

# CONNAÎTRE SES DROITS

EMPLOI



# Connaître ses droits : emploi

Vous avez des droits en milieu de travail, comme tou-te-s les employé-es. Au Canada, les lois sur les droits de la personne offrent des protections, au travail, contre la discrimination liée au handicap et cela inclut la séropositivité au VIH. Des lois fédérales et provinciales protègent également votre vie privée.

Les lois et leur application en milieu de travail varient d'une province à l'autre; et elles dépendent de votre type d'employeur (p. ex. agence fédérale ou entreprise privée) ou de votre statut d'employé-e syndiqué-e ou pas.

Ce feuillet d'information a pour but de fournir des informations juridiques générales sur les droits au travail. Pour savoir comment la loi s'applique à votre situation personnelle, vous aurez à demander conseil à un-e avocat-e. Vous pouvez également obtenir plus d'information auprès de la commission des droits de la personne de votre province, d'un-e commissaire (ou ombudsman) à la protection de la vie privée ou de votre syndicat.

Le droit peut évoluer au fil du temps. Ce guide a été rédigé en mars 2026. Il est conseillé de consulter un-e avocat-e ou une clinique juridique afin d'obtenir les informations les plus récentes.

## Remerciements

Le Réseau juridique VIH travaille sur ce territoire appelé aujourd'hui Canada, situé sur des terres faisant l'objet de traités, des terres volées et des territoires non cédés de nombreux groupes et communautés autochtones qui respectent cette terre et en prennent soin depuis des temps immémoriaux. Nous nous efforçons de répondre aux injustices persistantes et aux inégalités en matière de santé auxquelles sont confrontés les peuples autochtones. Ces injustices et inégalités contribuent à l'impact disproportionné de l'épidémie de VIH sur les communautés autochtones.

Nous nous engageons à apprendre à travailler en solidarité et à démanteler et décoloniser des pratiques et des institutions afin de respecter les personnes autochtones et leurs modes de connaissance et d'existence.

---

Cette publication a été financée par l'Agence de la santé publique du Canada. Les opinions qui y sont exprimées sont celles de leurs auteur-es et ne reflètent pas nécessairement les points de vue officiels de l'Agence de la santé publique du Canada.

Nous remercions toutes celles et ceux qui ont revu le document :

Laurent Trépanier Capistran - La Coalition des organismes communautaires québécois de lutte contre le sida (COCQ-SIDA)

Marcus McCann - avocat

Laura Track - Community Legal Assistance Society (CLAS)

Amy Wah - HIV & AIDS Legal Clinic Ontario (HALCO)

Graphisme : Ryan White, RGD / Mixtape Branding

Traduction : Jean Dussault / Nota Bene Communication



# Table des matières

## Introduction

1. Qu'est-ce que la discrimination liée au VIH? ..... 4
2. Qu'est-ce qu'une atteinte à la vie privée liée au VIH? ..... 5

## Divulgaration au travail et lors de la recherche d'emploi

3. Dois-je dire à mon employeur que je vis avec le VIH? ..... 6
4. Lorsque je postule un emploi, est-ce qu'un employeur peut me demander si je vis avec le VIH ou m'obliger à passer un test de dépistage du VIH? ..... 6
5. Que faire si un employeur me pose des questions sur ma santé et/ou mon statut VIH au cours du processus de recrutement? ..... 7
6. Qu'en est-il si je travaille dans le secteur de la santé? Dois-je informer mon employeur que je vis avec le VIH? ..... 8
7. La confidentialité de ma séropositivité est-elle protégée au travail? ..... 9

## L'accès aux prestations de santé et d'invalidité

8. Mon employeur (ou sa compagnie d'assurance) peut-il me refuser des prestations de santé ou d'invalidité parce que je vis avec le VIH? ..... 10
9. Dois-je révéler que je vis avec le VIH afin de demander des prestations au titre de l'assurance de mon lieu de travail? ..... 11

## Accommodements en milieu de travail

10. Quels sont mes droits en matière d'accommodements en milieu de travail? ..... 12
11. Quels sont les moyens possibles d'accommoder un-e employé séropositif(-ve) en milieu de travail? ..... 12
12. Mon employeur peut-il m'obliger à divulguer ma séropositivité ou tout autre diagnostic médical si je demande un accommodement en milieu de travail? ..... 13
13. Comment dois-je procéder pour une demande d'accommodement? ..... 14
14. Que doit faire mon employeur si je demande un accommodement? ..... 15
15. Si je suis membre d'un syndicat, celui-ci peut-il m'aider dans ma demande d'accommodement? ..... 15
16. Dans quels cas ma demande d'accommodement pourrait-elle créer une « contrainte excessive » pour mon employeur? ..... 16

## Recours en cas de discrimination et de violation de la vie privée en milieu de travail

17. Que faire si je rencontre de la discrimination au travail? ..... 17
18. Quels sont mes recours juridiques si je suis discriminé-e au travail? ..... 19
19. Comment puis-je déposer une plainte relative aux droits de la personne? ..... 20
20. Je suis syndiqué-e. La procédure de plainte pour discrimination ou pour harcèlement est-elle différente pour moi? ..... 21
21. Que faire en cas d'atteinte à ma vie privée au travail? ..... 21
22. Est-ce que je peux poursuivre en justice la personne ou l'organisme qui a porté atteinte à ma vie privée? ..... 22

## Ressources additionnelles

23

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

En droit, la discrimination est une action par laquelle on traite une personne différemment à cause d'une caractéristique personnelle (réelle ou perçue), avec l'effet de désavantager cette personne ou de la priver d'un avantage dont bénéficient les autres. 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 ainsi que dans le domaine du logement, les services, les installations et les contrats ou ententes, lorsque cette discrimination est fondée sur certains types de caractéristiques, que l'on appelle des « motifs de distinction illicite » (ou des « motifs protégés » ou « interdits »). Ces motifs comprennent notamment l'âge, la race, l'origine ethnique, la couleur de la peau, la religion, le sexe, l'état matrimonial, le handicap (aussi appelé « déficience », selon la loi), l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, ainsi que le lieu d'origine.

Il est bien établi au Canada que la loi interdisant la discrimination fondée sur le handicap inclut le VIH. Par conséquent, la discrimination fondée sur la séropositivité d'une personne ou sur un diagnostic de sida est illégale. Il est illégal aussi de discriminer une personne parce qu'on croit qu'elle vit avec le VIH (peu importe si c'est le cas ou non).

#### **Voici des exemples de choses qui peuvent constituer une discrimination au travail :**

- poser des questions sur votre statut VIH dans une entrevue d'embauche;
- demander que vous passiez un test de dépistage du VIH comme condition d'embauche;
- vous harceler parce que vous vivez avec le VIH ou que l'on pense que vous vivez avec le VIH, ou faire des commentaires harcelants ou discriminatoires au sujet des personnes séropositives;
- ne pas vous embaucher ou réduire vos heures de travail parce que vous vivez avec le VIH;
- vous licencier parce que vous vivez avec le VIH ou parce qu'un-e client-e a exprimé des inquiétudes à ce sujet; et
- refuser de prendre en considération votre demande d'accommodement raisonnable.

## 2. Qu'est-ce qu'une atteinte à la vie privée liée au VIH?

Votre statut VIH et toute autre information concernant votre santé sont des renseignements personnels et confidentiels qui relèvent de la vie privée. Vous devriez pouvoir décider qui reçoit ces informations et quelle utilisation on peut en faire. Si vous dites à votre employeur ou à un-e collègue qui *agit pour le compte de votre employeur* (p. ex. un-e responsable des ressources humaines) que vous vivez avec le VIH (ou si vous communiquez toute autre information au sujet de votre santé), ces personnes ont l'obligation de préserver la confidentialité de ces informations.

De manière générale, votre employeur n'a pas le droit de divulguer des informations concernant votre statut VIH ou d'autres informations médicales à des tiers (p. ex. d'autres employé-es, des client-es, d'autres entreprises, des ami-es, etc.) sans votre consentement. Cette obligation de confidentialité continue de s'appliquer même lorsqu'une personne change d'emploi.

### Voici quelques exemples de violations de la vie privée par l'employeur :

- poser des questions sur votre statut VIH lors d'une entrevue d'embauche;
- exiger des informations spécifiques sur votre santé alors qu'elles ne sont pas nécessaires pour une mesure d'accommodement liée à un handicap;
- révéler sans votre consentement votre séropositivité au VIH à d'autres employé-es; et
- révéler votre séropositivité à un employeur potentiel sans votre consentement (p. ex. en cas d'appel pour vérifier vos références professionnelles).

