

PRÉVENTION DE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LA
GROSSESSE ET L'ALLAITEMENT.

Webinaire en date du 28 janvier 2014. Début à 11 h.

Carolyn Grégoire :

Bonjour et bienvenue au lancement électronique de la version mise à jour de la Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la grossesse et l'allaitement de la CODP, organisé par la Commission ontarienne des droits de la personne et le ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario. Je m'appelle Carolyn Grégoire et je suis spécialiste de la gestion des changements et de l'éducation en droits de la personne à la Commission. Je serai votre modératrice aujourd'hui. Avant de commencer, nous visionnerons une courte vidéo qui explique comment utiliser Adobe Connect.

Bienvenue à la série de webinaires de la Commission ontarienne des droits de la personne. Voici quelques conseils qui vous seront utiles pour participer au webinaire d'aujourd'hui. Premièrement, vous constaterez qu'un module pour le sous-titrage

codé figure directement sous la présentation principale. Vous remarquerez également un bouton permettant d'activer l'affichage plein écran. Ce bouton se trouve dans le coin supérieur droit du module de présentation. Vous pouvez revenir à tout moment au mode d'affichage normal en cliquant de nouveau sur le bouton de l'affichage plein écran. Vous devriez également voir deux modules de clavardage apparaître sur votre écran : L'un est destiné à l'assistance technique, et l'autre permet de poser des questions pendant la discussion. Ces modules sont les outils que vous utiliserez pour communiquer avec nous. Quand vous souhaitez formuler une question ou un commentaire, veuillez l'écrire dans le module approprié, et votre question ou commentaire apparaîtra à côté de votre nom.

Nous vous demandons de bien vouloir limiter l'utilisation des modules de clavardage aux questions et commentaires qui concernent le webinaire, plutôt que de vous en servir pour des conversations informelles, qui peuvent être source de distraction.

Si vous rencontrez des difficultés techniques (p. Ex. Si le son est entrecoupé), il s'agit probablement

d'un problème venant de votre serveur ou du serveur
Adobe Connect. En général, quand le problème ne
provient pas du volume de vos haut-parleurs ou votre
ordinateur, il est possible de régler les problèmes de
son en fermant votre session, puis en vous
reconnectant au webinaire. Si le problème technique
persiste, veuillez communiquer avec nous au moyen du
module réservé aux questions techniques et notre
collègue responsable du dépannage TI tentera de vous
aider. J'aimerais également mentionner que la session
d'aujourd'hui est enregistrée, et que cet
enregistrement sera mis à disposition sur le site Web
de la CODP, ainsi que des liens vers des ressources
complémentaires. Enfin, en raison de la nature du
sujet abordé aujourd'hui, on nous pose souvent des
questions à propos de cas particuliers. Sachez que
nous ne sommes pas en mesure de fournir des conseils
juridiques, et que si une question de ce type nous est
posée, nous vous orienterons vers nos politiques et
lignes directrices disponibles sur www.ohrc.on.ca.

Plusieurs personnes prendront la parole
aujourd'hui. La commissaire en chef de la Commission
ontarienne des droits de la personne, Barbara Hall,
donnera le coup d'envoi à ce lancement. Elle sera

1 suivie de Dipika Damerla, ministre associée de la
2 Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario
3 responsable du mieux-être. Vous entendrez aussi les
4 récits d'expérience de deux mères qui ont allaité,
5 Shannon McLennon et Catherine Perstl. Olga Jovkovic de
6 la ville de Toronto et James Rilett de Restaurants
7 Canada vous parleront à titre de représentants des
8 secteurs public et privé. Notre dernière oratrice sera
9 Kate Sellar du Centre d'assistance juridique en
10 matière de droits de la personne. Commençons.

11
12 (Présentation sous-titrée.)
13

14 Suivons avec un court aperçu sur la politique
15 offert par Vanessa Tamburro, Agente d'information avec
16 la CODP. N'oubliez pas d'entrer vos questions dans le
17 module de Q et R à n'importe quel moment durant de la
18 présentation.
19

20 Bonjour tout le monde. Je suis heureux de vous
21 présenter la version mise à jour de la Politique sur
22 la prévention de la discrimination fondée sur la
23 grossesse et l'allaitement de la CODP. J'effectuerai
24 un survol des parties clés de la politique et nous
25 aurons le temps de répondre à vos questions à la fin

de la séance.

