

Connaître ses droits

Les informations contenues dans cette publication concernent le droit mais ne constituent pas un avis juridique. Pour obtenir un avis juridique, veuillez consulter un avocat dans votre région.

Ce document est téléchargeable à www.aidslaw.ca.



Le dévoilement de l'infection à VIH en milieu de travail



Cette publication a été réalisée grâce au financement de l'Agence de santé publique du Canada. Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs ou des chercheurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue officiel de l'Agence de santé publique du Canada.

© Réseau juridique canadien VIH/sida, 2013

1. Suis-je obligé de dire à mon employeur que j'ai l'infection à VIH?

Dans la plupart des cas, vous n'êtes pas tenu de déclarer à votre employeur, ou à quiconque travaille avec vous, que vous avez l'infection à VIH. La décision d'en parler et à qui, ou de ne pas le révéler, devrait vous appartenir entièrement. Vos renseignements de santé personnels, y compris celui de votre séropositivité, sont des éléments d'information privés et personnels. Presque tous les emplois ne posent aucun risque

réel de transmission du VIH à autrui. Par conséquent, vous n'avez pas d'obligation légale de déclarer votre séropositivité; de plus, si votre employeur demandait cette information en tant que condition d'embauche, il s'agirait de discrimination illégale. Sachez cependant que, si vous travaillez dans le milieu des soins de santé, il peut y avoir des exceptions à cette règle générale de l'absence de devoir de dévoilement (voir ci-dessous).

2. Lorsque je postule pour un emploi, l'employeur peut-il me demander si j'ai le VIH ou exiger que je passe un test de dépistage?

Non. Les employeurs ne sont pas autorisés par la loi à poser de question sur l'état sérologique au VIH, comme condition d'embauche — ni sur un formulaire de demande d'emploi, ni lors d'une entrevue.

Dans une des premières procédures judiciaires concernant la discrimination liée au VIH, en 1987, un conseil d'arbitrage a conclu que le congédiement d'un agent de bord en raison de sa séropositivité au VIH constituait de la discrimination illégale. Des cours et des tribunaux ont également conclu que le congédiement de personnes séropositives ou le refus d'embaucher des personnes séropositives, comme cuisinier, infirmier, membre des forces armées, constituait de la discrimination interdite.

Comme suite à de telles affaires, la règle générale est à présent bien établie à l'échelle du Canada : la loi qui interdit la discrimination fondée sur un handicap inclut l'infection à VIH. Un employeur ne peut pas demander à connaître votre état sérologique au VIH, pas plus qu'il ne peut vous poser de question sur votre orientation sexuelle, votre état civil, votre religion ou d'autres caractéristiques personnelles similaires.

Un employeur potentiel peut poser des questions afin d'évaluer votre capacité d'accomplir les tâches qui font partie de l'emploi. Dans certains cas, après avoir fait une offre d'embauche, un employeur peut exiger un examen médical afin de déterminer si vous êtes apte à accomplir certaines tâches en particulier

(p. ex., si vous êtes physiquement capable de soulever des objets lourds), ou si vous pourriez avoir besoin d'accommodements pour un handicap. Un tel examen médical ne devrait pas inclure de test de dépistage du VIH, parce que le résultat de ce test n'indiquerait pas si vous êtes capable ou non d'accomplir des tâches particulières à l'emploi.

Cependant, bien que ce soit illégal, certains formulaires de demande d'emploi contiennent des questions sur des troubles médicaux spécifiques, y compris l'infection à VIH, et certains intervieweurs posent des questions sur l'état de santé et certains troubles. Votre manière de répondre à ces questions est une décision personnelle. Vous pouvez ne pas répondre à la question sur le formulaire, ou mentir ou répondre quelque chose de général à propos de votre santé, ou encore que vous avez un handicap, sans pour autant préciser que vous avez l'infection à VIH. Réfléchissez d'avance à la manière dont vous réagiriez à de telles questions si elles vous étaient posées — non seulement parce que votre réponse pourrait influencer vos chances d'être embauché, mais aussi parce qu'il pourrait y avoir des répercussions, ultérieurement, si l'employeur découvrait que vous n'avez pas été honnête.

