

Sida et milieu de travail

# Investir dans l'action

Et comment!

Québec 

## Investir dans l'action



Et comment!



## REMERCIEMENTS

La présente brochure constitue une version modifiée et mise à jour des publications initiales (1992 et 1995). Cette troisième édition, comme les précédentes, est le fruit du travail et des conseils de nombreuses personnes. Nous tenons à les remercier de leur précieuse collaboration.

## COORDINATION DE LA TROISIÈME ÉDITION

M<sup>me</sup> Martine Morin, M<sup>me</sup> Michelle Rompré, Direction générale de la santé publique, Centre de coordination sur le sida, ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec

## COLLABORATION

M<sup>e</sup> Daniel Carpentier, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

M<sup>me</sup> Marie-Céline Fortin, ministère du Travail

M<sup>me</sup> Marthe Huot, Unité de coordination de la politique du médicament, Direction générale de la planification et de l'évaluation

M. Yves Jalbert, Programme sida en milieu de travail

M<sup>e</sup> Johanne Leroux, Comité des personnes vivant avec le VIH (CPAVIH)

M. Louis-J. Lemieux, ministère du Travail

## Édition produite par

le ministère de la Santé et des Services sociaux, Direction des communications.

## Conception graphique

Capture communication

Le genre masculin utilisé dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes.

Le présent document est disponible sur le site web du ministère de la Santé et des Services sociaux dont l'adresse est : [www.msss.gouv.qc.ca](http://www.msss.gouv.qc.ca)

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec, 1999

Bibliothèque nationale du Canada, 1999

ISBN : 2-550-33996-7

Toute reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée, à condition d'en mentionner la source.

© Gouvernement du Québec


# TABLE DES MATIÈRES

---

L'URGENCE D'AGIR	5
DERRIÈRE LES CHIFFRES, UNE RÉALITÉ	7
COMPRENDRE LE SIDA	9
LES LOIS ET LE SIDA EN MILIEU DE TRAVAIL	13
PROGRAMME D'ACTION SUR LE SIDA	20
LIGNES DIRECTRICES D'UNE POLITIQUE SUR LE SIDA	23
STRATÉGIES DE DIFFUSION DE L'INFORMATION	25
RESSOURCES ET RENSEIGNEMENTS	27
CAHIER DE BORD DE L'ENTREPRISE	29
<i>Questionnaire destiné aux employés</i>	30
<i>Plan d'action sur le sida</i>	32
<i>Article sur le sida à publier dans le bulletin de l'entreprise</i>	33
<i>Note de service sur le sida</i>	35
<i>Atelier sur le sida</i>	36

# Investir dans l'action

# L'URGENCE D'AGIR



*Si un  
membre du  
personnel  
de votre  
organisation  
était atteint du  
sida, sauriez-  
vous quoi  
faire?*

Le sida est une réalité à laquelle se heurtent un grand nombre d'entreprises. Il décime en effet principalement la population adulte économiquement active (74 % des personnes atteintes du sida sont âgées de 25 à 44 ans) tandis que le VIH, le virus qui en est la cause et qui permet à cette maladie extrêmement grave — et souvent mortelle — de se développer, atteint un nombre croissant de personnes.

La probabilité de plus en plus grande que des employés soient amenés, dans l'exercice de leurs fonctions, à côtoyer une personne porteuse du virus, incite les entreprises à prendre des mesures adéquates pour mieux informer leur personnel sur le sida et tout ce qui l'entoure. Comme l'information est l'une des principales armes dont nous disposons pour combattre cette épidémie, les entreprises peuvent ainsi mieux prévenir les problèmes que la peur, l'ignorance et les préjugés sont susceptibles d'engendrer dans les milieux de travail (méfiance, inquiétude, diminution de la productivité, poursuites judiciaires, etc.).

***Les progrès réalisés en matière de traitement du VIH-sida ont une influence directe, mais pas toujours positive, sur la problématique du sida en milieu de travail.***

Les progrès thérapeutiques offrent maintenant de nouveaux espoirs aux personnes vivant avec le VIH-sida. Grâce aux combinaisons médicamenteuses utilisées dans le traitement clinique de ces personnes, bon nombre d'entre elles peuvent espérer vivre mieux et plus longtemps. À preuve, les statistiques canadiennes et québécoises les plus récentes démontrent, au cours de la dernière année, une diminution importante du taux de décès liés au sida. Paradoxalement, toutefois, cette situation soulève de nombreuses questions, entre autres sur le plan du sida en milieu de travail. En effet, une enquête provinciale <sup>(1)</sup> (Jalbert, 1997) réalisée