Bien que la confidentialité de vos renseignements personnels de santé soit protégée, votre employeur est en droit de demander certaines informations à des fins légitimes. Par exemple, si vous avez besoin d'accommodements, on peut vous demander des informations médicales afin de prendre des mesures d'adaptation raisonnables. Un employeur peut également demander des informations médicales si vous demandez un congé de maladie, ou pour s'assurer que vous êtes en mesure de continuer à travailler ou capable de reprendre le travail (voir ci-dessous).



De nombreuses personnes vivant avec le VIH peuvent craindre que, si elles postulent un emploi ou sont embauchées, et ont besoin d'accommodements ou d'un congé de maladie ou de prestations de maladie, on puisse les contraindre de révéler qu'elles vivent avec le VIH ou on agisse de façon discriminatoire à leur égard.

Les protections contre la discrimination et contre les atteintes à votre vie privée s'appliquent dès le processus de recrutement; puis, même après votre départ, l'employeur doit continuer à protéger vos renseignements personnels de santé.

### **3. Dois-je dire à mon employeur que je vis avec le VIH?**

En général, vous n'êtes pas tenu-e de révéler votre statut VIH à votre employeur, à vos collègues, ni à aucune autre personne avec laquelle vous travaillez. La décision de dévoiler ou non votre statut VIH au travail, et à qui, vous appartient entièrement. Vos renseignements personnels de santé, y compris votre statut VIH, sont des informations privées et personnelles. Sachez qu'il peut y avoir certaines exceptions à la règle générale selon laquelle vous n'êtes pas tenu-e de dévoiler votre statut VIH, dans des cas très spécifiques où le risque de transmission peut être préoccupant (voir ci-dessous pour plus d'information sur le secteur des soins de santé).

### **4. Lorsque je postule un emploi, est-ce qu'un employeur peut me demander si je vis avec le VIH ou m'obliger à passer un test de dépistage du VIH?**

Un employeur ne peut pas vous demander de lui révéler votre statut VIH, tout comme il/elle ne devrait généralement pas vous poser de questions sur un handicap, votre orientation sexuelle, votre situation matrimoniale, votre religion ou d'autres caractéristiques personnelles similaires qui constituent des motifs protégés contre la discrimination.

Au cours du processus de recrutement, on a uniquement besoin de connaître vos compétences, votre expérience et votre capacité à accomplir les tâches spécifiques du poste et on ne devrait pas vous poser de questions sur votre état de santé ou un diagnostic médical. Cela dit, on peut vous poser des questions pour évaluer votre capacité à accomplir les tâches du poste (p. ex. pour savoir si vous êtes physiquement capable de soulever des objets lourds si cela fait partie du travail; ou pour savoir si vous êtes en mesure de travailler à temps plein). Si vous choisissez de révéler que vous avez un handicap à ce stade du processus, on peut également vous demander raisonnablement si vous aurez besoin d'accommodements.

Dans certains cas, un employeur peut être en droit de poser des questions spécifiques sur votre santé ou d'exiger un examen médical au cours du processus de recrutement si ces éléments correspondent à des exigences nécessaires et raisonnables pour un poste particulier (p. ex. des questions sur les médicaments dans un cas où la somnolence pourrait poser des problèmes de sécurité au travail).

Des examens médicaux ne devraient être demandés qu'après une offre d'emploi conditionnelle; cela peut toutefois varier d'une province à l'autre. De plus, ces examens ne devraient servir qu'à évaluer votre capacité à exercer un emploi. Il n'y a aucune raison pour que le/la médecin ayant effectué l'examen divulgue votre statut VIH à votre employeur. Le rapport de médecin devrait indiquer uniquement si vous êtes en mesure d'exercer les fonctions du poste, y compris avec certains accommodements.

Il est important de noter qu'un employeur n'a aucune raison de vous interroger spécifiquement sur votre statut VIH ou de vous demander de passer un test de dépistage du VIH, car un diagnostic positif ne permettrait pas de déterminer si vous êtes capable d'exercer des tâches spécifiques. (Voir ci-dessous pour plus d'information sur l'emploi dans le secteur des soins de santé.)

Si vous choisissez de révéler que vous vivez avec le VIH au cours du processus de recrutement et que vous n'êtes pas embauché-e pour cette raison, cela pourrait constituer une discrimination illégale fondée sur le handicap. Dans la pratique, cependant, il peut être difficile de prouver que la raison pour laquelle on ne vous a pas embauché-e est votre statut VIH.

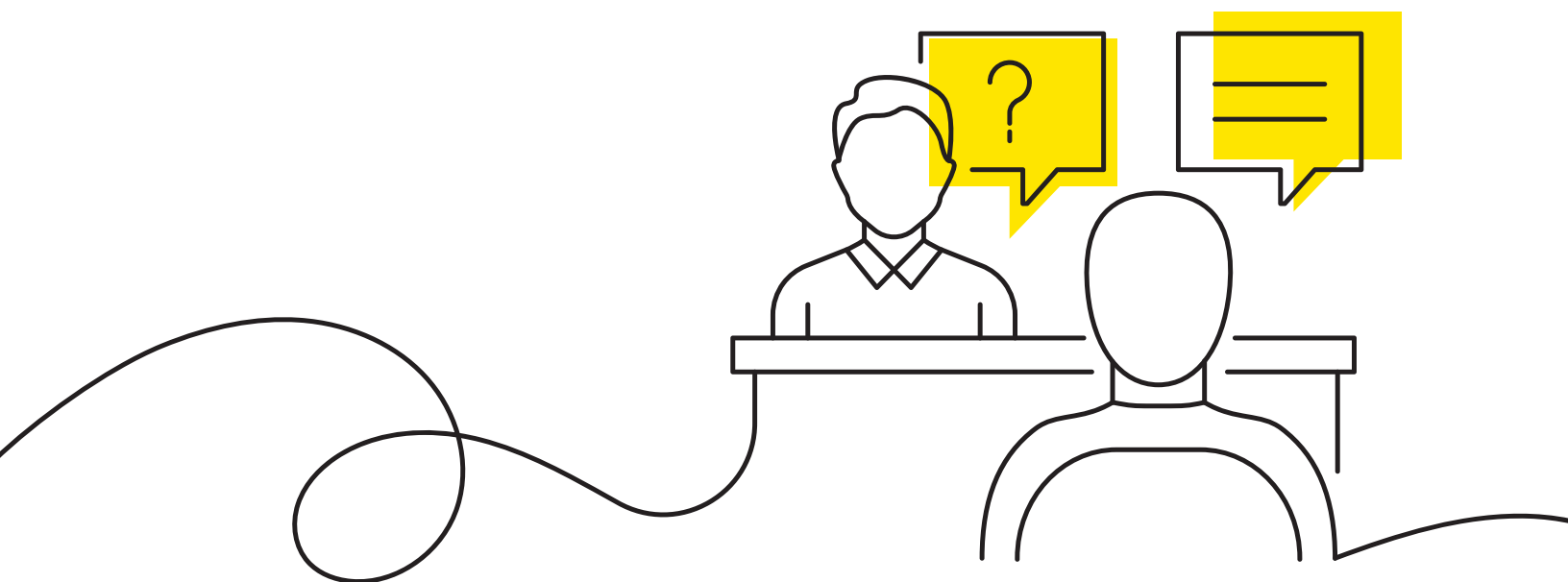
## 5. Que faire si un employeur me pose des questions sur ma santé et/ou mon statut VIH au cours du processus de recrutement?

Même si cela peut être contraire à la loi, il n'est pas rare qu'un formulaire de candidature ou un questionnaire comporte des questions sur des conditions de santé comme le VIH ou que, pendant une entrevue, on pose des questions inappropriées sur l'état de santé et des maladies spécifiques. Depuis quelques années, cela est devenu un problème majeur pour toute personne qui a un problème de santé ou un handicap, y compris pour les personnes vivant avec le VIH. En 2011, la Commission des droits de la personne du Québec (CDPQ) a envoyé une lettre à 220 organismes du secteur de la santé et des services sociaux de la province pour leur rappeler leur obligation de se conformer à la législation sur les droits de la personne en matière d'entrevues préembauche et de formulaires médicaux. En 2025, dans une [lettre ouverte conjointe](#), la CDPQ et la Commission d'accès à l'information ont appelé les employeurs à respecter la vie privée et les droits de la personne pendant le processus d'embauche.

