

SE TAIRE OU NE PAS SE TAIRE ?

« Le quart d'entre eux ont aussi été interrogés sur leur intention de devenir parents. Une proportion qui grimpe à 30 % lorsqu'on... »

ANNE-HÉLÈNE DUPONT, journaliste, Ph D

Un sondage de la Fédération des médecins résidents du Québec (FMRQ) révélait, l'automne dernier, que des questions sur l'intention d'avoir des enfants sont encore posées dans le quart des entrevues menant à l'obtention d'un poste de médecin. Pourquoi de telles pratiques persistent-elles ? Sont-elles véritablement illégales ? Comment éviter la discrimination envers les jeunes médecins qui comptent devenir parents ?

Une fois ses études en médecine familiale et sa formation complémentaire en médecine d'urgence terminées, la Dre Émilie Lavoie s'est lancée en octobre 2015 dans la ronde des entrevues en vue d'obtenir un poste. Si la plupart de ces entretiens se sont déroulés selon les règles de l'art, la jeune médecin a parfois eu la surprise de se faire interroger sur des éléments qui avaient bien peu à voir avec ses compétences professionnelles : « Dans deux des milieux hospitaliers où j'ai passé des entrevues, on m'a demandé si j'avais des enfants, si j'étais enceinte ou si j'avais l'intention de le devenir », raconte-t-elle. La maternité ne faisant pas partie de ses projets, elle a pu répondre un non sincère à toutes ces questions... mais avoue qu'elle aurait de toute façon nié toute intention à cet égard. « Je savais que c'est une question qui ne se pose pas en entrevue, mais je n'aurais pas osé le relever. Parce qu'on veut le poste et qu'on est parfois cinquante candidats pour celui-ci », souligne-t-elle.



La Dre Sarah Morin était, quant à elle, dans une situation plus délicate lorsque des questions du même genre lui ont été posées. La médecin de famille fraîchement diplômée tentait de concevoir un enfant lorsqu'un comité d'embauche a abordé le sujet avec elle. «

On m'a dit que je n'étais pas obligée de répondre, mais on m'a demandé si j'avais des enfants puis si j'en voulais », se souvient-elle. Après avoir répondu par la négative à la première question, elle a éludé la seconde pour ne pas avoir à mentir. Ces deux expériences ne sont pas des cas isolés. Un sondage mené l'automne dernier auprès de 772 membres de la FMRQ révèle que le quart des résidents qui ont participé à une entrevue d'embauche s'y sont fait demander s'ils avaient des enfants. Le quart d'entre eux ont aussi été interrogés sur leur intention de devenir parents. Une proportion qui grimpe à 30 % lorsqu'on considère les répondantes de sexe féminin seulement. Seuls 14 % de leurs collègues masculins ont dû répondre à de telles questions...

INACCEPTABLE ET MALHEUREUX

Le Dr Christopher Lemieux, président de la FMRQ, qualifie cette pratique d'inacceptable. « C'est illégal et discriminatoire envers tous ceux et celles qui se sont fait poser ces questions. L'intention d'avoir des enfants n'a aucun lien avec la qualité du travail du résident ou de la résidente », fait-il valoir. Le Dr Lemieux voit aussi dans le fait de poser de telles questions un comportement rétrograde, puisqu'il équivaut bien souvent à favoriser les candidats masculins : « C'est revenir à ce qui se passait il y a 50 ans : les hommes en médecine, les femmes à la maison avec les enfants. Mais on est en 2016, les femmes veulent des carrières et des familles. » La présidente de l'Association médicale du Québec, la Dre Yun Jen, déplore elle aussi ces pratiques : « C'est malheureux et ça ne devrait pas avoir lieu. Le droit de fonder une famille est fondamental et devrait être respecté », souligne-t-elle.

LÉGAL OU PAS ?

Selon Me Audrey Laganière, avocate et directrice des affaires juridiques à la FMRQ, ces questions violent le droit au respect de la vie privée inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec : « En vertu de la Charte, un employeur ne peut recueillir que des renseignements liés à l'emploi. Demander à quelqu'un s'il a des enfants relève de la discrimination sur la base de l'état civil, ce qui est l'un des motifs de discrimination inscrits à l'article, tout comme la grossesse », explique-t-elle en invoquant aussi les articles 16 et 18.1 de la Charte, qui proscrivent la discrimination à l'embauche et lors d'entrevues relatives à un emploi. Sauf que les médecins ne sont pas des employés de leur établissement d'attache ou du groupe de médecine familiale auquel ils se joignent. C'est d'ailleurs ce que fait valoir le ministre de la Santé et des Services sociaux, Gaétan Barrette, pour expliquer son refus d'intervenir dans le dossier, même s'il se dit « déçu » par ces pratiques, qu'il qualifie de déplorables. « Je ne peux pas dire à un groupe comment se gouverner en matière de recrutement », dit-il.

