

# Connaître ses droits



## Recours en cas de discrimination et de violation de la confidentialité en milieu de travail



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](http://www.aidslaw.ca).



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. Qu'est-ce que la discrimination liée au VIH?

Selon la loi, la discrimination est le fait de traiter différemment un individu en raison d'une caractéristique personnelle réelle ou perçue, et ainsi de priver cet individu d'un bienfait accessible à autrui, ou de lui imposer un désavantage. Le harcèlement peut être une forme de discrimination. Au Canada, les lois fédérales et provinciales/territoriales sur les droits de la personne interdisent la discrimination en milieu de travail, dans le logement, les services, les établissements et les contrats ou conventions, lorsque cette discrimination est fondée sur certains « motifs », ou caractéristiques. Ces motifs incluent l'âge, la race, l'ethnicité, la couleur de la peau, la religion, le sexe, l'état civil, l'incapacité (ou « handicap », dans certaines lois), l'orientation sexuelle et le lieu d'origine.

Il est clairement établi, au Canada, que la loi qui interdit la discrimination fondée sur le handicap inclut le VIH. Par conséquent, la discrimination fondée sur la *séropositivité au VIH* ou le diagnostic de sida d'un individu est illégale. La discrimination à l'endroit d'une personne

perçue comme ayant le VIH ou le sida, qu'elle l'ait réellement ou non, est elle aussi illégale.

Voici quelques exemples de discrimination en milieu de travail :

- On vous demande votre état sérologique au VIH lors d'une entrevue;
- On exige que vous passiez un test du VIH comme condition d'embauche;
- On vous harcèle parce que vous avez le VIH ou que l'on croit que vous l'avez, ou on exprime des commentaires malveillants ou discriminatoires au sujet de personnes séropositives au VIH;
- On refuse de vous embaucher ou on réduit vos heures de travail parce que vous avez le VIH;
- Vous êtes congédié parce que vous avez le VIH ou qu'un client a signalé des préoccupations à l'égard de votre séropositivité; ou
- On refuse d'étudier votre demande d'accommodement raisonnable.

## 2. Que devrais-je faire si je suis l'objet de discrimination en milieu de travail?

Si vous considérez que vous êtes l'objet de discrimination ou de harcèlement en milieu de travail, vous devriez prendre note des incidents qui se sont produits. Si possible, vos notes devraient inclure :

- la date du/des incident(s);
- une description du/des incident(s);
- les noms et coordonnées des témoins, le cas échéant;
- ce que l'on vous a fait ou dit, et comment vous avez réagi; et
- des copies de tous les courriels, messages textes, publications dans les médias sociaux (p. ex., Facebook, Twitter), lettres et documents pertinents.

Parfois, le fait de confronter la personne responsable de la discrimination peut résoudre la situation. Vous

pourriez aussi signaler le problème à un superviseur ou à un directeur de l'entreprise ou de l'organisme, puisque votre employeur a l'obligation de faire en sorte que ses employés ne subissent pas de discrimination dans leur milieu de travail. Votre organisme local de lutte contre le sida peut aussi vous aider.

Pour savoir comment déposer une plainte relative aux droits de la personne, ou pour d'autres références, communiquez avec la commission provinciale/territoriale des droits de la personne pertinente. (Voir ci-dessous, l'information à ce sujet.) Vous pouvez aussi communiquer avec un avocat pour obtenir un avis juridique sur votre situation. Dans certains cas, l'avocat pourrait tenter de communiquer avec votre employeur afin de faire cesser la discrimination.

Pour prouver que vous êtes l'objet de discrimination, vous devez démontrer que :

1. vous avez le VIH ou le sida, ou étiez perçu comme ayant le VIH ou le sida par la personne ciblée par vos allégations de discrimination;
2. vous avez subi un mauvais traitement quelconque, dans votre emploi; et
3. il est raisonnable de conclure, à la lumière des faits, que l'une des raisons

pour lesquelles vous avez été traité de cette façon est que vous avez le VIH ou le sida ou étiez perçu comme tel.

Un employeur pourrait alléguer qu'il n'a pas exercé de discrimination puisque sa conduite était fondée sur une exigence professionnelle de bonne foi. Il devra alors démontrer que :

1. l'acte (p. ex., le règlement, l'exigence du poste ou la décision) que vous

contestez a été commis à une fin directement liée à l'exécution du travail;

2. il a été posé en raison de la croyance honnête et de bonne foi, de sa nécessité pour atteindre cette fin;
3. l'acte était raisonnablement nécessaire à cette fin liée au travail; et
4. il n'y a aucun moyen d'accommoder l'employé sans que cela impose une « contrainte excessive » à l'employeur.