La politique est basée sur le Code des droits de la personne de l'Ontario et débute par un aperçu des fondements du Code. Le Code est le texte législatif qui assure à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination, en Ontario. Il reconnaît la dignité et la valeur de chaque personne et vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de façon à ce que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à y contribuer pleinement.

Aux termes du Code, la discrimination et le harcèlement fondés sur le sexe sont contre la loi, y compris en cas de grossesse et d'allaitement. La plupart des requêtes en droit de la personne relatives à de la discrimination liée à la grossesse touchent le domaine de l'emploi. Mais elles peuvent aussi toucher les domaines du logement, des biens, installations et services, des contrats et de l'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle.

La politique met de l'avant des principes qui s'appliquent à la grossesse et à l'allaitement : Le fait d'avoir des enfants a des avantages pour la

société dans son ensemble. Les femmes ne devraient pas être désavantagées parce qu'elles sont enceintes ou l'ont été. La Cour suprême du Canada a affirmé que les fardeaux financiers et sociaux associés à la maternité, et les coûts se rapportant au fait d'avoir des enfants, ne devraient pas reposer entièrement sur les femmes. Bien que les femmes aient accompli des progrès importants en matière d'égalité des sexes, la discrimination liée à la grossesse à laquelle elles se heurtent demeure monnaie courante au sein de la société, surtout au travail.

La politique reconnaît que la discrimination liée à la grossesse constitue de la discrimination fondée sur le sexe, et que les femmes se heurtent à des expériences de discrimination particulières du fait qu'elles peuvent devenir enceintes. La politique s'applique également aux personnes trans et personnes à identités sexuelles variées qui sont enceintes ou qui allaitent, et qui pourraient ne pas s'identifier aux femmes.

La politique s'inspire d'une définition large de la grossesse. Il peut y avoir de la discrimination liée à la grossesse quand une femme :

- essaie de devenir enceinte, a été enceinte ou déclare avoir l'intention d'avoir un enfant
- s'apprête à prendre un congé de maternité
- a un avortement ou des complications en lien avec un avortement
- fait une fausse-couche ou accouche d'un enfant mort-né, ou a des complications en lien avec une fausse-couche ou une mortinaissance.

Les femmes peuvent aussi faire l'objet de discrimination lorsqu'elles ont des complications liées à la grossesse ou à l'accouchement, manquent d'énergie en raison de leur grossesse, sont perçues comme étant trop « grosses », n'arrivent plus à porter un uniforme ajusté durant la grossesse, se rétablissent d'un accouchement, subissent des traitements contre l'infertilité ou allaitent.

La politique reconnaît que la discrimination liée à la grossesse subie peut varier d'une femme à l'autre selon d'autres aspects de son identité constituant des motifs protégés par le Code. Par exemple, la société véhicule des stéréotypes particuliers à l'égard des femmes enceintes qui sont :

- mères célibataires

- jeunes
- handicapées
- bénéficiaires de l'aide sociale
- racialisées ou autochtones
- lesbiennes ou bisexuelles

La discrimination liée à la grossesse et la discrimination fondée sur l'état familial peuvent se chevaucher. Durant la période postnatale immédiate, la nouvelle mère sera couverte par les protections liées à la grossesse et à l'état familial. Les hommes peuvent aussi faire l'objet de discrimination fondée sur l'état familial en raison de leur relation avec des femmes enceintes ou de leurs propres besoins en matière d'accommodement liés aux soins d'un nouveau-né. Les personnes trans et personnes à identités sexuelles variées qui sont enceintes ou qui allaitent peuvent être la cible d'attention malvenue, de traitements irrespectueux ou de commentaires ou gestes non appropriés parce qu'elles ne se conforment pas, aux yeux des autres, aux normes sexospécifiques. La politique reconnaît aussi un recoupement possible entre la grossesse et la violence fondée sur le sexe.