Si vous décidez de révéler votre infection à VIH et que vous n'êtes pas embauché pour cette raison, il est probable que cela serait considéré comme un cas de discrimination illégale fondée sur le handicap.

3. Si je travaille dans le milieu de la santé, dois-je révéler à mon employeur que j'ai l'infection à VIH?

Comme nous l'avons mentionné ci-dessus, en règle générale il n'y a pas d'obligation légale de dévoiler en milieu de travail que vous vivez avec le VIH. Cependant, dans certains emplois liés aux soins de santé, il peut exister un risque (faible) de transmission du VIH dans le cadre de tâches de certains emplois, par exemple dans l'exécution de certains types d'actes médicaux.

Pour cette raison, dans certains cas il peut exister certaines exigences particulières et limitées, en matière de dévoilement de la séropositivité au VIH, établies par l'organisme de réglementation de votre profession (un collège des médecins et chirurgiens, ou un ordre des infirmiers, par exemple). Ces règles sont particulières à chaque profession et peuvent varier d'une province ou d'un territoire à un autre. Toute exigence juridique de divulgation de ce genre ne peut être justifiée que si les tâches particulières de votre emploi comportent un risque réel d'exposi-

tion d'une autre personne (p. ex., collègues, clients ou patients) à contracter le VIH.

Si vous avez un emploi où il peut être obligatoire de dévoiler que vous avez le VIH, il se peut que vous n'ayez pas à le faire directement à votre employeur. Par exemple, les médecins qui vivent avec le VIH et qui exécutent certains « actes médicaux propices à l'exposition » (des interventions invasives comportant une possibilité de contact direct entre la peau du praticien et un instrument coupant ou un tissu à l'intérieur d'une cavité corporelle ou une plaie) sont généralement tenus de déclarer leur infection à VIH au collège des médecins et chirurgiens dont ils sont membres, plutôt que directement à leur employeur (voir ci-dessous).

Si vous travaillez dans le milieu des soins de santé ou considérez une carrière dans ce domaine, communiquez avec les organismes de réglementation pour connaître les règles précises qui s'appliquent.

4. Dois-je déclarer mon infection à VIH à mon organisme de réglementation professionnelle?

Les organismes de réglementation professionnelle fournissent des lignes directrices à l'intention des professionnels, relativement à leur pratique (soins infirmiers, travail social, ou autre). Ces normes ont force exécutoire pour les professionnels. Leur violation peut entraîner des mesures disciplinaires comme la suspension ou l'annulation du permis d'exercice de la profession. Dans la plupart des emplois, le risque d'exposer quiconque au VIH est faible. Par conséquent, dans la plupart des cas il n'existe pas d'obligation légale de divulgation de votre séropositivité à l'organisme qui réglemente la profession.

Cependant, les organismes de réglementation professionnelle de certains praticiens des soins de santé peuvent exiger que les membres de leur profession divulguent leur séropositivité en présence de certaines circonstances où un risque d'exposition au VIH est présent. L'exemple le plus courant est celui des

chirurgiens, infirmiers ou dentistes qui pratiquent des actes médicaux qualifiés de « propices à l'exposition ».

Bien que le risque de transmission du VIH à un patient soit excessivement faible (et, de fait, aucun cas de transmission du VIH ou de l'hépatite C par un médecin canadien à un patient n'a été documenté), les collèges de professions et autres instances mandatées de protéger la sécurité du public ont un rôle à jouer dans le contrôle des risques, tout en protégeant les renseignements personnels du praticien. Les collèges de professions peuvent instaurer certaines exigences de surveillance et des restrictions de la pratique, applicables à leurs membres qui ont l'infection à VIH (ou une autre infection transmissible). Dans le cas des médecins et infirmiers, par exemple, ce peut être l'interdiction de pratiquer des « actes médicaux propices à l'exposition ».