La manière dont vous décidez de répondre à ces questions est un choix personnel. Vous pouvez choisir de ne pas répondre à la question sur un formulaire, de mentir, de donner une réponse générale sur votre état de santé, ou de dire que vous avez un handicap sans préciser que vous vivez avec le VIH. **Réfléchissez à l'avance à la manière dont vous gérez ces questions si on vient à vous les poser** : votre réponse pourrait non seulement affecter vos chances d'obtenir le poste, mais il pourrait y avoir des répercussions ultérieures si l'employeur découvre que vous n'avez pas dit la vérité pendant le recrutement, y compris la résiliation potentielle de votre contrat. Les tribunaux ont estimé que la malhonnêteté dans le processus de candidature à un emploi pouvait, dans certaines circonstances, constituer un motif légitime et non discriminatoire de licenciement. Malheureusement, il n'existe pas de solution parfaite à un tel dilemme.

Vous pourriez envisager de consulter un-e avocat-e pour savoir comment cela pourrait se passer dans votre cas, notamment pour déterminer si un employeur pourrait légalement résilier votre contrat ou annuler une offre d'emploi au motif que vous avez menti sur un formulaire et/ou que vous n'avez pas révélé votre statut VIH ou un handicap. La protection offerte par la loi et son interprétation par les tribunaux peuvent varier selon votre lieu de travail et selon que vous êtes syndiqué-e ou non. Cela dépendra également de la nature de l'emploi que vous postulez.

Le tribunal des droits de la personne de votre province pourrait ordonner le versement de dommages-intérêts ou contraindre un employeur à modifier ou à cesser d'utiliser un questionnaire qui comporte des questions discriminatoires interdites.



## 6. Qu'en est-il si je travaille dans le secteur de la santé? Dois-je informer mon employeur que je vis avec le VIH?

Comme indiqué ci-dessus, en règle générale il n'y a aucune obligation légale de révéler à un employeur que vous vivez avec le VIH. Cependant, dans certains emplois liés aux soins de santé, il peut exister des exigences particulières pour les personnes atteintes d'infections transmissibles par le sang, y compris le VIH, qui sont établies par l'organisme de réglementation de votre profession (tel qu'un ordre des médecins et chirurgien-nes ou un ordre des infirmières et infirmiers). Ces règles sont spécifiques à chaque profession et peuvent varier d'une province ou d'un territoire à l'autre. Elles exigent souvent que les professionnel-les connaissent leur statut VIH et suivent les lignes directrices pour prévenir la transmission.

Les professionnel-les de la santé et étudiant-es du domaine qui effectuent des « actes à risque d'exposition » (actes médicaux invasifs où il existe un risque de contact direct entre la peau du ou de la professionnel-le et un instrument tranchant ou des tissus à l'intérieur d'une cavité corporelle ou d'une plaie) sont généralement tenu-es de divulguer leur statut VIH à leur ordre professionnel, et un comité d'expert-es peut émettre des recommandations.

Au Québec, si vous avez une infection transmissible par le sang (ou « hématogène ») et effectuez des actes médicaux à risque d'exposition, vous devez communiquer avec le Service d'évaluation des risques de transmission d'infections hématogènes (SERTIH). Votre employeur sera informé que vous avez reçu un diagnostic d'infection transmissible par le sang, sans préciser quelle infection.

Si vous travaillez dans le secteur des soins de santé ou envisagez une carrière dans ce domaine, contactez les organismes de réglementation concernés pour connaître les règles spécifiques qui s'appliquent à vous. Au Québec, recherchez des informations sur le SERTIH et les professions concernées.

La politique de 1998 du Collège des médecins et chirurgiens de l'Ontario sur les virus hématogènes (*Blood Borne Virus*) imposait un dépistage systématique à tou-te-s les médecins pratiquant ou susceptibles de pratiquer des actes médicaux présentant un risque d'exposition. Elle exigeait également que les médecins signalent toute séropositivité au virus de l'hépatite B (VHB), au virus de l'hépatite C (VHC) et/ou au virus de l'immunodéficience humaine (VIH). Cette politique a été abrogée en 2023. Il a été estimé que, compte tenu des progrès médicaux et du risque extrêmement faible de transmission, ainsi que des directives générales et des obligations déontologiques et professionnelles, une politique spécifique n'était plus justifiée. D'autres ordres professionnels ont apporté des changements similaires à leurs politiques, notamment l'Ordre des sages-femmes de l'Ontario.

## 7. La confidentialité de ma séropositivité est-elle protégée au travail?

Oui. Si vous choisissez de révéler que vous vivez avec le VIH à votre employeur ou à un-e collègue *agissant au nom de votre employeur* (p. ex. un-e responsable des ressources humaines), ces personnes sont tenues de préserver la confidentialité de cette information. D'une manière générale, votre employeur ne peut pas divulguer des informations concernant votre statut VIH ou d'autres informations médicales à des tiers (p. ex. autres employé-es, client-es, autres entreprises, ami-es, etc.) sans votre consentement et il a l'obligation de protéger les informations confidentielles sur le lieu de travail. Votre employeur doit vous informer à l'avance de la manière dont il pourrait utiliser ou divulguer, le cas échéant, vos renseignements de santé.

Cependant, dans la pratique, il est souvent difficile de contrôler la circulation de l'information sur le lieu de travail et les recours juridiques sont limités en cas de violation de la vie privée.

Enfin, sachez que si vous en parlez à un-e collègue qui n'agit pas en tant que représentant-e officiel-le de votre employeur, ce-tte collègue n'a peut-être pas la même obligation légale de confidentialité. En effet, un employeur a des obligations spécifiques *en tant qu'employeur* de protéger les renseignements personnels de ses employé-es en vertu de diverses lois sur la protection de la vie privée.

Au Québec, cependant, tant les collègues que les supérieur-es hiérarchiques ont une obligation similaire de préserver la confidentialité de votre statut VIH. Une nouvelle législation a également renforcé la protection de la confidentialité en milieu de travail. Par exemple, les employeurs doivent désigner une personne chargée de la protection des renseignements personnels au sein de leur structure, et élaborer des politiques et des pratiques de gouvernance pour assurer la protection de ces renseignements.

La législation sur la protection de la vie privée au Canada est complexe. Les données personnelles et les lieux de travail ne sont pas tous soumis aux mêmes dispositions juridiques. Les lois applicables dépendent généralement de votre employeur (p. ex. secteur privé ou institution provinciale), du lieu où vous travaillez (car les lois varient d'une province à l'autre) et du type de données en question (p. ex. certaines provinces ont des lois spécifiques sur la protection des renseignements de santé). Cela peut également dépendre de l'existence ou non d'une convention collective.

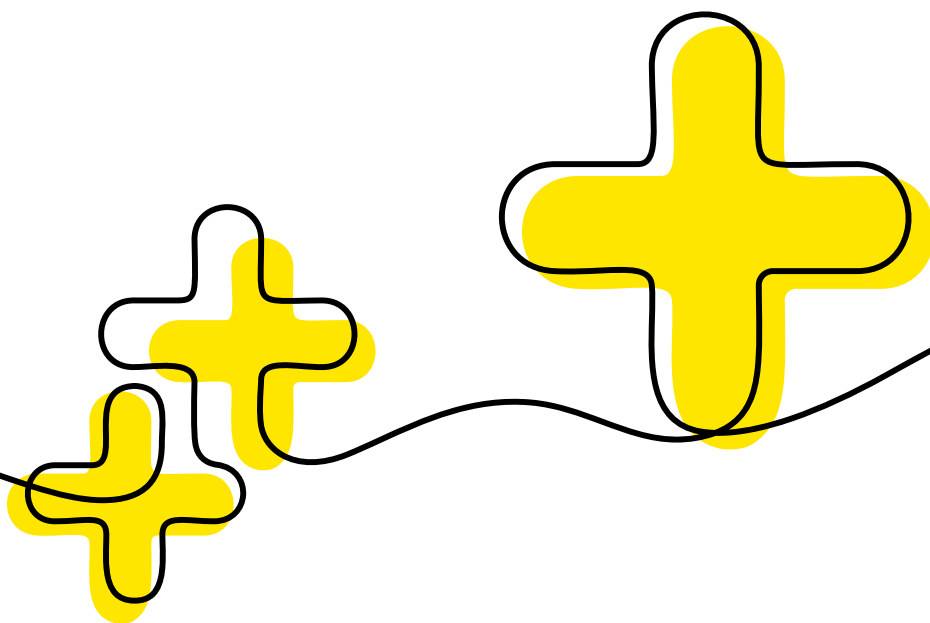
Pour plus d'information au sujet des lois sur la protection de la vie privée au Canada, sur la loi qui s'applique à votre situation et sur les personnes à contacter en cas de violation, consultez le site Web du Commissariat à la protection de la vie privée du Canada et son outil en ligne : [Trouver à qui vous adresser en cas de problème lié à la protection de la vie privée](https://www.priv.gc.ca/fr/signaler-un-probleme/leg_info_201405) ([https://www.priv.gc.ca/fr/signaler-un-probleme/leg\\_info\\_201405](https://www.priv.gc.ca/fr/signaler-un-probleme/leg_info_201405)).

