



Parents et grossesse

VOS DROITS, VOS OBLIGATIONS

Lignes directrices sur la protection que le Code des droits de la personne prévoit contre la discrimination en matière d'emploi, de logement et de services fondée sur la grossesse, l'état matrimonial ou le statut familial.

Introduction

Le Code des droits de la personne (le « Code ») interdit la discrimination fondée sur la grossesse, l'état matrimonial ou le statut familial dans des domaines comme l'emploi, le logement et la prestation de services.

Les présentes lignes directrices constituent l'interprétation que fait la Commission des droits de la personne du Manitoba des garanties contre la discrimination prévues par le Code en ce qui concerne la grossesse et le rôle parental. En cas d'incompatibilité, le libellé exact du Code et l'interprétation des arbitres et des tribunaux l'emportent sur les présentes lignes directrices.

La protection contre la discrimination fondée sur la grossesse s'étend à la possibilité de grossesse et aux circonstances entourant la grossesse. La protection contre la discrimination fondée sur le rôle parental fait partie des dispositions du Code portant sur l'état matrimonial et le statut familial.

Les employeurs, les locateurs et les fournisseurs de services peuvent être jugés responsables des actes discriminatoires de leurs employés.

Le Code des droits de la personne

Le Code, qui est appliqué par la Commission des droits de la personne du Manitoba, est la loi provinciale qui protège les personnes et les groupes du Manitoba contre la discrimination. Il énonce aussi la marche à suivre pour déposer une plainte fondée sur les droits de la personne. Le dépôt d'une plainte fondée sur les droits de la personne et la demande de conseils sur une préoccupation concernant ces droits se font gratuitement.

Le Code a un statut particulier par rapport aux autres lois de la province du Manitoba. Par exemple, il ne suffit pas à un employeur de respecter les exigences du Code des normes d'emploi si le résultat constitue tout de même une discrimination déraisonnable fondée sur la grossesse d'une employée.

EMPLOI

Selon le Code, il est illégal de traiter une personne ou un groupe différemment à leur désavantage en matière d'emploi en raison de la grossesse, de l'état matrimonial ou du statut familial, sauf si la discrimination est fondée sur une exigence ou une compétence raisonnable établie de bonne foi et nécessaire pour l'emploi. La discrimination fondée sur la grossesse, l'état matrimonial ou le statut familial est interdite en ce qui concerne l'embauche, le salaire (y compris les avantages complémentaires), les conditions d'emploi, la mise à pied, la suspension, le code vestimentaire, le régime d'avantages sociaux, la formation, la promotion et l'ancienneté.

Selon le Code, il est aussi discriminatoire d'omettre de répondre raisonnablement à un besoin spécial lié à la grossesse ou aux circonstances qui l'entourent, ou encore à l'état matrimonial ou au statut familial. Exemple de besoin spécial : le besoin d'une employée qui allaite d'exprimer son lait ou d'allaiter son enfant.

Le Code interdit également le harcèlement fondé sur la grossesse, l'état matrimonial ou le statut familial. Par exemple, il est contraire au Code de harceler une employée qui élève un enfant avec une partenaire de même sexe en raison de son statut familial et de son orientation sexuelle, ou de harceler un employé en raison de son statut familial parce qu'il prend un congé parental.

Normes, règles et politiques en matière d'emploi

Si une norme, une règle ou une politique appliquée par un employeur peut avoir un effet discriminatoire fondé sur une caractéristique protégée, comme le sexe (y compris la grossesse), l'état matrimonial ou le statut familial, l'adoption d'une approche différente qui évite ou limite l'effet discriminatoire, comme le dépistage individuel ou une norme plus adaptée à l'individu, contribuera à améliorer la conformité au Code.

L'employeur doit veiller à ce que toute norme, politique ou règle qu'il adopte relativement à l'emploi soit :

- liée rationnellement à l'exécution du travail;
- adoptée de bonne foi, avec la croyance qu'elle est nécessaire à la réalisation d'un objectif légitime associé au travail;
- raisonnablement nécessaires à la réalisation de l'objectif associé au travail.

L'employeur doit aussi répondre raisonnablement à tous les besoins spéciaux découlant des caractéristiques protégées par le Code, comme la grossesse ou le statut familial.