La politique traite de différents types de

discrimination liée à la grossesse et à l'allaitement. 1
Examinons-en quelques-uns ensemble. 2

3
4 La discrimination peut être directe ou manifeste, 4
5 lorsqu'une personne ou une organisation traite 5
6 délibérément une femme de façon négative parce qu'elle 6
7 est ou a été enceinte, ou parce qu'elle peut le 7
8 devenir. Par exemple, on demande à une mère de cesser 8
9 d'allaiter son enfant ou de quitter un restaurant; ou 9
10 encore, un employeur congédie une employée en raison 10
11 de stéréotypes voulant que les femmes enceintes ne 11
12 soient pas capables d'effectuer leur travail. La 12
13 discrimination peut également être indirecte, 13
14 c'est-à-dire exercée par l'entremise d'une tierce 14
15 personne ou organisation. Cette discrimination est 15
16 souvent subtile. Il pourrait donc être nécessaire 16
17 d'examiner toutes les circonstances de la situation 17
18 pour y reconnaître un modèle de comportement. Parfois, 18
19 la discrimination est plus complexe et « systémique ». 19
20 Elle peut être enchâssée dans des modèles de 20
21 comportement, des politiques et des pratiques qui font 21
22 partie de la structure ou de la culture officieuse 22
23 d'une organisation ou d'un secteur. Pour les femmes 23
24 qui sont ou étaient enceintes, ou qui peuvent le 24
25 devenir, la discrimination systémique peut sembler 25

neutre. En fait, elle peut créer ou maintenir un désavantage en limitant les droits et possibilités d'une femme en raison de sa grossesse.

Par exemple : Un employeur gouvernemental adopte une politique qui indique qu'après trois années d'emploi continu, les employés contractuels obtiennent leur permanence. Or, les congés sans solde de plus de 60 jours (dont les congés parentaux et de maternité) n'entrent pas dans le calcul de la période d'emploi continu. Bien que cette politique puisse sembler neutre à première vue, elle a un effet préjudiciable sur les femmes qui doivent interrompre leur emploi plus souvent que les hommes en raison de congés parentaux ou de maternité. Le Code protège aussi les gens contre les représailles et les menaces de représailles. Des représailles sont des gestes ou des menaces qui ont pour but de punir une personne pour avoir revendiqué ou exercé un droit aux termes du Code, ou de se venger sur elle.

La discrimination inclut le harcèlement pouvant avoir lieu au travail ou en contexte de logement ou de services. Les femmes enceintes ou qui allaitent font l'objet de harcèlement lorsqu'elles sont la cible de

remarques ou de gestes vexatoires provenant de
personnes qui savent ou devraient raisonnablement
savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

Par « vexatoires », on entend des remarques ou
des gestes qui causent de l'ennui ou de la détresse.

Le harcèlement inclut :

- les commentaires négatifs répétés au sujet de
l'aspect d'une femme enceinte, des symptômes de sa
grossesse ou du fait qu'elle soit ou non une mauvaise
mère
- les caresses non désirées répétées du ventre d'une
femme enceinte
- les commentaires négatifs sur la capacité d'une
femme enceinte d'effectuer son travail.

Le harcèlement ne vise pas toujours explicitement
la grossesse d'une femme. Par exemple, une femme
enceinte peut faire l'objet de critiques non fondées
répétées de son rendement ou elle peut devenir l'objet
de plaisanteries désobligeantes non dirigées vers
d'autres employés. Le harcèlement continu ou répandu
peut empoisonner le milieu de travail de la femme
enceinte. Dans certains cas, un seul commentaire ou

incident peut être assez grave pour empoisonner l'atmosphère. En général, on détermine la présence d'un milieu empoisonné non pas en fonction du seul nombre d'occurrences de gestes ou de remarques, mais également en fonction de la nature de ces gestes ou remarques, et de leur effet sur une personne ou un groupe. Le fait de faire fi de discrimination ou de harcèlement sexuel peut également causer un milieu empoisonné. Les employeurs, les locateurs et les fournisseurs de services ont l'obligation de maintenir un milieu exempt de discrimination et de harcèlement, même s'ils n'ont reçu aucune plainte à cet égard.

