

DISCRIMINATION ET VIH

Par Me Renée Millette

DISCRIMINATION ET VIH

- 5 minutes Présentation et objectifs;
- 15 minutes Règles relatives à l'interdiction de discrimination en emploi, dans l'accès aux soins et services et les recours
- 30 minutes Questions, discussions, échanges des participants;
- 10 minutes Formulation des recommandations

DISCRIMINATION ET VIH

1. Présenter les règles relatives à a) l'interdiction de discrimination en emploi; b) dans l'accès aux services offerts au public et c) aux recours;
2. Amener les participants à poser des questions, à échanger et à discuter des divers régimes d'invalidité;
3. Formuler des recommandations en lien avec les thèmes discutés et les besoins des participants

DISCRIMINATION ET VIH

Définition :

- ⦿ distinction, intentionnelle ou non;
- ⦿ fondée sur des motifs relatifs à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus;
- ⦿ qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe;
- ⦿ des fardeaux, des obligations ou des désavantages non imposés à d'autres;
- ⦿ ou d'empêcher ou de restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et aux avantages offerts à d'autres membres de la société.

(Tirée de *Andrews c. Law Society* [1989] 1 R.C.S. 174 et 175 (j. McIntyre), art. 10 *Charte des droits et libertés de la personne*)

DISCRIMINATION ET VIH

Statut séropositif et « handicap » au sens de la *Charte des droits et libertés*

La discrimination qui s'appuie sur le handicap réel ou présumée d'une personne est interdite par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

- ⦿ la notion de handicap est définie par la jurisprudence de manière large et constitue un critère de discrimination interdit;
- ⦿ anomalie réelle ou présumée (peut inclure les préjugés!);
- ⦿ qui entraîne une limitation à l'exercice d'un droit.

DISCRIMINATION ET VIH

🎗 La séropositivité au VIH (peut importe le stade de la maladie) a été reconnue par la Commission des droits de la personne du Québec et les tribunaux comme étant un « handicap » en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* (*Hamel c. Malaxos* [1994] R.J.Q., 173)

DISCRIMINATION ET VIH

Examen médical et tests de dépistage


- ❧ Interdiction de requérir, dans un formulaire de demande d'emploi ou au cours d'une entrevue, des renseignements relatifs à des motifs de discrimination prohibés (comme le VIH-Sida);
- ❧ À moins que cette demande ne soit reliée à une aptitude ou qualité requise de l'emploi;
- ❧ Ou à programme d'accès à l'égalité.

(Art. 18.1 *Charte des droits et libertés de la personne*)

DISCRIMINATION ET VIH

Interdiction de discrimination, aptitude requise et accommodement

Discrimination interdite

-  La discrimination sur le motif du VIH-Sida est interdite dans le domaine de l'emploi au Québec. Il est interdit de discriminer dans:
- l'embauche;
 - l'apprentissage,
 - la détermination de la durée de la période de probation;
 - la formation professionnelle;
 - la promotion;

DISCRIMINATION ET VIH

- la mutation;
- le déplacement;
- la mise à pied;
- la suspension;
- le renvoi;
- les conditions de travail;
- l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

DISCRIMINATION ET VIH

Aptitude ou qualité requise de l'emploi

- Ⓡ Pour qu'un employeur puisse requérir des renseignements sur le statut sérologique d'une personne et même rejeter sa candidature sur cette base, l'employeur doit démontrer que l'exigence de séronégativité est une aptitude ou qualité requise de l'emploi.

Discrimination interdite, aptitude requise et accommodement

- Ⓡ **Lourd** fardeau pour l'employeur : il doit prouver qu'aucune autre mesure raisonnable n'est possible. Si une mesure autre que la mesure discriminatoire est possible, la mesure discriminatoire est INVALIDE.
- Ⓡ Exigence d'un lien rationnel entre l'exigence de séronégativité et la qualité ou aptitude requise.

DISCRIMINATION ET VIH

Obligation d'accommodement de l'employeur

- ⚔ L'employeur peut aussi imposer certaines règles de travail qui *a priori* ne sont pas discriminatoires mais qui, dans le cas précis d'une personne, peut avoir un effet discriminatoire :

Obligation d'accommodement de l'employeur

- ⚔ Dans ces circonstances, l'employeur (et le syndicat, s'il s'agit d'un employé syndiqué) a (ont) l'obligation d'accommoder l'employé. Il doit **déployer tous les efforts raisonnables pour accommoder l'employé.**
- ⚔ L'employeur pourra s'exonérer de cette obligation s'il démontre que l'accommodement lui impose une contrainte excessive. (lourd fardeau pour l'employeur)

DISCRIMINATION ET VIH

Accès aux soins et services

- Ⓡ Un médecin ne peut refuser d'examiner ou de traiter un patient pour des raisons liées à la nature de la déficience ou de la maladie (art. 23 *Code de déontologie des médecins* L.R.Q., c. C-26) (art. 10 et 12 *Charte des droits et libertés de la personne*)
- Ⓡ Le médecin peut cependant, s'il juge que c'est dans l'intérêt médical du patient, le diriger vers un autre médecin (il est reconnu dans la jurisprudence que la peur ou la crainte du médecin n'est pas un motif valable pour diriger le patient vers un collègue) (*CDPQ c. Dr. G. T.D.P.Q. Québec* (1995-04-11) QCTDP 200-53-000002-944)

DISCRIMINATION ET VIH

Accès aux soins et services

- ⦿ Le patient a le droit de choisir un professionnel de son choix et le professionnel a le droit d'accepter ou non (art. 2 *Loi sur l'assurance maladie* L.R.Q. C. A-29). Ceci étant, le professionnel ne peut refuser d'offrir des «services au public» pour des motifs discriminatoires prohibés par la *Charte des droits et libertés de la personne* (art. 12 *Charte des droits et libertés de la personne*).
- ⦿ Les médecins, dentistes, professionnels de la santé ont tous l'obligation et le devoir d'appliquer les mesures de précautions universelles à tous les patients, sans exception.

DISCRIMINATION ET VIH

Les recours

- Ⓜ Plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (dans un délai de deux ans des faits pertinents);
 - Plainte écrite, par la victime ou un organisme de défense des droits avec le consentement écrit de la victime;
 - Enquête de la Commission;
 - Recherche d'un règlement;
 - Recours judiciaire par la Commission ou la victime au Tribunal des droits de la personne ou un tribunal de droit commun. (art. 74 et ss. *Charte des droits et libertés de la personne*)