



Ontario
Human Rights Commission
Commission ontarienne des
droits de la personne

Politique concernant la discrimination liée au VIH et au SIDA

ISBN: 0-7778-5950-5

Approuvé par la Commission le 27 novembre 1996

(Veuillez prendre note que des révisions mineures
ont été apportées en décembre 2009 pour tenir compte
des modifications législatives résultant de la *Loi de 2006
modifiant le Code des droits de la personne*, qui est entrée
en vigueur le 30 juin 2008.)

Disponible sur Internet : www.ohrc.on.ca.

Disponible dans d'autres versions accessibles sur demande.

Available in English

Table de matières

Le but de ce document.....	5
Les dispositions pertinentes du <i>Code</i>	5
Le VIH/sida comme un handicap (article 10).....	5
La protection contre la discrimination et le harcèlement (art. 10)	5
La discrimination fondée sur l'association (art. 12).....	5
L'obligation de tenir compte des besoins de quelqu'un	6
L'Application Du <i>Code</i>	6
L'intention du <i>Code</i>	7
Le respect de la dignité	7
Les précautions universelles	7
Le respect de la vie privée	9
Dispositions pertinentes du <i>Code</i> des droits de la personne de l'Ontario	9
Égalité des droits.....	9
Fonctions de la Commission	12

Objet des politiques de la CODP

L'article 30 du *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le « Code ») autorise la Commission ontarienne des droits de la personne de l'Ontario (CODP) à préparer, approuver et publier des politiques sur les droits de la personne pour fournir des directives quant à l'application des dispositions du *Code*. Les politiques et lignes directrices de la CODP établissent des normes décrivant comment les particuliers, les employeurs, les fournisseurs de services et les décisionnaires doivent agir pour se conformer au *Code*. Elles sont importantes parce qu'elles représentent l'interprétation, par la CODP, du *Code* au moment de sa publication^{**}. De plus, elles expliquent les droits énoncés dans le *Code*.

L'article 45.5 du *Code* stipule que le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le Tribunal) peut tenir compte des politiques approuvées par la Commission dans une instance devant lui. Lorsqu'une partie ou un intervenant à une instance en fait la demande, le Tribunal doit tenir compte de la politique de la CODP citée. Lorsqu'une politique de la Commission est pertinente pour l'objet de la requête devant le Tribunal, les parties et les intervenants sont encouragés à porter la politique à l'attention du Tribunal pour qu'il en tienne compte. L'article 45.6 du *Code* prévoit que si le Tribunal rend une décision ou une ordonnance définitive dans le cadre d'une instance dans laquelle la Commission était une partie ou un intervenant, la Commission peut présenter une requête au Tribunal afin que celui-ci soumette un exposé de cause à la Cour divisionnaire. Les politiques de la Commission sont assujetties aux décisions des cours supérieures qui interprètent le *Code*. Les politiques de la Commission sont prises très au sérieux par les tribunaux judiciaires et le Tribunal^{***}, appliquées aux faits de la cause devant le tribunal judiciaire ou le Tribunal et citées dans les décisions de ces tribunaux^{****}.

^{*}Le pouvoir de la CODP en vertu de l'article 30 du *Code* d'élaborer des politiques s'inscrit dans le cadre de sa responsabilité générale, prévue à l'article 29, de promouvoir et de faire progresser le respect des droits de la personne en Ontario, de protéger ces droits en Ontario et d'éliminer les pratiques discriminatoires.

^{**} La jurisprudence, les modifications législatives et les changements de position de la CODP sur ses propres politiques qui ont eu lieu après la date de publication du présent document ne seront pas reflétés dans ce document. Pour plus d'information, communiquez avec la Commission ontarienne des droits de la personne.

^{***} Dans l'arrêt *Quesnel c. London Educational Health Centre* (1995), 28 C.H.R.R. D/474 au par. 53 (Ont. Bd. Inq.), le tribunal a appliqué la décision de la Cour suprême des États-Unis dans l'arrêt *Griggs v. Duke Power Co.*, 401 U.S. 424 (4th Cir. 1971), pour conclure que les énoncés de politique de la CODP devraient bénéficier d'une « grande déférence », si elles sont compatibles avec les valeurs du *Code* et si leur élaboration est compatible avec l'historique législatif du *Code* lui-même. Cette dernière exigence a été interprétée comme signifiant qu'un processus de consultation publique doit faire partie intégrante du processus d'élaboration des politiques.

