


Grossesse et droits de la personne




La *Loi sur les droits de la personne* protège les gens du Nouveau-Brunswick contre la **discrimination fondée sur le sexe** dans l'emploi, le logement, les services et l'adhésion à un syndicat, à une association professionnelle ou de gens d'affaires. Cela inclut **tout traitement injuste lié à la grossesse**.

Définition de la discrimination fondée sur la grossesse

En vertu de la *Loi*, il est interdit d'exercer de la **discrimination fondée sur la grossesse ou la possibilité de grossesse**. Cela veut dire que les personnes en âge de procréer sont aussi protégées contre toute discrimination en raison d'une « possibilité de grossesse ».

 **Exemple :** Un employeur refuse d'embaucher une jeune femme à un poste de gestion en raison d'une possibilité de grossesse prochaine.

Les protections contre la discrimination fondée sur la grossesse s'étendent de **la conception au rétablissement après l'accouchement, ainsi qu'à d'autres situations associées à la grossesse**.

 **Exemple :** L'employeur ne peut pas traiter différemment ni pénaliser une employée qui présente des complications après une fausse couche et qui a besoin de temps pour se rétablir.

Exemples de situations associées à la grossesse :

- Problèmes de santé liés à la grossesse ou à l'accouchement
- Avortements et complications éventuelles
- Fausse couche, mortalité à la naissance et problèmes connexes
- Traitements de fertilité et planification familiale
- Rétablissement après l'accouchement (période raisonnable)
- Allaitement

Discrimination fondée sur la grossesse

Selon les lois sur les droits de la personne, il est interdit aux **employeurs** :



Avant, pendant et après l'embauche :

- Rejeter une candidate, car elle est enceinte ou pourrait l'être.
- Publier des avis de concours décourageant la candidature de personnes enceintes ou potentiellement enceintes.
- Poser des questions sur la grossesse ou les projets de grossesse pendant l'entrevue ou dans la demande d'emploi.
- Retirer une offre d'emploi après avoir appris la grossesse d'une personne.
- Refuser d'embaucher une personne à un poste de courte durée, car son congé de maternité débutera pendant son contrat.



En cours d'emploi :

- Refuser de renouveler un contrat, car l'employée est enceinte.
- Refuser une promotion à une employée, car elle est enceinte.
- Rétrograder, licencier ou mettre à pied une employée pour cause de grossesse.
- Modifier les tâches ou les conditions de travail pour forcer une employée enceinte à démissionner.
- Harceler les employées enceintes.
- Supposer qu'une employée enceinte ne peut pas faire son travail sans évaluation appropriée.
- Pénaliser une employée, car elle est enceinte, qu'elle soit mariée ou non.
- Discipliner quiconque demande un accommodement en lien avec une grossesse.

Les lois sur les droits de la personne interdisent aussi la discrimination fondée sur la grossesse dans les secteurs du **logement** et des **services**.

Droit d'allaiter

L'allaitement est un droit légal. Les personnes qui allaitent ou expriment leur lait sont protégées contre la discrimination. **En fait, l'allaitement est une question de santé et non de décence publique.** Tout le monde peut allaiter en public sans être prié d'arrêter ou de partir.

Les employeurs, les fournisseurs de logements ou de services et les associations doivent prendre les mesures nécessaires pour soutenir les personnes allaitantes, notamment :

- Offrir un espace privé pour l'allaitement, sur demande.
- Accorder des pauses plus longues ou diminuer les heures de travail pour faciliter l'allaitement.
- Autoriser les nourrissons allaités sur le lieu de travail.
- Offrir un espace où entreposer le lait maternel.
- Prévoir des sièges adéquats pour l'allaitement.

Remarque : Il est interdit aux employeurs d'exiger une documentation médicale pour justifier l'allaitement au travail.

Obligation d'accommodement et contrainte excessive

En vertu de la *Loi*, les employeurs, les fournisseurs de services, les associations et les fournisseurs de logements ont l'obligation légale d'**adapter raisonnablement** leurs politiques, leurs pratiques et leurs espaces afin de répondre aux besoins liés à la grossesse. Ils doivent donc veiller à ce que les personnes enceintes puissent travailler, vivre et accéder aux services sans restriction ni difficulté. **On parle alors d'obligation d'accommodement. C'est la loi.**

S'il est **trop difficile** pour un employeur ou un fournisseur de services ou de logements de tenir compte des besoins associés à la grossesse (p. ex. coûts extrêmement élevés), **il peut alors refuser la demande d'accommodement.** Ce refus doit être fondé sur une évaluation minutieuse – il ne peut pas être automatique. On parle alors de **contrainte excessive.**

Exemples de mesures d'accommodement :


- Modifier la nature des tâches si l'emploi habituel implique le soulèvement de charges lourdes ou des activités potentiellement risquées pour la personne.
- Permettre aux employées enceintes de modifier leur emploi du temps en fonction de leurs rendez-vous médicaux ou des symptômes liés à la grossesse.
- Modifier un poste de travail pour soulager les symptômes liés à la grossesse (p. ex. maux de dos).
- Accorder des congés en cas de fausse couche, de mortalité à la naissance ou d'avortement.
- Permettre l'allaitement sans restriction dans les aires communes ou prévoir un espace privé.

Une pratique autrement discriminatoire peut parfois être justifiée si elle s'appuie sur une **exigence reconnue comme étant réellement requise.** Il s'agit d'une règle ou d'une condition réellement nécessaire à l'emploi, au service ou au logement, et **essentielle à la sécurité ou au bon fonctionnement** du lieu de travail ou du service. Une telle exigence peut uniquement être appliquée **s'il n'y a pas d'autre moyen raisonnable d'accommoder la personne enceinte** sans entraîner de graves difficultés (contraintes excessives).

Avez-vous des questions? Communiquez avec la Commission

La **Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick** est un organisme gouvernemental qui veille à la protection des droits de la personne de tous les gens du Nouveau-Brunswick en vertu de la *Loi*. Pour en savoir plus sur vos droits et responsabilités en matière de grossesse, communiquez avec la Commission. **Elle vous fournira de l'information gratuitement sur vos droits** et pourra vous expliquer comment déposer une plainte. Si vous pensez avoir subi de la discrimination au Nouveau-Brunswick, **vous pouvez déposer une plainte auprès de la Commission.**

Pour nous joindre :

 (506) 453-2301

 hrc.cdpe@gnb.ca

 www.gnb.ca/hrc-cdp

Pour en savoir plus sur la grossesse et les droits de la personne, consultez notre « **Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la grossesse** » :

<https://bit.ly/3AkNeaL>