Les employés doivent participer raisonnablement à l'établissement des mesures répondant aux besoins spéciaux. Une mesure répondant aux besoins spéciaux offerte par l'employeur peut être raisonnable même si elle n'est pas la solution préférée de l'employé. Pour en savoir plus à ce sujet, veuillez consulter nos lignes directrices sur les [mesures d'adaptation raisonnables](#).

À quels aspects de l'emploi le Code s'applique-t-il?

Le [Code](#) interdit toute discrimination déraisonnable dans tous les aspects de l'emploi à temps plein, à temps partiel, permanent, occasionnel ou à l'essai, qu'elle soit intentionnelle ou non.

L'interdiction de discrimination dans l'emploi s'applique aux emplois rémunérés et non rémunérés ou bénévoles, ainsi qu'aux employeurs, aux agences de recrutement et de placement, aux syndicats et aux associations professionnelles.

Pratiques de recrutement

Il est contraire au Code d'exercer une discrimination fondée sur la grossesse, l'état matrimonial ou le statut familial dans les avis d'emplois vacants, la publicité sur les emplois, les formulaires de demande d'emploi, les entrevues d'emploi et l'embauche. Par exemple, pour la plupart des possibilités d'emploi, le Code interdit à l'employeur de demander à une candidate à un emploi si elle est enceinte ou si et quand elle prévoit avoir des enfants.

La rare exception est le cas où une qualité nécessaire au rendement professionnel exige que la candidate choisie ne soit pas enceinte et où les mesures répondant raisonnablement aux besoins liés à la grossesse ou à la possibilité d'une grossesse causeraient un préjudice injustifié à l'employeur. Par exemple, un emploi à court terme comprend une fonction essentielle exposant l'employée à une substance qui pose un risque réel et grave de préjudice à une femme enceinte ou à son fœtus en développement, même si elle porte des vêtements protecteurs et qu'on a pris toutes les autres mesures d'adaptation possibles.

L'employeur peut-il poser des questions sur les responsabilités familiales d'un candidat à un emploi?

L'employeur peut déterminer si un candidat à un emploi peut faire le travail. Toutefois, il doit concentrer ses questions sur les compétences et les qualités nécessaires pour exercer les fonctions essentielles de l'emploi, tout en tenant compte de son obligation de répondre raisonnablement aux besoins spéciaux des employés qui découlent des caractéristiques protégées.

Par exemple, si une fonction essentielle de l'emploi exige que l'employé commence à travailler à 6 h 00, l'employeur peut demander au candidat s'il peut commencer à travailler à cette heure et non s'il a des enfants et, dans l'affirmative, quelles dispositions il a prises pour la garde des enfants.

Certaines questions d'un formulaire de demande d'emploi peuvent soulever des préoccupations liées au Code. Par exemple, on décourage le recours aux questions pouvant révéler l'âge, le sexe, l'état matrimonial ou le statut familial du candidat, sauf si les renseignements demandés sont nécessaires pour déterminer s'il possède les compétences et les capacités nécessaires à l'exercice des fonctions essentielles de l'emploi.

Recommandations des agences de placement

Le Code interdit à une agence de placement d'exercer une discrimination dans la sélection ou la recommandation de candidats à un emploi, y compris en se fondant sur la grossesse, l'état matrimonial ou le statut familial.

Pour en savoir plus, veuillez consulter les lignes directrices de la Commission des droits de la personne du Manitoba concernant les [enquêtes préalables à l'emploi](#).

Conditions de travail

Le Code interdit d'exercer dans les conditions de travail une discrimination fondée sur le sexe, l'état matrimonial ou le statut familial. Par exemple, il est contraire au Code de refuser déraisonnablement une possibilité de formation à une employée enceinte en raison de sa grossesse.

Salaires et avantages sociaux, y compris congés de maladie

Le [Code](#) interdit la discrimination « à l'égard de circonstances reliées à un emploi », y compris le salaire, « les commissions, l'indemnité de vacances, [...] les cotisations patronales versées aux caisses ou aux régimes de retraite, les régimes d'invalidité à long terme et les régimes d'assurance-maladie ».

Il est interdit aux employeurs, aux syndicats, aux associations d'employeurs, aux associations professionnelles et aux associations commerciales de négocier ou de conclure une entente qui établit une discrimination fondée sur la grossesse ou le statut familial sans motif véritable et raisonnable.

