

**Commission des droits de la personne du
Nouveau-Brunswick**
**Ligne directrice sur la discrimination fondée sur la
grossesse**
Date de révision juin 2011

Remarque

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (ci-après appelée « la Commission ») élabore des lignes directrices pour s'acquitter de son mandat qui consiste à prévenir la discrimination. Ces lignes directrices ont pour objet d'aider chacun à comprendre ses droits et ses obligations sous le régime de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick (ci-après appelée « le Code »).

La présente ligne directrice pose en principe l'interprétation que fait la Commission des dispositions du *Code* qui traitent de la discrimination fondée sur le sexe, en particulier sur la grossesse, dont traitent les articles 3 à 7 du *Code*¹. Elle est subordonnée aux décisions des commissions d'enquête, des tribunaux administratifs et des tribunaux de droit commun. La présente ligne directrice doit être lue en tenant compte de ces décisions et du libellé des dispositions du *Code*. En cas de divergence entre la présente ligne directrice et les dispositions du *Code*, ces dernières ont préséance. Cette ligne directrice n'a pas valeur d'avis juridique. Toute question au sujet de la présente ligne directrice doit être adressée au personnel de la Commission.

1. Discrimination fondée sur la grossesse

La « discrimination fondée sur le sexe » comprend la discrimination fondée sur la grossesse, la possibilité de grossesse ou des circonstances se rapportant à la grossesse².

Le *Code* interdit la discrimination (qu'elle soit intentionnelle ou non) fondée sur la grossesse dans des domaines comme l'emploi, le logement, les services au public (c.-à-d. les écoles, les hôpitaux, les restaurants, les centres commerciaux ou les assurances) et l'adhésion à un syndicat ou à une association professionnelle³.

Quelle est la définition de la grossesse au sens du Code?

- La grossesse comprend tout le processus de la grossesse, de la conception jusqu'à la période qui suit l'accouchement, ainsi que la période postnatale et l'allaitement⁴.

Possibilité de grossesse

- Le *Code* interdit toute discrimination envers une femme en raison du fait qu'elle est en âge de procréer et qu'elle peut devenir enceinte⁵.

Quelles sont les « circonstances se rapportant à la grossesse » ?

Les circonstances se rapportant à la grossesse comprennent notamment, mais non exclusivement :

- les complications médicales attribuables à la grossesse ou à l'accouchement;
- un avortement ou des troubles médicaux découlant d'un avortement;
- une fausse couche, une mortinaissance ou des troubles médicaux découlant d'une fausse couche ou d'une mortinaissance⁶;
- le traitement de la stérilité, la planification familiale;
- une période de récupération raisonnable après l'accouchement;
- l'allaitement⁷.

2. Emploi

Un employeur qui fait preuve de discrimination à l'endroit d'une employée ou d'une employée éventuelle en raison du fait qu'elle est enceinte, qu'elle prévoit devenir enceinte ou qu'elle peut devenir enceinte contrevient au *Code*.

Le *Code* interdit toute discrimination dans tous les aspects d'un emploi à temps plein, à temps partiel, permanent, occasionnel ou à l'essai. Cette interdiction s'applique aussi aux emplois non rémunérés ou bénévoles, aux agences de recrutement et de placement, aux syndicats et aux associations de métiers⁸.

AU MOMENT DE L'ENGAGEMENT

Lors de l'engagement d'une nouvelle employée, contrevient au *Code* tout employeur qui :

- pose des questions à une employée éventuelle, dans une demande ou une entrevue d'emploi, pour tenter de savoir si elle est enceinte ou si elle prévoit le devenir;
- demande à une candidate si elle emploie une méthode de contraception;
- publie une offre d'emploi qui exclut les femmes enceintes;
- refuse d'engager une candidate parce qu'elle est enceinte ou prévoit le devenir;
- retire une offre d'emploi après avoir appris que la candidate est enceinte ou peut le devenir⁹;
- refuse d'engager une femme enceinte à un poste d'une durée déterminée parce qu'elle bénéficiera d'un congé de maternité avant l'achèvement du contrat¹⁰.

Une exception restrictive peut seulement être faite lorsque le poste exige une qualification réellement requise se rapportant à l'exécution du travail et prévoyant que la candidate retenue ne doit pas être enceinte et lorsque la possibilité de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de la grossesse ou de la possibilité de grossesse causerait des contraintes excessives à l'employeur.