Aux termes du Code, les employeurs, syndicats et fournisseurs de logements et de services sont légalement tenus de tenir compte des besoins des femmes en matière de grossesse, à moins que cela ne cause de préjudice injustifié. L'accommodement exige la modification des politiques, des pratiques, des règles et des normes afin que les femmes puissent bénéficier de l'égalité des chances. La politique met de l'avant trois principes qui sous-tendent l'obligation d'accommodement :

1- respect de la dignité

2- adaptation individualisée

3- intégration et pleine participation

Elle indique également comment chacun de ces principes s'applique à l'accommodement des femmes qui sont enceintes et qui allaitent. Quand une mesure d'adaptation respecte ces trois principes, elle est jugée appropriée.

La politique traite aussi de l'importance de concevoir la société de manière à tenir compte des besoins des femmes enceintes et d'éliminer les obstacles existants. Une conception inclusive bien pensée réduira la nécessité de demander des mesures d'adaptation individuelles. Voici un exemple de conception inclusive. Un magasin à grande surface conçoit ses installations en y incluant une salle d'allaitement dotée de fauteuils confortables afin que les femmes puissent allaiter leurs enfants en privé. Il adopte aussi une politique sur le droit des femmes d'allaiter partout dans le magasin et offre une formation sur la politique à ses employés. Si l'adoption d'une mesure d'adaptation donnée causerait un préjudice injustifié, l'organisation doit instaurer la meilleure solution de remplacement possible, comme

le fait d'adopter une mesure d'adaptation intérimaire pendant qu'on met graduellement en place la mesure appropriée.

La politique explique le processus d'accommodement. Ce processus est tout aussi important que l'adaptation fournie. L'accommodement est un processus qui fait intervenir plusieurs parties et exige la collaboration de tous. La politique traite des responsabilités de la femme qui fait une demande d'accommodement et de l'organisation qui lui fournit la mesure d'adaptation. Si vous avez besoin de mesures d'adaptation liées à la grossesse, vous devez faire part de vos besoins. Cela inclut le fait de collaborer durant le processus et de fournir toute documentation requise décrivant vos incapacités et besoins. Cependant, vous n'êtes pas tenue de fournir de la documentation sur les besoins associés à la progression naturelle de votre grossesse, comme le besoin d'effectuer un suivi médical ou d'allaiter. La politique indique ce que les organisations doivent faire tout au long du processus d'accommodement. Par exemple, elles doivent accepter de bonne foi les demandes d'accommodement des femmes, à moins d'avoir des raisons légitimes d'agir autrement. Elles doivent

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25

aussi jouer un rôle actif tout au long du processus et obtenir des conseils d'experts au besoin.

Dans bien des cas, l'accommodement des besoins d'une femme en matière de grossesse et d'allaitement entraînera peu de frais. L'accommodement peut tout simplement signifier de rendre les politiques, règles et exigences plus flexibles. Voici quelques exemples :

- prévoir un horaire de travail flexible
- transférer une personne à un autre endroit ou poste de travail, ou modifier
- fournir des fauteuils pour s'asseoir au travail ou en contexte de services
- prévoir des pauses au travail, au besoin
- prévoir un lieu calme où se reposer pendant les pauses
- prévoir du temps pour allaiter, et tirer et entreposer son lait, et un endroit pour le faire
- permettre aux mères d'amener leurs bébés au travail ou à l'école pour l'allaiter

Il n'est pas nécessaire d'effectuer d'accommodement si cela causerait un préjudice injustifié. La norme régissant le préjudice injustifié

est élevée. Le Code ne prévoit que trois facteurs pouvant être envisagés pour déterminer si une mesure d'adaptation pourrait causer un « préjudice injustifié ». Ils sont :

1. Coût. Les coûts que l'organisation doit assumer pour offrir la mesure d'adaptation doivent être à ce point élevés qu'ils aient des conséquences pour la viabilité de l'organisation, comme le fait d'obliger l'organisation à fermer.
2. Sources extérieures de financement, le cas échéant. Ces sources pourraient aider à assumer les coûts de l'accommodement.
3. Risques pour la santé et la sécurité Si une mesure d'adaptation entraîne des risques considérables pour la santé et la sécurité, ces risques peuvent causer un préjudice injustifié.