Les tribunaux ont déterminé que l'offre de prestations de maternité aux femmes enceintes et non aux autres parents n'était pas discriminatoire, étant donné les exigences de la grossesse, de l'accouchement, de l'allaitement au sein et de la période post-partum.

Dans le cas des emplois assortis de congés de maladie, il est discriminatoire de refuser ces congés à une employée malade pendant sa grossesse, que sa maladie soit liée à la grossesse ou à la santé et au bien-être du fœtus et quelle que soit l'étape de la grossesse. Pendant le congé de maternité liée à la santé (période de rétablissement après l'accouchement), il faut indemniser l'employée essentiellement au même niveau que s'il s'agissait d'un autre congé lié à la santé, comme un congé de maladie ou d'invalidité.

Le Code interdit à un employeur d'offrir sans motif raisonnable aux employées en congé de maternité ou aux employés en congé parental une admissibilité aux avantages liés à l'emploi, comme les prestations d'assurance-maladie complémentaire, les prestations de l'assurance des soins dentaires et les prestations de retraite, qui soit inférieure à celle offerte aux employés ayant pris un congé d'un autre type.

Accumulation de l'ancienneté pendant un congé de maternité ou un congé parental

Les employés en congé de maternité ou en congé parental continuent de bénéficier du statut d'employé. Pour les emplois qui tiennent compte de l'ancienneté comme facteur de détermination des promotions, des mises à pied et des rappels au travail, le refus de l'accumulation de l'ancienneté des employés en congé de maternité ou en congé parental peut constituer une violation des droits de la personne, car il peut se traduire par une situation moins favorable pour eux lors d'une mise à pied ou d'un rappel au travail.

Promotions et licenciements

Il est contraire au Code de refuser déraisonnablement une promotion à une employée parce qu'elle est enceinte ou pourrait le devenir ou en raison de son statut familial. Le Code exige également que l'employeur réponde raisonnablement aux besoins spéciaux liés à la grossesse en ce qui concerne la date de début d'une promotion, dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié.

Le Code interdit également de licencier une employée en raison de sa grossesse sans motif raisonnable. Si la grossesse d'une employée est un motif déterminant de la cessation de son emploi, le licenciement peut violer le Code, même si des questions de rendement ou d'autres motifs font partie de la décision de l'employeur.

Travailleurs à temps partiel et avantages sociaux

Les employeurs qui, sans motif raisonnable, traitent leurs employés à temps partiel moins favorablement que leurs employés à temps plein en ce qui concerne les politiques du milieu de travail ou les avantages sociaux peuvent violer le Code. De telles politiques ou pratiques peuvent entraîner des plaintes fondées sur les droits de la personne qui allèguent une discrimination déraisonnable en raison du sexe (femme) et du statut familial (mère, fille ou parente), car les femmes tendent à travailler davantage à temps partiel que les hommes afin de s'acquitter d'obligations relatives à la garde d'enfants ou aux soins prodigués aux personnes âgées et, par conséquent, elles peuvent subir davantage les effets négatifs de telles politiques et pratiques.

Qu'arrive-t-il si la discrimination exercée par l'employeur est involontaire?

Il est possible de commettre une discrimination sans avoir l'intention de violer la loi. Parfois, une politique ou une pratique qui semble neutre a un effet négatif plus grand sur certaines personnes en raison de leurs caractéristiques protégées, comme le sexe ou le statut familial.

Voici deux exemples de discrimination involontaire en matière d'emploi fondée sur la grossesse, l'état matrimonial ou le statut familial.

- **Code vestimentaire du lieu de travail**

De façon générale, les codes vestimentaires ne contreviennent pas au Code. Toutefois, ils peuvent entraîner de la discrimination, par exemple si un restaurant exige que tous ses serveurs portent un uniforme standard, même si ce dernier n'offre aucune option aux employées enceintes. Une serveuse enceinte qui ne peut plus travailler parce qu'elle ne peut plus porter l'uniforme exigé pourrait déposer une plainte fondée sur les droits de la personne alléguant une discrimination liée au sexe, y compris la grossesse et les circonstances qui l'entourent.