### 3. Quels sont mes recours légaux si je suis l'objet de harcèlement ou d'autres formes de discrimination en milieu de travail?

Diverses actions sont possibles, en réponse à un cas de discrimination ou de harcèlement.

- Vous pouvez recourir au processus interne de résolution de conflits, s'il y en a un dans votre lieu de travail. Communiquez avec la personne ou le bureau responsable des ressources humaines ou des questions relatives au personnel, pour plus d'information.
- Si vous êtes membre d'un syndicat, vous êtes protégé par une convention collective qui inclut les lois sur les droits de la personne applicables dans votre ressort. Vous pouvez déposer un grief en vertu de la convention collective, avec l'aide de votre syndicat. Communiquez avec votre délégué ou représentant syndical.
- Vous pouvez déposer une plainte auprès de la commission ou du tribunal des droits de la personne pertinent (voir ci-dessous). Selon le ressort et les circonstances, vous pourriez être tenu d'engager d'autres procédures (comme un grief ou une autre procédure interne) avant que votre plainte relative aux droits de la personne puisse être traitée. La commission ou le tribunal des droits de la personne pertinent ou un avocat pourra vous fournir des renseignements supplémentaires.
- Si votre plainte concerne un cas de discrimination relatif à un enjeu couvert par les lois sur les normes d'emploi — comme un salaire impayé, l'indemnité de vacances ou de départ, les heures de travail, le congé parental ou de maternité, ou d'autres enjeux

connexes — vous pouvez déposer une plainte auprès de l'agence ou du ministère provincial/territorial responsable de la loi sur les normes d'emploi dans votre ressort. Cela varie d'un ressort à l'autre, mais il s'agit souvent du ministère du Travail ou d'un ministère similaire. Si vous travaillez dans une entreprise ou une industrie régie par le gouvernement fédéral, communiquez avec votre bureau local du Programme du travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Veuillez noter que ce mécanisme ne sert habituellement pas à répondre à la discrimination ou au harcèlement en milieu de travail, mais plutôt à appliquer les normes d'emploi. Toutefois, cela peut varier d'une province à l'autre. Par exemple, au Québec, la Commission des normes du travail a l'autorité d'ordonner une indemnisation en cas de harcèlement.

- Vous pouvez poursuivre votre employeur en justice si vos droits en tant qu'employé ont été violés, par exemple en cas de congédiement injustifié. Il est à noter toutefois que vous ne pouvez engager de poursuites en cas de discrimination; dans un tel cas, il s'agit de déposer une plainte relative aux droits de la personne (auprès de la commission ou du tribunal pertinent ou, si vous êtes membre d'un syndicat, de déposer un grief en vertu de votre convention collective).

Pour des renseignements détaillés sur vos recours légaux en tant qu'employé, veuillez consulter un avocat.

### 4. Comment déposer une plainte relative aux droits de la personne?

La loi sur les droits de la personne qui s'applique à votre situation varie selon vos lieux de résidence et de travail.

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique à vous si vous travaillez pour :

- un ministère, une agence ou une société d'État du gouvernement fédéral;
- une instance réglementée par le gouvernement fédéral (p. ex., banque à charte, ligne aérienne, station de télévision ou de radio, compagnie de téléphone interprovinciale, autobus et lignes ferroviaires qui relient des provinces, certaines opérations minières); ou
- une Première Nation.

Pour déposer une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, communiquez avec la Commission canadienne des droits de la personne. Les allégations de discrimination sont triées afin de s'assurer qu'elles relèvent de la compétence de la Commission. Dans les cas admissibles, les parties se voient offrir des services pour résoudre le problème par le biais d'un processus de rechange, comme la médiation. Plusieurs conflits sont résolus ainsi. Sinon, l'affaire pourrait être confiée à un enquêteur; un rapport sera préparé à l'intention de la Commission. Celle-ci pourrait demander une audience du Tribunal canadien des droits de la

personne — une cour qui traite les cas de discrimination en vertu de la loi fédérale sur les droits de la personne.

Si la *Loi canadienne sur les droits de la personne* ne s'applique pas, vous pouvez généralement déposer une plainte auprès de la commission des droits de la personne de la province ou du territoire où vous habitez. Les procédures et services disponibles peuvent varier légèrement d'une province et d'un territoire à l'autre; communiquez avec la commission pertinente, pour plus d'information. Les commissions offrent de l'information et des services aux personnes qui considèrent avoir été l'objet de discrimination, notamment des mécanismes de rechange pour la résolution de conflits (comme la médiation). Plusieurs plaintes sont résolues sans audience. Si la médiation échoue, la commission décidera si elle confie l'affaire à un tribunal, pour audience. Si elle décide de ne pas la confier à un tribunal, la plainte sera abandonnée.

