

LE VIH

en milieu de
travail

Le Guide de la Société
canadienne du SIDA

pour un milieu de travail
convivial pour les

personnes

qui vivent avec le

VIH

Canadian AIDS
Society



Société canadienne
du sida

309 rue Cooper, 4ième étage
Ottawa, ON K2P 0G5

1 800 499 1986

www.cdnaids.ca

LE VIH

CONTINUE DE FAIRE
DES RAVAGES

Y a-t-il une politique sur le VIH/sida à votre lieu de travail? A-t-elle été actualisée?

Dans les années 1980 et 1990, plusieurs entreprises ont élaboré des politiques conçues pour :

- garantir aux employés vivant avec le VIH le même traitement et les mêmes avantages sociaux que les employés qui ont d'autres maladies
- renseigner les employés sur les véritables risques de transmission du VIH
- empêcher la discrimination au travail.

De nos jours, une politique en milieu de travail efficace et actualisée ne doit pas se limiter aux avantages sociaux et à la discrimination mais comprendre également des mesures d'aménagement raisonnable. On dénombre un plus grand nombre de personnes séropositives qui ont un emploi, mais le VIH demeure une maladie qui met la vie en jeu. Comme plusieurs personnes qui vivent avec une maladie chronique, les personnes qui ont le VIH connaissent des hauts et des bas. Parfois, elles sont en forme et sont capables de faire une journée complète de travail. D'autres jours, elles peuvent avoir des difficultés avec les effets indésirables de leur médication. Cela peut causer une fatigue extrême et les affaiblir. Elles peuvent avoir de nombreux rendez-vous médicaux. Elles peuvent être incapables de composer avec leur charge de travail habituelle, ou de travailler à temps plein.

Avez-vous actualisé votre politique? Votre milieu de travail est-il convivial pour les personnes qui vivent avec le VIH?

Vous n'avez peut-être pas beaucoup entendu parler du VIH ou du sida récemment. Mais, cela ne signifie pas pour autant que ce fléau a disparu. En 2002, quelque 52 000 Canadiens vivaient avec le VIH. Chaque année, quelque 2 000 autres Canadiens apprennent qu'ils l'ont contracté.

Ce n'est pas parce que le VIH ne fait pas la une des journaux qu'il est absent du milieu de travail. De nos jours, grâce à l'amélioration des traitements, il y a plus de personnes séropositives qui sont en bonne santé et qui poursuivent une carrière. Si vous n'avez pas déjà dans votre entourage un collègue de travail atteint du VIH, il y a de grandes chances que ce soit pour bientôt.

Voici quelques exemples de questions posées fréquemment...

Voici quelques exemples de questions posées fréquemment par les employeurs en phase d'élaboration d'une politique sur le VIH.

Pourquoi devons-nous avoir une politique sur le VIH?

Parce que c'est une bonne chose, tant pour les employés que pour les cadres de l'entreprise. Une politique avisée en milieu de travail garantit aux employés que leurs droits seront protégés et que les superviseurs s'occuperont rapidement et efficacement de tout problème qui pourrait survenir. Une politique progressiste en milieu de travail est également avantageuse pour une entreprise parce qu'elle l'aide à pouvoir conserver ses employés compétents même s'ils vivent avec le VIH.

Devons-nous avoir une politique spécifique au VIH ou devrions-nous l'inclure dans une politique globale sur les maladies qui mettent la vie en jeu?

C'est l'un ou l'autre. Parfois, il est avantageux d'avoir une politique spécifique au VIH qui met en lumière les problèmes particuliers que rencontrent les personnes vivant avec le VIH/sida, que ce soit la peur d'être pointées du doigt et d'être confrontées à la discrimination. Mais en incluant le VIH dans une politique globale sur les maladies chroniques mettant la vie en jeu, on transmet aux employés un message important : le VIH est comme n'importe quelle autre maladie et on lui réservera un traitement égal. Ce message peut contribuer à surmonter les craintes et empêcher la discrimination.

www.cdnaids.ca

Quel devrait être le contenu d'une telle politique?

Une politique efficace devrait aborder les enjeux suivants :

- le droit de l'employé de travailler tant que sa santé le lui permet et le droit à ce qu'on fasse des aménagements raisonnables dans son travail
- le droit de l'employé à la confidentialité
- l'admissibilité de l'employé aux avantages sociaux
- le renvoi aux articles de loi pertinents
- les responsabilités des cadres et des superviseurs
- les responsabilités de l'employé
- les responsabilités des collègues de travail et la façon dont l'entreprise abordera les difficultés éventuelles (p. ex. le refus de travailler avec une personne qui vit avec le VIH)
- la responsabilité de l'entreprise face à l'information des employés sur le VIH et les risques de transmission
- les mesures que la compagnie entend prendre pour fournir un milieu de travail convivial pour les personnes vivant avec le VIH ou toute autre maladie chronique ou qui met la vie en jeu.