EN COURS D'EMPLOI

En vertu des mesures législatives sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick, les employeurs ne peuvent pas :

- refuser de renouveler un contrat de travail en raison du fait que l'employée était enceinte, est enceinte ou prévoit devenir enceinte¹¹;
- rétrograder une femme en raison du fait qu'elle est enceinte ou qu'elle prévoit le devenir¹²;
- priver une employée d'une promotion ou omettre de tenir compte d'une employée en vue d'une promotion en raison d'une grossesse¹³;
- mettre fin à l'emploi d'une femme ou la licencier (même avec un préavis) en raison du fait qu'elle est enceinte¹⁴;
- obliger une employée enceinte à démissionner en changeant ses conditions de travail de manière inacceptable (congédiement déguisé).

Exemple de congédiement déguisé :

Une travailleuse enceinte qui occupait un poste à temps plein dans une pépinière a remis à son employeur une note de son médecin indiquant qu'elle ne devrait pas épandre des pesticides à cause de sa grossesse. L'employeur lui a offert un horaire de travail allégé de deux journées par semaine, même si la travailleuse était capable de continuer à travailler à temps plein et en dépit du fait que de nombreux postes étaient adaptés à son niveau de compétence. Il a été jugé que l'employeur avait fait preuve de discrimination envers la salariée enceinte en procédant à son congédiement déguisé¹⁵.

OBLIGATION DE PRENDRE DES MESURES D'ADAPTATION

Parfois, les répercussions de la grossesse sur la santé de la femme l'empêchent de s'acquitter d'une partie de ses fonctions ou exigent certaines mesures d'adaptation pour qu'elle puisse s'acquitter de ses tâches pendant qu'elle est enceinte.

Le *Code* exige que l'employeur modifie le lieu de travail ou prenne des mesures d'adaptation pour permettre à l'employée de continuer à travailler. Les employeurs ont l'obligation de prendre, à l'égard de leurs employées enceintes, toutes les mesures d'adaptation possibles qui ne leur occasionnent pas de contraintes excessives.

Qu'entend-on par « contraintes excessives » ?

- On parle de « contraintes excessives » lorsque les mesures d'adaptation qui devraient être prises à l'égard d'une employée enceinte occasionneraient des difficultés extrêmes à l'employeur.
- L'existence de difficultés excessives dépend totalement des circonstances.
- Voici des exemples de contraintes excessives dans ce contexte :
 - des coûts extrêmement élevés;
 - une grande perturbation dans l'entreprise;
 - des questions de santé et de sécurité.

Exemples de mesures d'adaptation :

- Changement temporaire de lieu de travail;
- Affectation à des tâches différentes ou allégées¹⁶;
- Horaire de travail souple qui permet à l'employée de se rendre à ses rendez-vous chez le médecin, de subir des examens et de suivre des traitements de la stérilité;
- Changement d'horaire ou de quart de travail;
- Réduction des heures de travail¹⁷;
- Pausés au cours de la journée de travail;
- Lieu pour s'asseoir pendant les pauses¹⁸;
- Congé de deuil à la suite d'une fausse couche, d'une mortinaissance ou d'un avortement;
- Permission à l'employée de refuser de faire des heures supplémentaires;
- Congé sans solde à la demande de l'employée.

Les employées enceintes doivent participer raisonnablement à la démarche d'adaptation en informant leur employeur des mesures dont elles auraient besoin. De plus, les employées enceintes peuvent être tenues de présenter de la documentation médicale pour bénéficier des mesures d'adaptation qu'elles demandent. Il est également important de signaler qu'une mesure d'adaptation offerte par l'employeur peut être jugée raisonnable et acceptable, même si elle est différente de celle que préfère l'employée.

LIMITES AUX MESURES D'ADAPTATION

Une conduite peut être jugée non discriminatoire si l'organisme peut démontrer que la restriction, la condition ou la préférence reposant sur le sexe se fonde sur des qualifications professionnelles réellement requises, selon ce que détermine la Commission¹⁹.

