

Confidentialité

Ma vie privée et mon droit à la réputation

Votre condition de santé, votre dossier médical et votre statut sérologique sont tous des renseignements **confidentiels**. Toute personne qui détient des renseignements confidentiels à votre égard ne peut les confier à d'autres sans avoir obtenu au préalable votre consentement écrit, libre et éclairé.



Vie privée

Toute personne a droit au respect de sa vie privée, de son honneur et de sa dignité. Cela signifie qu'une personne (voisin-e, collègue, membre de la famille, ami-e, professionnel-le de la santé, etc.) qui connaît votre état de santé ne peut pas le dévoiler sans votre consentement. Si elle le fait, vous pouvez, en vertu de la loi, exiger qu'elle cesse.

En emploi

Questions sur votre santé au cours d'un processus d'embauche

Un employeur n'a pas le droit de vous poser des questions vagues et générales sur votre état de santé ou sur tout autre aspect de votre vie privée lors d'un processus d'embauche (entrevue, formulaire, etc.). Il peut seulement poser des questions qui sont strictement liées aux aptitudes requises pour l'emploi.

À ce jour, selon les tribunaux québécois, aucun emploi, pas même dans le domaine de la santé, ne requiert la séronégativité. Un employeur n'a donc pas le droit de vous demander votre statut sérologique ou de vous demander de passer un test de dépistage du VIH.

Que faire si on vous pose des questions illégales sur votre état de santé? **Soyez prêt-e!** Avant la rencontre, préparez une réponse avec laquelle vous êtes confortable. Vous avez trois options : **1)** mentir sur votre état de santé, **2)** dévoiler l'information demandée ou **3)** refuser de répondre.

En ce qui concerne l'option 1, il est possible que votre employeur veuille prendre des mesures contre vous (incluant le congédiement) s'il apprend un jour la vérité. Si cela vous arrive, sachez qu'il y a des recours judiciaires possibles.

Pour les 3 options, vous pouvez déposer une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse si vous n'êtes pas embauché. Il peut cependant être difficile de prouver la discrimination. Il est recommandé d'écrire tous les faits pertinents dès leur survenance pour en faciliter la preuve.

(Voir : [Que faire en cas de discrimination ou de harcèlement? du feuillet Discrimination et harcèlement](#)).

À la fin des formulaires préembauche, les employeurs demandent souvent d'être autorisés à obtenir toute information supplémentaire sur votre état de santé. Il s'agit d'un moyen d'obtenir votre autorisation pour accéder à l'ensemble de votre dossier médical. N'hésitez pas à biffer cette demande d'autorisation et à apposer vos initiales à côté de la rature.

Questions sur votre prise de médicaments au cours d'un processus d'embauche

Les questions portant sur la consommation de médicaments sont illégales lorsqu'il n'existe pas de lien raisonnable avec l'emploi convoité. Cependant, vous devez déclarer les médicaments qui peuvent avoir un impact au niveau de la sécurité au travail. Par exemple, une personne appelée à contrôler de la machinerie lourde devrait déclarer ses médicaments causant de la somnolence.

L'examen médical dans le cadre du processus d'embauche

Un examen médical ne devrait avoir lieu qu'après qu'une offre formelle d'embauche vous ait été faite. Le ou la médecin qui vous fait passer l'examen n'a pas plus de droits que l'employeur. Il ou elle peut vérifier vos aptitudes (physiques et mentales) requises pour le poste, sans plus. Ainsi, il ou elle ne peut que: **1)** confirmer que vous possédez les aptitudes requises, **2)** confirmer que vous possédez les aptitudes requises sous réserve de certains accommodements ou **3)** déclarer que vous ne possédez pas les aptitudes requises pour le poste. En aucun cas il ou elle ne peut révéler à l'employeur que vous êtes séropositif·ve ou toute autre information sur votre état de santé.

Confidentialité

L'obligation de confidentialité décrite dans la section **Vie privée** ci-dessus s'applique aussi en milieu de travail. Ainsi, si un·e de vos collègues ou supérieur·es connaît votre état de santé, il ou elle ne peut révéler cette information à personne, même à un·e supérieur·e qui le lui demande. Cette obligation de confidentialité continue de s'appliquer même après que vous ayez quitté votre emploi.

Assurances collectives

Une assurance est dite « collective » lorsqu'elle est offerte par un employeur, un ordre professionnel, etc. Dans le cadre d'une assurance collective, il est possible que l'on vous demande de remettre votre dossier à un·e collègue des ressources humaines pour envoi à la compagnie d'assurance. Il est conseillé de : **1)** mettre les documents dans une enveloppe scellée adressée à la compagnie d'assurance, ou **2)** communiquer avec la compagnie d'assurance et lui transmettre directement les renseignements qui vous concernent.

De plus, tout·e collègue qui viendrait à connaître des renseignements liés à votre dossier d'assurance a une obligation de confidentialité. Il ou elle n'a pas le droit de communiquer ces renseignements à quiconque sans votre consentement.

Soins de santé et services sociaux

Toute personne, employée ou bénévole, offrant des soins de santé ou des services sociaux ne peut dévoiler à quiconque les renseignements qui vous concernent, à moins d'avoir obtenu votre consentement écrit, libre et éclairé. Cette obligation de confidentialité incombe à tout·e professionnel·e du secteur de la santé ou des services sociaux. Quelques exceptions à la confidentialité existent cependant, notamment en cas d'urgence. Pour plus d'information, consultez VIH INFO DROITS (voir le feuillet Ressources).