## 8. Mon employeur (ou sa compagnie d'assurance) peut-il me refuser des prestations de santé ou d'invalidité parce que je vis avec le VIH?

Ni votre employeur ni la compagnie d'assurance qui fournit la couverture ne peuvent vous refuser des prestations de santé ou d'invalidité parce que vous vivez avec le VIH.

Cependant, **certaines prestations**, notamment les prestations d'invalidité de longue durée, **peuvent être légalement restreintes** en cas de « conditions préexistantes » – c'est-à-dire des maladies ou troubles de santé qui existaient avant que l'employé-e ne soit inscrit-e au régime. Ces régimes peuvent exiger que les employé-es présentant des conditions préexistantes paient un supplément pour la couverture; ils peuvent imposer un délai spécifique avant que l'assuré-e puisse faire une demande de remboursement liée à une condition préexistante; ou ils peuvent exclure toute couverture des frais liés à des conditions préexistantes. Si vous étiez séropositif(-ve) pour le VIH avant de commencer à travailler pour cet employeur, il est possible que vos prestations soient limitées par une telle clause.

Au Québec, les assureurs proposant des *régimes d'assurance collective* sont tenus d'offrir la même couverture à tou-te-s les membres d'un groupe assuré, sans égard à l'état de santé. Si vous êtes couvert-e par une *assurance collective* en tant qu'employé-e, vous aurez accès à la même *couverture de base* que les autres (y compris les prestations d'invalidité de longue durée si elles sont incluses dans le régime collectif). Par conséquent, vous n'avez pas besoin de divulguer votre statut VIH à la compagnie d'assurance et aucune restriction ne s'applique à la couverture de base en raison de votre séropositivité.



## 9. Dois-je révéler que je vis avec le VIH afin de demander des prestations au titre de l'assurance de mon lieu de travail?

Un-e employé-e n'est pas tenu-e de révéler son statut VIH pour demander des prestations de santé ou d'invalidité dans le cadre d'un régime d'assurance, mais il/elle devra fournir des documents médicaux. Par conséquent, vos médecins pourraient avoir à communiquer aux compagnies d'assurance les conditions et diagnostics spécifiques à l'origine de la demande, lorsque vous demandez des prestations ou soumettez un formulaire de demande d'indemnisation.

Si vos documents passent par votre employeur et/ou un-e personne de son service des ressources humaines, ils/elles sont légalement tenu-es de garder strictement confidentielles toutes les informations relatives à votre état de santé. Néanmoins, vous pourriez préférer soumettre les documents médicaux et les formulaires de demande d'indemnisation directement à la compagnie d'assurance, plutôt que par l'intermédiaire du personnel des ressources humaines de votre lieu de travail. Appelez directement la compagnie d'assurance pour connaître ses exigences.

Toutes les compagnies d'assurance ont des politiques strictes en matière de confidentialité des informations des client-es et sont tenues par la loi de préserver la confidentialité des informations relatives aux demandes d'indemnisation. Les compagnies d'assurance doivent obtenir l'autorisation écrite de la personne assurée avant de discuter d'informations médicales avec quiconque travaille en dehors de la compagnie d'assurance.

Si vous n'êtes plus couvert-e par une assurance-médicaments dans le cadre d'une assurance d'employé-e, parce que vous avez quitté votre emploi, votre province offre peut-être une couverture du coût des médicaments contre le VIH dans le cadre d'un programme public ou d'un régime d'assurance-médicaments en général. Certaines provinces offrent une couverture complète ou partielle des coûts en tenant compte de vos revenus, tandis que d'autres peuvent accorder une couverture complète sans égard à votre niveau de revenus. Un organisme communautaire pourrait également vous aider ou vous orienter vers des ressources utiles pour vous permettre de trouver une assurance-médicaments publique ou d'autres solutions de financement.

## 10. Quels sont mes droits en matière d'accommodements en milieu de travail?

Les employeurs doivent offrir un milieu de travail exempt de discrimination. Les lois sur les droits de la personne au Canada les obligent à fournir des « accommodements raisonnables » (ou « mesures d'adaptation raisonnables ») pour éliminer ou réduire les obstacles auxquels des candidat-es à un emploi ou des employé-es pourraient être confronté-es en raison d'une caractéristique personnelle protégée contre la discrimination (p. ex. âge, religion, handicap, etc.).

L'objectif de l'accommodement est d'offrir à chaque personne des chances égales d'emploi. Il empêche que des personnes soient injustement exclues, notamment pour des motifs liés à la santé ou à un handicap.

Les personnes vivant avec le VIH ont le droit de travailler sans subir de discrimination.

Grâce aux progrès significatifs des traitements, le VIH est aujourd'hui une maladie chronique gérable. Les effets secondaires des traitements ont par ailleurs diminué considérablement, et de nombreuses personnes n'en éprouvent aucun. Mais chaque personne est différente; et les personnes vivant avec le VIH peuvent connaître des périodes de bonne santé et des périodes de maladie (« incapacité épisodique ») qui pourraient nécessiter des accommodements. Par exemple, un-e employé-e récemment diagnostiqué-e peut ressentir des effets secondaires de son nouveau traitement, pendant quelques semaines, le temps de s'y habituer.

Tout employeur a l'obligation légale de prendre des mesures d'accommodement pour son employé-e, à moins de « contrainte excessive » (voir ci-dessous).

## 11. Quels sont les moyens possibles d'accommoder un-e employé séropositif(-ve) en milieu de travail?

Puisque les effets du VIH chez un-e employé-e peuvent changer avec le temps (tout comme d'autres problèmes de santé), les accommodements spécifiques dont il/elle a besoin peuvent également changer au fil du temps.

Les accommodements varieront toujours en fonction **des besoins uniques de chaque personne**, qui doivent être pris en compte, évalués et pris en charge au cas par cas. Voici quelques exemples d'accommodements raisonnables, *sans que cette liste soit exhaustive* :

- la modification physique du lieu de travail;
- des adaptations du poste ou une réaffectation à des tâches moins exigeantes;
- des horaires de travail flexibles (p. ex. pour permettre à un-e employé-e de passer d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, et inversement, afin de s'adapter aux périodes de maladie et de bonne santé);
- des congés supplémentaires pour aller à des rendez-vous médicaux;
- des pauses supplémentaires ou la modification des horaires de pause (p. ex. pour permettre à l'employé-e de prendre ses médicaments aux heures prescrites ou de gérer des effets secondaires de médicaments); et
- des congés.

## 12. Mon employeur peut-il m'obliger à divulguer ma séropositivité ou tout autre diagnostic médical si je demande un accommodement en milieu de travail?

Non, vous n'avez pas à divulguer votre état de santé spécifique pour obtenir un accommodement au travail. Cependant, vous devez informer votre employeur de votre besoin d'accommodement et lui fournir suffisamment d'informations pour qu'il puisse y répondre. Vous devez fournir des informations pertinentes et appropriées, en expliquant les limitations (souvent liées aux symptômes de votre maladie ou aux effets secondaires des médicaments) et les exigences afin que vous puissiez remplir les tâches essentielles de votre poste.

Dans l'examen d'une demande d'accommodement, votre employeur est en droit de vous demander des documents médicaux, tels qu'un certificat médical, par exemple, confirmant que vous avez un handicap et décrivant les limitations que celui-ci impose à votre capacité à exercer votre travail.