Pour être considérée comme une qualification professionnelle réellement requise, la norme adoptée par l'employeur doit remplir le critère à trois volets de l'arrêt *Meiorin*²⁰. L'employeur doit établir :

1. qu'il a adopté la norme dans un but rationnellement lié à l'exécution du travail en cause;
2. qu'il a adopté la norme en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail;
3. que la norme est raisonnablement nécessaire pour réaliser ce but légitime lié au travail, c'est-à-dire qu'il est impossible pour l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de service de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des personnes touchées sans subir des contraintes excessives²¹.

Exemple :

Une femme avait été engagée comme aide familiale résidente pour s'occuper de deux jeunes garçons. Peu de temps avant de commencer à travailler, elle a dit à son employeur qu'elle était devenue enceinte sans l'avoir prévu et qu'elle souffrait de nausées. Au cours de cette conversation, elle était extrêmement émotive et perturbée, parce que sa relation avec son petit ami était instable. Le lendemain, l'employeur a décidé de ne pas faire appel à ses services en raison de sa grossesse. Le tribunal a conclu que l'employée éventuelle avait été victime de discrimination à cause de sa grossesse. L'employeur avait satisfait aux deux premiers volets du critère de l'arrêt *Meiorin*, mais pas au troisième volet :

1. La norme imposant l'obligation d'être physiquement et psychologiquement apte à s'occuper de deux jeunes garçons était raisonnable et était rationnellement liée à l'exécution du travail en cause;
2. La norme imposant l'obligation d'être physiquement et psychologiquement apte avait été adoptée de bonne foi en croyant sincèrement qu'elle était nécessaire pour s'occuper des deux jeunes garçons;
3. L'employeur n'a pas satisfait au troisième volet du critère, parce qu'il n'a pas tenté de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de l'employée enceinte afin de déterminer s'il lui était possible de s'adapter sans subir de contraintes excessives²².

Pour de plus amples renseignements à ce sujet, veuillez prendre connaissance des explications formulées par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick dans ses *Lignes directrices relatives à la détermination d'une qualification professionnelle ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable*.

RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

Il est contraire au *Code* pour un régime d'avantages sociaux de désavantager les femmes enceintes. De plus, les congés de maternité devraient être inclus dans le régime d'avantages sociaux des employés et il ne devrait pas être nécessaire que la grossesse soit considérée comme une maladie, un accident ou une incapacité²³.

Si une femme enceinte doit s'absenter du travail pour des raisons de santé (peu importe si ces raisons de santé sont liées ou non à sa grossesse), elle devrait avoir la possibilité de prendre un congé de maladie ou d'invalidité et d'être indemnisée par son régime d'avantages sociaux à l'égard de toute absence imputable à des raisons de santé²⁴ et ce, pendant toute sa grossesse, y compris avant et pendant l'accouchement ainsi qu'au cours de la période de récupération suivant l'accouchement.

Exemple :

Une salariée avait avisé son supérieur qu'elle avait l'intention de prendre un congé de maternité et un congé parental après la naissance de son enfant. Elle avait également demandé de se prévaloir de sa banque de congés de maladie pour couvrir la période postnatale au cours de laquelle elle ne serait pas en mesure de travailler pour des raisons d'ordre médical. L'employeur a rejeté sa demande de congé de maladie. Étant donné que sa grossesse était le seul motif du rejet de sa demande de congé de maladie, la décision de l'employeur équivalait à de la discrimination fondée sur le sexe²⁵.

Si l'employeur paie les primes du régime d'avantages sociaux pendant que la salariée est en congé de maladie, il doit également les payer lorsqu'elle est en congé de maternité²⁶.

Si l'employeur continue d'offrir des avantages liés à l'emploi, comme des prestations complémentaires d'assurance-maladie, de soins dentaires ou de pension, aux salariées qui bénéficient d'autres types de congé (invalidité, sabbatique, etc.), il doit aussi continuer d'offrir ces prestations aux salariées qui prennent un congé de maternité ou un congé parental.

Si l'employeur n'offre pas de régime de congés de maladie ou si une employée enceinte n'a pas accumulé suffisamment de crédits de congés de maladie, celle-ci peut prendre un congé sans solde ou ses congés annuels si elle doit continuer de s'absenter du travail pour des raisons de santé.

Il est important de souligner que les régimes d'avantages sociaux varient d'un employeur à l'autre. Informez-vous auprès de votre employeur pour obtenir des précisions sur votre propre régime d'avantages sociaux. Si vous êtes assujettie à une convention collective, vous pouvez vous renseigner auprès de votre syndicat.

