



Droits et libertés et VIH- • SIDA

Zakaria Lingane
7 décembre 2011

LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS

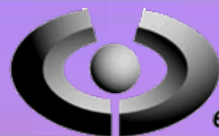


*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

- Loi quasi constitutionnelle adoptée par l'Assemblée nationale en 1975 en entrée en vigueur en 1976.
- La CDPDJ veille au respect des principes et des droits énoncés dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec
 - ◆ la Loi sur la protection de la jeunesse
 - ◆ la Loi sur les jeunes contrevenants
 - ◆ la Loi d'accès à l'égalité



LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS

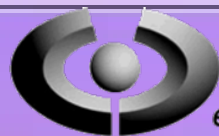


*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

- ◆ La Charte s'applique intégralement dans le milieu de travail, à la fois dans les relations entre les employés et leur hiérarchie, entre les employés eux-mêmes et entre les employés et la clientèle desservie.
- ◆ Elle fait partie intégrante de la gestion du personnel, au même titre que l'application des lois régissant, entre autres, la santé et la sécurité du travail, les relations de travail ou les normes minimales d'emploi.



LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS : DROIT À L'ÉGALITÉ



*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

La Charte interdit de discriminer, de harceler en raison de 13 motifs :

la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.



VIH V HOMOPHOBIE ET LESBOPHOBIE : UNE DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE OU MULTIFACTORIELLE



Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

L'exclusion des personnes victimes du VIH va de pair avec le rejet des personnes homosexuelles.

- En 2010, l'ONU recensait 70 pays à travers le monde qui criminalisaient l'homosexualité;
- Don du sang : de nombreux homosexuels et bisexuels sont exclus de cet acte citoyen, uniquement en raison de leur orientation sexuelle : le ministère de la santé du Canada qui régit le système de santé canadien, justifie cette exclusion par le fait que la pré-valence du VIH est nettement plus importante chez les hommes ayant eu des rapports homosexuels que chez les hétérosexuels ou les lesbiennes. Le questionnaire que doivent remplir l'ensemble des donneurs exclut d'emblée tout homme ayant eu une relation sexuelle, protégée ou non, avec un autre homme depuis 1977



DOSSIER MÉDICAL : DROITS EN CAUSE



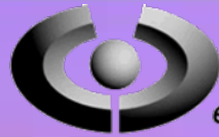
Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

À noter : La maladie est considérée dans la Charte au motif de **HANDICAP** (article 10). Ce motif inclut aussi les **dépendances**. Cette opinion de la Commission a été confirmée par les tribunaux : *Commission des droits de la personne c. Dr. G. G.*, (TDPQ), 1995; *Hamel c. Malaxos*, [1994] (C.Q.)

Plusieurs droits fondamentaux sont en cause: droit à l'intégrité (article 1 de la Charte), **respect de la vie privée** (article 5), **respect du secret professionnel** (article 9), ainsi que le droit à **l'égalité sans discrimination fondée**, notamment, sur le **handicap** (article 10).



EXAMENS MÉDICAUX : DROITS DE L'EMPLOYEUR



Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

Règle générale, les examens médicaux peuvent être légitimes, lorsqu'ils servent à **déterminer si une personne est apte à accomplir les tâches essentielles d'un emploi bien particulier** :

- pas d'examens médicaux général et complet, sauf exception
- le médecin devrait bien connaître les tâches à exécuter.

L'employeur est en effet justifié de vérifier si les personnes qu'elle emploie sont **physiquement capables d'exécuter leur travail**. Une telle vérification médicale est même requise par plusieurs lois pour certaines professions : **pilote d'avion, pompier, conducteur de locomotive, militaires, etc.**



EXAMENS MÉDICAUX : DROITS DE L'EMPLOYEUR



*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

Avant d'embaucher une personne, l'employeur peut lui demander de subir un examen médical ; cependant cet examen médical devrait faire suite à **une offre d'embauche formelle mais conditionnelle au résultat de l'examen médical** - idem pour toute question sur l'état de santé qui doivent porter sur les exigences du poste.



EXAMENS MÉDICAUX : DROITS DE L'EMPLOYEUR



Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

En cours d'emploi, l'examen médical ne s'impose que dans des situations exceptionnelles :

- vérifier la santé d'une personne exposée à des **risques particuliers** ;
- la personne devient **dysfonctionnelle** et constitue un danger pour elle-même ou son entourage ;
- vérifier l'aptitude à reprendre le travail suite à une **absence pour maladie ou accident**.