(1) JALBERT, Yves. *La trithérapie et le retour au travail : quels sont les vrais obstacles?* Enquête provinciale faite auprès des personnes vivant avec le VIH-sida. La Coalition des organismes communautaires québécois de lutte contre le sida et le Programme sida en milieu de travail, 1997.

auprès de personnes vivant avec le VIH-sida qui bénéficient actuellement des nouvelles thérapies, révèle que 35 % des répondants affirment vouloir retourner sur le marché du travail. Par ailleurs, en ce qui concerne les répondants qui occupent actuellement un emploi, les résultats de l'enquête indiquent qu'environ la moitié d'entre eux ont révélé leur état de santé (au regard de la séropositivité) à leur employeur et que, dans un cas sur cinq, cette information a créé des problèmes avec l'employeur.

### **Pour répondre aux préoccupations des employeurs, des employés et des syndicats, un guide simple, pratique et facile à consulter.**

Le présent guide a été conçu pour aider les employeurs et les syndicats à diffuser de l'information sur le VIH-sida dans leur milieu de travail. Afin de faciliter la mise sur pied d'activités d'éducation et d'information à l'intention du personnel, il propose d'adopter une politique interne sur le VIH-sida dont il énonce les lignes directrices. Il permet en outre d'acquérir des connaissances sur le VIH-sida, sur les modes de transmission de la maladie ainsi que sur les mesures préventives. Différents modèles d'intervention y sont également suggérés afin de mettre ces connaissances en pratique.

6

Après avoir consulté ce guide, les employeurs et les syndicats qui désireront mettre sur pied des ateliers de formation pourront recourir au **Programme provincial de formation**, dont la description et les coordonnées sont fournies dans la section «Ressources et renseignements».

Parce qu'ils réunissent chaque jour un nombre élevé de citoyens, les milieux de travail représentent des tribunes privilégiées pour la diffusion de l'information. Ils peuvent donc faciliter l'apprentissage de comportements sécuritaires et permettre qu'une attitude de compréhension et d'acceptation se développe à l'égard des personnes vivant avec le VIH-sida. Ensemble, le ministère de la Santé et des Services sociaux et le ministère du Travail invitent les employeurs et les syndicats à participer à la lutte contre le VIH-sida, et leur fournissent ce guide pour leur apporter un soutien tangible.

# DERRIÈRE LES CHIFFRES

## UNE RÉALITÉ

À ce jour, le Programme commun des Nations Unies sur le VIH-sida (ONUSIDA) a recensé plus de 1,6 million de cas de sida dans le monde. On croit que si l'on ajoutait tous les cas qui n'ont pas été portés à sa connaissance, ce chiffre grimperait à près de 8,5 millions. On constate donc qu'aucune collectivité n'échappe à la menace du sida : cette maladie ne connaît pas de frontières géographiques ou sociales.

On estime également qu'en plus des cas de sida officiellement répertoriés, 30 millions de personnes ont été infectées par le VIH depuis le début de l'épidémie. L'ONUSIDA prévoit que, d'ici l'an 2000, 40 millions de personnes auront été infectées par le VIH dans le monde et que, parmi celles-ci, près de 10 millions auront développé le sida.

### LES DERNIERS CHIFFRES À L'ÉCHELLE MONDIALE ADULTES ET ENFANTS VIVANT AVEC LE VIH-SIDA JUIN 1998



- |   |   |
|---|---|
| <b>1</b> Europe occidentale<br>480 000                | <b>6</b> Asie du Sud et du Sud-Est<br>5,8 millions            |
| <b>2</b> Europe orientale et Asie centrale<br>190 000 | <b>7</b> Australie et Nouvelle-Zélande<br>12 000              |
| <b>3</b> Afrique du Nord et Moyen-Orient<br>210 000   | <b>8</b> Amérique du Nord<br>860 000                          |
| <b>4</b> Afrique subsaharienne<br>21 millions         | <b>9</b> Caraïbes<br>310 000                                  |
| <b>5</b> Asie de l'Est et Pacifique<br>420 000        | <b>10</b> Amérique du Sud et Amérique centrale<br>1,3 million |

**Dans le monde : 30,6 millions**

Source : ONUSIDA, juin 1998



# OÙ EN EST *L'ÉPIDÉMIE AU QUÉBEC?*

---

## Au 30 juin 1998 :

- 5 308 cas de sida ont été déclarés au Québec (dont 5 215 chez les adultes) mais, en raison de la sous-déclaration estimée à 25 % et des délais de déclaration, le nombre réel de cas de sida à la fin de 1998 serait autour de 6 000.
- Les trois quarts des cas de sida déclarés au Québec se retrouvent chez des personnes âgées de 25 à 44 ans.
- Plus des trois quarts des Québécois vivant avec le sida résidaient à Montréal au moment du début de leur maladie.
- Plus de 50 % des cas de sida chez les femmes au Canada se retrouvent au Québec. De plus, le taux de cas de sida signalés chez les femmes au Québec de 1979 à 1996 (12,0 par 100 000) est plus de trois fois plus élevé que le taux moyen observé chez les femmes dans le reste du Canada (3,5 par 100 000).
- Environ 50 % des cas de sida chez les enfants au Canada sont au Québec.
- C'est au Québec que se retrouve le nombre le plus élevé de cas de sida par 100 000 habitants. Le Québec est au deuxième rang, après l'Ontario, pour le nombre absolu de cas de sida.

