



Commission  
canadienne des  
droits de la personne

Canadian  
human rights  
commission

# **Grossesse, devenir parent et droits de la personne**

**Guide pour les milieux de travail sous réglementation fédérale**

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada,  
représenté par la Commission canadienne des droits de la personne, 2026.

N° de catalogue : HR4-135/2026F-PDF  
ISBN : 978-0-660-98426-1

# Table des matières

Introduction .....	3
À propos de la Loi canadienne sur les droits de la personne .....	3
Une définition large de la grossesse .....	5
Le motif du sexe : Discrimination liée à la grossesse .....	5
Le motif de la situation de famille : Autres formes de discrimination liées au fait de devenir parent .....	8
Comprendre l'obligation de prendre des mesures d'adaptation .....	8
Gérer les risques pour la santé et la sécurité .....	9
Créer un milieu de travail favorable à la grossesse et à la parentalité .....	10
Exemples de solutions d'adaptation .....	12

## Introduction

Devenir parent, que ce soit à la suite d'une grossesse ou par d'autres moyens, est une question de droits de la personne en milieu de travail.

Le présent guide s'adresse à tous les membres du personnel enceintes ou en voie de devenir parents par divers moyens et à leur employeur. Tout d'abord, il est important de comprendre que chaque personne a le droit d'être traitée avec dignité et respect, et a droit à des mesures d'adaptation dans son milieu de travail. Cela signifie que personne ne devrait subir de conséquences négatives au travail parce qu'elle est enceinte ou en voie de devenir parent.

Une personne qui est en voie de devenir parent peut être touchée différemment par des fonctions ou des règles particulières du milieu de travail par rapport aux autres membres du personnel. Par conséquent, l'employeur pourrait être amené à adapter les conditions de travail ou les politiques pour prévenir la discrimination en milieu de travail.

Le présent guide aidera l'employeur et les membres de son personnel à comprendre les droits de la personne entourant la grossesse en milieu de travail, ainsi que la façon de prévenir la discrimination en milieu de travail liée au fait de devenir parent. La Loi canadienne sur les droits de la personne (Loi) protège les personnes au Canada contre la discrimination liée à la grossesse ou contre la discrimination liée au fait de devenir parent par d'autres moyens.

Dans le présent guide, le terme « membre du personnel » désigne tous les employés à temps plein, à temps partiel, occasionnels, contractuels, permanents et temporaires, y compris les personnes en service dans l'armée et d'autres rôles liés à la sécurité publique, ainsi que les stagiaires, les cadets, les étudiants, les bénévoles, les personnes qui font une demande d'emploi ou qui posent leur candidature, et les personnes qui sont en congé approuvé.

Enfin, notez que le présent guide ne constitue pas un avis juridique. Il ne contient rien qui pourrait limiter la marge de manœuvre de la Commission canadienne des droits de la personne pour accepter une plainte relative à une demande de mesures d'adaptation en milieu de travail ou de renvoyer une telle plainte au Tribunal canadien des droits de la personne pour un examen approfondi.

## À propos de la Loi canadienne sur les droits de la personne

La Loi canadienne sur les droits de la personne est la loi fédérale au Canada visant à lutter contre la discrimination. Elle a pour objet de garantir le droit de tous les individus à l'égalité des chances d'épanouissement et à la prise de mesures visant à la satisfaction de leurs besoins, sans discrimination. Elle s'applique à tous les employeurs sous réglementation fédérale, comme :

- les ministères et organismes fédéraux
- les gouvernements des Premières Nations

- les banques
- les sociétés d'État, comme Postes Canada
- les radiodiffuseurs et les télédiffuseurs
- le transport aérien ou ferroviaire

En vertu de la Loi, il est illégal de discriminer une personne pour des raisons liées à un ensemble de caractéristiques personnelles au Canada. Ces caractéristiques sont appelées des [motifs de distinction illicite](#) et comprennent notamment la race, l'âge, le sexe ou le handicap<sup>1</sup>.