5. Dois-je dévoiler mon infection à VIH à mes patients ou clients?

En règle générale, vous n'êtes pas tenu légalement d'informer vos patients ou clients de votre séropositivité au VIH. Pour les professionnels de la santé, les précautions universelles pour la prévention des expositions à des infections transmissibles par le sang devraient être systématiquement intégrées à la pratique régulière dans tous les milieux.

Dans le cas improbable où se produit une exposition possible au VIH (p. ex., vous saignez et votre sang touche un endroit éraflé sur la peau d'un patient ou client), le patient ou client devrait être informé, afin de recourir à des conseils médicaux concernant le test de dépistage et la possibilité de recevoir un traitement postexposition composé de médicaments anti-VIH (une « prophylaxie postexposition ») pour réduire ses chances de développer l'infection. Si cette personne n'est pas informée de l'exposition possible, il se peut que vous soyez poursuivi en justice; consultez immédiatement un avocat ou une clinique juridique, si vous vous trouvez dans cette situation.

Si la pratique de votre profession est régie par un organisme de réglementation (comme un collège des médecins et chirurgiens, ou un ordre des infirmiers), il se peut que celui-ci soit en mesure de vous fournir de l'assistance également. L'organisme de réglemen-

tation pourrait prendre en charge la tâche d'informer le patient de l'exposition possible sans dévoiler votre identité.

Pour ce qui concerne les travailleuses et travailleurs sexuels, la possibilité d'accusations criminelles pour non-divulgation de la séropositivité au VIH (et possiblement d'autres infections transmissibles sexuellement), à un client, est un facteur à prendre en considération. D'après un jugement de la Cour suprême du Canada en 2012, une personne vivant avec le VIH a l'obligation légale de dévoiler sa séropositivité à un partenaire sexuel avant toute pénétration (vaginale), sauf si la charge virale de la personne séropositive est faible ou indétectable et que des condoms sont utilisés. (Il semble probable que les mêmes exigences s'appliquent également à la pénétration anale, mais cela n'est pas une certitude en droit. Par ailleurs, on ne sait pas avec certitude si une personne peut être déclarée coupable pour la non-divulgation de sa séropositivité avant des rapports sexuels oraux.) Par conséquent, une travailleuse ou un travailleur sexuel qui ne dévoile pas sa séropositivité au VIH à un-e client-e pourrait être accusé au criminel. (Pour de plus amples renseignements sur le droit criminel et la divulgation du VIH, consultez www.aidslaw.ca/droitcriminel.)

6. Dois-je dévoiler mon infection à VIH à mes collègues?

Vous n'êtes pas obligé de dire à vos collègues que vous avez l'infection à VIH. Le VIH ne se transmet pas par des contacts ordinaires du quotidien. C'est

à vous de décider si vous voulez informer vos collègues de votre séropositivité.

7. Peut-on me congédier parce que j'ai l'infection à VIH?

Non. Au Canada, les lois sur les droits de la personne, aux paliers fédéral ainsi que provincial/territorial, protègent les individus contre la discrimination fondée sur le handicap, réel ou présumé. Ces lois ont été interprétées de manières qui incluent les personnes vivant avec le VIH. En vertu de ces lois, le refus d'embaucher une personne ou le congédiement d'un employé en raison d'un handicap, y compris l'infection à VIH, est considéré comme un acte discriminatoire. De plus, un employeur n'est pas autorisé à traiter un employé de manière différente et négative à cause de son handicap, ni à tolérer le harcèlement ou tout autre traitement discriminatoire à l'égard d'une personne, en milieu de travail, en raison de son handicap.