# COMPRENDRE LE SIDA

---

## LA SOURCE DU SIDA : LE VIH

Le sida, ou le *syndrome d'immunodéficience acquise*, est causé par un virus appelé VIH, ou *virus de l'immunodéficience humaine*. Ce virus s'attaque au système immunitaire responsable de la défense de l'organisme humain contre les microbes de toutes sortes qui l'agressent.

Une personne peut être porteuse du virus sans pour autant présenter de symptômes ou de signes extérieurs de maladie, car le VIH peut incuber pendant plusieurs années dans l'organisme avant que le sida se déclare. Cette personne est alors porteuse *asymptomatique* du VIH et peut le transmettre à son tour.

En détruisant les défenses immunitaires, le VIH diminue la résistance aux maladies infectieuses et ouvre la porte à certains cancers. Ce sont surtout ces infections et ces cancers qui peuvent provoquer la mort.

## CONNAÎTRE LA TRANSMISSION DU VIH

Le VIH se transmet de trois façons :

- Par des relations sexuelles non protégées (sans condom) avec pénétration anale ou vaginale. De plus, quoique très faibles, les risques de transmission sont possibles dans le cas de la pratique non protégée du sexe orogénital.
- Par voie sanguine lors de contacts accidentels avec du sang infecté ou lorsque des objets (seringues, aiguilles, instruments tranchants) contaminés et non stérilisés sont utilisés pour l'injection de drogues ou de stéroïdes, pour des tatouages et le perçage d'oreilles ou d'autres parties du corps. Par ailleurs, les risques de transmission du VIH lors d'une transfusion de sang ou de l'utilisation de produits sanguins sont réduits au minimum. En effet, depuis novembre 1985, tous les dons de sang sont analysés et le sang contaminé est éliminé.
- Par la mère infectée à son enfant pendant la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement.

## Moyens d'éviter la transmission du VIH

Il est possible d'éviter la transmission sexuelle du VIH. Ne pas avoir de relation sexuelle avec pénétration ou n'en avoir qu'avec un seul partenaire fidèle et non infecté, sont les moyens les plus sûrs. Autrement, dans la mesure du possible, il faut limiter le nombre de partenaires sexuels et utiliser un condom de latex du début à la fin de toute relation sexuelle avec pénétration.

Par ailleurs, les aiguilles et autres instruments perforants (aiguilles servant au tatouage, au perçage d'oreilles ou à l'acupuncture, instruments médicaux ou dentaires, etc.) ne présentent aucun danger s'ils sont stérilisés avant chaque usage.

Les personnes qui s'injectent de la drogue ou des stéroïdes par voie intraveineuse doivent utiliser du matériel jetable ou, si cela est impossible, du matériel désinfecté et ne doivent le partager avec personne. Il est possible de se procurer des seringues neuves dans les endroits qui affichent le logo suivant :



10

Pour les femmes enceintes ou qui désirent le devenir et qui sont infectées par le VIH, il existe un traitement qui, administré durant la grossesse et au nouveau-né durant les premières semaines de sa vie, permet de réduire considérablement le risque de transmission du VIH de la mère à l'enfant. Les femmes enceintes ou qui souhaitent le devenir peuvent discuter du VIH, du test de dépistage et des traitements disponibles avec leur médecin.

## LE VIH NE SE TRANSMET PAS FACILEMENT

Le VIH ne se propage pas par des contacts usuels (poignée de mains, toucher, étreinte, etc.). Il ne se transmet pas non plus par les aliments, l'eau, la vaisselle, les éternuements, la toux, les insectes, les piscines ou les toilettes. Le VIH ne peut donc être transmis à la suite de contacts sociaux courants ou avec des objets du quotidien, que ce soit à l'école, au travail, à la maison ou ailleurs. Toutefois, il faut éviter d'entrer en contact direct avec du sang, surtout si des plaies ouvertes sont présentes sur la peau.

Par ailleurs, il n'y a aucun risque de s'infecter en donnant son sang, car tout le matériel de prélèvement utilisé lors des dons de sang est stérile.