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL

La *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick confère à toutes les employées enceintes admissibles le droit à un congé de maternité sans rémunération²⁷. Elle accorde aussi à tous les parents admissibles naturels ou adoptifs le droit à un congé parental ou de soin des enfants sans rémunération²⁸. Pour des renseignements détaillés relativement à l'admissibilité, veuillez communiquer avec le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (<http://www.gnb.ca/labour>).

Congé de maternité

- Le congé de maternité permet de s'absenter du travail pendant au plus 17 semaines.
- Le congé de maternité peut débuter au plus tôt 11 semaines avant la date probable de l'accouchement.
- La salariée doit aviser son employeur au moins quatre mois avant la date prévue de l'accouchement ou aussitôt que sa grossesse est confirmée, si cette confirmation survient plus tard.

Congé parental

- En plus d'un congé de maternité, les employées peuvent prendre un congé parental sans rémunération d'une durée d'au plus 37 semaines.
- La durée totale maximale du congé de maternité et du congé parental est de 52 semaines.
- Le congé parental peut commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté est pris sous les soins et sous la garde de l'employée.
- Le congé parental peut être partagé entre les parents, mais sa durée ne peut pas dépasser 37 semaines.

Salaire, indemnisation et ancienneté

- Les employeurs ne sont pas tenus de continuer à verser un salaire aux employées en congé de maternité ou en congé parental.
- Les employées peuvent demander des prestations de maternité et des prestations parentales au programme fédéral d'assurance-emploi²⁹.
- Les employées peuvent utiliser leur banque d'heures supplémentaires, de congés annuels ou de temps accumulé avant

la naissance de leur enfant, dans la mesure où cela n'impose pas de contraintes excessives à l'employeur³⁰.

- Les années d'ancienneté continuent de s'accumuler pendant un congé de maternité et un congé parental³¹.

Les salariés et salariées qui s'absentent du travail en raison d'une grossesse, d'un accouchement ou d'une adoption peuvent être admissibles à des prestations de grossesse ou à des prestations parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, un programme fédéral administré par Service Canada. Ladite *Loi* peut aussi offrir des prestations de maladie pour des absences découlant de raisons médicales reliées à la grossesse. Pour obtenir des renseignements détaillés sur les prestations prévues à la *Loi sur l'assurance-emploi*, veuillez communiquer avec Service Canada. (<http://www.servicecanada.gc.ca/>).

RETOUR AU TRAVAIL

Au retour d'un congé de maternité ou d'un congé parental, l'employée devrait réintégrer son poste le plus récent ou un poste semblable si celui-ci n'existe plus³². Les employées qui reviennent d'un congé de maternité ou d'un congé parental ne peuvent pas être rétrogradées à leur retour au travail³³.

Il est permis aux employeurs d'apporter des changements au poste d'une employée en congé de maternité ou en congé parental, dans la mesure où les changements sont nécessaires, où l'employée est informée et où des mesures d'adaptation raisonnables sont prises à son égard, y compris en ce qui concerne la formation³⁴.

S'il n'est pas certain que l'employée prévoit retourner au travail après son congé de maternité ou son congé parental, l'employeur doit s'informer des intentions de l'employée³⁵.

3. Allaitement

Le *Code* interdit toute discrimination de la part d'un employeur ou d'un fournisseur de services envers les femmes qui allaitent. Allaiter comprend extraire le lait et le pomper au moyen d'un tire-lait ainsi que nourrir un enfant directement au sein.

Le *Code* oblige donc les employeurs et les fournisseurs de services à prendre, à l'égard des employées ou des clientes qui allaitent, des mesures d'adaptation qui ne leur occasionnent pas de contraintes excessives.

Exemples de mesures d'adaptation :

- Offrir un local silencieux et fermé aux employées ou aux clientes qui le demandent pour allaiter;

- Accorder du temps libre non rémunéré aux employées qui le demandent en prolongeant leurs repas ou leurs pauses ou en leur permettant de quitter le travail plus tôt pour pouvoir allaiter leur enfant ou tirer leur lait à des heures régulières³⁶;
- Permettre aux employées d'amener leur bébé au travail pour pouvoir l'allaiter³⁷;
- Fournir l'accès à un réfrigérateur pour la conservation du lait extrait;
- Fournir des sièges pour que les clientes puissent allaiter.