En vertu des lois canadiennes sur les droits de la personne, il existe également une *obligation d'accommodement*. L'accommodement en milieu de travail réfère à des mesures d'adaptation raisonnables, prises pour surmonter des facteurs qui font obstacle à la participation à part entière d'une personne handicapée. Les employeurs ont l'obligation de prendre de telles mesures, afin d'adapter des éléments selon des cas différents, à condition que cela ne constitue pas une « contrainte excessive » pour l'employeur. Certains exemples sont l'assouplissement de l'horaire de travail, l'autorisation de prendre des pauses fréquentes pendant la journée de travail, la modification physique d'un poste de travail et la fourniture d'appareils ou technologies d'assistance. Pour plus d'information sur

l'obligation d'accommodement, consultez le feuillet « **L'accommodement en milieu de travail** », dans la présente collection.

Cependant, il n'est pas considéré comme une discrimination illégale de refuser d'embaucher une personne, de suspendre un employé de ses fonctions, d'imposer des limites à son travail ou de le congédier, si l'employeur peut démontrer que sa décision est fondée sur une « exigence professionnelle justifiée ». Une exigence professionnelle justifiée est une norme qui s'avère nécessaire au fonctionnement sécuritaire, efficace et économique des affaires. Une norme qu'un employeur adopterait simplement parce que cela serait plus pratique, ou lui rendrait les choses plus faciles, ne cadre pas dans la définition de l'« exigence professionnelle justifiée ». Afin qu'une exigence soit considérée comme étant justifiée, l'employeur doit démontrer qu'elle est *nécessaire* à l'exécution de tâches du poste concerné. Elle doit également être fondée sur des informations médicales, scientifiques et statistiques à jour.

Si votre séropositivité au VIH (ou un autre handicap) limite le type de travail que vous êtes en mesure d'accomplir et qu'en dépit des accommodements raisonnables que vous fournit l'employeur vous demeurez incapable de satisfaire à une exigence professionnelle justifiée dans le cadre de votre emploi, alors l'employeur peut vous congédier sans que cela soit considéré comme étant discriminatoire.

8. Mon employeur (ou son assureur) peut-il me refuser des prestations de maladie ou d'invalidité parce que je suis séropositif au VIH?

Votre employeur ou la compagnie d'assurance auprès de laquelle il souscrit un régime d'assurance collective ne peut pas refuser de vous fournir des prestations de maladie ou d'invalidité parce que vous avez l'infection à VIH plutôt qu'un autre trouble médical.

Cependant, il arrive que des prestations puissent être limitées, en toute légalité, de manières qui excluent certains employés vivant avec le VIH. Plusieurs régimes d'assurance collective qui fournissent des prestations à tout le personnel d'un employeur

renferment des clauses relatives à des « conditions préexistantes ». Celles-ci sont des maladies ou des troubles de santé qui étaient présents avant qu'un employé soit inscrit au régime d'assurance. Ces régimes peuvent stipuler que les employés atteints de conditions préexistantes paient une prime additionnelle, pour la couverture; ils peuvent également exclure toute couverture pour des frais liés à des conditions préexistantes. Si vous étiez séropositif au VIH avant d'être embauché par l'employeur, il est possible que votre assurance soit limitée par une telle clause.

9. Dois-je dévoiler mon infection à VIH afin de faire une réclamation à mon assurance d'employé?

La confidentialité des renseignements personnels, y compris la séropositivité au VIH, peut être une préoccupation pour les employés qui recourent à des programmes de prestations fournis par le biais de leur employeur. Un employé n'est pas tenu de révéler qu'il a l'infection à VIH, afin de demander des prestations de santé ou d'invalidité à un assureur, mais il devra fournir en preuve une documentation médicale. Votre médecin pourrait, par conséquent, avoir à révéler des troubles ou diagnostics spécifiques, à la compagnie d'assurance, lorsque vous demandez des prestations ou faites une réclamation.