Le Code ne prévoit aucun autre facteur à considérer dans la détermination du préjudice injustifié. Les inconvénients professionnels, le moral des employés et la préférence des clients ne sont pas des facteurs de considération du préjudice injustifié. Pour démontrer qu'une mesure d'adaptation causerait un préjudice injustifié, une organisation aurait besoin

d'utiliser des renseignements objectifs.

La politique explique les protections spéciales dont bénéficient les femmes aux termes de la Loi sur les normes d'emploi et les prestations auxquelles elles ont droit aux termes de la Loi sur l'assurance-emploi. Elle indique clairement que les syndicats et conventions collectives doivent respecter les lois sur les droits de la personne. La politique explique que les femmes ont les mêmes droits en matière de prestation de maladie et d'invalidité que les autres employés dont les absences pour motifs de santé sont assurées.

La politique décrit les types de discrimination auxquels les femmes pourraient se heurter en milieu de travail en raison de leur grossesse. Par exemple, durant une entrevue d'emploi, l'employeur ne peut pas demander à une femme si elle est enceinte, a une famille ou compte devenir enceinte. Un employeur ne peut pas refuser d'embaucher une femme pour des raisons liées à la grossesse, comme le fait de penser qu'elle prendra un congé de maladie ou que la formation d'une personne pour la remplacer peu de temps après son embauche causera des inconvénients. Les

employeurs ne peuvent pas refuser aux femmes enceintes ou aux femmes en âge d'enfanter des projets ou des occasions parce qu'ils doutent de leur engagement, de leur compétence ou de leurs capacités, ou parce qu'ils pensent qu'« elles seront de toute façon bientôt en congé ».

Si l'employeur note un changement dans le rendement d'une employée ayant trait à sa grossesse - par exemple, si sa productivité baisse parce qu'elle se fatigue plus rapidement - il devrait se renseigner sur ce lien. Dans de telles situations, les employeurs doivent explorer les mesures d'adaptation possibles avant de prendre des mesures disciplinaires contre une femme ou de mettre fin à son emploi.

Si le licenciement d'une femme a un lien quelconque avec sa grossesse ou son congé de maternité, il s'agit d'une violation des droits de la femme aux termes du Code. L'adoption de pratiques de ressources humaines judicieuses, comme la documentation des problèmes de rendement et l'instauration de mesures disciplinaires progressives, peut aider les employeurs à démontrer qu'ils ont mis fin à l'emploi d'une femme pour des raisons qui

n'étaient pas liées à sa grossesse.

La loi interdit la discrimination liée à la grossesse ou au fait d'avoir un jeune enfant dans le domaine du logement. Certaines femmes enceintes peuvent se voir refuser une demande de logement, par exemple par un locateur qui indique que le logement « n'est pas adapté aux petits enfants ». D'autres locateurs pourraient tenter de décourager toute demande de logement provenant de familles qui attendent un enfant, voire refuser de telles demandes, en tenant des paroles du genre :

- c'est un « immeuble tranquille »
 - c'est un immeuble « offrant un style de vie qui convient aux adultes »
 - le logement « n'est pas insonorisé »
 - le logement « a été conçu pour des jeunes professionnels »
- Les locateurs doivent éliminer toute forme de discrimination ou de harcèlement lié à la grossesse qui sévirait dans leurs immeubles locatifs et ferait intervenir :
- des locataires
 - un agent du locateur
 - d'autres personnes faisant partie intégrante de l'environnement (comme du personnel d'entretien).

Un fournisseur de services ne peut pas refuser d'offrir des services à une femme enceinte ou qui allaite, à moins d'avoir une raison légitime de le faire. Les fournisseurs de « services » comprennent entre autres les collèges et universités, les hôpitaux, les services de santé, les compagnies d'assurance, les centres commerciaux, les parcs, les transports en commun, les magasins et les restaurants.