Il existe 13 motifs de distinction illicite en vertu de la Loi :

- la race
- l'origine nationale ou ethnique
- la couleur
- la religion
- l'âge
- le sexe
- l'orientation sexuelle
- l'identité ou l'expression de genre
- l'état matrimonial
- la situation de famille
- les caractéristiques génétiques
- la déficience (ou handicap)
- une condamnation qui a fait l'objet d'une réhabilitation

Une personne qui estime avoir fait l'objet de discrimination fondée sur un ou plusieurs motifs de distinction illicite énoncés dans la Loi peut déposer une plainte auprès de la Commission dans l'année suivant le dernier acte présumé de traitement discriminatoire.

## Motifs liés au fait de devenir parent

En vertu de la Loi, les personnes sont protégées contre la discrimination liée à la grossesse, qui est réputée être fondée sur le « **sexe** ». Plus loin dans le présent guide, vous trouverez une liste de certaines des façons possibles d'interpréter la discrimination liée à la grossesse.

De même, **le motif de la « situation de famille »** prévu par la Loi protège les personnes contre la discrimination liée au fait de devenir parent par des moyens autres que leur propre grossesse (c.-à-d. l'adoption, le placement en famille d'accueil, la grossesse par l'entremise d'une mère porteuse ou le fait d'avoir un ou une partenaire enceinte).

---

<sup>1</sup> Le terme « handicap » est utilisé dans le présent guide. Le terme « déficience » est utilisé dans la LCDP, mais la Commission canadienne des droits de la personne considère qu'il est désuet. Aux fins du présent document, ces termes sont synonymes.

## Une définition large de la grossesse

L'une des clés pour créer un milieu de travail favorable aux personnes enceintes consiste à adopter l'interprétation la plus large, la plus moderne et la plus inclusive du terme « grossesse ».

La Loi canadienne sur les droits de la personne reconnaît que la « grossesse » englobe diverses conditions et circonstances connexes, notamment :

- un accouchement
- les traitements de fertilité ou le planning familial
- les conditions médicales ou les complications qui pourraient affecter ou être affectées par la grossesse ou l'accouchement (p. ex., le diabète, l'hypertension artérielle)
- une grossesse par l'entremise d'une mère porteuse
- une fausse couche ou les affections résultantes directement ou indirectement d'une fausse couche
- une mortinaissance ou les affections résultant directement ou indirectement d'une mortinaissance
- un avortement ou les affections résultant directement ou indirectement d'un avortement
- un temps de récupération raisonnable après un accouchement, une fausse couche, une mortinaissance ou un avortement
- le placement d'un bébé en vue de son adoption<sup>2</sup>
- un congé de maternité et un congé lié à la grossesse
- l'allaitement

## Le motif du sexe : Discrimination liée à la grossesse

La discrimination liée à la grossesse désigne toute action, décision ou politique ayant une incidence négative sur une personne ou un groupe de personnes en raison d'une grossesse ou de conditions ou de circonstances liées à la grossesse. Toutes les personnes enceintes méritent le même respect et la même dignité en milieu de travail que n'importe quel autre membre du personnel.

Si les besoins liés à la grossesse d'une personne enceinte ne sont pas satisfaits dans son milieu de travail, même après avoir parlé à son superviseur ou à son employeur, la personne peut [déposer une plainte pour violation des droits de la personne en invoquant le motif du sexe](#).

---

<sup>2</sup> Les droits des futurs parents adoptifs ou des parents nourriciers seraient couverts par le motif de la « situation de famille » dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Continuez à lire pour en savoir plus.

## Exemples de discrimination liée à la grossesse

Les actions suivantes pourraient être considérées comme de la discrimination liée à la grossesse :

- refuser d'embaucher ou d'accorder une promotion à une personne parce qu'elle est enceinte, prévoit le devenir ou a récemment accouché
- réserver un traitement négatif et inégal au travail en raison de circonstances ou de conditions liées à la grossesse
- mettre fin à l'emploi d'une personne en raison de conditions ou de circonstances liées à la grossesse
- créer ou suivre des politiques ou des pratiques qui ont un effet négatif sur une personne, en raison de conditions ou de circonstances liées à la grossesse
- omettre de fournir des mesures d'adaptation raisonnables à une personne enceinte, qui tente de le devenir ou qui vient d'accoucher
- ne pas accorder de congé à une personne qui en fait la demande en raison d'un avortement ou d'une fausse couche

Le harcèlement des personnes en raison d'une grossesse ou de conditions ou circonstances connexes est également considéré comme de la discrimination. Le harcèlement comprend les blagues, les taquineries et les commentaires ou attouchements importuns.