Si vos formulaires et autres documents passent dans les mains de votre employeur ou d'une personne du département des ressources humaines, ces personnes ont l'obligation juridique de garder strictement confidentiels tous les renseignements concernant votre trouble médical. Toutefois, vous

pourriez préférer remettre vos documents médicaux dans une enveloppe scellée, adressée à la compagnie d'assurance et portant la mention « Confidentiel ». Vous pourriez aussi faire parvenir les formulaires de réclamation directement à la compagnie d'assurance, plutôt que par l'intermédiaire du département des ressources humaines de votre employeur. Communiquez avec la compagnie d'assurance afin de vous informer de ses exigences.

Toutes les compagnies d'assurance ont des politiques strictes quant à la confidentialité des renseignements concernant les clients, et sont légalement obligées de protéger la confidentialité des renseignements sur les réclamations. Les compagnies d'assurance doivent avoir l'autorisation écrite de la personne assurée, afin de discuter de ses renseignements avec toute personne qui n'est pas à leur emploi.

10. Si je demande des accommodements en milieu de travail, ou si j'ai besoin de prendre un congé, dois-je expliquer à mon employeur que c'est parce que j'ai le VIH?

Si vous avez besoin d'accommodements au travail, il n'est pas nécessaire que vous fournissiez un diagnostic précis à votre employeur. Vous devrez probablement fournir un document médical expliquant vos limitations ou vos besoins particuliers pour pouvoir accomplir les tâches essentielles de votre emploi.

Si vous demandez à votre employeur un congé pour des raisons médicales, parce que vous n'êtes plus capable d'accomplir votre travail, vous pourriez avoir la possibilité de faire une demande de congé de maladie ou de prestations d'invalidité de courte durée ou de longue durée, comme prévu dans la

police d'assurance collective que souscrit votre syndicat ou votre employeur. Pour faire une demande de prestations d'invalidité, vous devrez présenter des renseignements médicaux plus détaillés qui démontrent que vous êtes incapable d'accomplir les tâches essentielles de votre emploi. Bien que vous ne soyez pas obligé de dévoiler votre infection à VIH à votre employeur, votre médecin devra la déclarer à la compagnie d'assurance si cela est en cause dans votre incapacité à demeurer au travail.

Pour plus d'information à ce sujet, consultez le feuillet « **L'accommodement en milieu de travail** », dans la présente collection.

11. Mon employeur est-il obligé de garder confidentiel le fait que je suis séropositif au VIH?

Oui. Si vous décidez de révéler votre séropositivité à votre employeur ou à un de vos collègues qui est son représentant (p. ex., un responsable des ressources humaines), ces personnes ont l'obligation légale de respecter la confidentialité de ce renseignement. Légalement, votre employeur ne peut pas divulguer d'information à des tiers (p. ex., autres employés, clients, autres entreprises, amis), concernant votre séropositivité ou d'autres éléments médicaux, sans avoir votre consentement.

Dans la pratique, toutefois, il est souvent difficile de contrôler la circulation d'information, en milieu de travail — et, si une violation de la confidentialité se produit, les recours en justice sont limités.

En outre, sachez que si vous dévoilez votre séropositivité à un de vos collègues qui n'est pas un employé représentant officiellement votre employeur, ce collègue n'a pas la même obligation de confidentialité.

12. Quelle est ma protection contre la discrimination et le harcèlement au travail?

En vertu des lois sur les droits de la personne et d'autres lois applicables en milieu de travail, vous êtes protégé, dans la sphère du travail, contre la discrimination et le harcèlement (qui est considéré comme une forme de discrimination) en lien avec le VIH. La *Charte canadienne des droits et libertés*, qui fait partie intégrante de la Constitution, garantit aux individus la protection contre la discrimination des gouvernements de tous les paliers, à l'échelle du pays. Ceci inclut également la manière dont le gouvernement traite ses employés.

Par ailleurs, les codes des droits de la personne, qui sont des lois des provinces et des territoires canadiens, requièrent l'égalité et la non-discrimination dans le traitement en milieu de travail. Ces lois s'appliquent au gouvernement de la province ou du territoire ainsi qu'aux employeurs privés (qu'ils soient des individus, des entreprises ou des associations). Chaque province et territoire est doté de sa propre loi sur les droits de la personne, et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique au palier fédéral.