^{****} Récemment la Cour de justice supérieure de l'Ontario a cité in extenso des extraits des travaux publiés de la CODP dans le domaine de la retraite obligatoire et déclaré que les efforts de la CODP avaient apporté « d'énormes changements » dans l'attitude face à la retraite obligatoire en Ontario, les travaux de la CODP sur la retraite obligatoire ont sensibilisé le public à cette question et ont, en partie, abouti à la décision du gouvernement de l'Ontario d'adopter une loi modifiant le *Code* pour interdire la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi après l'âge de 65 ans, sous réserve de certaines exceptions. Cette modification, qui est entrée en vigueur en décembre 2006, a rendu illégales les politiques sur la retraite obligatoire pour la plupart des employeurs en Ontario : *Assn. of Justices of the Peace of Ontario v. Ontario (Attorney General)* (2008), 92 O.R. (3d) 16, par. 45. Voir aussi la décision *Eagleson Co-Operative Homes, Inc. v. Théberge*, [2006] O.J. No. 4584 (Sup.Ct. (Div.Ct.)) dans laquelle la cour a appliqué les *Politiques et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement*, à : www.ohrc.on.ca/fr/resources/policies/DisabilityPolicyFRENCH.

Introduction

Le jugement que l'on porte sur une société dépend de la réaction qu'elle affiche envers les membres qui ont le plus besoin de son aide. Une tragédie telle que l'épidémie d'infection par le VIH force une société à réexaminer ses valeurs fondamentales et lui donne l'occasion de réaffirmer sa compassion, son sens de la justice et la dignité de tous ses membres.

James D. Watkins, président
Comité présidentiel sur l'épidémie d'infection
au virus de l'immunodéficience humaine
Rapport du 24 juin 1988

Le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*») rappelle que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les dispositions du *Code* visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne, de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à celle-ci.

Le *Code* stipule que toute personne a droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur un handicap. Le sida (syndrome immunodéficientaire acquis) et d'autres affections liées à l'infection par le virus d'immunodéficience humaine (VIH) sont considérés des handicaps au sens du *Code*. Les personnes qui, même si elles ne présentent aucun symptôme de maladie, ont le sida ou qui sont présumées l'avoir et les personnes atteintes, présentement ou par le passé, d'une affection liée au VIH, ou qui sont présumées l'être ou l'avoir été, ont droit à la protection du *Code* dans le domaine de l'emploi, des services, du logement, des contrats et de l'adhésion à un syndicat.

Les modes de transmission du VIH sont peu nombreux. Il est généralement transmis lors de rapports sexuels sans protection ou d'un contact avec du sang ou d'autres liquides organiques infectés. L'infection par le VIH peut aussi se produire lors d'une transfusion sanguine ou par l'utilisation d'aiguilles contaminées par le sang d'une personne infectée. Il faut admettre que de nos jours, en Amérique du Nord, le risque de transmission du VIH lors d'une transfusion sanguine est minime. Depuis 1985, les banques de sang partout au Canada et aux États-Unis effectuent un test minutieux et systématique de dépistage des anticorps sécrétés en réaction au virus.

Le sida n'est pas simplement un phénomène médicoscientifique. Il met en doute les valeurs fondamentales de notre société, telles que la compassion, la justice et la lutte contre toute discrimination qui porterait atteinte à ces valeurs.

Le but de ce document

Ce document vise à expliquer l'ampleur de la protection que le *Code* offre aux personnes infectées par le VIH ou présumées l'être, de même qu'aux personnes atteintes d'une maladie liée au VIH. Cette politique est issue de vastes consultations que la CODP a tenues avec de nombreux groupes d'intérêt et d'intervention, groupes d'employeurs, fournisseurs de services et représentants de la communauté médicale, y compris des administrateurs des hôpitaux.

Les dispositions pertinentes du Code

Le VIH/sida comme un handicap (article 10)

La CODP reconnaît que le sida et d'autres affections liées au VIH constituent un handicap au sens du *Code*. Toute personne infectée par le VIH, atteinte d'une maladie liée au VIH ou présumée l'être, même si elle ne présente aucun symptôme, est pleinement protégée contre la discrimination dans le domaine des services (art. 1), du logement (art. 2), des contrats (art. 3), de l'emploi (art. 5) et de l'adhésion à un syndicat (art. 6).