## Mesures de précaution lors d'une exposition accidentelle

Cependant, dans certains milieux de travail, quelques activités professionnelles présentent des risques d'exposition accidentelle au sang et autres liquides biologiques (sperme, sécrétions vaginales, etc.) susceptibles de transmettre le VIH. Afin de prévenir ces risques, des mesures doivent donc être prises. Pour cela, il est nécessaire entre autres d'identifier les liquides susceptibles de transmettre l'infection et les types d'exposition jugés à risque. Des premiers soins doivent être immédiatement offerts à la personne après l'exposition; il faut ensuite prévoir une évaluation du risque, une appréciation de sa transmission, un suivi médical et sérologique, et une aide psychologique.

## LE TEST DE DÉPISTAGE DU VIH

Les personnes qui ont des raisons de croire qu'elles ont eu des comportements à risque à l'égard de l'infection par le VIH, ou qu'elles ont vécu des situations où elles auraient pu avoir été infectées, peuvent décider de passer un test de dépistage du VIH. C'est une décision personnelle.

Le test de dépistage est gratuit et disponible chez tous les médecins. De plus, il existe des services de dépistage anonyme du VIH dans toutes les régions du Québec; ils permettent de passer le test sans même avoir à donner son nom ou sa carte d'assurance-maladie. En communiquant avec le service Info-santé CLSC de votre localité, vous pourrez connaître le service de dépistage anonyme le plus près de chez vous.

Le test ne constitue pas une solution de rechange aux mesures de prévention, car il ne prémunit aucunement la personne contre les risques d'infection. De plus, environ trois mois doivent s'écouler entre le début de l'infection et la réalisation du test pour que l'on soit en mesure de détecter la présence du virus. Une personne ayant des raisons de croire qu'elle a pu être infectée doit donc attendre trois mois avant de passer le test, sinon le résultat ne sera pas fiable. Durant cette période, comme en tout temps, il importe de prendre des mesures préventives pour ne pas transmettre le virus, le cas échéant.

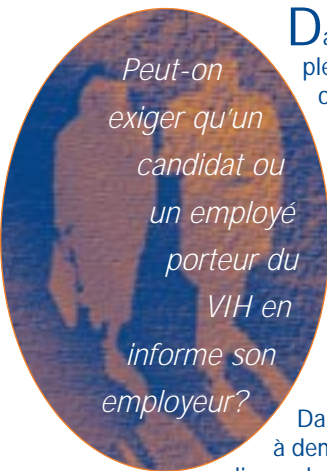
Si le test révèle la présence du virus, la personne est dite *séropositive* ou *porteuse du VIH*.

## **UNE DIGNITÉ À PRÉSERVER**

Compte tenu des modes de transmission du VIH et des moyens de prévenir cette transmission, il n'y a pas de raison d'entretenir des craintes devant les personnes vivant avec le VIH-sida. Il est du devoir de tous de faire en sorte que ces personnes gardent leur dignité et ne fassent l'objet d'aucune discrimination. Elles ont besoin d'appui pour supporter les épreuves physiques et psychologiques auxquelles elles sont confrontées.

# Investir dans l'action

## LES LOIS ET LE SIDA EN *MILIEU DE TRAVAIL*



Peut-on  
exiger qu'un  
candidat ou  
un employé  
porteur du  
VIH en  
informe son  
employeur?

Dans les cas où le risque de transmission du VIH est simplement théorique parce que le milieu de travail concerné ou les fonctions exercées n'entraînent pas de contact avec des liquides biologiques (par exemple du sang), il n'a pas été démontré, à ce jour, que l'employeur a le droit de savoir si un candidat ou un employé est porteur du VIH.

Ainsi, dans tout milieu de travail où il n'existe pas de risque sérieux de transmission accidentelle du virus, le candidat ou l'employé porteur du VIH n'est pas tenu de révéler son état à l'employeur.

Dans ces milieux de travail, l'employeur n'est pas autorisé à demander un tel renseignement puisqu'il ne peut recueillir que les informations nécessaires à la constitution du dossier du candidat ou de l'employé (article 5 de la *Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé*). De plus, cette loi stipule qu'un employeur ne peut rejeter une demande d'emploi de la part d'un candidat qui refuse de fournir un tel renseignement (article 9).

La collecte d'un renseignement non nécessaire aux fins du dossier de l'employé ou le refus de considérer une demande d'emploi parce que le candidat n'a pas voulu fournir de renseignements sur le fait qu'il est porteur du VIH, pourraient faire l'objet d'une plainte auprès de la Commission d'accès à l'information. Celle-ci a le pouvoir d'enquêter et d'émettre une ordonnance (article 81).