À quelles lois la politique doit-elle se conformer?

La politique doit se conformer à la Charte canadienne des droits et des libertés et à toute mesure législative provinciale régissant les droits de la personne et des employés vivant avec un handicap, ainsi qu'aux normes de travail. Selon la Charte canadienne des droits et libertés, puisque le VIH est classé comme un handicap, une personne qui vit avec le VIH possède les mêmes droits qu'une personne ayant un autre handicap.

Qu'entend-on par « mesures d'aménagement raisonnable » pour les personnes vivant avec le VIH?

Les mesures d'aménagement raisonnable incluent :

- des horaires de travail souples
- des absences autorisées pour les rendez-vous médicaux
- de généreuses politiques de congé
- la possibilité de passer de statut d'employé à temps plein à employé à temps partiel, et vice-versa
- une réaffectation à un poste moins exigeant au plan physique.

Plusieurs personnes vivant avec le VIH suivent des régimes médicamenteux très stricts et contraignants. Il est important qu'elles puissent prendre leurs médicaments à des heures fixes, tous les jours, et leur lieu de travail devrait pouvoir accommoder ce besoin.

Pour en savoir davantage sur les mesures d'aménagement convenable, communiquez avec le Conseil canadien de la Réadaptation et du Travail (<http://www.ccrw.org/fr/jancana.htm>).

Un employeur ou un superviseur devrait-il informer les employés qu'un de leurs collègues vit avec le VIH?

Non. La loi vous oblige à garder confidentielle l'information sur la santé des employés. Laissez cette décision à la personne séropositive.

Mais la plupart des personnes savent ce qu'est le VIH. Est-il vraiment nécessaire d'informer davantage les employés sur la question?

Il est vrai que la plupart des Canadiens connaissent dans ses grandes lignes ce qu'est le VIH. Mais certaines personnes entretiennent des craintes déraisonnables de contracter le VIH ou elles ont des attitudes négatives à l'endroit des personnes touchées. L'éducation, ça ne fait pas de tort. Un des moyens les plus efficaces d'éduquer les employés sur le VIH est d'inclure le sujet dans un exposé sur votre politique sur le VIH ou sur les maladies qui mettent la vie en jeu; ou d'aborder la question dans des séances de formation sur les droits des personnes handicapées; ou d'en parler lors de réunions sur la santé et la sécurité en milieu de travail.

Si un employé confie à ses collègues qu'il vit avec le VIH et que les employés réagissent de manière inappropriée, vous pourriez devoir fournir une éducation spéciale ou prendre d'autres mesures (énoncées dans votre politique) pour protéger les droits de l'employé visé et créer un environnement compatissant.

Que doivent savoir les employés?

Il faut qu'ils sachent :

- ce qu'est l'infection à VIH et ce qu'est le sida
- de quelle façon le VIH se transmet
- les risques concrets d'infection en milieu de travail
- de quelle façon le VIH affecte les gens qui en sont atteints
- les droits des personnes vivant avec le VIH
- la politique de la compagnie
- ce qu'ils peuvent faire pour aider un collègue qui vit avec le VIH (p. ex. en se montrant compréhensif et en offrant leur soutien).

Parce que tout le monde peut contracter le VIH, il serait également utile de donner aux employés un accès à de l'information générale de sorte qu'ils puissent évaluer leurs propres risques et décider s'ils veulent passer un test du VIH.

LE VIH POURSUIT SON ŒUVRE.

Et nous aussi.

Ce projet a bénéficié de l'appui de :

Abbott Laboratories, Limited ;

Bristol-Myers Squibb Virology –

Bristol-Myers Squibb Pharmaceutical Group;

Merck Frosst Canada & Co.

La Société canadienne du sida (SCS) travaille depuis 1986 à la prévention de la propagation du VIH, à lutter contre la discrimination et à fournir du soutien aux personnes touchées. La SCS forme un réseau d'organismes communautaires voués à la lutte contre le VIH/sida aux quatre coins du pays. Si vous

avez besoin d'aide dans l'élaboration de votre politique sur le VIH en milieu de travail ou pour réviser votre politique régissant les maladies qui mettent la vie en jeu, pour y inclure le VIH, n'hésitez pas à nous appeler ou à consulter notre information sur le VIH et le milieu de travail sur notre site Web.

www.cdnaids.ca