Il est interdit de demander à une femme qui allaite :

- de se recouvrir
- d'être plus discrète
- de se déplacer
- ...même si quelqu'un s'est plaint de la situation.

Les fournisseurs de services devraient concevoir leurs services de façon à être inclusifs à l'égard des femmes enceintes et qui allaitent.

Par exemple, les villes de Toronto et de Hamilton ont toutes les deux des politiques de soutien à l'allaitement dans les installations sous le contrôle de la ville.

Les personnes qui pensent avoir fait l'objet de

discrimination parce qu'elles sont ou étaient
enceintes ou parce qu'elles allaitent devraient tenter
d'aborder la question ou de déposer une plainte auprès
de leur employeur, syndicat ou autre association
professionnelle, de leur locateur ou de leur
fournisseur de services. Si cela n'est pas possible ou
ne règle pas la situation, elles peuvent s'adresser au
Centre d'assistance juridique en matière de droits de
la personne pour obtenir des conseils ou déposer une
plainte officielle, appelée requête, directement
auprès du Tribunal des droits de la personne de
l'Ontario dans l'année suivant le dernière incident
allégué. Les parties à une audience devant le tribunal
peuvent demander à l'arbitre de tenir compte de la
présente politique au moment de rendre sa décision. Il
est aussi possible de demander à une autre personne ou
à une organisation de déposer une requête en son nom.

La dernière section de la politique traite du
fait que les organisations ont l'obligation, aux
termes de la loi, d'assurer un environnement libre de
discrimination et de harcèlement fondé sur le sexe.
Les organisations doivent prendre des mesures pour
prévenir les violations du Code et donner suite à
celles qui surviennent. Sinon, elles pourraient être

tenues responsables et se voir imposer des amendes ou
autres peines par un tribunal administratif ou
judiciaire. Il n'est pas acceptable de fermer les yeux
sur des situations possibles ou réelles de violation
des droits de la personne, de faire fi de telles
situations ou d'éviter d'intervenir pour les régler,
et ce, qu'une plainte ait ou non été déposée.

La politique met de l'avant plusieurs mesures que
peuvent prendre les organisations pour faire en sorte
qu'elles respectent le Code, y compris :

- l'adoption de procédures de règlement des plaintes
- l'éducation et la formation
- l'élaboration de politiques d'accommodement.

Carolyn :

Il nous reste quelques minutes pour répondre à vos
questions sur la politique, n'hésitez pas à poser
directement vos questions dans la fenêtre de questions
à discussion. Je suis maintenant heureuse d'accueillir
Jeff Poirier qui va répondre à vos questions. Jeff est
analyste principal des politiques à la commission,
bonjour Jeff.

Jeff :

Bonjour tout le monde.

Carolyn :

Commençons par poser une question courante, est-il permis de congédier une femme enceinte qui n'arrive pas en raison de sa grossesse d'effectuer le travail pour lequel elle a été embauchée?

Jeff :

Non, pas du tout, c'est contraire au Code des droit de la personne et aussi, c'est contraire à la Loi sur les normes du travail. Les employeurs ont l'obligation de tenir compte des besoins des femmes enceintes, à moins que cela ne cause pas de préjudice injustifié. Et cela est en fonction de ses besoins individuels, et pourrait inclure le fait de changer temporairement sa description de tâches, de l'affecter à un poste de remplacement ou de rendre son horaire de travail plus flexible, ou enfin, un congé, s'il n'y a pas de travail qu'elle peut faire. Mais on commence pas là, on commence à essayer de faire des accommodements pour qu'elle puisse rester au travail.

Carolyn :

Merci. Alors je ne vois pas de questions maintenant, alors répondons maintenant à quelques questions qu'on a reçues dans la période d'inscription. Une question qu'on a reçue, c'est :

J'ai embauché une femme il y a une semaine qui vient d'accoucher prématurément. Dois-je lui offrir un congé de maternité?