### Prendre un congé de maladie

Si vous demandez un congé de maladie, votre employeur peut exiger un certificat médical confirmant que vous devez prendre ce congé. La législation provinciale peut fixer des conditions dans lesquelles un employeur peut exiger un certificat médical afin d'éviter les abus. Par exemple, la *Employment Standards Act* [Loi sur les normes d'emploi] de la Colombie-Britannique interdit aux employeurs d'exiger un certificat médical pour les deux premières absences pour raisons de santé d'une durée maximale de cinq jours consécutifs chacune au cours d'une année civile. Au-delà, ils peuvent demander une preuve raisonnable de maladie, comme un certificat médical.

Votre employeur ne devrait exiger que les documents médicaux pertinents pour évaluer votre capacité à continuer de travailler ainsi que les mesures nécessaires pour vous offrir des accommodements ou pour protéger votre santé et celle de vos collègues ou d'autres personnes avec lesquelles vous êtes en contact. Il n'est pas nécessaire de divulguer un diagnostic précis à votre employeur pour bénéficier d'accommodements – bien que vous puissiez choisir de le faire.

Votre employeur devrait préciser clairement ces exigences lorsqu'il demande des documents à votre prestataire de soins de santé. **Si cela n'est pas précisé et que vous ne souhaitez pas que votre employeur sache que vous êtes séropositif(-ve), vous devez le signaler à votre médecin ou à tout-e autre professionnel-le de la santé qui fournit ces informations.** Quelles que soient les informations de santé divulguées, votre employeur est légalement tenu de les garder confidentielles.

Dans de nombreux cas, les employé-es ne demandent pas d'accommodements même s'ils/elles en ont besoin. L'employeur ne devrait pas rester passif s'il constate que quelque chose vous empêche d'accomplir les tâches essentielles de votre poste; et il pourrait même avoir le devoir de vous demander si des accommodements pourraient vous aider. Un employeur ne doit jamais faire de suppositions sur le comportement d'un-e employé-e ou sur ses causes; il devrait poser ses questions de manière respectueuse, bienveillante et sans porter de jugement.

### 13. Comment dois-je procéder pour une demande d'accommodement?

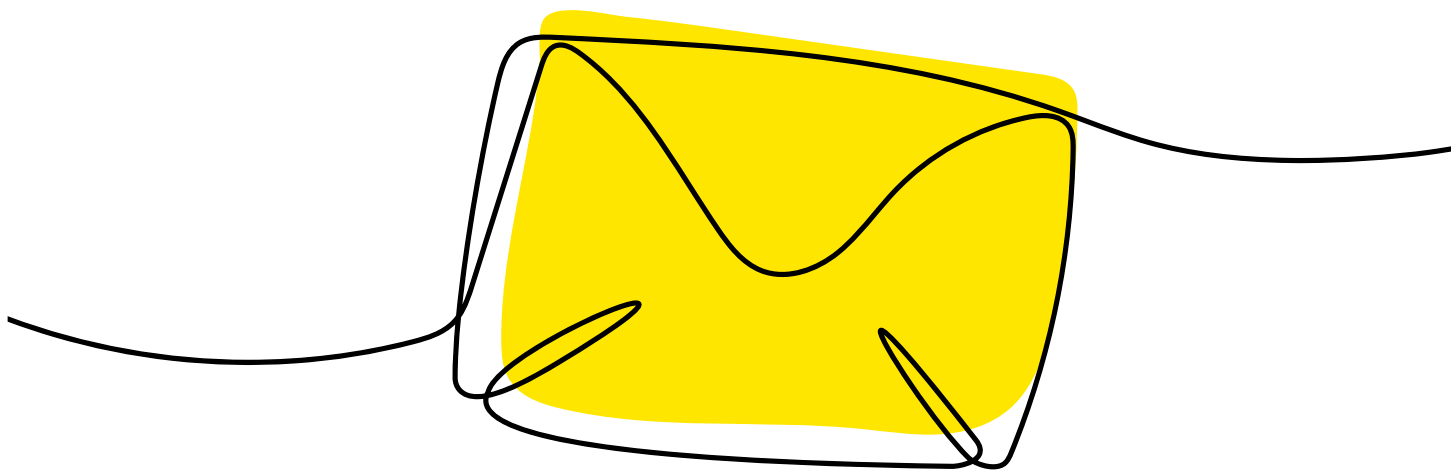
Pour demander un accommodement en milieu de travail, vous devez révéler que vous avez un handicap et informer votre employeur de vos besoins ainsi que des restrictions ou limitations pertinentes.

Vous avez le devoir de coopérer avec votre employeur et de faciliter et accepter des accommodements raisonnables répondant à vos besoins.

#### Cela peut impliquer :

- de coopérer pour obtenir les informations nécessaires (p. ex. des avis médicaux ou autres opinions d'expert-es);
- de participer aux discussions sur les solutions possibles;
- de contribuer à l'élaboration d'un plan d'accommodement; et
- de collaborer de manière continue avec l'employeur pour gérer et suivre le processus d'accommodement.

Les employeurs sont légalement tenus de fournir des accommodements raisonnables jusqu'à ce qu'il y ait « contrainte excessive ». De plus, les employeurs ne sont pas tenus de fournir des accommodements parfaits, ni exactement ceux que vous avez demandés. Si vous refusez une solution raisonnable qui répond à vos besoins d'accommodement, l'employeur peut être considéré comme ayant rempli son obligation d'accommodement. Par exemple, si vous avez besoin d'un environnement de travail avec peu de distractions, vous pourriez préférer travailler à domicile, mais l'employeur peut choisir de vous accommoder en vous fournissant un poste de travail calme ou un casque antibruit. Il est important que tout le monde travaille ensemble pour trouver des solutions créatives et flexibles.



## 14. Que doit faire mon employeur si je demande un accommodement?

Lorsqu'il reçoit votre demande, votre employeur doit suivre toutes les étapes pour vous accorder des accommodements, jusqu'à ce qu'il y ait « contrainte excessive ».

Un employeur est tenu de :

- traiter votre demande d'accommodement de bonne foi et dans les meilleurs délais;
- vous traiter avec dignité et respect;
- préserver la confidentialité de vos renseignements personnels;
- discuter avec vous de l'objectif et des tâches essentielles de votre poste, ainsi que des accommodements dont vous avez besoin;
- solliciter l'avis ou l'expertise d'un-e spécialiste si nécessaire (p. ex. certains employeurs peuvent avoir des idées fausses sur les accommodements nécessaires);
- identifier les accommodements possibles et évaluer s'ils vous permettraient de faire votre travail de manière optimale;
- élaborer avec vous un plan d'accommodements et une entente;
- gérer et suivre ce plan pour s'assurer qu'il est mis en œuvre correctement;
- se préparer à ce que vos besoins changent avec le temps et éventuellement à apporter des ajustements au plan d'accommodement; et
- vous fournir des explications détaillées si l'accommodement n'est pas possible.

Votre employeur ne peut pas refuser de vous accorder des accommodements sans motifs légitimes (voir ci-dessous).

## 15. Si je suis membre d'un syndicat, celui-ci peut-il m'aider dans ma demande d'accommodement?

**Oui.** Dans un contexte syndiqué, le syndicat négocie une convention collective avec l'employeur afin de protéger les employé-es, notamment contre les traitements injustes. Une telle convention intègre les protections contre la discrimination prévues dans la loi applicable en matière de droits de la personne, y compris l'obligation de l'employeur de fournir des mesures d'accommodement raisonnable aux employé-es en situation de handicap.

Si vous avez besoin d'accommodements pour travailler, votre syndicat peut vous aider en soutenant votre demande. Si l'employeur fait preuve de discrimination à votre égard en refusant de fournir des mesures d'accommodement raisonnable, le syndicat peut déposer un grief en votre nom en vertu de la convention collective. Le syndicat a également l'obligation de non-discrimination, et il doit accepter les mesures raisonnables prises par l'employeur pour accommoder un-e employé-e en situation de handicap, à moins que cela n'impose une contrainte excessive au syndicat et à ses membres.

## 16. Dans quels cas ma demande d'accommodement pourrait-elle créer une « contrainte excessive » pour mon employeur?

Le droit d'un-e employé-e à des accommodements en milieu de travail n'est pas sans limites. Votre employeur est tenu de donner suite à une demande d'accommodement, sauf si cela lui impose une « contrainte excessive ». Il n'existe pas de définition juridique précise de ce que cela signifie, et les critères d'évaluation varient entre les lois fédérales et provinciales, de même que d'une province ou d'un territoire à l'autre.