Toutes ces lois, au Canada, interdisent la discrimination liée au VIH ou au sida (et même à l'impression qu'une personne vit avec le VIH ou le sida). Les employeurs ne sont pas autorisés à exercer de discrimination contre des employés en raison de caractéristiques personnelles qui sont énumérées dans la loi sur les droits de la personne qui est applicable selon les circonstances; certaines de ces caractéristiques sont la race, le sexe, le handicap, l'orientation sexuelle et la religion. L'obligation de ne pas exercer de discrimination signifie également que les employeurs sont tenus de fournir des accommodements raisonnables aux employés qui vivent avec un handicap.

De plus, vous avez droit à l'égalité dans la protection et les prestations, sans discrimination, en vertu

de toutes les autres lois qui garantissent vos droits en milieu de travail. Par exemple, les lois sur les normes du travail établissent des balises qui s'appliquent à tous les travailleurs (p. ex., en matière d'heures de travail, de jours fériés, de salaire minimum, de vacances, de grossesse, de congé parental, etc.). Les lois sur la santé et la sécurité au travail visent à assurer des normes minima pour la sécurité des travailleurs. Dans certains ressorts, ces lois incluent des protections spécifiques contre le harcèlement ou la violence en milieu de travail. Dans chaque province et territoire ainsi qu'au palier fédéral, des lois distinctes établissent ces types de protection dans le domaine du travail. Ces protections ne peuvent vous être refusées à cause de votre séropositivité au VIH, puisqu'il s'agirait de discrimination interdite dans le code des droits de la personne.

Si vous êtes membre d'un syndicat, une autre source de protection est la convention collective entre celui-ci et l'employeur; elle intègre le code des droits de la personne applicable à l'employeur. En conséquence, la discrimination peut aussi être contestée par votre syndicat, par le biais d'un grief en vertu de la convention collective.

Quelles lois s'appliquent à votre situation? Cela dépend de votre province ou territoire de résidence ainsi que de votre type d'employeur. Consultez un avocat, une clinique juridique ou votre représentant syndical, pour des conseils.

Voir le feuillet « **Recours contre la discrimination et le non-respect de la confidentialité en milieu de travail** », dans la présente collection, pour de l'information sur les mesures que vous pouvez prendre si vous rencontrez de la discrimination, ou que la confidentialité de vos renseignements personnels a été violée, dans votre lieu de travail.

Dans la plupart des cas, vous n'êtes pas tenu de déclarer à votre employeur, ou à quiconque travaille avec vous, que vous avez l'infection à VIH. La décision d'en parler et à qui, ou de ne pas le révéler, devrait vous appartenir entièrement.

Pour plus d'information

- AIDS Calgary, « HIV/AIDS and Employer Rights/Responsibilities », document d'information (janvier 2008). Accessible via www.aidscalgary.org
- AIDSLEX, collection de ressources « Emploi, main-d'œuvre, milieu de travail » : www.aidslex.org
- Association canadienne de protection médicale, « Les médecins atteints d'infections transmissibles par le sang : Vers la compréhension et la gestion des risques » (sans date) et « Renseignements personnels sur la santé des médecins : à l'appui de la sécurité du public et de la vie privée des particuliers » (2010). Accessibles via www.cmpa-acpm.ca
- Coalition interagence sida et développement, « Employment Information for PHAs », *HIV/AIDS and the Workplace: Information Sheets for PHAs* (2009). Accessible via www.icad-cisd.com
- Commission canadienne des droits de la personne, *Politique sur le VIH/sida* (2010). Accessible via www.chrc-ccdp.ca
- COCQ-SIDA, « Le dévoilement en milieu de travail » (loi du Québec). Accessible via www.cocqsida.com
- Réseau invalidité épisodique emploi (EDEN), site Internet : edencanada.ca