Jeff :

Oui, la Loi sur les normes d'emploi est claire, si une femme est embauchée 13 semaines ou plus avant sa date prévue d'accouchement, elle a droit a un congé de maternité. Si elle accouche plus tôt que la date prévue, elle a toujours droit au congé de maternité, même si c'est moins de 13 semaines. Mais je dois dire, pour plus de renseignements, parce que ça peut être un peu compliqué, visitez le site Web du ministère du Travail, vous trouverez un lien vers ce site dans la fenêtre des hyperliens.

Carolyn:

Merci. Alors nous avons une question de Chantale. Elle demande est-ce que d'autres provinces canadiennes ont adopté le même type de politique?

Jeff :

O.K., je sais que la Loi sur les droits de la personne sont plus ou moins les mêmes partout au Canada, dans les autres provinces et territoires et niveau fédéral.

Je ne sais pas si toutes les autres commissions des
droits de la personne ont élaboré des politiques comme
nous autres ici, on a fait, mais la loi, la
jurisprudence, c'est plus ou moins la même chose
partout.

Carolyn :

Merci. Question numéro trois. Y a-t-il des situations
dans lesquelles un employeur a légitimement le droit
de refuser d'embaucher une femme enceinte?

Jeff :

Je dirais dans la plupart des cas, non. Le refus
d'embaucher une femme parce qu'elle est ou pourrait
devenir enceinte, ça, ça contrevient au Code des
droits de la personne. À moins que l'employeur peut
démontrer que le poste a comme exigence que l'employé
ne peut pas être enceinte et en même temps, si c'est
vrai, l'employeur devrait démontrer que
l'accommodement de ses besoins causerait un préjudice
injustifié. Ça veut dire quelque chose, des coûts
extrêmes ou une question de santé et sécurité. Et là,
il s'agit d'un critère rigoureux. Et je dirais, la
plupart du temps, non. Le refus d'embaucher une femme
parce qu'elle est enceinte, c'est contraire aux lois.

Carolyn :

Merci. Nous avons une question de Houda qui demande si une femme part en congé de maternité et à son retour de travail après une année, généralement, l'employeur ne renouvelle pas son contrat de travail, que dit la loi là-dessus?

Jeff :

Bien, dans chaque cas, on devrait regarder la raison, ça se peut que l'employeur a une raison raisonnable ou légitime pour cesser le contrat de quelqu'un. Mais ce n'est pas... ça ne peut pas être pour la raison parce que la personne a pris un congé de maternité ou un congé parental. Peut-être qu'il y a d'autres raisons légitimes, quelque chose dont l'employeur, les conditions ont changé dans l'économie, l'employeur change ses productions ou change la façon qu'il offre des services, on ne sait pas. Mais la personne qui a pris un congé de maternité devrait pas être dans une situation moins favorisée ou désavantagée. Elle doit pas être désavantagée dans la situation, elle devrait être au même niveau que les autres employés qui n'ont pas pris un congé. Il ne devrait pas y avoir de différence pour la personne qui a pris un congé de

maternité, mais ça se peut que dans un certain
contexte, l'employeur peut démontrer que le poste
n'est pas nécessaire maintenant, mais il doit avoir la
preuve pour ça.

Carolyn:

Merci. Je vais vous demander une question qu'on reçoit
fréquemment. Il est si courant de voir les gens
caresser le ventre d'une femme enceinte, pourquoi il
s'agirait de harcèlement?

Jeff :

Les gens ont souvent l'impression que le corps
enceinte d'une femme appartient au domaine public et
parfois, se comportent d'une manière qui serait jugée
inappropriée en d'autres temps. C'est le cas
lorsqu'ils font référence à la taille de la personne
ou à ce qu'elle mange ou lorsqu'ils lui touchent le
ventre sans son accord. Les contacts physiques non
nécessaires comme des caresses non sollicitées sont
considérés comme une forme de harcèlement fondé sur le
sexe. Même si la personne ayant effectué le contact
n'avait pas de mauvaise intention, ce sont des
conséquences du geste sur la femme enceinte qui
comptent.