Mais à titre de travailleurs autonomes ou de membres d'une société en nom collectif, les médecins jouissent-ils réellement d'une liberté plus étendue qu'un employeur de choisir leurs futurs « partenaires d'affaires » ? Me Lysiane Clément Major, avocate à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ), est d'avis que l'article 18.1 ne se limite pas à une relation typique entre employeur et employé. « Dans le libellé même de l'article, le terme choisi n'est pas "Employeur", mais "Nul".



C'est une nuance importante, qui invite à une application plus large de l'article pour englober toute personne impliquée dans un processus d'entrevue menant à un travail », explique-t-elle. Me Serge Bouchard, avocat spécialisé en droit du travail et en droits et libertés de la personne, se réjouit que la CDPDJ soit ouverte à une interprétation aussi large de la Charte, mais il est d'avis que les articles 16 et 18 sont limités aux relations entre employeur et employé. « Sans lien de subordination, malheureusement, la position majoritaire [parmi les juristes], c'est que les articles 16 et 18 ne protègent pas contre la discrimination », dit-il.

Me Bouchard voit toutefois dans une éventuelle poursuite par des médecins discriminés en raison de leur état civil « une cause noble ».

Il note aussi que les tribunaux tâchent de pallier de tels vides juridiques. Dans un jugement datant de 1996, par exemple, la Cour supérieure du Québec a accepté d'étendre l'article 18 à un individu qui n'avait pas un statut d'employé, mais qui avait été privé de la possibilité de gagner sa vie. « Je pense que, si la preuve était faite qu'il y a eu discrimination pour un motif prévu à la Charte, ce serait fatal », avance-t-il.

Notons qu'aucun autre motif de discrimination n'a jusqu'à maintenant été porté à l'attention de la FMRQ.

UNE PROFESSION TROP FÉMINISÉE ?

La FMRQ ne dispose pas de données précises au sujet des individus qui ont abordé ces sujets en entrevue. Les exemples recensés dans le cadre du sondage portent cependant à croire que des hommes comme des femmes interrogent les candidats quant à leur état civil et à leur intention de devenir parent, selon le Dr Lemieux. Ces questions seraient aussi le fait de médecins d'âges variés. C'est donc dire que le problème ne peut être réduit à un conflit entre hommes et femmes ou encore entre générations.

Tant à la FMRQ qu'à l'AMQ et au ministère de la Santé et des Services sociaux, on rejette l'idée selon laquelle la profession médicale aurait été trop féminisée, bien que les femmes représentent aujourd'hui 61 % de l'ensemble des résidents en médecine dans la province.

ÉLÉMENTS EN CAUSE

Pour le ministre Barrette, le phénomène révèle la difficulté des médecins à s'adapter aux nouvelles réalités de la profession : « Il y a une réticence envers les congés parentaux, qui perturbent l'horaire et le confort des médecins. Ça aurait dû changer depuis le temps, mais la médecine est un milieu qui a une inertie et une résistance au changement », déplore-t-il. À la FMRQ et à l'AMQ, on montre plutôt du doigt les pressions que le MSSS fait peser sur le système de la santé.

« Le point majeur, c'est la pression sur les médecins de la part du ministère et des établissements pour fournir à la tâche. Les taux de prise en charge de la population par les médecins de famille, par exemple. Dans un milieu qui n'atteint pas encore ses cibles d'accessibilité, on peut craindre pour ses statistiques si on embauche un médecin qui prévoit partir en congé parental », dit le Dr Lemieux. Et dans les domaines spécialisés, le manque de ressources serait en cause.

« La réalité est qu'au Québec, il y a de moins en moins de postes, notamment en chirurgie, alors que la population vieillit et a besoin de davantage de soins. Donc si une équipe a la possibilité d'engager un médecin, mais qu'il part en congé, c'est le retour à la case départ », souligne le président de la FMRQ.