## Comprendre l'intersectionnalité

Bien que la discrimination liée à la grossesse soit réputée être fondée sur le motif du « sexe », la discrimination est propre à chaque situation et peut être liée à d'autres motifs.

Parfois, les personnes sont victimes de discrimination en raison de leur religion, de leur race, de leur identité ou expression de genre, d'un handicap, de leur état matrimonial ou familial, ou encore de leur orientation sexuelle. Lorsque ces facteurs se chevauchent, cela peut créer des défis uniques. C'est ce qu'on appelle l'**intersectionnalité**. Pour y remédier, nous devons examiner attentivement la façon dont ces différents facteurs se combinent et aggravent les inégalités.

L'intersectionnalité se manifeste notamment par le fait que certains groupes de personnes peuvent être particulièrement vulnérables pendant la grossesse en raison de la discrimination subie lorsqu'ils tentent d'obtenir le même niveau de soins de santé que les autres. Il s'agit d'une forme courante de discrimination dont sont victimes des groupes méritant l'équité, comme les personnes autochtones, noires ou racisées, ainsi que les personnes trans ou non binaires. Voici des exemples d'obstacles auxquels ces personnes peuvent être confrontés en matière de soins de santé :

- la discrimination, les préjugés ou les biais inconscients
- le manque de soins adaptés à la culture ou favorisant l'affirmation du genre

- le manque d'attention lors d'un séjour à l'hôpital, en particulier une gestion insuffisante de la douleur
- la méfiance à l'égard du système de santé due à des injustices passées et présentes
- l'accès limité aux services appropriés, en particulier dans les régions rurales ou mal desservies

Cette discrimination dans le système de santé peut avoir une incidence sur les mesures d'adaptation nécessaires en milieu de travail. Par exemple, une personne peut avoir besoin de congés supplémentaires pour se rendre à des rendez-vous médicaux afin d'assurer son bien-être général pendant sa grossesse.

L'employeur doit comprendre le contexte plus large des enjeux intersectionnels et systémiques qui se posent afin de pouvoir trouver les meilleures mesures d'adaptation au travail possible pour chaque personne. Il est important de traiter chaque demande de mesures d'adaptation au cas par cas et de l'évaluer en fonction des circonstances de la personne et de ses besoins particuliers.

Si les besoins liés à la grossesse d'une personne enceinte ne sont pas satisfaits dans son milieu de travail en raison de son identité intersectionnelle, par exemple en tant que personne enceinte qui s'identifie comme noire, elle peut [déposer une plainte pour violation des droits de la personne pour des motifs liés à la fois au sexe et à la race](#).

## Grossesse et handicap

La grossesse n'est pas un handicap. Toutefois, la grossesse peut amener une personne à avoir des besoins particuliers nécessitant des mesures d'adaptation en raison de sa santé ou de son handicap. Les problèmes d'incapacité liée à la grossesse peuvent survenir avant, pendant ou après la grossesse. Par exemple, la grossesse peut entraîner de nouveaux problèmes de santé comme le diabète gestationnel, l'hypertension, la prééclampsie ou des problèmes rénaux. La personne peut alors nécessiter des rendez-vous médicaux supplémentaires ou d'autres mesures d'adaptation en milieu de travail.

De plus, il est possible qu'en devenant enceinte, une personne en situation de handicap nécessite des mesures d'adaptation particulières. Par exemple, certaines personnes peuvent avoir besoin de congés pour recevoir des soins médicaux spécialisés si elles ont des problèmes de santé préexistants qui compliquent la fertilité, la conception ou la grossesse. D'autres peuvent nécessiter des mesures d'adaptation en milieu de travail pour répondre à des besoins liés à un autre handicap, à leur santé mentale ou à leur grossesse.

Si les besoins liés à la grossesse d'une personne enceinte ne sont pas satisfaits dans son milieu de travail en raison d'un handicap nouveau ou préexistant, elle peut déposer une [plainte pour violation des droits de la personne pour des motifs liés à la fois au sexe et au handicap](#).