Il est à noter qu'en Colombie-Britannique, en Ontario et au Nunavut, les plaintes sont adressées directement au tribunal des droits de la personne plutôt qu'à la commission.

Veuillez noter également qu'il y a habituellement une « période limite » pour déposer votre plainte, après un incident de discrimination. Cette échéance est souvent d'un an, mais vérifiez auprès de la commission pertinente.

## 5. Je suis membre d'un syndicat. Y a-t-il une procédure différente pour déposer une plainte de discrimination ou de harcèlement?

En tant que membre d'un syndicat, si vous considérez être l'objet de discrimination de la part de votre employeur, votre représentant syndical pourrait être en mesure de défendre vos intérêts et de vous aider à résoudre le problème. Votre convention collective inclut les lois fédérales ou provinciales/territoriales applicables en matière de droits de la personne. Cela signifie que, si votre situation correspond à la définition juridique de la discrimination, votre syndicat peut déposer un grief en votre nom pour faire appliquer vos droits en vertu de la convention collective. Votre syndicat peut vous assister dans la procédure de grief et vous représenter,

notamment auprès d'un arbitre. Votre syndicat est également assujéti à la loi sur les droits de la personne applicable.

Il est à noter que les commissions et les tribunaux sur les droits de la personne éviteront les plaintes parallèles et les procédures dédoublées. Cela signifie que, si vous optez pour un grief, vous ne pourrez pas déposer de plainte relative aux droits de la personne concernant la même situation. Parfois, un grief pourrait être votre seule option — par exemple si la commission ou le tribunal reporte votre plainte ou la refuse parce qu'un grief est possible et considéré comme plus approprié.

## 6. Qui peut m'aider si je dépose une plainte relative aux droits de la personne?

Le personnel de la commission des droits de la personne fournit aux individus une assistance et de l'information au sujet de leurs droits en vertu de la loi applicable sur les droits de la personne. De plus, le Réseau juridique canadien VIH/sida et d'autres organismes canadiens de défense des droits de la personne peuvent vous fournir de l'information et des références. Certains territoires et provinces ont des bureaux d'aide juridique spécialisée dans les plaintes relatives aux droits de la personne, comme la British Columbia Human Rights Clinic et le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne de l'Ontario. Votre organisme lo-

cal de lutte contre le sida peut vous fournir un soutien émotionnel au cours du processus.

Le dépôt d'une plainte relative aux droits de la personne est gratuit. Il n'est pas nécessaire d'être représenté par un avocat, mais vous pouvez choisir de l'être. Si vous embauchez un avocat, vous le faites à vos frais — à moins que vous obteniez des services gratuits d'une clinique juridique ou une autre forme d'aide juridique.

N'oubliez pas que divers individus et organismes peuvent vous donner de l'information et du soutien, mais que *seul* un avocat peut vous fournir un avis juridique particulier à votre situation.

## 7. Quels recours sont possibles si je dépose une plainte relative aux droits de la personne?

Une ordonnance ou un règlement relatif aux droits de la personne vise à :

- faire cesser la discrimination actuelle;
- prévenir la discrimination ultérieure; et
- obtenir une indemnisation pour la discrimination subie.

Les redressements peuvent inclure :

- une somme d'argent pour rembourser vos pertes ou vos dépenses dues à la discrimination (p. ex., salaire et avantages sociaux perdus);
- une somme d'argent en compensation des préjudices portés à votre dignité, à votre santé émotionnelle et au respect de votre personne, en raison de la discrimination;

- des indemnisations supplémentaires comme pénalité à l'employeur pour une violation volontaire et négligente de la loi sur les droits de la personne;
- des réparations non monétaires, comme une recommandation professionnelle, des excuses, la réintégration de votre emploi antérieur, ou l'occasion de postuler à un emploi sans rencontrer de discrimination; et
- une ordonnance obligeant l'employeur à adopter des mesures pour prévenir une discrimination semblable, à l'avenir (p. ex., changement aux politiques d'embauche, développement de nouvelles politiques ou formation de tous les employés sur les politiques relatives aux droits de la personne).