La présidente de l'AMQ est elle aussi d'avis que les cibles d'accessibilité en médecine familiale augmentent la pression sur ceux qui voudraient avoir des enfants. « La question du débit met une pression indue sur les jeunes médecins », estime-t-elle. La Dre Lavoie pense que les questions sur ses intentions parentales qui lui ont été posées en entrevue viennent aussi d'une méconnaissance du processus d'embauche : « Ceux qui mènent l'entrevue ne savent peut-être pas que ces questions ne se posent pas. Les équipes sont à bout de souffle, elles veulent quelqu'un qui pourra les aider », dit elle avec une certaine indulgence.

LES RECOURS JURIDIQUES

Différentes avenues juridiques s'offrent aux personnes qui s'estimeraient lésées. L'une d'elles consiste à porter plainte directement à la CDPDJ, dont les services d'évaluation des plaintes — et de poursuite, le cas échéant — sont offerts gratuitement à la population. Le président de la FMRQ reconnaît toutefois qu'il peut être délicat de porter plainte contre ceux qui auraient pu devenir nos collègues.

« On encourage en tout cas nos membres à dénoncer auprès de nous les situations du genre », dit le Dr Lemieux. « La Fédération pourrait porter plainte au nom de toutes les personnes qui ont dénoncé de telles questions à la Commission », explique l'avocate de la FMRQ.

« Une autre possibilité serait d'intenter un recours collectif au civil pour réclamer des dommages », ajoute Me Laganière, qui indique toutefois que personne n'a encore approché formellement la FMRQ pour porter plainte. Comme les plaintes à la CDPDJ sont confidentielles, Me Clément Major n'a pas pu nous indiquer si l'organisme avait reçu des demandes dans ce dossier. « Le Tribunal des droits de la personne n'a pas encore été saisi de demandes de cette nature », a tout au plus pu en dire l'avocate.

DES PISTES DE SOLUTION

Que les tribunaux soient saisis de l'affaire ou pas, il reste que l'absence prolongée d'un médecin pèse lourd sur des équipes médicales qui donnent déjà leur 110 %. C'est pourquoi le président de la FMRQ propose d'assouplir les règles permettant aux médecins nouvellement diplômés d'agir comme remplaçants : « Ce serait une solution temporaire, mais efficace », croit-il. La solution à plus long terme étant selon lui de créer davantage de postes, afin qu'il y ait plus de médecins entre qui répartir le surplus de travail entraîné par les baisses provisoires d'effectifs.

À l'AMQ, l'idée de permettre à de jeunes médecins qui n'ont pas encore obtenu de poste d'en remplacer d'autres est accueillie avec réserve. « C'est une piste qu'il faudrait peut-être explorer. Mais elle pose la question de la continuité des soins, qui est un enjeu majeur. Il faut voir comment le suivi serait assuré », dit la présidente. Dans le but de diminuer la répercussion d'un congé, la Dre Jen préconise une autre approche : « Il faut encourager la formation de groupes plus larges de médecins. Alors, quand un médecin part en congé, la contrainte est répartie sur un plus grand nombre de personnes. »

La FMRQ demande aussi au MSSS de donner des directives claires aux médecins afin d'éviter les questions concernant la vie privée en entrevue. À cet égard, la position du ministre Barrette est sans équivoque : « En 2016, ça ne devrait plus être un élément abordé dans une conversation de recrutement. Si un médecin tombe malade plus tard dans sa carrière et doit s'absenter, l'équipe absorbe le choc », illustre-t-il en ajoutant que les congés parentaux devraient être traités de la même manière.

Il invite également les médecins qui se trouvent dans cette situation à la dénoncer. Mais bien qu'elles aient été choquées par l'expérience, ni la Dre Morin ni la Dre Lavoie n'ont l'intention de porter officiellement plainte. Toutes deux ont d'ailleurs été sélectionnées par les comités qui les avaient interrogées sur leur intention de devenir mère. La Dre Lavoie a néanmoins entrepris de sensibiliser ses nouveaux collègues à cet égard : « J'ai dénoncé la situation après mon embauche. Je pense qu'ils ne poseront plus ces questions. »

RÉFÉRENCES

1. Les noms des deux médecins qui ont témoigné de leur expérience ont été remplacés pour préserver leur anonymat.
2. Gouvernement du Québec (2016). C-12 Charte des droits et libertés de la personne, mis à jour le 1er novembre 2016. Consulté le 13 janvier 2017 à <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>
3. Baillargeon contre l'Association trot et amble du Québec, J.E. 96-1591 (C.S.).