## **Le motif de la situation de famille : Autres formes de discrimination liées au fait de devenir parent**

Il a été établi qu'en vertu de la Loi, le motif du « sexe » protège une personne contre toute discrimination liée à sa grossesse. Dans le cas de la personne en voie de devenir parent par d'autres moyens, la Loi la protège contre la discrimination fondée sur le motif de la « situation de famille ».

Le motif de la situation de famille repose sur l'identité de votre famille. Il protège la personne contre toute discrimination liée au fait de devenir parent par l'adoption, le placement en famille d'accueil, la maternité par l'entremise d'une mère porteuse ou par le soutien d'un ou une partenaire enceinte. Les droits liés à la situation de famille vont au-delà de l'élargissement de la famille. Par exemple, une personne peut avoir des obligations en matière de soins à l'égard d'un enfant, d'un parent ou d'un être cher en situation de handicap. Pour de plus amples renseignements sur la promotion d'un milieu de travail favorable aux proches aidants, veuillez consulter le guide de la Commission - [Créer un milieu de travail favorable aux proches aidants](#).

Voici quelques exemples courants de situations où le motif de la situation de famille pourrait s'appliquer :

- s'absenter du travail pour accompagner son ou sa partenaire enceinte à un rendez-vous médical
- obligations supplémentaires en matière de garde d'enfants lorsque son ou sa partenaire enceinte doit rester alitée
- s'absenter du travail pour assister à une réunion avec une agence d'adoption ou de placement en famille d'accueil
- s'absenter du travail pour assister à la naissance de son enfant par l'entremise d'une mère porteuse
- congé parental pour le parent qui n'a pas accouché

Refuser à une personne ce genre de mesures d'adaptation pourrait être considéré comme de la discrimination au motif de la « situation de famille ».

## **Comprendre l'obligation de prendre des mesures d'adaptation**

Avec la grossesse ou l'arrivée d'un enfant, il est possible de voir apparaître de nouveaux besoins chez certaines personnes. L'employeur a l'obligation légale de répondre à ces besoins. C'est ce que l'on appelle l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Cela signifie essentiellement que l'employeur a l'obligation légale d'adapter les conditions de travail d'une personne ou d'un groupe pour s'assurer que les personnes capables de travailler ne sont pas injustement exclues.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les mesures d'adaptation en milieu de travail, veuillez consulter le guide de la Commission intitulé [Mesures d'adaptation en milieu de travail - Un guide pour les milieux de travail sous réglementation fédérale](#).

Avant de décider d'une solution d'adaptation pour une personne enceinte ou qui devient parent, l'employeur devrait rencontrer la personne pour comprendre ses besoins et discuter des options.

À la fin du présent guide, vous trouverez une liste des solutions d'adaptation recommandées.

## **Travailler ensemble pour trouver des mesures d'adaptation raisonnables : L'histoire de Taylor**

Le travail de Taylor exige qu'elle porte un uniforme. L'uniforme est fourni et payé par son employeur. Taylor est enceinte et demande à son employeur deux nouveaux uniformes de tailles différentes pour répondre à ses besoins physiques changeants.

Après avoir discuté des besoins de Taylor avec elle, l'employeur lui offre des mesures d'adaptation appropriées pour lui fournir un nouvel uniforme qui sera modifié au besoin tout au long de sa grossesse, aux frais de l'employeur.

## **Gérer les risques pour la santé et la sécurité**

La santé et la sécurité au travail sont importantes et doivent être conciliées avec le droit d'une personne à participer pleinement au milieu de travail. Cela dit, l'employeur ne devrait pas présumer qu'une personne est incapable d'exercer ses fonctions simplement parce qu'elle est enceinte ou qu'elle a des préoccupations liées à la grossesse.

La personne enceinte devrait soulever toute préoccupation liée à sa santé et à sa sécurité au travail. Elle devrait en informer la personne qui assure la supervision ou la personne responsable de la santé et de la sécurité le plus tôt possible.