## 8. Qu'est-ce qu'une violation de la confidentialité liée au VIH?

Votre état sérologique au VIH est une information confidentielle. Vous devriez pouvoir contrôler quelles personnes y ont accès et ce qu'elles en font. Si vous dévoilez à votre employeur ou à un collègue représentant votre employeur (p. ex., un gestionnaire des ressources humaines) que vous avez le VIH (ou tout autre renseignement de santé personnel), celui-ci a l'obligation de garder ce renseignement confidentiel. Sauf dans de rares cas, votre employeur ne peut dévoiler à des tiers (p. ex., autres employés, clients, autres entreprises, amis) des informations concernant votre séropositivité au VIH ou d'autres renseignements médicaux sans votre consentement. Cette obligation de confidentialité demeure valide même si vous changez d'emploi.

Voici des exemples de violations de la confidentialité par un employeur :

- On vous demande votre état sérologique au VIH lors d'une entrevue;
- On vous demande des renseignements spécifiques sur

vos renseignements personnels, votre santé qui ne sont pas requis pour accommoder un handicap;

- On dit à d'autres employés que vous avez le VIH, sans votre consentement; et
- On dit à un employeur potentiel que vous avez le VIH, sans votre consentement (p. ex., dans l'éventualité où un employeur potentiel vérifierait vos références professionnelles).

Toutefois, si vous dites que vous avez le VIH à un collègue qui n'est pas un représentant officiel de votre employeur, cette personne n'a pas la même obligation juridique de confidentialité que votre employeur. Si ce collègue dévoile cette information à d'autres personnes, à moins que cela ne s'inscrive dans une tendance plus générale de harcèlement ou de discrimination à votre endroit, vous avez habituellement peu de recours possibles. (Dans certaines provinces, la loi pourrait vous permettre de poursuivre cette personne pour atteinte à la vie privée, mais la protection juridique est plutôt limitée.)

## 9. Que puis-je faire en cas de violation de ma confidentialité en milieu de travail?

Une fois que votre confidentialité est atteinte, il est difficile de réparer les dommages. Toutefois, il arrive parfois qu'une discussion avec la personne responsable de l'atteinte à la confidentialité — et avec les personnes qui ont été mises au courant de vos renseignements personnels — au sujet de l'importance de garder ces informations confidentielles contribue en grande partie à régler le problème. Le fait de signaler le problème à un superviseur ou à un directeur de l'entreprise ou de l'organisme pourrait aussi être utile. Votre organisme local de lutte contre le sida peut vous aider, si vous décidez d'entreprendre telle action.

Si votre entreprise ou votre organisme est doté d'un mécanisme interne de gestion des plaintes,

vous pourriez choisir (ou être tenu) de l'utiliser avant d'envisager un recours juridique. Si vous êtes membre d'un syndicat, vous pouvez discuter avec votre représentant syndical de la possibilité de déposer un grief en vertu de la convention collective.

Le droit protégeant la confidentialité de vos renseignements de santé personnels est une mosaïque de lois et règlements qui varient d'une province et d'un territoire à l'autre. En cas d'atteinte à la confidentialité, les options et les recours juridiques sont limités et varient selon vos lieux de résidence et de travail. Vos principales options sont de déposer une plainte auprès d'un commissaire à la protection de la vie privée ou d'intenter une action en justice.



## 10. Avec quel commissaire à la protection de la vie privée ou protecteur du citoyen dois-je communiquer pour déposer une plainte pour violation de la confidentialité en milieu de travail?

Une partie du rôle des commissaires à la protection de la vie privée consiste à examiner les plaintes de personnes qui considèrent que leur droit à la confidentialité a été violé. Le commissaire à la protection de la vie privée ou le protecteur du citoyen auquel s'adresser variera selon votre lieu de résidence et de travail.

- **Employés du gouvernement fédéral :** En vertu de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada est responsable des plaintes relatives aux pratiques des ministères et agences du gouvernement fédéral concernant les renseignements personnels, y compris ceux sur la santé.
- **Employés du secteur public provincial/territorial :** Votre commissaire provincial ou territorial à l'information et à la protection de la vie privée (ou ombudsman, au Manitoba) s'occupe des plaintes relatives aux violations de la vie privée en milieu de travail relevant de la loi provinciale ou territoriale sur la protection de la confidentialité des renseignements personnels. Dans certains ressorts, des lois générales sur la vie privée s'appliquent aux renseignements personnels; ailleurs, il existe des lois spécifiques à la confidentialité des renseignements de santé.
- **Employés dans des domaines du secteur privé réglementés par le gouvernement fédéral :** Le Com-

missariat à la protection de la vie privée du Canada s'occupe de ces plaintes, qui relèvent de la *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques*.