La protection du *Code* couvre également les groupes de personnes identifiées par le motif illicite de discrimination qu'est «l'orientation sexuelle». Le public pense en général que les personnes ainsi identifiées risquent davantage d'être atteintes du sida ou porteuses du VIH. Cette fausse idée que le sida est une «maladie d'homosexuels» est une forme de distinction stéréotypée interdite par le *Code*. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est contraire à la loi.

La protection contre la discrimination et le harcèlement (art. 10)

Les personnes qui, même si elles ne présentent aucun symptôme de maladie, ont le sida ou qui sont présumées l'avoir et les personnes atteintes, présentement ou par le passé, d'une affection liée au VIH, ou qui sont présumées l'être ou l'avoir été, ont droit à un traitement égal en matière d'emploi, des services, de logement, de contrats et d'adhésion à un syndicat, sans discrimination ni harcèlement. Le harcèlement est défini à l'art. 10 du *Code* en ces termes :

fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.

La discrimination fondée sur l'association (art. 12)

Le *Code* offre aussi une protection contre la discrimination fondée sur «l'association». L'article 12 stipule en effet ceci :

constitue une atteinte à un droit reconnu dans la partie I le fait d'exercer une discrimination fondée sur des rapports, une association ou des activités avec

une personne ou un groupe de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination.

Il est donc interdit de faire de la discrimination à l'égard d'une personne parce qu'elle fréquente quelqu'un qui est identifié par un motif illicite de discrimination, comme par ex. un collègue, une amie ou un membre de sa famille qui est séropositif, autrement dit infecté par le VIH.

Exemple: Un gérant d'immeuble qui refuserait de louer un logement à une personne travaillant pour un groupe d'action sida en raison de son association avec des personnes identifiées par leur handicap commettrait une infraction au *Code*.

L'obligation de tenir compte des besoins de quelqu'un

En plus des motifs illicites de discrimination précis évoqués ci-dessus, l'art. 17 du *Code* établit d'une manière générale l'obligation de satisfaire aux besoins des personnes handicapées, sauf préjudice injustifié.

Exemple: Un employeur est obligé de tenir compte des besoins d'une personne atteinte du sida, afin de l'aider à «s'acquitter des obligations ou satisfaire aux exigences essentielles» de l'emploi. Il peut pour cela être amené à revoir les tâches confiées à la personne ou à l'affecter à certains postes de façon temporaire afin de compenser ses absences pour raisons de santé.

L'obligation de tenir compte des besoins d'une personne handicapée est absolue, sauf si la personne à laquelle cette obligation incombe ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement disponibles, et des exigences en matière de santé et de sécurité. (Voir aussi le document *Politique et directives concernant le handicap et l'obligation d'accommodement* publié par la CODP.)

La jurisprudence sur les droits de la personne établit clairement que les préférences d'un tiers, y compris d'un client, ne peuvent entrer en ligne de compte pour justifier des mesures discriminatoires.

Exemple: Un employeur se rendrait coupable de discrimination s'il essayait de justifier son refus d'embaucher une personne séropositive en disant que ses clients ou d'autres membres de son personnel s'opposeraient à son embauche.

L'Application du *Code*

Ce document a pour but d'orienter les décisions des personnes chargées de concevoir et de mettre en œuvre des méthodes de prévention des infections dans les établissements

de soins de santé, de même que celles qui sont chargées d'élaborer des politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement en matière de travail, de logement et de services.

Conformément à l'esprit du *Code*, la mise en œuvre des politiques de protection et de promotion de la santé doit respecter la vie privée des personnes qu'elles visent. Quiconque fait subir à une personne atteinte d'une maladie liée au VIH un traitement arbitraire ou discriminatoire qui n'est pas justifié en l'état actuel de la connaissance médicale et scientifique pourrait se rendre coupable d'une infraction au *Code*.

L'intention du Code

L'intention du *Code* est de donner aux personnes infectées par le VIH ou atteintes d'une maladie connexe la possibilité de rester des membres à part entière de la société et de maintenir leurs relations sociales, professionnelles et autres. Il faut donc évaluer le degré de handicap d'une telle personne suivant ses capacités réelles et les risques actuels que son état présente, et non pas se baser sur une aggravation anticipée à l'un ou l'autre niveau. Les dispositions du *Code* en matière d'adaptation visent à assurer aux personnes handicapées que le nécessaire sera fait pour tenir compte de leurs besoins au fur et à mesure que leur état changera.