En tout état de cause, l'examen médical en cours d'emploi doit tenir compte du **droit à l'intégrité** de la personne (art.1) et de son droit au **respect de sa vie privée** (art.5), et donc se **limiter à apprécier l'état de santé d'une personne en lien avec son emploi**, lorsqu'une loi ou les circonstances l'exigent



EXAMENS MÉDICAUX : DROITS DE L'EMPLOYEUR ET CONFIDENTIALITÉ



Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

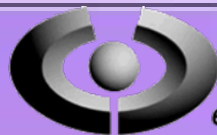
Les rapports médicaux transmis à l'employeur devraient se limiter à des recommandations relatives à l'exécution du travail en terme **d'aptitude ou d'inaptitude** à accomplir telle ou telle tâche et telles restrictions qui s'imposent le cas échéant.

Les informations d'ordre médical devraient être consignées dans des dossiers distincts des dossiers administratifs du personnel.

- les dossiers médicaux proprement dit ne devraient être accessibles qu'aux personnes tenues par la loi du secret professionnel ;
- toute divulgation d'un renseignement confidentiel ne devrait être faite qu'à la suite d'une autorisation écrite de la personne concernée.



EXAMENS MÉDICAUX : OBLIGATION DU MÉDECIN



*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

La tâche du médecin examinateur se limite à évaluer l'état de santé d'une personne en rapport avec un emploi déterminé.

Rien ne justifie donc que le médecin procède à un examen général et complet, à moins qu'un tel examen ne soit prévu dans une disposition du contrat de travail ou que la personne n'y consente valablement.



VIH ET EMPLOI



*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

La Commission des droits considérant que :

- le VIH n'a aucun effet sur la santé du porteur (porteur statique);
- en milieu de travail, à moins d'une situation exceptionnelle, une personne porteuse du VIH ne risque pas de le transmettre à ses collègues/clients;
- sa transmission est reliée à des comportements à risque et non à l'appartenance à tel ou tel groupe;



VIH ET EMPLOI



Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

Définit ces règles générales :

- Il est interdit de refuser d'embaucher une personne parce qu'elle est porteuse du VIH ou atteinte du SIDA, ou de la **traiter de façon discriminatoire** dans toute autre situation de gestion des ressources humaines.
- Il est interdit de refuser d'embaucher/de licencier une personne porteuse du VIH parce qu'un **assureur refuserait son adhésion au régime collectif** ou exigerait des contributions plus élevées.
- Toute discrimination fondée sur le fait qu'on croit, à tort, **qu'une personne est porteuse du VIH** est également interdite.



VIH ET EMPLOI

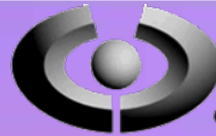


*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

- L'imposition systématique d'un test du VIH avant l'embauche/en cours d'emploi n'est pas justifiée.
- Profiter d'une prise de sang pour tester une personne à son insu contribue une atteinte à son intégrité (art. 1).
- Quand la nature de l'emploi justifie un tel test, l'autorisation préalable de la personne concernée est obligatoire (par exemple infirmier, chirurgien).
- Administrer ce test aux seuls membres de groupes perçus comme à risque serait discriminatoire.
- Tout professionnel de la santé ne peut divulguer à quiconque qu'une personne est porteuse du VIH ou est atteinte du SIDA sans son autorisation.



VIH ET EMPLOI : ÉLABORATION D'UNE POLITIQUE NON DISCRIMINATOIRE



Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

Pour mieux réagir à la complexité des questions, prévenir les conflits, rationaliser les décisions face à divers problèmes, une politique antidiscriminatoire doit comprendre quelques principaux éléments :

- la concertation avec le syndicat et les employés;
- un engagement à traiter sans discrimination toute personne porteuse du VIH;
- la garantie d'une stricte confidentialité et du respect des droits des personnes concernées;
- un programme d'éducation adapté aux diverses catégories du personnel;
- Un mécanisme de traitement des plaintes et d'intervention rapide dans les situations de crise.



LES RÈGLES DE DIVULGATION DU VIH PAR LE PORTEUR



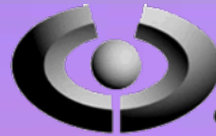
Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

La divulgation du VIH peut être nécessaire dans certaines conditions :

- N'étant pas une pandémie comme la grippe le porteur sain ou malade n'a **pas obligation de divulguer** son état de santé sauf dans les professions où la contamination d'un tiers est possible.
- Un assureur peut vérifier la présence de la maladie mais ne doit pas le divulguer, sauf aux personnes autorisées et tenues par le secret médical.
- Un **médecin** constatant la maladie doit la déclarer au ministère de la Santé car le VIH fait partie des maladies à déclaration obligatoire.
- Le porteur du VIH doit signaler sa maladie s'il doit subir une intervention chirurgicale ou faire un don de sang ou d'organe.