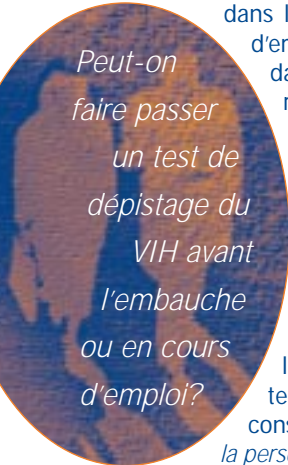
Le refus d'embaucher un candidat parce qu'il serait porteur du VIH équivaut, selon la Commission des droits de la personne, à une discrimination fondée sur un handicap (articles 10 et 16 de la *Charte des droits et libertés de la personne*).

Ce principe s'applique également à un refus de promotion, à un transfert imposé, à une rétrogradation, à un congédiement ou à tout autre traitement

inégal fondé sur le même motif. Toutes ces situations pourraient faire l'objet d'une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui a le pouvoir de faire enquête. Au sens de l'article 20 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, seuls les cas où une personne n'a pas, ou n'a plus, à cause de la maladie, les aptitudes ou qualités requises pour l'emploi, ou présenterait une menace directe pour la santé ou la sécurité d'autrui, constituent des exceptions.

Toutefois, le droit de savoir s'impose lorsqu'un individu travaille dans un pays qui refuse l'entrée aux personnes séropositives ou lorsque, en raison de son état, la présence de l'individu mettrait autrement en danger la santé ou la sécurité des tiers (ex. : un pilote d'avion).

Toute discrimination fondée sur le fait qu'on croit qu'une personne est porteuse du VIH est également interdite par la *Charte des droits et libertés de la personne*.



Peut-on faire passer un test de dépistage du VIH avant l'embauche ou en cours d'emploi?

Comme le test de dépistage du VIH nécessite une prise de sang, dans le cas où il serait exigé avant l'embauche ou en cours d'emploi il porterait atteinte à l'intégrité physique du candidat ou de l'employé. De plus, le résultat du test donne indirectement des renseignements sur la vie personnelle du candidat ou de l'employé concerné. Ces deux situations sont soumises aux lois sur les droits de la personne. En outre, la cueillette et la divulgation de renseignements sur la vie privée sont encadrées par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

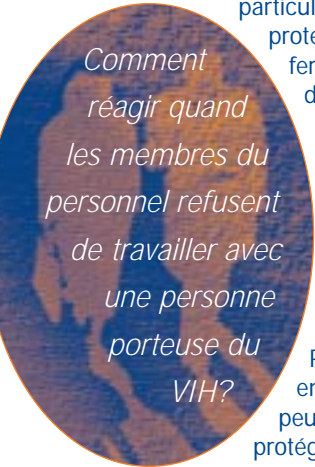
La justification d'un test est le critère le plus important pour décider de la légalité du geste de l'employeur qui l'impose. Profiter d'une prise de sang pour faire passer le test de dépistage du VIH à l'insu d'une personne constitue, selon l'article 1 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, une atteinte à l'intégrité physique. **Dans toutes les situations où, lors d'un examen médical, des prises de sang sont requises par l'employeur, une personne peut demander quels sont**

**les tests qui seront faits et pour quel motif ces prises de sang seront effectuées.** Par ailleurs, dans les rares cas où le test de dépistage serait justifié par la nature de l'emploi, il faut, avant d'administrer ce test, obtenir le consentement explicite des personnes concernées. Sinon, l'administration du test constituerait un acte discriminatoire prohibé par la *Charte des droits et libertés de la personne* si elle s'appliquait aux seuls membres de groupes que l'on juge à risque.

Selon la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, le fait de se renseigner sur la présence du VIH doit être absolument nécessaire pour l'employeur, donc nécessairement lié à l'emploi, sinon il s'agit d'un acte illégal.

Le test de dépistage ne doit pas être effectué lors d'un examen médical de préembauche ou en cours d'emploi, sauf s'il existe des risques sérieux de transmission du VIH associés au poste en cause.

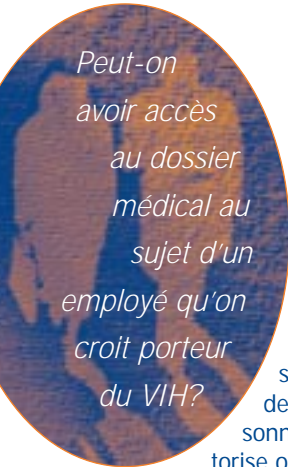
**É**tant donné que le VIH ne se transmet que dans des conditions particulières (par exemple, lors de relations sexuelles non protégées), rien ne peut justifier le licenciement ou le transfert forcé d'un employé porteur du VIH. Il est du devoir des gestionnaires concernés d'aborder et de régler ce problème dans le respect des droits de chacun et sans discrimination illicite.