De plus, les employeurs ne peuvent pas exiger une preuve médicale avant d'accorder des mesures d'adaptation pour l'allaitement en milieu de travail³⁸.

Les femmes qui allaitent ont le droit de le faire en public. Il est donc discriminatoire de demander à une mère allaitante de cesser d'allaiter, d'aller ailleurs ou d'être plus discrète sans un motif raisonnable³⁹.

4. Logement, services, biens et installations

Le *Code* interdit toute discrimination en matière de logement, de services, de biens et d'installations envers les femmes enceintes, les femmes allaitantes et les femmes qui ont un nouveau-né⁴⁰. Ces dispositions s'appliquent aux logements locatifs, aux établissements d'enseignement, aux hôpitaux et aux services de santé, aux assureurs et aux lieux publics comme les centres commerciaux, les parcs, le transport public, les magasins et les restaurants.

Cela signifie que les femmes enceintes, les femmes allaitantes et les femmes qui ont un nouveau-né doivent faire l'objet de mesures d'adaptation, pourvu que celles-ci n'imposent pas de contraintes excessives. On ne peut pas leur refuser un service ou un accès, sauf si on a un motif véritable (« de bonne foi ») de le faire.

Exemples de discrimination :

- Refuser un logement à une locataire qui est enceinte ou qui a un nouveau-né⁴¹;
- Obliger une cliente à allaiter à l'abri des regards⁴²;
- Expulser une femme de son logement parce qu'elle est devenue enceinte⁴³.

Exemples de mesures d'adaptation :

- Offrir un local propre et silencieux où les clientes peuvent décider d'allaiter;
- Accepter le bruit raisonnable que peut faire un nouveau-né dans un logement locatif.

5. Renseignements

Pour de plus amples renseignements au sujet du Code ou de la présente ligne directrice, veuillez prendre contact avec la Commission au 1-888-471-2233 (sans frais au Nouveau-Brunswick) ou au 506-453-2301. Les utilisateurs d'ATS peuvent communiquer avec la Commission au 506-453-2911.

Vous pouvez également visiter le site Web de la Commission (www.gnb.ca/hrc-cdp) ou envoyer un courriel au hrc.cdp@gnb.ca.

Bureau de Fredericton

C.P. 6000
Fredericton (N.-B.) E3B 5H1
Télécopieur : 506-453-2653

¹ La Commission désire remercier les différentes commissions des droits de la personne partout au Canada qui lui ont donné la possibilité d'étudier leurs lignes directrices et leurs documents sur la grossesse et de s'en inspirer.

² *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, [1989] 1 R.C.S. 1219 [Brooks].
Voir aussi la *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, art. 2.

³ *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, art. 3-7.

⁴ La durée de la période postnatale protégée par les mesures législatives sur les droits de la personne dépend de la situation de la mère : *Alberta Hospital Association v. Parcels* (1992), 17 C.H.R.R. D/167 (Alta. Q.B.); *Parcels v. Red Deer General & Auxiliary Nursing Home (Dist. No. 15)* (1991), 15 C.H.R.R. D/257 (Alta. Bd. of Inq.) [*Parcels*].

⁵ *Wiens v. Inco Metals Co.* (1988), 9 C.H.R.R. D/4795 (Ont. Bd. Inq.). L'employeur refusait d'engager des femmes en âge de procréer dans un secteur de son usine où il existait un risque de fuites de gaz nickel carbonyle qui pouvaient causer du tort au fœtus. La commission d'enquête a statué que cette politique était discriminatoire, parce qu'elle réduisait les débouchés de toutes les femmes susceptibles de devenir enceintes. Toutes les femmes qui se savaient enceintes ou qui avaient l'intention de le devenir pouvaient être mutées à l'extérieur de ce secteur jusqu'à leur accouchement.

⁶ *Tilsley v. Subway Sandwiches* (2001), 39 C.H.R.R. D/102 (B.C.H.R.T.). Une femme a été congédiée après s'être absentée du travail en raison du fait qu'elle était hospitalisée à la suite d'une fausse couche. Le tribunal a jugé cette mesure discriminatoire, parce que le motif invoqué (la fausse couche) était une forme de discrimination fondée sur le sexe.
Voir aussi *Osvald v. Videocomm Technologies Inc.*, 2010 HRTO 770, CHRR Doc. 10-0918.