Le respect de la dignité

Le *Code* interdit le recours à des méthodes de prévention des infections qui consistent à isoler les personnes atteintes d'une maladie liée au VIH ou à les mettre en quarantaine, sauf circonstances exceptionnelles. Selon la connaissance scientifique actuelle concernant les modes de transmission du virus, de telles mesures ne freinent pas la propagation de l'infection et sont contre-indiquées sauf cas très rares. De plus, la peur de l'isolement risque de dissuader les personnes ayant participé à des activités à haut risque de se faire tester volontairement et de consulter un service d'assistance socio-psychologique.

Les précautions universelles

Les «précautions universelles» sont une série de mesures que les médecins, les professionnels de la santé et d'autres personnes travaillant dans le domaine prennent systématiquement pour éviter toute contagion en cas de contact avec du sang ou d'autres liquides organiques infectés. Ces précautions universelles portent essentiellement sur la manipulation d'objets tranchants et l'importance de porter un masque, des gants et d'autres accessoires de protection au moment de manipuler du sang ou d'autres liquides organiques. Elles peuvent s'adapter à différents milieux médicaux, en fonction des soins ou des services qui y sont fournis.¹

Exemple: Les dentistes doivent toujours porter des lunettes, des masques, des gants spéciaux *etc.* lorsqu'ils traitent leurs patients, **sans exception.**

Grâce à l'adoption de ces précautions universelles pour éviter le contact avec le sang et d'autres liquides organiques, il est inutile de prendre d'autres précautions face à des patients atteints ou présumés être atteints d'une maladie qui pourrait être transmise par un tel contact.

Le dépistage

Les tests de dépistage de l'infection par le VIH sont l'équivalent d'un examen médical. La position de la CODP est que tout examen médical effectué à des fins d'embauche devrait se limiter à vérifier si une personne est apte à exécuter les fonctions essentielles d'un emploi donné.

Les employeurs qui envisageraient de demander que les personnes candidates à un emploi se soumettent à un test de dépistage de l'infection par le VIH sont invités à prendre connaissance des documents de la CODP intitulés *Les droits de la personne au travail*, 3^e éd. (2008) et *Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi*. Voici les points essentiels abordés dans cette politique :

1. Le paragraphe 23(2) du *Code* interdit les demandes de renseignements médicaux ou l'imposition d'un examen médical lors du processus de présélection des personnes candidates à un emploi.
2. Les renseignements ou les examens médicaux exigés doivent se limiter à ceux qui sont nécessaires pour déterminer si une personne est apte à exécuter les fonctions essentielles d'un emploi.
3. Les examens médicaux jugés nécessaires pour déterminer si une personne est apte à exécuter les fonctions essentielles d'un emploi ne devraient avoir lieu qu'après une offre d'emploi conditionnelle, faite par écrit de préférence;
4. Si une personne candidate à un emploi ou titulaire d'un emploi a des besoins spéciaux dont il faut tenir compte pour qu'elle puisse «s'acquitter des obligations ou satisfaire aux exigences essentielles» de l'emploi, l'employeur doit tenir compte de ses besoins, sauf si cela lui ferait lui-même subir un préjudice injustifié.

La *Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi* précise que les employeurs ne doivent exiger aucun examen médical d'une personne candidate à un emploi tant qu'ils ne lui ont pas fait d'offre d'emploi conditionnelle. Les analyses médicales effectuées après l'embauche afin de déterminer si une personne est atteinte d'une déficience peuvent constituer une violation du *Code* à moins qu'il ne soit possible de dire de façon raisonnable et de bonne foi que la déficience en question nuirait à l'exécution des fonctions essentielles de l'emploi.