Comment réagir quand les membres du personnel refusent de travailler avec une personne porteuse du VIH?

Dans un milieu de travail où le risque de transmission du VIH est simplement théorique, la personne porteuse du VIH doit être maintenue dans son emploi. Il est suggéré, dans ce cas, de prendre les mesures nécessaires afin de préserver un climat de travail adéquat. Parmi ces mesures, l'adoption d'une politique sur le sida en milieu de travail et une formation offerte aux employés peuvent atténuer les craintes et les préjugés, ainsi que protéger les droits de la ou des personnes concernées.





Peut-on  
avoir accès  
au dossier  
médical au  
sujet d'un  
employé qu'on  
croit porteur  
du VIH?

La séropositivité (être porteur du VIH) est un renseignement de nature médicale qui fait partie des informations confidentielles; elle relève donc de la vie privée d'un individu. Dans ce cas, seule la personne concernée peut décider de divulguer cette information à des tiers, sauf dans les conditions où la loi le prévoit autrement.

L'article 9 de la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui porte sur le respect du droit au secret professionnel, stipule qu'un médecin ou tout autre professionnel de la santé ne peut divulguer à quiconque le fait qu'une personne est porteuse du VIH, à moins que cette personne l'autorise ou que la loi le lui permette expressément. Malgré l'existence d'un contrat liant une entreprise à un médecin, celui-ci sera toujours tenu de respecter le secret professionnel, sauf s'il découvre un trouble qui a un rapport direct avec l'emploi de la personne examinée.


16

Dans les cas où le fait de ne pas être porteur du VIH constitue une exigence professionnelle justifiée, seules les personnes qui ont le droit de savoir devraient être informées du résultat du test de dépistage, c'est-à-dire l'employé, le médecin ayant procédé au test et le représentant de l'employeur.

Si des renseignements relatifs à son dossier médical sont divulgués sans autorisation, l'employé aura, contre le médecin ou l'employeur responsable de cette divulgation, un recours en dommages pour atteinte à sa vie privée ou violation du secret professionnel.

Une mise en garde doit être apportée relativement à l'accès aux dossiers médicaux des membres du personnel d'une entreprise. En effet, ces dossiers devraient être gardés dans un endroit distinct des dossiers administratifs, de façon à ce que seules les personnes tenues au secret professionnel y aient accès.

Certaines personnes trouvent rassurant de faire parvenir une lettre recommandée, soit à la personne responsable du dossier à la compagnie d'assurances, soit à la personne responsable des ressources humaines, ou aux deux à la fois, afin de rappeler les obligations quant à la confidentialité des renseignements personnels contenus dans leur dossier.



*Peut-on  
exclure  
un employé  
porteur du VIH  
du régime  
d'assurance  
collective?*

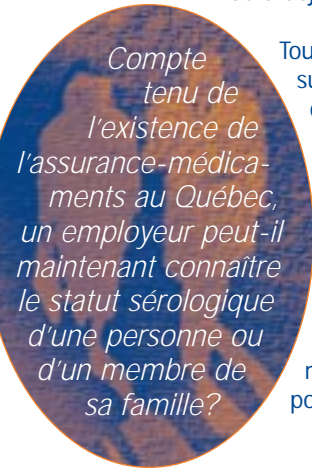
**U**n employeur ne peut licencier ou refuser d'embaucher une personne porteuse du VIH sous prétexte qu'un assureur refuserait l'adhésion de cette personne au régime d'assurance collective, ou exigerait pour elle des contributions plus élevées.

Il faut mentionner que, dans le cadre d'un contrat d'assurance collective, l'employeur ne peut invoquer ce contrat pour obliger les employés à passer le test de dépistage du VIH.

Les régimes d'assurance collective de base (assurance-vie, maladie et invalidité) en vigueur dans plusieurs entreprises incluent normalement les personnes atteintes du sida au même titre que toute autre personne atteinte d'une maladie potentiellement mortelle.

L'Association canadienne des compagnies d'assurances de personnes a adopté, le 10 novembre 1987, des lignes directrices concernant le sida. Celles-ci stipulent que tout prélèvement sanguin effectué pour un test de dépistage du VIH doit être précédé d'un consentement écrit. De plus, ces lignes directrices précisent quelles sont les conditions qui justifieraient un refus de l'assureur d'assurer un individu. Finalement, elles soulignent qu'aucun refus ne doit se fonder sur l'orientation sexuelle de l'individu ou sur le fait que cet individu a déjà subi des tests de dépistage du VIH.

