRTO 1117 (CanLII) : Les propriétaires d'un bar sportif ont réduit les heures d'une employée enceinte parce que son corps et ses vêtements ne projetaient pas l'image sexuellement attirante que les employées devaient projeter. Voir *Shinozaki, supra*, note 33, pour un cas similaire de mesures qui découlent d'une vision stéréotypée du corps des femmes enceintes et qui sont discriminatoires en vertu de la législation sur les droits de la personne.

⁴⁸ *Shinozaki, supra*, note 33.

⁴⁹ Dans *King, supra*, note 17, le tribunal a souligné que les commentaires faits à une femme sur le fait de trop manger ou d'utiliser les toilettes souvent sont associés aux effets physiques de la grossesse et pourraient faire partie des éléments de preuve dans une affaire de discrimination fondée sur la grossesse. Cependant, dans la présente affaire, la plaignante n'a pas pu établir que de tels commentaires avaient été formulés.

⁵⁰ *Ballendine, supra*, note 27 : Un employeur a licencié une employée enceinte parce qu'il n'approuvait pas sa relation avec son partenaire et se préoccupait des conséquences qu'elle aurait sur le milieu de travail. *Johnston c. Poloskey (2008)*, CHRR Doc. 08-079, 2008 BCHRT 55 : Une employée enceinte a été licenciée parce qu'elle n'était pas mariée à son conjoint de fait. Dans une affaire antérieure (*Bird c. Ross (1987)*, 9 CHRR D/4531 (Sask. Bd. Inq.)), qui concernait une décision d'emploi fondée sur un jugement moral, un employeur avait renvoyé la plaignante après avoir appris qu'elle avait subi un avortement. La commission a conclu que le licenciement constituait de la discrimination fondée sur le

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse

Notes de fin

sexe : l'employée avait subi un avortement légal conformément au *Code criminel*, qui permettait l'avortement dans les cas où la grossesse posait un danger pour la santé de la mère.

⁵¹ *Lougheed c. Little Buddies Preschool Centre (N° 1)*, 2015 HRTO 909, CHRR Doc. 15–1409 [Lougheed].

⁵² *Chan c. Tai Pan Vacations Inc.*, 2009 HRTO 273 (CanLII).

⁵³ Dans *Kelly c. Nova Scotia Liquor Corp. (2015)*, 80 CHRR D/408 (NS Bd. Inq.), une employée enceinte dans un milieu de travail à prédominance masculine a fait l'objet de remarques désobligeantes au sujet de sa grossesse et a été soumise à des normes de rendement plus élevées et à des critiques plus sévères que ses collègues masculins, en plus d'avoir été privée de soutien et de directives pour l'élaboration d'un plan de perfectionnement.

⁵⁴ *Despres*, *supra*, note 15.

⁵⁵ *Szabo c. Dayman*, 2016 MBHR 2 (CanLII) : [Traduction] « Cependant, même lorsqu'un employeur sait qu'une employée est enceinte, l'employeur pourrait malgré tout la licencier sans contrevenir au *Code*, pourvu que la grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse n'influencent d'aucune façon la décision de licencier l'employée » (paragr. 19).

⁵⁶ *Pelchat c. Ramada Inn and Suites (Cold Lake)*, 2016 AHRC 11.

⁵⁷ *Brooks*, *supra*, note 10.

⁵⁸ *Brooks*, *supra*, note 10 : Les employées enceintes qui s'absentent du travail pour des motifs de santé liés à leur grossesse ne doivent pas être traitées différemment des employés qui s'absentent pour d'autres motifs de santé.

⁵⁹ *Parcels*, *supra*, note 4.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, LN–B. 1982, c. E-7.2, art. 43.

⁶² *Ibid.*, art. 44.02.

⁶³ Dès 1954, un arbitre avait déclaré que puisque les employés ont droit à un congé pour un deuil familial, ils ne devraient pas se voir refuser un congé pour la naissance d'un enfant de façon arbitraire. *U.E., Local 504 c. Canadian Westinghouse Co. (1954)*, 5 LAC 1824.

⁶⁴ *Lavoie c. Canada (Conseil du Trésor) (N° 2) (2008)*, 2008 TCDP 27.

⁶⁵ *Quilty-MacAskill c. Community Justice Society*, 2013 CanLII 33709 (NS HRC).

⁶⁶ *Henderson c. Marquest Asset Management Inc.*, 2010 CanLII 34120 (ON LRB).

⁶⁷ *Brown*, *supra*, note 35.

⁶⁸ *British Columbia Teachers' Federation c. British Columbia Public School Employers' Association*, [2014] 3 RCS 492, 2014 CSC 70.

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse

Notes de fin

⁶⁹ *Saskatchewan Government and General Employees' Union c. Mobile Crisis Services Inc. (Kochar Grievance)*, [2013] SLAA No. 22.