⁷ *Poirier v. British Columbia (Ministry of Municipal Affairs, Recreation and Housing)* (1997), 29 C.H.R.R. D/87 (B.C.H.R.T.). Le tribunal a statué que le fait de réserver un traitement différent à une femme allaitante était une forme de discrimination fondée sur le sexe.

⁸ *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, art. 3.

⁹ *Century Oils (Canada) Inc. v. Davies*, [1988] B.C.J. No. 118 (B.C.S.C.).
Voir aussi : *Dorvault v. Ital Décor Ltd. (No.3)*, 2005 BCHRT 148, 52 C.H.R.R. D/136.; *Young v. 633785 B.C. Ltd.*, 2004 BCHRT 135, CHRR Doc. 04-264; *Maciel v. Fashion Coiffures Ltd. (No.3)*, 2009 HRTO 1804, CHRR Doc. 09-2373.

¹⁰ *United Nurses of Alberta, Local 115 v. Calgary Health Authority*, [2004] A.J. No.8 (C.A.). On a refusé d'accorder à une infirmière un contrat de travail d'une durée déterminée de neuf mois, parce qu'elle était enceinte et qu'elle prévoyait prendre un congé de maternité à la moitié de son contrat. La Cour d'appel a statué que même si la disponibilité était une condition implicite du contrat, il ne s'agissait pas d'une qualification professionnelle réellement requise. L'hôpital avait donc l'obligation de prendre, envers l'infirmière enceinte, des mesures d'adaptation qui ne lui occasionnaient pas de contraintes excessives.

¹¹ *Gilmar v. Alexis Nakota Sioux Nation Board of Education*, 2009 CHRT 34, CHRR Doc. 09-2338. Une enseignante est devenue enceinte avant le début de son deuxième contrat d'un an avec le conseil scolaire Alexis. Elle a commencé son congé de maternité au milieu de son deuxième contrat. On ne lui a donc pas offert un troisième contrat d'un an en vue de l'année scolaire suivante. Le tribunal a statué que le conseil scolaire avait fait preuve de discrimination envers l'enseignante en refusant de renouveler son contrat à cause de sa grossesse.

¹² *Dance v. ANZA Travel Ltd. (No.3)*, 2006 BCHRT 148, CHRR Doc. 06-235.

¹³ *de Lisser v. Traveland Leisure Vehicles Ltd.*, 2009 BCHRT 36, CHRR Doc. 09-0190; *Magee v. Warner Lambert Canada* (1990), 12 C.H.R.R. D/208 (B.C.H.R.C.).

¹⁴ Voici des exemples récents : *Baker v. Crombie Kennedy Nasmark Inc.* (2006), CHRR Doc. 06-327 (Alta. H.R.P.); *Serben v. Kicks Cantina Inc.* (2005), CHRR Doc. 05-159 (Alta. H.R.P.); *Ballendine v. Wiloughby (No.5)*, 2009 BCHRT 33, CHRR Doc. 09-0106; *Johnston v. Poloskey*, 2008 BCHRT 55, CHRR Doc. 08-079; *McIlwraith v. Eva's Restaurant and Lounge* (2006), 56 C.H.R.R. D/203 (P.E.I.H.R.P.).

¹⁵ *Sidhu v. Broadway Gallery* (2002), 42 C.H.R.R. D/215 (B.C.H.R.T.).

¹⁶ *Lord v. Haldimand-Norfolk Police Services Board* (1995), 23 C.H.R.R. D/500 (Ont. Bd. Inq.). Une agente de police avait demandé un allègement de tâches au cours de la dernière partie de sa grossesse. Sa demande a été rejetée, étant donné que le service de police avait une politique interdisant les « tâches modifiées ». La commission d'enquête a statué que la politique interdisant les tâches modifiées était préjudiciable pour les femmes enceintes, car elle ne tenait pas compte de leurs besoins spéciaux. Voir aussi : *Hoyt v. Canada National Railway Co. (No.2)*, 2006 CHRT 33, 57 C.H.R.R. D/437; *Emrick Plastics v. Ontario (Human Rights Commission)* (1992), 16 C.H.R.R. 300 (Div. Ct.).