- **Modification des heures de travail**

Les modifications apportées aux quarts et au calendrier de travail créent parfois des difficultés pour les employés qui ont recours à une garderie ou qui ont d'autres obligations familiales. Selon les circonstances, ces modifications peuvent constituer une discrimination fondée sur le statut familial.

Mesures répondant raisonnablement aux besoins spéciaux liés à la grossesse et au statut familial

En matière d'emploi, il faut répondre raisonnablement aux besoins spéciaux des candidats et des employés qui découlent de caractéristiques protégées, comme la grossesse ou le statut familial, dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié. Par exemple, si une candidate avise l'employeur qu'elle ne peut se présenter à une entrevue d'emploi au moment prévu parce qu'elle doit subir un examen médical lié à sa grossesse, l'employeur doit répondre raisonnablement à sa demande d'adaptation, dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié.

Pour répondre raisonnablement aux besoins spéciaux d'une employée enceinte et temporairement incapable de remplir les fonctions essentielles de son emploi, on peut notamment lui attribuer d'autres tâches ou attribuer ses tâches à un autre employé, dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié à l'employeur. Exemple de demande d'adaptation répondant aux besoins spéciaux liés à la grossesse : une employée enceinte demande des mesures d'adaptation raisonnables tenant compte de ses limites médicales concernant la position debout ou le soulèvement d'objets.

Demandes de congé de grossesse ou de maternité de nouvelles employées

Dans le cas d'un emploi assorti de prestations de congé de maladie, une nouvelle employée peut avoir accumulé peu de crédits de congé de maladie. L'obligation de répondre raisonnablement aux besoins spéciaux liés à la grossesse et aux circonstances qui l'entourent exige que l'employeur accorde à l'employée un congé sans solde additionnel pour ses besoins médicaux liés à la grossesse, dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié.

Si une employée occupe un poste non assorti de prestations de congé de maladie ou a épuisé ses crédits de congé de maladie, l'employeur doit répondre raisonnablement à sa demande de congé sans solde pour ses besoins médicaux liés à la grossesse, dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié.

L'obligation de répondre raisonnablement aux besoins spéciaux liés à la grossesse et aux circonstances qui l'entourent exige également que l'employeur examine la demande de congé de maternité d'une employée enceinte, même si elle n'est pas employée depuis assez longtemps pour être admissible à un congé de maternité en vertu du Code des normes d'emploi. Dans un tel cas, l'employeur doit tout de même répondre raisonnablement à la demande de congé de maternité, dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié.

Emploi et allaitement au sein

Les employées qui allaitent ont droit à des mesures répondant raisonnablement à leurs besoins spéciaux connexes, dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié. L'employée peut avoir besoin d'adaptations ou de souplesse en matière de pauses et d'horaire de travail pour pouvoir allaiter ou exprimer son lait. Les adaptations raisonnables peuvent comprendre l'offre d'un endroit confortable où l'employée peut allaiter ou exprimer son lait et l'accès à un réfrigérateur pour le lait exprimé.

Autres besoins spéciaux liés à la grossesse ou aux circonstances qui l'entourent

Les femmes ont droit à des mesures répondant raisonnablement aux besoins spéciaux liés à la grossesse. Exemples de besoins spéciaux liés à la grossesse : congé pour traitements de fertilité, congé pour problème de santé pendant la grossesse, congé de rétablissement après l'accouchement et congé de rétablissement ou de deuil après une mortinaissance, un avortement ou une fausse couche.

Emploi, rôle parental et orientation sexuelle

Constitue une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle le fait de traiter un employé jouant un rôle parental dans une famille dirigée par un couple homosexuel d'une manière moins favorable qu'un employé jouant ce rôle dans une famille dirigée par un couple hétérosexuel en ce qui concerne les droits aux congés, les avantages sociaux ou toute autre condition d'emploi, sauf si la discrimination est fondée sur un motif valable.

Emploi, rôle parental et adoption

L'obligation de répondre raisonnablement aux besoins spéciaux liés au statut familial s'étend aux besoins spéciaux liés à l'adoption d'un enfant, dans la mesure où cela ne cause pas de préjudice injustifié. L'adoption comprend l'adoption traditionnelle d'un enfant selon les coutumes des Premières nations. Exemple de besoin spécial lié à l'adoption d'un enfant : le congé ou la souplesse concernant le calendrier des vacances qui facilite l'adoption hors province.