LES CAS PORTÉS DEVANT LA COMMISSION : LE DROIT AU SERVICE DE GARDE POUR LES ENFANTS ATTEINTS DU VIH/SIDA, 1995



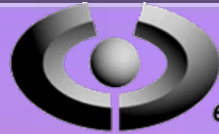
*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

En 1995, la Commission a été sollicitée par des intervenants en matière de santé publique et de soins aux enfants pour donner un avis concernant l'exclusion d'enfants porteurs du virus de l'immunodéficience humaine, le VIH, des services de garde à l'enfance. Parmi les problèmes rencontrés par les parents de ces enfants :

- trop fréquemment ces parents se voient refuser le droit au service de garde s'ils divulguent que leur enfant est porteur du VIH;
- face à cette attitude discriminatoire, la majorité des parents ne révèlent pas l'état de leur enfant pour éviter le rejet, ce qui pose des problèmes lorsqu'il faut justifier une absence ou la prise d'un médicament.



LES CAS PORTÉS DEVANT LA COMMISSION : LE DROIT AU SERVICE DE GARDE POUR LES ENFANTS ATTEINTS DU VIH/SIDA

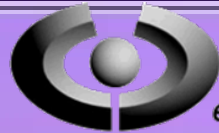


*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

La Commission s'est appuyée sur l'avis de la Direction de la santé publique de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre de février 1994 qui constate que le seul risque potentiel de transmission du VIH en garderie «concerne le sang comme véhicule alors que la salive, l'urine, les larmes et la sueur ne représentent pas de risque.»



LES CAS PORTÉS DEVANT LA COMMISSION : LE DROIT AU SERVICE DE GARDE POUR LES ENFANTS ATTEINTS DU VIH/SIDA



Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

Ce risque est quasi inexistant puisqu'il faut que le sang contaminé entre en contact avec une muqueuse ou avec une plaie ouverte.» Finalement, les contacts quotidiens entre enfants qui pourraient impliquer des contacts avec du sang, s'ils constituent un risque potentiel (exemple: échange de brosses à dents à cause des saignements de gencives possibles), n'ont pas permis de rapporter un seul cas de transmission en milieu de garde.

« Par conséquent, compte tenu de la faible prévalence de l'infection, des faibles risques d'exposition au sang et des connaissances actuelles sur la transmission du VIH, le groupe de travail estime que le risque de transmission du VIH en service de garde est presque nul. ».



LES CAS PORTÉS DEVANT LA COMMISSION : LE DROIT AU SERVICE DE GARDE POUR LES ENFANTS ATTEINTS DU VIH/SIDA



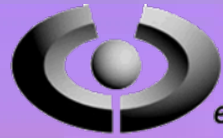
Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

Selon la Direction de la santé publique qui concerne aussi le virus de l'hépatite :

«Il n'est pas indiqué d'exclure ou de refuser l'inscription d'un enfant en service de garde pour la seule raison d'une infection au VIH. Les enfants infectés, connus ou non, ont les mêmes droits que tous nos enfants de bénéficier, sans discrimination, des services offerts par notre société. [...] Finalement, de manière générale, l'application des mesures d'hygiène de base est un élément crucial dans la prévention de la transmission du VIH (et d'autres maladies transmissibles par le sang) en milieu de garde puisqu'il réduit le risque déjà très faible de transmission de ce virus. Des programmes de formation pour le personnel des garderies doivent être implantées. »



LES CAS PORTÉS DEVANT LA COMMISSION : LE DROIT AU SERVICE DE GARDE POUR LES ENFANTS ATTEINTS DU VIH/SIDA



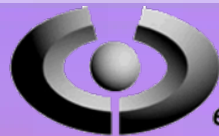
Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

Les deux avis de santé publique à ce sujet rappellent qu'il n'y a pas d'obligation de divulguer qu'un enfant qui fréquente une garderie est infecté par le VIH. Cependant, ces avis invitent les parents à informer le personnel concerné du service de garde de la situation.

Pour la Commission, en vertu de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, l'exclusion d'un enfant séropositif d'un service de garde constitue une atteinte au droit à l'égalité, soit une exclusion fondée sur le handicap.