Il y a **contrainte excessive** lorsque les mesures d'adaptation requises seraient extrêmement coûteuses ou représenteraient un risque excessif pour la santé ou la sécurité. C'est là que se termine l'obligation d'accommodement. Il n'existe pas de définition juridique précise de la notion de « contrainte excessive » ni de formule normalisée pour la déterminer. Chaque situation est unique et doit être évaluée au cas par cas. Un certain degré de contrainte est raisonnable – cependant, un employeur subit une contrainte excessive lorsque toutes les possibilités d'accommodement raisonnable ont été épuisé-es et qu'il ne reste plus que des options déraisonnables ou irréalisables. Une allégation de contrainte excessive doit être étayée par des faits et une analyse détaillée des solutions possibles.

Source : Commission canadienne des droits de la personne, *Mesures d'adaptation en milieu de travail – Guide à l'intention des employeurs sous réglementation fédérale*, 2024.

Chaque situation doit être évaluée individuellement, en tenant compte de toutes les circonstances pertinentes et selon les critères de « contrainte excessive » en vigueur dans votre juridiction. Voici toutefois quelques facteurs couramment pris en compte pour déterminer si un accommodement causerait une contrainte excessive à l'employeur :

- le coût de la ou des mesures requises;
- la nature, la taille et la portée de l'entreprise;
- la possibilité de remplacer le personnel et les installations;
- la mesure dans laquelle les accommodements perturberaient le fonctionnement de l'entreprise de l'employeur, ainsi que la conjoncture économique générale;
- la santé et la sécurité de l'employé-e, de ses collègues et du public; et
- l'impact sur les autres employé-es.

Un-e arbitre, un tribunal ou une cour qui évalue si le coût représente une contrainte excessive exigera de votre employeur qu'il fournisse des preuves démontrant que le coût financier est déraisonnablement élevé. On pourrait prendre en compte divers facteurs, tels que la taille de l'entreprise, la facilité avec laquelle le personnel et les installations peuvent être adaptés aux circonstances, la durée pendant laquelle l'accommodement est nécessaire et la conjoncture économique du moment.

Il incombe à votre employeur de prouver qu'il a atteint le seuil de contrainte excessive. Les preuves requises pour démontrer l'existence d'une contrainte excessive doivent être objectives, réelles, directes et – en ce qui concerne les coûts – quantifiables. Par conséquent, votre employeur doit fournir des faits et des chiffres pour appuyer son affirmation selon laquelle l'accommodement proposé entraînerait effectivement une contrainte excessive.

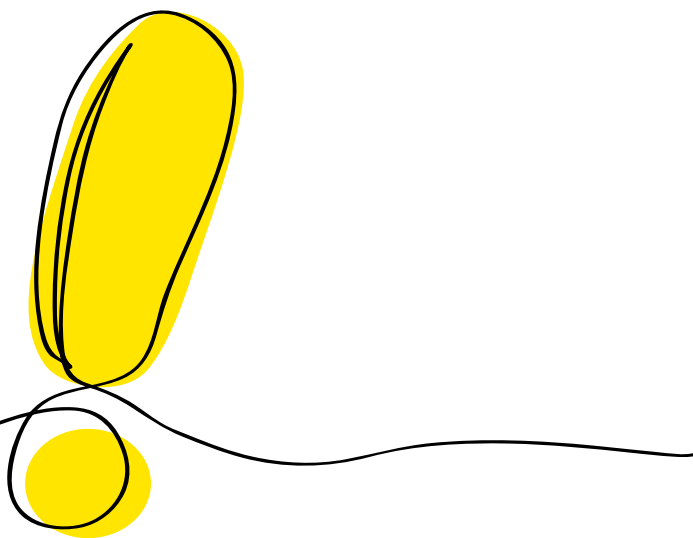
## 17. Que faire si je rencontre de la discrimination au travail?

Si vous croyez faire l'objet de discrimination ou de harcèlement au travail, vous devriez essayer de documenter les détails de ce qui se passe. Si possible, vos notes devraient inclure :

- la date de l'incident ou des incidents;
- une description de l'incident ou des incidents;
- les noms et coordonnées des témoins, le cas échéant;
- ce qu'on vous a dit (ou fait) et comment vous avez réagi; et
- des copies de tous les courriels, textos, publications sur les réseaux sociaux (p. ex. Facebook, WhatsApp, X), lettres et documents pertinents.

Parfois, le fait de confronter la personne responsable de la discrimination peut résoudre la situation. Vous pouvez également porter l'affaire à l'attention d'un-e responsable ou d'un-e directeur(-trice) de l'entreprise ou de l'organisme, car votre employeur a l'obligation de prendre des mesures pour s'assurer que ses employé-es ne subissent pas de discrimination en milieu de travail. Un organisme communautaire pourrait également être en mesure de vous soutenir ou de vous fournir des références utiles si vous décidez d'entreprendre de telles démarches.

Vous pouvez contacter **le tribunal ou la commission des droits de la personne** de votre province, ou au palier fédéral selon votre lieu de travail, pour obtenir des informations sur la manière de déposer une plainte relative aux droits de la personne et pour d'autres références. Vous pouvez également contacter un-e avocat-e pour obtenir des conseils juridiques concernant votre situation. Dans certains cas, l'avocat-e peut contacter votre employeur, avec votre accord, pour tenter de mettre fin à la discrimination, et cela peut s'avérer efficace. Si vous êtes syndiqué-e, vous devriez communiquer avec votre syndicat.



**L'application de la loi peut varier d'une province à l'autre, mais pour prouver que vous avez été victime de discrimination en lien avec le VIH, vous devrez généralement démontrer les éléments suivants :**

1. que vous vivez avec le VIH, ou que la personne que vous accusez de discrimination croyait que vous viviez avec le VIH;
2. que vous avez subi un préjudice quelconque dans le cadre de votre emploi; et
3. qu'il est raisonnable de conclure, sur la base des preuves, que l'une des raisons pour lesquelles vous avez subi cet impact négatif est que vous êtes séropositif(-ve) pour le VIH ou étiez perçu-e comme tel.

Un employeur peut affirmer que sa décision n'était pas liée à votre statut VIH (ou à une impression en ce sens), ou encore qu'il n'a pas fait preuve de discrimination parce que son comportement reposait sur une exigence professionnelle légitime (c. -à-d. de bonne foi). **Dans ce cas, l'employeur aurait à démontrer les éléments suivants :**

- que la mesure que vous contestez (p. ex. une règle, une exigence professionnelle ou une décision) a été prise dans un but directement lié à l'exercice de la fonction de votre emploi;
- qu'elle a été prise avec la conviction sincère et de bonne foi qu'elle était nécessaire à cette fin;
- que cette mesure est raisonnablement nécessaire pour atteindre cet objectif lié au travail; et
- qu'il n'existe aucun moyen d'apporter des accommodements pour l'employé-e sans imposer à l'employeur une contrainte excessive.

## 18. Quels sont mes recours juridiques si je suis discriminé-e au travail?

Il existe plusieurs mesures que vous pouvez prendre en réponse à la discrimination ou au harcèlement.

- Vous pouvez recourir à la **procédure interne de règlement des litiges** s'il en existe une dans votre milieu de travail. Pour information, contactez la personne ou le service chargé des ressources humaines ou de la gestion des questions relatives au personnel.
- Si vous êtes **syndiqué-e**, vous êtes couvert-e par une convention collective, qui intègre les lois pertinentes en matière de droits de la personne de votre province/territoire, ou du fédéral si votre domaine d'emploi relève de celui-ci. Vous pouvez déposer un **grief** en vertu de la convention, avec l'aide de votre syndicat. Contactez votre délégué-e syndical-e ou représentant-e.
- Vous pouvez déposer une **plainte auprès de la commission ou du tribunal des droits de la personne compétent**. Selon la juridiction et les circonstances, vous devrez peut-être recourir à d'autres procédures (telles qu'un grief si vous êtes syndiqué-e ou d'autres procédures internes) avant de pouvoir déposer une plainte relative aux droits de la personne.
- Si votre plainte concerne une discrimination liée à une question couverte par la **législation sur les normes d'emploi** – telle que les salaires impayés, les indemnités de vacances ou de départ, les heures de travail, le congé de maternité ou parental, ou des questions similaires –, vous pouvez déposer une plainte auprès de l'organisme ou du ministère chargé de la législation sur les normes d'emploi dans votre province ou territoire. Cela varie selon les juridictions, mais il s'agit souvent du ministère du Travail ou d'un ministère similaire. Notez que ce mécanisme n'est généralement pas destiné à traiter la discrimination ou le harcèlement en milieu de travail, mais bien à faire respecter les normes de travail. Toutefois, cela peut varier d'une province à l'autre. Par exemple, au Québec, la *Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) a le pouvoir d'ordonner le versement de dommages-intérêts en cas de harcèlement. Pareillement, en Colombie-Britannique, l'intimidation et le harcèlement peuvent être signalés à WorkSafeBC.
- Vous pouvez **poursuivre votre employeur en justice** si vos droits en tant qu'employé-e ont été violés, p. ex. en cas de congédiement injustifié. Notez que vous ne pouvez pas tenter une telle poursuite civile *spécifiquement* pour discrimination : dans ce cas, il faut déposer une plainte relative aux droits de la personne (soit auprès de la commission ou du tribunal compétent, soit, si vous êtes syndiqué-e, par le biais d'un grief en vertu de votre convention collective). Par ailleurs, on doit parfois choisir entre l'une ou l'autre avenue (procédure civile ou plainte relative aux droits de la personne).