Le traitement des parents adoptifs qui est moins favorable que celui des parents biologiques en matière d'admissibilité à un congé parental ou aux prestations offertes aux employés en congé parental est contraire au Code, sauf si la discrimination est fondée sur un motif raisonnable.

Pour en savoir plus sur les exigences du Code à ce sujet, veuillez consulter les lignes directrices de la Commission des droits de la personne du Manitoba concernant les [mesures d'adaptation raisonnables](#).

Un employeur peut-il favoriser l'embauche de personnes qualifiées appartenant à des groupes qui ont été défavorisés en matière d'emploi?

L'article 11 du Code autorise les programmes de promotion sociale et les autres programmes spéciaux visant à réduire le désavantage social des particuliers ou des groupes, si ces programmes atteignent cet objectif ou sont raisonnablement susceptibles de le faire.

Les enquêtes préalables à l'embauche qui portent sur une caractéristique protégée, comme le statut familial, n'enfreignent pas le Code si les renseignements sont nécessaires aux fins d'un programme spécial, que le demandeur les fournit volontairement et qu'ils sont utilisés conformément à l'article 11 du Code. Exemple d'un tel programme : un programme de préparation à l'emploi conçu pour les chefs de famille monoparentale à faible revenu.

Pour en savoir plus, veuillez consulter la politique de la Commission des droits de la personne du Manitoba concernant les [programmes spéciaux](#).

LOGEMENT LOCATIF

Le Code interdit à un locateur, à un agent de location ou à un locataire qui sous-loue son logement de rejeter déraisonnablement un demandeur de logement locatif en raison de la grossesse, de l'état matrimonial ou du statut familial. Par exemple, il est contraire au Code pour un locateur de refuser de louer un logement à une femme qui a des enfants ou est enceinte, ou à un chef de famille monoparentale.

Selon le Code, la discrimination en matière de logement locatif comprend l'omission de répondre raisonnablement aux besoins spéciaux d'une locataire fondée sur la grossesse ou le statut familial.

Le harcèlement fondé sur le sexe, y compris la grossesse, ou sur le statut familial est également interdit. Il est contraire au Code, pour toute personne responsable de logements locatifs, de permettre sciemment le harcèlement d'un participant par un autre participant (p. ex., d'un locataire par un autre locataire) ou d'omettre de prendre des mesures raisonnables pour y mettre fin. Veuillez consulter aussi les lignes directrices de la Commission des droits de la personne du Manitoba concernant le [logement locatif](#).

Un locateur peut-il limiter le nombre d'occupants d'un logement locatif?

Le Code interdit à un locateur ou à un agent de location d'adopter une politique ou une norme générale qui fixe le nombre maximal de personnes pouvant occuper un logement locatif donné, sauf si un motif raisonnable justifie une telle politique ou norme.

Les locateurs peuvent-ils refuser les familles avec des enfants?

Le Code interdit à un locateur ou à une agence de location de refuser de louer à une famille avec des enfants ou de la restreindre à certains étages ou appartements d'un immeuble, comme un appartement au sous-sol, sans motif raisonnable.

Le locateur désireux d'offrir un environnement paisible peut inclure dans la convention de location des clauses concernant les bruits déraisonnables produits par les locataires, mais il ne doit pas adopter de normes entraînant une discrimination déraisonnable fondée sur la grossesse, l'âge (des enfants) ou le statut familial (la famille avec enfants). Le bruit raisonnable causé par les enfants ne doit pas être le fondement du traitement préjudiciable des locataires.

Qu'est-ce qu'un programme spécial en matière de logement?

Les programmes spéciaux, qui aident les personnes et les groupes à surmonter le désavantage causé par la discrimination, sont permis par le Code. Exemple de programme spécial en matière de logement : un immeuble destiné aux familles à faible revenu où l'on offre des services de soutien, comme une garderie sur place et une aire de jeu extérieure. Les programmes spéciaux aident les groupes qui ont été défavorisés par la discrimination à bénéficier de l'égalité des chances. Pour en savoir plus, veuillez consulter la politique de la Commission des droits de la personne du Manitoba concernant les [programmes spéciaux](#).

Quel serait un exemple de mesure d'adaptation raisonnable à la grossesse en matière de logement locatif?