17



*Compte  
tenu de  
l'existence de  
l'assurance-médica-  
ments au Québec,  
un employeur peut-il  
maintenant connaître  
le statut sérologique  
d'une personne ou  
d'un membre de  
sa famille?*

Toutefois, si une personne veut profiter d'un régime d'assurance-vie supplémentaire, l'assureur peut alors demander à cette personne de subir un test de dépistage du VIH. Le fait que l'assureur fournisse l'assurance sur la base de risques déterminés par plusieurs facteurs peut justifier cette demande.

**E**n juin 1996, le gouvernement du Québec adoptait la *Loi sur l'assurance-médicaments*. Cette loi permet l'instauration d'un régime général d'assurance-médicaments offrant une protection de base à l'ensemble de la population du Québec.

Avec la nouvelle loi, la Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ) assure une couverture à toutes les personnes qui n'ont pas accès à un régime d'assurance collective. L'assuré doit verser une prime annuelle qui varie, selon le revenu, de 0 à 175 \$ par année. Une franchise annuelle de 100 \$ et une coassurance de 25 % sont payées lors de l'achat de médicaments, jusqu'à concurrence de 16,67 \$ à 62,50 \$ mensuellement, selon le groupe socioéconomique auquel appartient l'assuré.

Pour leur part, les assureurs privés assurent toute personne qui est tenue d'adhérer à un contrat d'assurance collective en raison de son travail, de sa profession ou de son occupation habituelle, ainsi que le conjoint et les personnes à charge. La loi oblige les assureurs à respecter certaines conditions, telles l'adhésion sans égard aux risques reliés à l'état de santé, la proportion de coassurance d'au plus 25 %, et la contribution annuelle maximale de 750 \$.

Dans certains cas, le respect de la confidentialité et du droit à la vie privée peut être mis en danger, par exemple lorsque l'employeur participe à la gestion du régime d'assurance collective ou du régime d'avantages sociaux. En assumant certaines tâches administratives telles que la collecte des réclamations liées à l'achat de médicaments et leur envoi à la compagnie d'assurances, ainsi que la remise des chèques de remboursement à l'employé, l'employeur ou son adjoint administratif est à même de découvrir la maladie dont souffre un employé ou un membre de sa famille. Dans ces cas, en réponse au harcèlement de l'employeur, il est conseillé de faire parvenir une lettre recommandée, soit à la personne responsable du dossier à la compagnie d'assurances, soit à la personne responsable des ressources humaines, ou aux deux à la fois, afin de rappeler les obligations quant à la confidentialité des renseignements personnels contenus dans le dossier.

## SOURCES :

CADIEUX Dominique et Claude DAOUST, «Le sida en milieu de travail», Revue du Barreau, 49, 1989, p. 769.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC, Le sida et le respect des droits et libertés de la personne, 1988, 10 p.

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU QUÉBEC, «Le sida et l'emploi», fiche contenue dans Mieux gérer en toute équité, guide d'application de la Charte des droits et libertés de la personne à l'intention des employeurs, janvier 1991.

GRÉGOIRE, Sylvie, La problématique du sida en milieu de travail. Pour l'employé, l'employeur et les tiers. Éditions Wilson & Lafleur Itée, Montréal, 1994, 196 p.

MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, Unité de coordination de la politique du médicament, Lignes directrices visant la prise en charge des personnes exposées accidentellement au sang et autres liquides biologiques (Projet), mars 1998.

# PROGRAMME D'ACTION SUR LE SIDA

---

Malgré des efforts répétés visant à informer le public sur le sida et les modes de transmission du VIH, un sentiment de crainte continue d'être présent dans la population et peut se traduire par le rejet des personnes vivant avec le VIH-sida. Les milieux de travail ne sont pas à l'abri de ce risque. Là comme ailleurs, l'ignorance, les rumeurs et les préjugés tenaces peuvent donner lieu à des gestes ou à des comportements discriminatoires qui contreviennent aux droits fondamentaux de la personne. Face à la probabilité que ces situations malheureuses surviennent un jour chez elles, les entreprises doivent assumer leurs responsabilités et mettre tout en oeuvre pour éviter de telles entraves aux droits de ces personnes.

Les entreprises ont d'ailleurs intérêt à intervenir auprès de leurs employés et à mettre sur pied un programme d'action basé sur une diffusion continue de l'information. Les gestionnaires peuvent en effet se sentir tout à fait démunis devant certaines réactions négatives du personnel à l'endroit d'un employé porteur du VIH (ou même présumé porteur). Ces réactions peuvent soulever d'importants problèmes d'ordre juridique et administratif (en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des avantages sociaux, de gestion des régimes d'assurance collective, etc.). Elles risquent aussi d'avoir de fâcheuses conséquences sur la productivité, en plus de jeter du discrédit sur la direction et de ternir la réputation de l'entreprise ou de l'organisme.