Pour obtenir des informations complètes sur toutes les avenues juridiques qui s'offrent à vous en tant qu'employé-e et sur ce qui serait le mieux dans votre situation (p. ex. en termes de recours, de durée et coût de la procédure, de chances de succès, etc.), consultez un-e avocat-e – et/ou votre syndicat si vous êtes syndiqué-e. Notez que lorsque vous intentez une action en justice, vous vous exposez à la possibilité que certaines informations personnelles soient divulguées, y compris des éléments de vos dossiers médicaux. Un-e avocat-e saura vous informer de vos options juridiques et de leurs implications.

## 19. Comment puis-je déposer une plainte relative aux droits de la personne?

L'endroit où déposer votre plainte relative aux droits de la personne dépend de votre lieu de résidence et de votre employeur. Par exemple, si vous travaillez pour un ministère fédéral, une entreprise sous réglementation fédérale (p. ex. une compagnie aérienne ou une banque) ou un gouvernement des Premières Nations, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* s'applique et vous devriez vous adresser à la Commission canadienne des droits de la personne.

Sinon, vous devriez généralement adresser votre plainte à la commission des droits de la personne de la province ou du territoire où vous résidez. Les procédures et services offerts (p. ex. information, médiation) peuvent varier d'une province et d'un territoire à l'autre. Pour plus d'information, communiquez avec la commission des droits de la personne pertinente ou avec une clinique juridique.

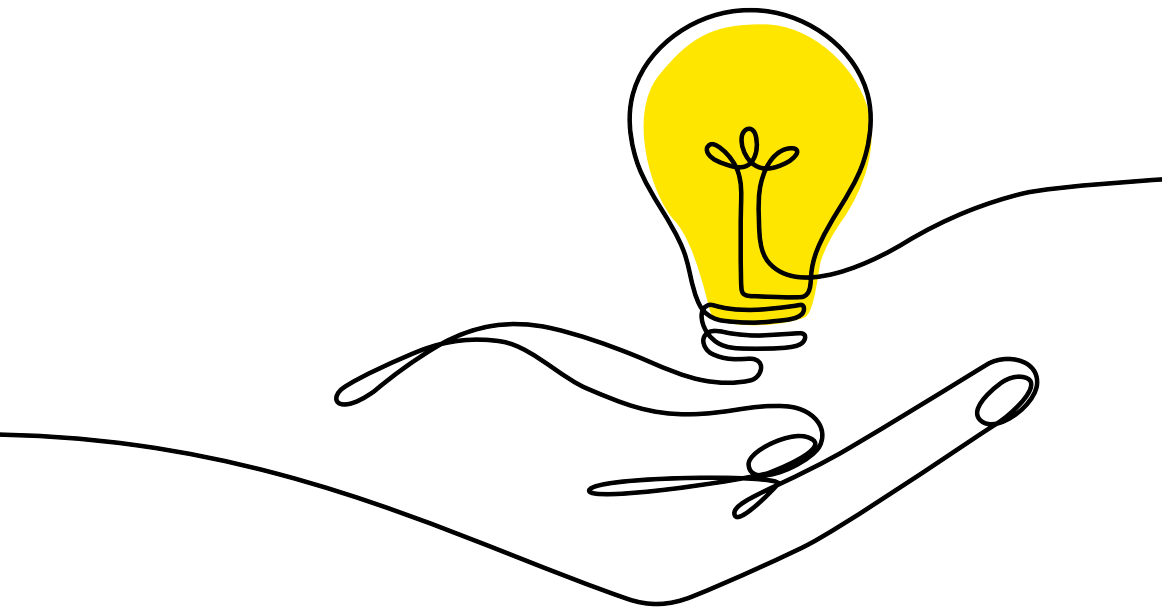
**En Colombie-Britannique, en Ontario et au Nunavut, on adresse la plainte directement au tribunal des droits de la personne plutôt qu'à la commission.**

La loi prévoit habituellement un « délai de prescription », c'est-à-dire une période limite pendant laquelle vous pouvez déposer une plainte après un incident de discrimination. Ce délai est souvent d'une durée d'un an à compter de l'acte discriminatoire ou du dernier épisode d'une série d'actes discriminatoires – vérifiez la législation applicable.

Selon votre province, le personnel de votre commission des droits de la personne pourra vous fournir une assistance et des renseignements concernant vos droits en vertu du code des droits de la personne qui s'applique selon votre situation. En Colombie-Britannique et en Ontario, ce soutien est fourni respectivement par la British Columbia Human Rights Clinic et par le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne.

**Au Québec**, la clinique juridique de la COCQ-SIDA peut fournir du soutien aux personnes vivant avec le VIH. En Ontario, vous pouvez contacter la HALCO pour des conseils juridiques en cas de discrimination liée à votre statut VIH.

Il n'est pas exigé que vous vous fassiez représenter par un-e avocat-e tout au long du processus, mais vous pouvez quand même demander l'assistance d'un-e avocat-e.



## 20. Je suis syndiqué-e. La procédure de plainte pour discrimination ou pour harcèlement est-elle différente pour moi?

En tant qu'employé-e syndiqué-e, si vous croyez avoir fait l'objet de discrimination de la part de votre employeur, votre représentant-e syndical-e peut faire valoir vos intérêts et vous aider à résoudre le problème. Votre convention collective intègre les lois fédérales ou provinciales/territoriales applicables en matière de droits de la personne. Si votre situation correspond à la définition juridique de la discrimination, **votre syndicat peut déposer un grief** en votre nom pour faire respecter vos droits en vertu de la convention. Votre syndicat peut vous accompagner dans la procédure de grief et vous représenter, y compris devant un-e arbitre. Il est également tenu de respecter le code des droits de la personne applicable.

Il est à noter que **les commissions et tribunaux des droits de la personne peuvent empêcher la multiplication des plaintes parallèles et la duplication des procédures**. Cela signifie que si vous déposez un grief, vous ne pourrez peut-être pas déposer aussi une plainte relative aux droits de la personne pour la même situation. Dans certains cas, un grief pourrait être votre seule option.

## 21. Que faire en cas d'atteinte à ma vie privée au travail?

Il est difficile de réparer les dommages à la suite d'une violation de la vie privée. Toutefois, une simple conversation avec la personne responsable de cette violation (et avec celles qui ont à présent connaissance de vos informations personnelles) au sujet de l'importance de préserver la confidentialité de ces renseignements contribue souvent à résoudre le problème. Il peut également être utile de porter l'affaire à l'attention d'un-e responsable ou d'un-e dirigeant-e de l'entreprise ou de l'organisme.

Si l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez dispose d'une procédure interne de traitement des plaintes, vous pourriez vouloir l'utiliser avant d'envisager des recours juridiques. Dans un tel cas, un organisme communautaire pourrait être en mesure de vous aider. Si vous êtes syndiqué-e, adressez-vous à votre représentant-e syndical-e pour déposer un grief en vertu de votre convention collective.

La législation qui protège la confidentialité de vos renseignements médicaux personnels se compose d'une mosaïque de règles qui varient selon la province ou le territoire. En cas de violation de votre vie privée, les options juridiques et les recours possibles sont limités et dépendront de votre lieu de résidence et de votre employeur. Les principales options consistent à déposer une **plainte auprès d'un-e commissaire (ou ombudsman) à la protection de la vie privée ou à porter l'affaire en justice**. Au Québec, l'instance pertinente est la Commission d'accès à l'information (CAI).