Les mesures de dépistage ou de protection ne sont guère nécessaires ou justifiées dans la plupart des milieux de travail. Plusieurs études ont en effet démontré de façon probante que les personnes séropositives ou atteintes d'une affection liée au VIH ne posent pratiquement aucun risque pour les gens de leur entourage.²

Les directives du service de santé publique des États-Unis interdisent de limiter l'accès des téléphones, de l'équipement de bureau, des toilettes, des salles de repas ou des fontaines d'eau potable aux travailleuses et travailleurs infectés par le VIH. Aucun document ne fait état de la transmission du VIH dans le cadre de la distribution ou de la préparation d'aliments ou de boissons. En ce qui a trait aux contacts non sexuels dans les ménages, pas un seul des 30 000 cas de sida signalés aux Centers for Disease Control n'est survenu chez les membres de la famille d'une personne atteinte du sida, sauf cas exceptionnel où ces membres auraient participé à d'autres activités comportant des risques connus.³

Le respect de la vie privée

Lorsque l'obtention de renseignements médicaux est justifiée pour des raisons de protection ou de promotion de la santé ou autres, il faut absolument veiller à respecter la vie privée de la personne concernée et le caractère strictement confidentiel des renseignements recueillis. Cette obligation s'applique partout et en toutes circonstances, y compris en ce qui concerne les dossiers constitués par les hôpitaux, les cliniques de santé, les compagnies d'assurance ou les employeurs.

Lorsque des renseignements médicaux ont été recueillis afin de déterminer si une personne est apte à exécuter les fonctions essentielles d'un emploi, notamment au moyen d'un test de dépistage du VIH, ces renseignements doivent être conservés par le médecin qui a mené l'examen médical et ne jamais être versés au dossier ouvert au nom de la personne par le service des ressources humaines de l'organisme ou de l'entreprise pour laquelle elle travaille, et ce afin de préserver le caractère confidentiel des renseignements en question.

Dispositions pertinentes du *Code des droits de la personne de l'Ontario*

Égalité des droits

- Article 1 Toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.
- Article 2 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'occupation d'un logement, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assisté social ou un handicap.

(2) L'occupant d'un logement a le droit d'y vivre sans être harcelé par le propriétaire ou son mandataire ou un occupant du même immeuble pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, l'état d'assisté social ou un handicap.

Article 3 Toute personne jouissant de la capacité juridique a le droit de conclure des contrats à conditions égales, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Article 5 (1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

(2) Tout employé a le droit d'être à l'abri de tout harcèlement au travail par son employeur ou le mandataire de celui-ci ou un autre employé pour des raisons fondées sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Article 6 Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'adhésion à un syndicat ou à une association commerciale ou professionnelle ou en matière d'inscription à l'exercice d'une profession autonome, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Article 10 (1) «handicap» S'entend de ce qui suit, selon le cas :
a) tout degré d'incapacité physique, d'infirmité, de malformation ou de défigurement dû à une lésion corporelle, une anomalie congénitale ou une maladie, et, notamment, le diabète sucré, l'épilepsie, un

traumatisme crânien, tout degré de paralysie, une amputation, l'incoordination motrice, la cécité ou une déficience visuelle, la surdité ou une déficience auditive, la mutité ou un trouble de la parole, ou la nécessité de recourir à un chien-guide ou à un autre animal, à un fauteuil roulant ou à un autre appareil ou dispositif correctif;

b) un état d'affaiblissement mental ou une déficience intellectuelle;

c) une difficulté d'apprentissage ou un dysfonctionnement d'un ou de plusieurs des processus de la compréhension ou de l'utilisation de symboles ou de la langue parlée;

d) un trouble mental;

e) une lésion ou une invalidité pour laquelle des prestations ont été demandées ou reçues dans le cadre du régime d'assurance créé aux termes de la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*.

(3) Le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur un handicap inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur l'existence présumée ou réelle, actuelle ou antérieure, d'un handicap.

Article 12 Constitue une atteinte à un droit reconnu dans la partie I le fait d'exercer une discrimination fondée sur des rapports, une association ou des activités avec une personne ou un groupe de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination.

Article 17 *(1) Ne constitue pas une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la présente loi le fait que cette personne est incapable, à cause d'un handicap, de s'acquitter des obligations ou de satisfaire aux exigences essentielles inhérentes à l'exercice de ce droit.*

(2) Un tribunal administratif ou judiciaire ne doit pas conclure qu'une personne est incapable, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins de cette personne ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

Article 23 (1) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'art. 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait de publier ou d'afficher une invitation à poser sa candidature à un emploi ou une annonce en matière d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination.

(2) Constitue une atteinte au droit, reconnu à l'art. 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait d'utiliser une formule de demande d'emploi qui, directement ou indirectement, établit des catégories ou indique des qualités requises fondées sur un motif illicite de discrimination ou le fait de soumettre un candidat à une enquête orale ou écrite ayant le même effet.