Carolyn:

Merci. Nous avons juste reçu une petite note pour répondre à la question de Chantale, que l'Alberta et la Colombie-Britannique ont aussi des politiques sur la grossesse et l'allaitement, comme celui de l'Ontario. D'accord. Une autre question qu'on reçoit souvent, pouvez-vous en dire plus sur les protections offertes aux personnes trans qui sont enceintes ou qui allaitent?

Jeff :

La politique s'applique également aux personnes trans qui sont enceintes ou qui allaitent. Même si la personne peut s'identifier homme ou femme, les personnes trans ou a identité sexuelle variée qui sont enceintes ou qui allaitent pourraient se heurter à des formes de discrimination particulières liées à la grossesse en raison de leur identité sexuelle, d'où l'expression « identité sexuelle », et ces motifs sont protégés sous le Code des droits de la personne. Ils pourraient être la cible d'attention mal venue, de traitement irrespectueux, de commentaires ou gestes non appropriés parce qu'ils ne se conforment pas aux normes sexospécifiques. Enfin, ça veut dire que oui,

les personnes trans seront protégées par cette politique, par les lois, le Code des droits de la personne, même les termes et conditions de la loi des normes du travail, d'emploi, sur cette question d'accès aux congés, et les protections qui tombent sur ces loi.

Carolyn :

Merci, voici une autre question qu'on a reçue au temps d'inscription. Quelles sont en fait les motivations profondes liées à ce type de discrimination des femmes, les retrouve-t-on dans l'histoire? Comment tout ceci a-t-il commencé?

Jeff :

C'est vraiment une question profonde. J'imagine les attitudes sociales vers les femmes enceintes qui allaitent ont changé de direction beaucoup au cours des années et parmi les cultures diverses au monde. Le motif du sexe, qui remplit la grossesse et l'allaitement, est protégé dans le Code des droits de la personne, surtout pour la raison que les femmes n'ont pas l'égalité au travail et dans le contexte social, comme les logements et les services. Malheureusement, les données de Statistique Canada

indiquent ça clairement toujours. C'est les raisons
que la commission a élaboré cette politique et qu'on
fait la promotion des droits et obligations concernant
les femmes enceinte qui allaitent.

Carolyn :

Merci, une autre question qu'on a reçue au temps
d'inscription, c'est comment encourager les femmes a
faire respecter leurs droits, ne pas se sentir
intimidées?

Jeff :

Bien sûr, ça prend l'éducation et promotion de nos
droits et responsabilités, c'est la raison pour
laquelle on fait ce Webinaire aujourd'hui et la raison
pour laquelle la commission a élaboré la politique et
on a d'autres ressources sur notre site Web. Mais je
dirais aussi que ça prend un changement culturel et
social mais on doit être clairs que les femmes ont un
choix, par exemple, où et quand elles veulent
allaitez, et on doit assurer qu'elles ont l'appui
quand elles choisissent d'exercer leurs droits, c'est
vraiment le point, le but de notre politique sur la
grossesse et l'allaitement.

Carolyn :

Merci, je ne vois plus d'autres questions, de discussions. Jeff, aimeriez-vous ajouter quelque chose?

Jeff :

Non, je pense que ça va.

Carolyn :

Merci Jeff d'avoir partagé avec nous votre expertise. C'est tout le temps que nous avons pour les questions, merci d'avoir participé au Webinaire. Vous trouverez un lien vers un court sondage de cinq minutes à la fin de la séance, nous apprécierons grandement avoir vos commentaires. Le Webinaire d'aujourd'hui sera offert en ligne, vous pourrez l'écouter de nouveau à n'importe quel moment et le transmettre à vos collègues. Je laisserai le Webinaire à l'écran encore quelques minutes pour vous donner la chance de remplir le sondage et d'accéder aux ressources électroniques. Pour suivre les hyperliens, vous n'avez qu'à choisir un titre et appuyer sur le bouton « browse to ». Merci encore pour votre participation et merci à Jeff, nous serons ravis d'obtenir vos commentaires au cours des

prochains jour.

Fin de la présentation.

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25