Le/la commissaire ou ombudsman à la protection de la vie privée à qui vous vous adresserez variera en fonction de votre employeur et de son secteur d'activité (public ou privé).

## 22. Est-ce que je peux poursuivre en justice la personne ou l'organisme qui a porté atteinte à ma vie privée?

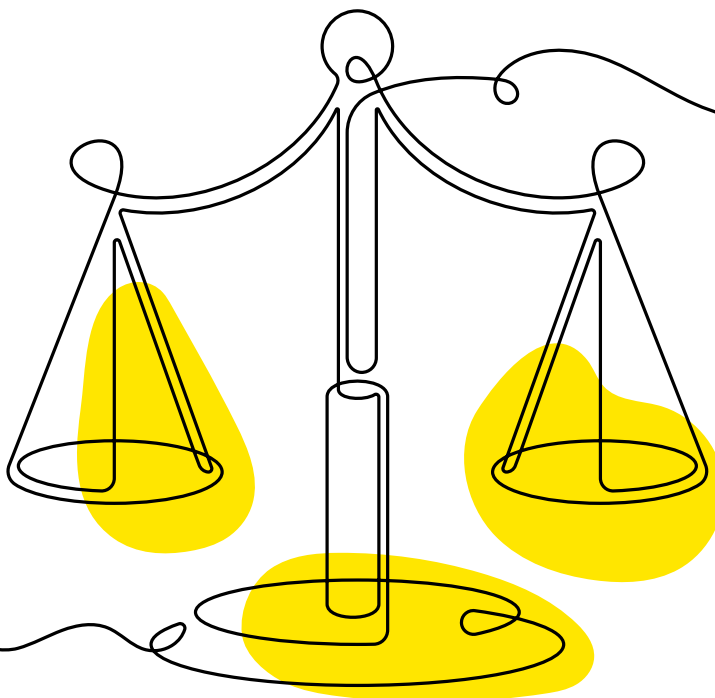
Cela dépend de l'endroit où vous résidez. Dans quatre provinces (Colombie-Britannique, Manitoba, Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador), la législation sur la protection de la vie privée autorise les poursuites en justice pour violation de la vie privée. Pour déterminer si cette législation s'applique à votre situation, et de quelle façon, demandez un avis juridique.

Au Québec, vous pourriez intenter une action en justice pour atteinte à la vie privée et obtenir des dommages-intérêts en vertu du Code civil du Québec, de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* ou de récentes lois sur la protection de la vie privée dans les secteurs public et privé. En Ontario, vous pourriez intenter une action en justice pour atteinte à la vie privée et obtenir des dommages-intérêts en vertu du droit de la responsabilité civile ou à la suite d'une plainte retenue par le/la Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée de l'Ontario.

Si vous vivez dans une autre province ou un autre territoire, il pourrait être plus difficile d'intenter une action en justice et d'obtenir des dommages-intérêts. Une atteinte à la vie privée (p. ex. divulgation de votre statut VIH sans votre consentement) pourrait ne pas suffire pour intenter une poursuite contre votre employeur. La législation pertinente demeure ambiguë et changeante, et elle varie d'une province à l'autre.

Le principal avantage d'une action en justice est que vous pourriez obtenir une indemnisation financière si vous avez gain de cause (quoique le montant puisse être modeste). Vous pourriez également être en mesure de poursuivre des individus (p. ex. des collègues de travail) contre lesquels vous n'avez pas pu déposer de plainte par d'autres moyens. Toutefois, les poursuites judiciaires peuvent être coûteuses, complexes et longues, et elles n'apportent pas toujours de résolution. De plus, des délais de prescription (qui varient en fonction de la province ou du territoire) limitent le temps dont vous disposez pour déposer une poursuite après une violation. Il est conseillé de vous faire représenter par un-e avocat-e.

**Pour plus d'information sur les options qui s'offrent à vous, veuillez contacter un-e avocat-e.**



Les sites Web des commissions et tribunaux des droits de la personne (aux paliers fédéral et provincial) peuvent offrir des ressources utiles sur la discrimination au travail, le processus de recrutement et les accommodements.

Les sites Web des commissaires à la protection de la vie privée ou ombudsmans (aux paliers provincial et fédéral) peuvent fournir des informations utiles sur la protection de la vie privée.

### Ressources juridiques utiles sur les accommodements

**Alberta Human Rights Commission – Requesting Accommodations in the Workplace, a guide for supporting clients :** <https://albertahumanrights.ab.ca/media/q5dgzbot/english-requesting-accommodations-in-the-workplace.pdf>

**British Columbia’s Office of the Human Rights Commissioner – Accommodations in the workplace :** [https://bchumanrights.ca/wp-content/uploads/Infosheet\\_Accommodations-in-workplace.pdf](https://bchumanrights.ca/wp-content/uploads/Infosheet_Accommodations-in-workplace.pdf)

**Commission des droits de la personne du Manitoba – L’accommodement raisonnable sur le lieu de travail :** [https://www.manitobahumanrights.ca/education/pdf/guidelines/guideline\\_reasonableaccommodation\\_fr.pdf](https://www.manitobahumanrights.ca/education/pdf/guidelines/guideline_reasonableaccommodation_fr.pdf)

**Commission canadienne des droits de la personne – Mesures d’adaptation en milieu de travail – Un guide à l’intention des employeurs sous réglementation fédérale :** <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/ressources/publications/guide-mesures-dadaptation-en-milieu-de-travail>

**Commission canadienne des droits de la personne – Déposer une plainte pour discrimination – Savoir si vous êtes au bon endroit :** <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/trouver-aide/deposer-une-plainte-pour-discrimination/savoir-si-vous-etes-au-bon-endroit>

### Ressources juridiques utiles sur la protection de la vie privée

**Commissariat à la protection de la vie privée du Canada – Aperçu des lois sur la protection des renseignements personnels au Canada :** [https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privée/lois-sur-la-protection-des-renseignements-personnels-au-canada/02\\_05\\_d\\_15/](https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privée/lois-sur-la-protection-des-renseignements-personnels-au-canada/02_05_d_15/)

**Commissariat à la protection de la vie privée du Canada – Trouver à qui vous adresser en cas de problème lié à la protection de la vie privée (outil en ligne) :** [https://www.priv.gc.ca/fr/signaler-un-probleme/leg\\_info\\_201405/](https://www.priv.gc.ca/fr/signaler-un-probleme/leg_info_201405/)

**Commissariat à la protection de la vie privée du Canada – La protection des renseignements personnels au travail :** [https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privée/employeurs-et-employés/02\\_05\\_d\\_17/](https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privée/employeurs-et-employés/02_05_d_17/)

**Commissariat à la protection de la vie privée du Canada – Lignes directrices pour l’obtention d’un consentement valable :** [https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privée/collecte-de-renseignements-personnels/consentement/gl\\_omc\\_201805/](https://www.priv.gc.ca/fr/sujets-lies-a-la-protection-de-la-vie-privée/collecte-de-renseignements-personnels/consentement/gl_omc_201805/)

### Ressources spécifiques au VIH

**COCQ-SIDA – Accommodement en emploi :** <https://www.cocqsida.com/vih-info-droits/accommodement-en-emploi/>

**COCQ-SIDA – Assurances :** <https://www.cocqsida.com/vih-info-droits/assurances/>

**COCQ-SIDA – Dévoiler en milieu de travail :** <https://www.cocqsida.com/vih-info-droits/devoiler-en-milieu-de-travail/>

Pour obtenir des conseils juridiques spécifiques au VIH, vous pouvez contacter la HALCO en Ontario ([www.halco.org](http://www.halco.org)) ou la COCQ-SIDA au Québec ([www.cocqsida.com](http://www.cocqsida.com)). Dans les autres provinces, adressez-vous à une clinique juridique locale ou contactez l’aide juridique. Pour obtenir des informations juridiques générales, communiquez avec le Réseau juridique VIH ([www.hivlegalnetwork.ca/site/?lang=fr](http://www.hivlegalnetwork.ca/site/?lang=fr)).



1240, rue Bay, bureau 600  
Toronto (Ontario) M5R 2A7

Téléphone : +1 416 595-1666

[HIVLEGALNETWORK.CA](http://HIVLEGALNETWORK.CA)