Fonctions de la Commission

Article 29 La Commission a pour fonctions de promouvoir et de faire progresser le respect des droits de la personne en Ontario, de protéger ces droits en Ontario et, en reconnaissant qu'il est dans l'intérêt public de ce faire et qu'il incombe à la Commission de protéger l'intérêt public, d'identifier les pratiques discriminatoires et d'en promouvoir l'élimination, et plus particulièrement de faire ce qui suit :

a) favoriser la reconnaissance de la dignité et de la valeur de la personne et assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi;

b) élaborer et mettre en oeuvre des programmes d'information et d'éducation du public aux fins suivantes :

(i) sensibiliser le public à la présente loi et promouvoir la compréhension, le respect et l'observation de celle-ci,

(ii) prévenir et éliminer les pratiques discriminatoires qui portent atteinte aux droits reconnus dans la partie;

c) entreprendre, diriger et encourager la recherche portant sur les pratiques discriminatoires et faire des

recommandations en vue de leur prévention et de leur élimination;

d) examiner et revoir toute loi ou tout règlement, et tout programme mis en oeuvre ou toute ligne de conduite adoptée par une loi ou en application de celle-ci, et faire des recommandations sur une disposition, un programme ou une ligne de conduite qui, à son avis, est incompatible avec l'intention de la présente loi;

e) procéder à des examens et à des enquêtes en ce qui concerne les situations de tension ou de conflit ou les conditions qui occasionnent ou peuvent occasionner de telles situations dans une collectivité, une institution, une branche d'activité ou un secteur de l'économie, ainsi que faire des recommandations et favoriser et coordonner des projets, des programmes et des activités propres à éviter ou à atténuer de telles situations ou sources de tension ou de conflit;

f) promouvoir, aider et encourager la participation de personnes, de groupes ou d'organismes privés, municipaux ou publics à des programmes visant à atténuer les tensions et les conflits dus à l'identification de personnes par un motif illicite de discrimination;

g) désigner des programmes comme programmes spéciaux conformément à l'article 14;

h) approuver des politiques en vertu de l'article 30;

i) présenter des requêtes au Tribunal en vertu de l'article 35;

j) faire rapport à la population ontarienne sur la situation des droits de la personne en Ontario et sur ses affaires;

k) s'acquitter des fonctions que lui attribue la présente loi ou une autre loi. 2006, chap. 30, art. 4.

Renseignements supplémentaires

Veillez visiter www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/french/ohrc/Default.asp pour plus d'information sur le système des droits de la personne en Ontario.

Le système des droits de la personne peut aussi être accessible par téléphone au :

Localement : 416 326-9511

Sans frais : 1 800 387-9080

ATS (local) : 416 326 0603

ATS (sans frais) : 1 800 308-5561

Pour déposer une requête en matière de droits de la personne, communiquez avec le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario au :

Sans frais : 1 866 598-0322

ATS : 416 326-2027

ATS sans frais : 1 866 607-1240

Site Web : www.hrto.ca

Pour parler de vos droits ou si vous avez besoin d'aide juridique pour une requête, communiquez avec le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne, au :

Sans frais : 1 866 625-5179

ATS : 416 314-6651

ATS sans frais : 1 866 612-8627

Site Web : www.hrlsc.on.ca

¹ Ordre royal des chirurgiens-dentistes de l'Ontario, *Guidelines respecting Infection Control in the Dental Office*, juin 1995. L'Ordre invite d'autres groupements de professionnels de la santé à utiliser ses lignes directrices pour évaluer leurs normes de pratique et le respect de leurs responsabilités professionnelles.

² La politique de l'Association médicale canadienne intitulée *L'infection à VIH au travail* date de mai 1993. En voici un extrait :

On n'a signalé au Canada aucun cas d'infection à VIH chez des patients qui auraient été exposés à des travailleurs de la santé infectés. ... Il faut permettre aux travailleurs de la santé infectés par le VIH de postuler des emplois et de garder leur travail habituel aussi longtemps qu'ils donnent un rendement acceptable et qu'ils sont psychologiquement et physiquement capables de s'acquitter des aspects essentiels de leur travail de façon sûre, efficace et fiable.

³ *Biggs v. Hudson* (1988) 9 C.H.R.R. D/834 (Conseil des droits de la personne de Colombie-Britannique).