LES CAS PORTÉS DEVANT LA COMMISSION : LE DROIT AU SERVICE DE GARDEPOUR LES ENFANTS ATTEINTS DU VIH/SIDA



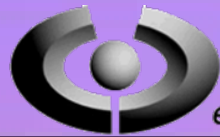
*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

La Commission tient à rappeler que le meilleur moyen d'éviter des conflits sur cette question consiste à fournir de l'information adéquate et pertinente afin de rassurer les personnes concernées.

La Charte reconnaît à toute personne le **droit au respect de sa vie privée**, à son article 5, et le **droit au respect du secret professionnel**, à son article 9. À cet égard, la décision des parents de garder confidentielle l'information sur la séropositivité de leur enfant doit être respectée par le médecin traitant qui est assujéti au secret professionnel sur cet aspect.



LES CAS PORTÉS DEVANT LA COMMISSION : DROIT DES PATIENTS PORTEUR DU VIH DE RECEVOIR DES TRAITEMENTS EN CABINET PRIVÉ, P.M CONTRE G, 1995.

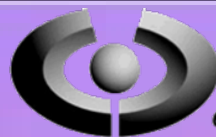


Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

En 1990, lors d'un contrôle de routine, Mr P.M apprend sa séropositivité. Déprimé, il alors quitté son emploi pour s'isoler à la campagne. Le 9 octobre 1991, Mr. P M, après avoir pris un rendez-vous, se rend à la clinique du Dr G, un hygiéniste dentaire dans la ville de Québec, pour une première visite et, à son arrivée, complète le formulaire requis pour ouverture du dossier, formulaire qui comprend des informations à caractère médical. En réponse à une question, il indique qu'il est séropositif. La réceptionniste transmet alors la réponse à l'hygiéniste dentaire qui, après s'être absentée, revient quelques minutes plus tard en lui indiquant que la consultation dentaire n'aura pas lieu parce qu'elle a des instructions à l'effet que le Dr G n'accepte pas les patients porteurs du virus VIH. Il est alors référé à un hôpital.



LES CAS PORTÉS DEVANT LA COMMISSION : DROIT DES PATIENTS PORTEUR DU VIH DE RECEVOIR DES TRAITEMENTS EN CABINET PRIVÉ, P.M CONTRE G, 1995.



Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

Pour la Commission des droits de la personne du Québec qui prend fait et cause pour Mr P. M, le refus d'avoir été accepté comme patient et le fait d'avoir été privé des soins dentaires sollicités est fondé sur le fait qu'il était porteur du virus VIH et par conséquent, prétend la Commission, ce refus se fonde sur le handicap au sens de l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La Commission prétend que les soins dentaires sont un service ordinairement offert au public au sens de l'article 12, et que le comportement du dentiste a porté atteinte au droit de Mr P. M de conclure un acte juridique en pleine égalité, sans distinction ou exclusion fondée sur le handicap, et ce conformément aux articles 10 et 12. La Commission a pu établir que la pratique d'exclusion des patients porteurs du virus VIH était habituelle chez ce dentiste.



LES CAS PORTÉS DEVANT LA COMMISSION : DROIT DES PATIENTS PORTEUR DU VIH DE RECEVOIR DES TRAITEMENTS EN CABINET PRIVÉ, P.M CONTRE G, 1995.



*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

Pour toute défense, le Dr G dit avoir vécu un traumatisme suite à la maladie et à la mort d'un de ses proches qui a été rejeté par son entourage : tout en ressentant de la compassion, il ne voulait pas mettre sa propre vie et celle de ses employés en danger. De plus, il n'était pas sûr d'être bien équipé et précautionneux en matière de stérilisation et d'aseptie.



LES CAS PORTÉS DEVANT LA COMMISSION : DROIT DES PATIENTS PORTEUR DU VIH DE RECEVOIR DES TRAITEMENTS EN CABINET PRIVÉ, P.M CONTRE G, 1995.

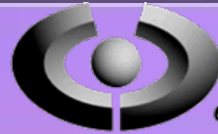


*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

Pour ces motifs, le tribunal a condamné le Dr G à verser à Mr P. M la somme de 3 000,00 \$ à titre de dommages moraux; ordonné au Dr G d'accepter comme patients les personnes porteuses du virus **VIH**, ou atteintes du **SIDA**, au même titre que toute autre personne qui n'est pas porteuse du virus **VIH** ou atteinte du **SIDA**, sous réserve de la possibilité de les référer, comme tous les autres patients, à une clinique hospitalière, si les cas qu'ils présentent ne peuvent être traités en cabinet privé, ou si la complexité de ces cas dépassent la compétence du professionnel traitant.