Après cette conversation ouverte, l'**employeur** doit :

- trouver des moyens de réduire ou d'éliminer la source du préjudice
- protéger la personne enceinte dans son emploi principal
- envisager une option temporaire pour éviter les risques pour la santé pendant la grossesse de la personne

La **personne** enceinte doit :

- collaborer avec l'employeur pour trouver d'autres façons de réduire les risques tout en continuant à remplir les fonctions essentielles de son travail
- être ouverte à une réaffectation temporaire à un autre poste ou à un congé temporaire

## Quand l'employeur doit-il entamer la conversation?

Si un employeur croit que les conditions de travail présentent un risque grave pour la santé ou la sécurité d'une personne enceinte, ou de toute autre personne, il doit en discuter avec la personne concernée.

Cela est particulièrement vrai dans le cas des postes critiques sur le plan de la sécurité.

Un poste critique sur le plan de la sécurité est un poste qui peut causer des dommages directs et importants à la propriété et/ou des blessures aux membres du personnel, à son entourage, au public et/ou à l'environnement immédiat si le travail n'est pas exécuté de façon sécuritaire.

## Trouver l'équilibre : L'histoire de Priya

Priya travaille comme gestionnaire dans un laboratoire médical et est enceinte. Elle a récemment postulé à un concours pour un poste dans un nouveau laboratoire. Ce poste implique une exposition à des produits chimiques dont la toxicité pendant la grossesse est avérée. Priya est la candidate la plus qualifiée pour ce poste et, à ce titre, si des aménagements peuvent être mis en place tout au long de sa grossesse, elle ne doit pas se voir refuser ce poste. L'employeur doit d'abord se renseigner sur les mesures à prendre pour adapter le milieu de travail pendant la grossesse de Priya.

- Quelles mesures peuvent être prises pour adapter le poste ou les conditions de travail afin de les rendre plus sécuritaires?
- L'exposition aux produits chimiques peut-elle être évitée pendant la grossesse?
- Les fonctions essentielles du poste peuvent-elles être exécutées sans risque d'exposition aux produits chimiques?
- Certaines fonctions peuvent-elles être partagées avec d'autres personnes pendant la grossesse?

Comme Priya est la plus qualifiée pour ce poste, l'employeur lui propose le poste. L'employeur rencontre Priya pour connaître les mesures d'adaptation nécessaires. Finalement, les tâches de Priya qui l'exposeraient à des produits chimiques sont temporairement confiées à un autre membre de l'équipe, et Priya se voit attribuer d'autres tâches jusqu'à la fin de sa grossesse.

## Créer un milieu de travail favorable à la grossesse et à la parentalité

À ce stade du guide, vous disposez déjà d'un grand nombre d'éléments importants pour créer un milieu de travail favorable et inclusif pour tous les types de futurs parents. Vous avez une meilleure compréhension de la Loi canadienne sur les droits de la personne, des motifs de

distinction liés au sexe et à la situation de famille, du concept d'intersectionnalité et de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Un autre aspect important de la création d'un milieu de travail favorable à la grossesse consiste à mettre en place des mesures proactives pour aider à prévenir la discrimination liée à la grossesse avant qu'elle ne se produise.

En général, on distingue quatre phases dans le cadre de l'emploi où la discrimination liée à la grossesse fondée sur le « sexe » ou la « situation de famille » peut être identifiée et évitée. Dans cette section, vous trouverez une ventilation de ces quatre phases, ainsi que des pratiques proactives pour chacune d'entre elles.

## **Phase 1 : Pendant le processus d'embauche ou de promotion**

- Lors du recrutement pour de nouveaux postes, veiller à ce que les personnes enceintes ne soient pas exclues.
- Partir du principe que toutes les personnes — quels que soient leur âge, leur sexe, leur identité de genre, leur handicap ou leur situation de famille — pourraient un jour devenir parents et avoir besoin de mesures d'adaptation dans leur milieu de travail.
- Lors de l'entrevue, éviter de demander à la personne si elle envisage d'avoir des enfants, si elle utilise un moyen de contraception ou si elle est enceinte.
- Veiller à ce que les possibilités d'embauche, de formation ou de promotion soient également accessibles aux personnes enceintes, en voie de devenir parents ou qui prévoient prendre un congé de maternité ou parental.