⁷⁰ *Parry c. Vanwest College Ltd.*, 2005 BCHRT 310, 53 CHRR D/178.

⁷¹ *Germain c. Groupe Major Express Inc.*, 2008 TCDP 33, CHRR Doc. 08-468.

⁷² *Kung c. Peak Potentials Training (N° 3)*, 2010 BCHRT 41, CHRR Doc. 10-0328.

⁷³ *Phillips, supra*, note 46.

⁷⁴ *Cole c. Bell Canada*, 2007 TCDP 7, 60 CHRR D/216 [Cole].

⁷⁵ *Poirier, supra*, note 9.

⁷⁶ *Cole, supra*, note 74.

⁷⁷ *Ibid.*

⁷⁸ *Politique de l'Ontario, supra*, note 32 (p. 7).

⁷⁹ *Valle c. H&M Hennes & Mauritz Inc.*, 2008 BCHRT 456, CHRR Doc. 08-1046 [Valle].

⁸⁰ *Carewest c. Health Sciences Association of Alberta (Degagne Grievance)* (8 janvier 2001), [2001] AGAA No. 2.

⁸¹ *Poirier, supra*, note 9.

⁸² *Eaton c. Conseil scolaire du comté de Brant*, [1997] 1 RCS 241.

⁸³ *Gourley c. Hamilton Health Sciences*, 2010 HRTO 2168 (CanLII) : [Traduction] « Il incombe à l'intimé de démontrer que des éléments ont été considérés, des évaluations ont été menées et des mesures ont été prises pour tenir compte des besoins de l'employée sans que cela constitue une contrainte excessive » (paragr. 8).

⁸⁴ *Lord c. Haldimand-Norfolk Police Services Board* (1995), 23 CHRR D/500 (Com. enq. Ont.) [Lord] : Une agente de police a demandé d'être assignée à des travaux légers pour les derniers stades de sa grossesse. Puisque le service de police avait une politique de « non-modification des tâches », sa demande a été refusée. La commission a jugé que la politique de « non-modification des tâches » est préjudiciable aux femmes enceintes parce qu'elle ne reconnaît pas leurs besoins particuliers. Voir aussi : *Hoyt c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (N° 2)*, 2006 TCDP 33; *Emrick Plastics c. Ontario (Human Rights Commission)* (1992), 16 CHRR 300 (Div. Ct.).

⁸⁵ *Korkola, supra*, note 38.

⁸⁶ *Watters c. Creative Minds Childrens Services LTO Daycare (N° 3)*, 2015 HRTO 475, CHRR Doc. 15-0975.

⁸⁷ *Stackhouse c. Stack Trucking Inc. (N° 2)*, 2007 BCHRT 161.

⁸⁸ *Leeder c. Alisa Japanese Restaurant*, 1999 BCHRT 1 (CanLII) : La plaignante, une serveuse dans un restaurant, a été renvoyée lorsqu'elle a demandé une modification à son quart pour suivre des cours d'entraînement physique prénataux dans le but de l'aider durant sa grossesse.

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse

Notes de fin

⁸⁹ *McIntosh c. Shami*, 2006 BCHRT 527, CHRR Doc. 06–720 : Le tribunal a jugé que l'employeur a failli à son obligation d'offrir des mesures d'adaptation à une employée enceinte, car il ne lui a pas fourni d'endroit où s'asseoir et se reposer à son lieu de travail. Voir aussi : *Williams c. Hudson's Bay Co.* (N° 2), 2009 HRTO 2168, CHRR Doc. 09–2818.

⁹⁰ *Purres c. London Athletic Club (South) Inc.*, 2012 HRTO 1758.

⁹¹ *Osvald c. Videocomm Technologies Inc.* (N° 1), 2010 HRTO 770 (CanLII).

⁹² *Brown c. Minister of National Revenue (Customs and Excise)* (1993), 19 CHRR D/39 (CHRT).

⁹³ *Heincke c. Emrick Plastics* (1990), 14 CHRR D/68.

⁹⁴ *Fleming c. Salon 130 Inc.*, 2015 HRTO 743, CHRR Doc. 15-1243. Dans *Cieslinski c. Aon Reed Stenhouse Inc.* (N° 2), 2015 HRTO 644, le tribunal était d'accord avec l'employeur sur le fait que la grossesse, le congé de maternité ou les repréailles n'étaient pas des facteurs dans le licenciement de l'employée. Des préoccupations sur le rendement de l'employée avaient été soulevées, et quatre incidents de mauvais rendement figuraient dans son dossier. De plus, l'employeur procédait à une restructuration de l'entreprise, et l'employée avait demandé une hausse de salaire importante qui dépassait son cycle de rémunération régulier et qui n'était pas justifiée par les contraintes de budget de l'employeur ni par le rendement de l'employée. Voir aussi *Blatz c. 4L Communications Inc.* (N° 2), 2015 MBHR 2, CHRR Doc. 15-3050 : Il a été établi que l'intimée avait des raisons plausibles de licencier l'employée, lesquelles n'étaient pas liées à sa grossesse. Dans *Comeau c. Community Solutions Ltd.*, 2010 HRTO 1391, le tribunal s'est appuyé sur des fiches de rendement produites par l'employeur pour conclure au bien-fondé de l'allégation de ce dernier concernant les problèmes persistants de rendement de l'employée.