LES CAS PORTÉS DEVANT LA COMMISSION : LE CONGÉDIEMENT DE R.L PAR POISSON



*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

Mr R. L. (le plaignant) reproche à employeur, Mr. Poisson, de l'avoir congédié en juin 2007 de son emploi de préposé au service à la clientèle et d'aide-cuisinier à la cantine mobile appartenant au défendeur. Le plaignant a été embauché le 15 juin sans révéler sa maladie. Pendant 3 jours, il épluche des patates. Le 16 juin, Mr. Poisson l'amène à sa résidence pour tondre son gazon. Incidemment Mr Poisson lui parle des médicaments qu'il prend à cause de cicatrices sur son corps. Ce à quoi Mr R.L. lui répond de ne pas s'en faire car lui aussi prend des médicaments. Mr Poisson insiste pour en savoir la raison et Mr R. L, après avoir hésité, lui affirme que c'est pour le VIH. Selon, Mr R.L, Mr Poisson se serait mis en colère car il aurait aimé le savoir au moment de l'embauche. Les jours après, il lui a interdit de fréquenter la cantine de « peur de perdre sa clientèle ».



LES CAS PORTÉS DEVANT LA COMMISSION : LE CONGÉDIEMENT DE R.L. PAR POISSON

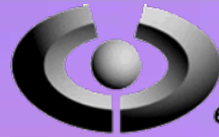


*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

La Commission a réussi à démontrer qu'un lien d'emploi existait entre le plaignant et le défendeur. Toutefois, la preuve prépondérante ne permet pas de conclure que le plaignant a été congédié en raison du fait qu'il était porteur du VIH. Elle révèle plutôt que Mr Poisson a voulu aider le plaignant qui était en grande difficulté, en lui donnant un peu de travail à l'extérieur de la cantine et en lui demandant de tondre la pelouse à son domicile et sur le terrain de son voisin. Si Mr. Poisson avait voulu congédier le plaignant au motif que ce dernier était porteur du VIH, il l'aurait fait au moment où il l'a appris. Au contraire, il lui a offert des vêtements et de la nourriture après en avoir été informé. C'est seulement lorsque le plaignant lui a demandé d'être rémunéré au salaire horaire de 10 \$ que le défendeur a mis fin au contrat, considérant que cette demande était exagérée et qu'il avait assez donné.



LES CAS PORTÉS DEVANT LA COMMISSION : LE CONGEDIEMENT DE R.L PAR POISSON



Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse

Quoiqu'il en soit, Mr Poisson a commis une faute en révélant aux autres membres de la cantine que le plaignant était porteur du VIH. Mr Poisson a ainsi porté atteinte à la dignité et à l'honneur du plaignant. Cette diffusion a eu pour effet d'exclure le plaignant du groupe et de le stigmatiser. Les préjugés en matière de VIH ou de sida sont tenaces et répandus et le comportement du défendeur est inacceptable. M. Poisson a été condamné à verser 1 000 \$ au plaignant. Bien que ce montant puisse paraître peu élevé, force est de mentionner que le contexte dans lequel la faute a été commise doit être considéré en l'espèce. Selon le tribunal, M. Poisson ne doit pas être condamné à réparer les dommages causés au plaignant par des blessures et insultes antérieures à sa faute. Le plaignant a lui-même affirmé lors de son témoignage qu'il considérerait l'événement comme un échec parmi tant d'autres vécus antérieurement.



CONCLUSION



*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

La Commission a bien conscience que la révélation d'un cas de VIH dans un milieu provoque toujours la panique en raison des mauvaises informations et des préjugés qui entourent cette pathologie.

Elle se réjouit que sa recommandation de créer une **chaire de recherche sur l'homophobie** se soit concrétisée le 22 novembre 2011 afin d'enrayer les préjugés et mettre fin aux discriminations dont font l'objet les personnes de minorités sexuelles. Selon la Charte des droits et libertés de la personne, tout être humain possède des droits et libertés destinés à assurer sa protection et son épanouissement et que tous sont égaux en valeur et en dignité. « **Toutefois, même si l'égalité juridique est atteinte pour les personnes LGBT, il reste beaucoup de chemin à parcourir pour qu'une véritable égalité sociale se concrétise** ».



FIN



*Commission
des droits de la personne
et des droits de la jeunesse*

Période de questions