## **Phase 2 : Pendant la grossesse ou lorsque la personne devient parent**

- Partir du principe que toutes les personnes — quels que soient leur âge, leur sexe, leur identité de genre, leur handicap ou leur situation de famille — qui sont en voie de devenir parents pourraient nécessiter des mesures d'adaptation dans leur milieu de travail.
- Accorder un congé aux personnes pour leur permettre de se rendre à des rendez-vous liés à la grossesse, y compris pour leur permettre de se rendre à des rendez-vous avec leur partenaire enceinte. Il peut s'agir d'un congé payé ou non payé, en fonction des politiques du milieu de travail.
- Permettre aux personnes enceintes de prendre un congé de maladie lorsqu'elles sont malades en reconnaissant que chaque situation est unique et peut nécessiter des congés de durée variable.
- Lors d'une restructuration ou d'une réduction d'effectifs, évaluer tous les postes de la même manière.
- Éviter de forcer les personnes à prendre un congé de maternité ou un congé lié à la grossesse plus long que ce qu'elles ont demandé, ou à commencer leur congé plus tôt que prévu.

- Accorder un congé (deuil, médical, familial, etc.) à une personne qui en fait la demande en raison d'une fausse couche, d'un avortement ou de l'échec d'une démarche d'adoption.
- Ne jamais mettre fin à un contrat de travail ou à un emploi à durée déterminée de manière anticipée en raison d'une grossesse ou de l'intention d'une personne de prendre un congé parental.

### **Phase 3 : Pendant le congé de maternité, le congé parental ou les absences liées à la grossesse**

- Veiller à ce que les personnes bénéficiant d'un congé parental ou d'un congé de maternité, quel qu'il soit, aient toujours droit aux mêmes avantages sociaux que tout autre membre du personnel en congé (c'est-à-dire que les personnes qui assument une partie du coût des avantages sociaux pendant l'emploi continuent d'assumer cette partie pendant le congé de maternité, le congé parental ou le congé lié à la grossesse).
- Informer les personnes des nouvelles offres d'emploi qui se présentent pendant leur congé et leur permettre de postuler.
- Informer les personnes en congé de tout changement concernant leur emploi et leur donner la possibilité de participer à toute discussion ou consultation connexe.
- Veiller à ce que les personnes en congé puissent continuer à acquérir de l'ancienneté et des années de service.
- En cas de licenciement, considérer tous les membres du personnel sur un pied d'égalité et ne jamais faire de discrimination fondée sur la grossesse ou le congé d'une personne.

### **Phase 4 : Lors du retour au travail d'une personne**

- Permettre à la personne de réintégrer ses fonctions.
- Si le poste de la personne n'existe plus, lui permettre de retrouver un emploi similaire.
- Payer à la personne les augmentations de salaire qui sont entrées en vigueur pendant qu'elle était en congé.

## **Exemples de solutions d'adaptation**

Au moment d'examiner les solutions d'adaptation, les personnes responsables de la gestion et de la supervision doivent toujours être ouverts à des réponses créatives et souples afin de répondre aux besoins de chaque personne.

Avant de choisir une solution d'adaptation pour une personne enceinte, l'employeur doit rencontrer cette dernière afin de comprendre ses besoins et discuter des options possibles. Normalement, les solutions d'adaptation envisagées sont temporaires. Elles ne devraient durer que le temps de la grossesse, du congé parental, du processus d'adoption, etc. L'employeur

doit communiquer de manière ouverte et respectueuse avec la personne et être flexible et réceptif face à l'évolution des besoins de la personne.

Les solutions d'adaptation efficaces peuvent inclure, sans s'y limiter, les éléments suivants :

- horaire de travail flexible
- emploi à temps partiel
- changement de plage horaire
- local privé pour allaiter ou tirer son lait
- heure d'arrivée au travail variable en raison des nausées matinales ou de l'horaire d'allaitement
- pauses supplémentaires pour aller aux toilettes, au besoin
- congés pour les rendez-vous médicaux liés à la grossesse
- stationnement préférentiel
- uniformes modifiés
- partage de tâches
- modification des fonctions ou des tâches pour répondre aux préoccupations en matière de santé ou de sécurité
- congé ou une prolongation de congé
- régime de travail alternatif
- poste différent, à titre temporaire

Pour plus d'informations sur les mesures d'adaptation en milieu de travail, consultez la publication de la Commission canadienne des droits de la personne intitulée : [Mesures d'adaptation en milieu de travail - Un guide pour les milieux de travail sous réglementation fédérale](#)