- **Autres employés du secteur privé :** Au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta, les commissaires provinciaux à l'information et à la protection de la vie privée reçoivent les plaintes relatives aux violations de la confidentialité en milieu de travail en vertu des lois provinciales sur la protection des renseignements personnels. Dans les autres provinces et territoires, votre seule option pourrait être une action en justice.

Communiquez avec un avocat ou avec le bureau de votre commissaire provincial à l'information et à la protection de la vie privée pour obtenir de l'assistance afin d'examiner vos options. L'application des lois sur la vie privée est très complexe, au Canada; vous aurez probablement besoin de conseils d'expert.

Veillez noter que, si vous considérez qu'une violation de votre confidentialité fait en sorte que vous avez été l'objet de discrimination (p. ex., vous avez été harcelé par des collègues qui ont été informés de votre séropositivité au VIH par votre employeur), vous pourriez décider de déposer une plainte pour discrimination auprès d'une commission ou d'un tribunal des droits de la personne (voir ci-dessus).

## 11. Quels sont les redressements possibles si je dépose une plainte relative à la confidentialité?

Le bureau du commissaire à la protection de la vie privée pourrait tenter de résoudre votre plainte par la négociation ou la médiation. Le commissaire pourrait aussi examiner votre plainte et préparer un rapport assorti de recommandations. Selon le ressort, le commissaire pourrait émettre une ordonnance visant à éliminer la violation, en exigeant par exemple que l'employeur cesse de recueillir ou de dévoiler des renseignements personnels ou qu'il

détruit les renseignements personnels recueillis illégalement.

Vous devriez savoir que les redressements pour violation de la confidentialité sont limités et qu'une plainte pourrait ne pas apporter la réparation souhaitée. Le processus varie d'un ressort à l'autre. Communiquez avec le bureau de votre commissaire à la protection de la vie privée pour plus d'information quant aux recours possibles.

## 12. Puis-je poursuivre la personne ou l'organisme qui a violé ma confidentialité?

Tout dépend d'où vous habitez. Dans quatre provinces (Colombie-Britannique, Manitoba, Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador), des lois sur la vie privée (ou lois sur la protection des renseignements personnels) permettent de poursuivre une personne qui a porté atteinte à votre vie privée. Ces lois exigent des preuves démontrant que la personne visée a volontairement violé votre vie privée (sauf au Manitoba) et n'avait pas de motif légal de le faire. Vous n'avez pas à démontrer que vous avez subi des préjudices découlant de la violation de la vie privée, afin d'avoir gain de cause. Si la cour tranche en votre faveur, vous pourriez avoir droit à une compensation pécuniaire.

Au Québec, vous pourriez intenter une poursuite pour violation de la vie privée et obtenir compensation en vertu du *Code civil du Québec* et de la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.

Si vous habitez dans un autre territoire ou province, il sera plus difficile d'intenter une action en justice et d'obtenir compensation. Une violation de votre vie

privée (p. ex., le dévoilement de votre séropositivité au VIH sans votre consentement) pourrait ne pas être suffisante pour engager une poursuite contre votre employeur. Le droit pertinent demeure vague et continue d'évoluer.

Le principal avantage d'une action en justice est la possibilité d'obtenir une compensation pécuniaire si vous gagnez votre cause (mais la somme peut être minime). Vous pourriez aussi être en mesure de poursuivre les individus (p. ex., collègues) contre lesquels vous n'avez pas pu déposer d'autre forme de plainte. Mais les poursuites peuvent être coûteuses, complexes et longues, et n'apportent pas toujours de solution. Il existe également des « périodes limites » (qui varient selon les provinces/territoires) qui dictent le temps dont vous disposez pour engager une poursuite après l'incident. Vous devriez vous faire représenter par un avocat.

Pour plus d'information sur vos options, veuillez communiquer avec un avocat.

## Pour plus d'information

- R. Elliott et J. Gold, « Protection contre la discrimination au motif de l'infection à VIH ou du sida : le cadre juridique au Canada », *Revue VIH/sida, droit et politiques* 2005; 10(1). Accessible à : [www.aidslaw.ca/review](http://www.aidslaw.ca/review).
- B.C. Civil Liberties Association, *Privacy Handbook*, 2009. Accessible à : [bccla.org/privacy-handbook](http://bccla.org/privacy-handbook).
- Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique concernant la discrimination liée au VIH et au sida* (1996). Accessible à : [www.ohrc.on.ca](http://www.ohrc.on.ca).