Voici un exemple de mesure répondant raisonnablement au besoin spécial d'une locataire lié à la grossesse :

- Une locataire enceinte voit dans l'ascenseur de son immeuble d'appartements un avis indiquant que le couloir commun sera peinturé la semaine suivante. Elle dit au locateur qu'elle s'inquiète des risques pour la santé et la sécurité posés par les émanations de peinture. Le locateur accepte de peindre le couloir à un autre moment où la locataire sera absente.

SERVICES

Le Code interdit à un fournisseur de services, comme un magasin, un restaurant, une entreprise, un gouvernement ou une école, d'exercer sans motif raisonnable une discrimination fondée sur la grossesse, l'état matrimonial ou le statut familial. Par exemple, il est contraire au Code, pour un hôpital, d'exercer une discrimination contre une femme parce qu'elle est mère célibataire.

Dans la prestation des services, la discrimination comprend l'omission de répondre raisonnablement aux besoins spéciaux liés à la grossesse, à l'état matrimonial ou au statut familial. Dans le contexte des services, le harcèlement fondé sur la grossesse, l'état matrimonial ou le statut familial est également interdit.

Normes, règles ou politiques en matière de prestation de services

Si une norme, une règle ou une politique appliquée par un fournisseur de services peut avoir un effet discriminatoire sur l'utilisateur du service, l'adoption d'une approche différente qui évite ou limite l'effet discriminatoire, comme le dépistage individuel ou une norme plus adaptée à l'individu, contribuera à améliorer la conformité au Code.

Le fournisseur de services doit veiller à ce que toute norme, politique ou règle qu'il adopte relativement au service soit :

- liée rationnellement à la prestation du service;
- adoptée de bonne foi, avec la croyance qu'elle est nécessaire à la réalisation d'un objectif légitime associé au service;
- raisonnablement nécessaire à la réalisation de l'objectif légitime associé au service.

Les fournisseurs de services doivent aussi veiller à répondre raisonnablement à tous les besoins spéciaux découlant des caractéristiques protégées par le Code, comme la grossesse ou le statut familial.

Par exemple, un magasin a adopté une politique exigeant que les clients laissent leurs sacs ou sacs à dos à la caisse à l'entrée du magasin. Une cliente accompagnée d'un bébé obtempère, mais elle revient plus tard pour prendre un sac à couches afin de changer la couche du bébé dans les toilettes des clients. On dit à la cliente qu'elle ne peut pas apporter le sac dans le magasin, même pour changer la couche du bébé. La politique du magasin concernant les sacs a été adoptée en raison de préoccupations concernant le vol d'articles; elle ne vise pas les parents. Subséquemment, le gérant accepte de modifier la politique du magasin pour permettre aux gardiens de jeunes enfants d'apporter un sac à couches dans les toilettes.

Politique interdisant les poussettes

Il est contraire au [Code](#) qu'un fournisseur de services, comme un restaurant, adopte une politique interdisant les poussettes, sauf s'il a un motif raisonnable. Les fournisseurs de services sont tenus de fournir un accès égal à leurs services, quel que soit le statut familial, et la politique interdisant les poussettes constitue un obstacle pour les familles avec jeunes enfants.

Politiques « Adultes seulement »

Les fournisseurs de services ne peuvent pas restreindre l'accès à tout ou partie de leurs services en se fondant sur l'âge ou le statut familial, sauf s'ils ont un motif raisonnable. Exemple de motif raisonnable : le refus d'une salle de cinéma d'admettre des enfants à la projection d'un film coté « 18 ans et plus ». Exemples de politiques pouvant faire l'objet de plaintes fondées sur les droits de la personne : une station de vacances refuse les familles avec enfants ou leur refuse l'accès à la salle à manger.

Allaitement

Il est contraire au Code d'exercer une discrimination sans motif raisonnable contre une mère qui allaite au sein parce qu'elle le fait dans un lieu public. Bien que le fournisseur de services puisse offrir une zone paisible et confortable à la mère qui allaite, celle-ci peut déposer une plainte fondée sur les droits de la personne si on lui dit de se déplacer sans motif raisonnable.

En cas d'incompatibilité, le Code des droits de la personne l'emporte sur les présentes lignes directrices.

This guideline is also available in English.

Novembre 2022