⁹⁵ *Lougheed, supra*, note 51 : [Traduction] « Le droit afférent à l'obligation d'accommodement établit clairement que toutes les parties concernées par le processus d'accommodement ont des obligations. Par exemple, la personne qui demande une mesure d'adaptation est responsable d'engager le processus en faisant connaître son besoin d'adaptation. L'obligation d'accommodement est une obligation de collaboration qui exige que la personne qui requiert une telle mesure fournisse suffisamment d'information pour permettre à l'autre partie de comprendre la nature de la demande. L'obligation d'accommodement nécessite à tout le moins que la partie qui demande une mesure d'adaptation agisse de façon raisonnable et coopérative » (paragr. 43).

⁹⁶ Par exemple, dans *Turnbull c. 539821 Ontario Ltd. (c.o.b. Andre's Restaurant)*, [1996] O.H.R.B.I.D. N° 20 [QL], la commission a conclu que l'employeur avait une obligation d'accommodement même si l'employée n'avait pas demandé de mesures particulières, parce que la grossesse de l'employée nuisait visiblement à sa capacité de travailler.

⁹⁷ *Vaid c. Freeman Formalwear*, 2009 HRTO 2273 (paragr. 23).

⁹⁸ *Gonneau c. Denninger*, 2010 HRTO 425.

⁹⁹ *Bonetti c. Escada Canada Inc.* (1995), 25 CHRR D/148 (BCCHR).

¹⁰⁰ *Central Alberta Dairy Pool c. Alberta (Commission des droits de la personne)*, [1990] 2 RCS 489 (CanLII) (paragr. 62 à 64).

¹⁰¹ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 RCS 3.

Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse

Notes de fin

¹⁰² *Mazuelos c. Clark*, 2000 BCHRT 1, 36 CHRR D/385.

¹⁰³ *McAllister-Windsor c. Canada (Développement des ressources humaines) (2001)*, 40 CHRR D/48 (TCDP).

¹⁰⁴ *Lipp c. Maverick's Sports Lounge*, 2014 BCHRT 199 (CanLII).

¹⁰⁵ *Middleton c. 491465 Ontario Ltd. (1991)*, 15 CHRR D/317 (Com. enq. Ont.).

¹⁰⁶ *Woo c. Alberta (Human Rights and Citizenship Commission)*, 2003 ABQB 632, 49 CHRR D/510.

¹⁰⁷ *Lord, supra*, note 84.

¹⁰⁸ Le droit de l'enfant à naître d'être à l'abri de la discrimination reste un domaine inexploré des droits de la personne, qui comporte des questions d'ordre éthique, médical et juridique, y compris la définition de « personne » dans le contexte du droit afférent aux droits de la personne. Walter Tarnopolsky et William Pentney, *Discrimination and the Law*, Toronto, Thomson et Carswell, 2004 (8-63).

¹⁰⁹ *Wiens, supra*, note 6 : La commission a déclaré que la discrimination fondée sur [Traduction] « la capacité de reproduction d'une femme, qu'elle se rapporte à une femme enceinte ou à une femme qui pourrait devenir enceinte, doit être considérée comme de la discrimination *prima facie* fondée sur le sexe » (D/4811).

¹¹⁰ *LaCouvee c. Alchemy Studios and another*, 2013 BCHRT 126 (CanLII).

¹¹¹ *Loi sur les droits de la personne, supra*, note 1, art. 5 et 6.

¹¹² *Peterson c. Anderson (1992)*, 15 CHRR D/1 (Com. enq. Ont.)

¹¹³ *Segin c. Chung*, 2002 BCHRT 42, CHRR Doc. 02-0223.

¹¹⁴ *Valle, supra*, note 79.

¹¹⁵ *Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) et Giguère c Montréal (Ville)*, 2003 QCTDP 88, 47 CHRR D/67.

¹¹⁶ *Morriseau c. Wall (2000)*, 39 CHRR D/422 (Man. Bd. Adjud.).

¹¹⁷ *Politique de l'Ontario, supra*, note 32 (p. 42).

¹¹⁸ *Loi sur les droits de la personne, supra*, note 1, paragr. 7(1).