¹⁷ *Stackhouse v. Stack Trucking Inc. (No.2)*, 2007 BCHRT 161, 60 C.H.R.R. D/119. Une conductrice enceinte de camion à ordures avait avisé son employeur qu'elle avait besoin de réduire de 11,5 heures à 10 heures par jour ses heures de travail sur l'avis de son médecin. Son employeur a paru accepter sa demande, mais il a ensuite congédié l'employée enceinte, parce qu'elle avait quitté le travail avant l'heure prévue. Le tribunal a statué que l'employeur avait omis de prendre des mesures d'adaptation adéquates à l'égard de l'employée enceinte.

¹⁸ *McIntosh v. Shami*, 2006 BCHRT 527, CHRR Doc. 06-720. Le tribunal a statué que l'employeur avait omis de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de la grossesse d'une employée en refusant de lui fournir un endroit où elle aurait pu s'asseoir et se reposer à son poste de travail. Voir aussi : *Williams v. Hudson's Bay Co. (No.2)*, 2009 HRTO 2168, CHRR Doc. 09-2818.

¹⁹ *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, par. 3(5), 4(4) et 5(2).

²⁰ *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. B.C.G.S.E.U.*, [1999] 3 R.C.S. 3.

²¹ *Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick*, Rapport annuel 2002-2003, p. 13-14.

²² *Mazuelos v. Clark*, 2000 BCHRT 1, 36 C.H.R.R. D/385.

²³ *Brooks, supra*, note 2.

²⁴ *Brooks, supra*, note 2. Les employées enceintes qui s'absentent du travail pour des raisons de santé se rapportant à leur grossesse ne peuvent pas être traitées différemment ou moins bien que les employés qui s'absentent pour d'autres raisons de santé.

²⁵ *Parcels, supra*, note 4.

²⁶ *Parcels, supra*, note 4.

²⁷ *Loi sur les normes d'emploi*, L.N.-B. 1982, ch. E-7.2, art. 42-44.

²⁸ *Loi sur les normes d'emploi*, L.N.-B. 1982, ch. E-7.2, art. 44.02.

²⁹ Pour de plus amples renseignements sur l'Assurance-emploi, visitez le site Web de Service Canada : <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/menu/accueilae.shtml>

³⁰ Gouvernement de l'Alberta et Ressources humaines et Développement des compétences, *Devenir un parent en Alberta*, mars 2009.

³¹ *Lavoie v. Canada (Treasury Board) (No.2)*, 2008 CHRT 27, CHRR Doc. 08-379. La politique sur les emplois d'une durée déterminée a été jugée discriminatoire en raison du fait que les congés de maternité ou les congés parentaux sans rémunération n'étaient pas pris en considération dans le calcul de la période d'emploi cumulative de trois ans exigée des salariés occupant un poste d'une durée déterminée pour obtenir la permanence.

³² *Parry v. Vanwest College Ltd.*, 2005 BCHRT 310, 53 C.H.R.R. D/178.

³³ *Germain v. Groupe Major Express Inc.*, 2008 CHRT 33, CHRR Doc. 08-468.

³⁴ *Kung v. Peak Potentials Training (No.3)*, 2010 BCHRT 41, CHRR Doc. 10-0328.

³⁵ *Philips v. Distinctive Vertical Venetians Mfg. Ltd.* (2006), CHRR Doc. 06-853 (Sask. H.R.T.).

³⁶ *Cole v. Bell Canada*, 2007 CHRT 7, 60 C.H.R.R. D/216 [*Cole*].

³⁷ *Poirier v. British Columbia (Ministry of Municipal Affairs, Recreation and Housing)* (1997), 29 C.H.R.R. D/87.

³⁸ *Cole, supra*, note 36.

³⁹ *Valle v. H&M Hennes & Mauritz Inc.*, 2008 BCHRT 456, CHRR Doc. 08-1046 [*Valle*].

⁴⁰ *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.-B. 1973, art. 4-5.

⁴¹ *Segin v. Chung*, 2002 BCHRT 42, CHRR Doc. 02-0223. Le tribunal a statué que le propriétaire avait fait preuve de discrimination fondée sur le sexe en refusant de louer un logement à une femme enceinte parce qu'il craignait d'être tenu responsable si le bébé tombait dans les escaliers de l'immeuble.

⁴² *Valle, supra*, note 39.

⁴³ *Peterson v. Anderson* (1992), 15 C.H.R.R. D/1 (Ont. Bd. of Inq.).