Il en va de même pour les syndicats qui peuvent être confrontés à des réactions négatives de la part de leurs membres, ou avoir à traiter une demande d'information relativement au VIH-sida en milieu de travail. Les syndicats peuvent donc intervenir, voire collaborer avec l'employeur, pour s'assurer que leurs membres sont suffisamment informés.

La réalisation d'un programme d'action permettra à tous ceux qui participent à la vie de l'entreprise d'avoir une information claire sur les modes de transmission du VIH, et réduira d'autant les problèmes engendrés par l'ignorance et la crainte.

## LES AVANTAGES D'UN PROGRAMME D'ACTION

La mise en place d'un programme d'action sur le sida permettra aux entreprises de faire face, de façon planifiée et non improvisée, à l'éventualité d'être un jour confrontées à l'apparition du sida.

Par conséquent, un tel programme comporte de nombreux avantages pour l'entreprise dans la mesure où il permet :

- de mettre fin à des rumeurs;
- d'éviter des situations de crise provoquées par la présence d'une personne porteuse du VIH ou atteinte du sida et, par conséquent, de maintenir la productivité et la qualité de la vie au travail;
- de se soustraire aux dépenses de formation occasionnées par le remplacement des personnes porteuses du VIH ou atteintes du sida, et de continuer de bénéficier de leurs compétences et de leur expérience;
- de faire preuve d'un esprit d'ouverture et d'un sens des responsabilités, et de mériter ainsi le respect de son personnel;
- de protéger les employés porteurs du VIH ou atteints du sida au même titre que ceux atteints de toute autre maladie;
- de se mettre à l'abri des poursuites de la part de personnes porteuses du VIH ou atteintes du sida, pour des raisons de discrimination ou de harcèlement sur les lieux de travail;
- de projeter l'image positive d'une organisation responsable et humaine.

## COMMENT METTRE SUR PIED UN PROGRAMME D'ACTION

Afin de vous aider à mettre sur pied un programme d'action sur le sida, nous vous proposons le cheminement suivant :

### Former un comité restreint chargé des tâches suivantes :

- énoncer la position de l'entreprise en définissant une politique interne sur le VIH-sida (voir la section «Lignes directrices d'une politique sur le sida», page 23);
- déterminer les règles de conduite à suivre pour faire face à l'apparition du VIH/sida dans l'entreprise;
- identifier les besoins précis du personnel en matière d'éducation et d'information (voir la section «Cahier de bord de l'entreprise» pour un modèle de questionnaire, page 30);
- proposer un plan d'action conforme à la politique interne de l'entreprise et répondant aux besoins exprimés par le personnel (voir la section «Cahier de bord de l'entreprise» pour un modèle de plan d'action, page 32);
- coordonner la mise en place et le suivi du plan d'action.

**Nommer un responsable chargé d'assurer la mise à jour et la diffusion de l'information sur le VIH-sida (revue de presse, article, note de service, etc.).**

# LIGNES DIRECTRICES D'UNE POLITIQUE SUR LE SIDA

---

Une politique sur le sida définit les règles adoptées par l'entreprise pour lutter contre cette maladie, et faire face à ses multiples conséquences. Elle devrait faire l'objet d'une consultation auprès du syndicat et des employés afin de susciter l'adhésion des travailleurs.

L'élaboration d'une politique sur le sida devrait reposer sur le respect des principes décrits ci-dessous, reconnus par des organisations internationales comme le Bureau international du travail, l'Organisation mondiale de la santé et l'Union européenne, et mis en application par bon nombre de gouvernements et d'entreprises des secteurs public et privé :

1. Les personnes porteuses du VIH sont titulaires des mêmes droits et libertés fondamentaux que tout individu, notamment des droits à l'inviolabilité de la personne, à la dignité, au respect de la vie privée et au secret professionnel. Elles ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination ni d'aucun harcèlement.
2. Les preuves scientifiques et épidémiologiques démontrent que les personnes atteintes du sida ou porteuses du VIH ne représentent pas un risque d'infection par le VIH pour leurs collègues dans les contacts ordinaires qui surviennent sur des lieux de travail.
3. Les personnes vivant avec le VIH-sida ont droit au travail. Si elles sont dans l'incapacité d'exercer normalement leurs fonctions à cause de leur état, elles ont droit aux mêmes congés de maladie et avantages sociaux qu'un employé atteint d'une autre maladie. Elles ont également le droit de réintégrer leur travail lorsque leur état le leur permet.
4. L'employeur ne doit exercer ni tolérer dans son milieu de travail aucune forme de discrimination ou de harcèlement à l'égard des personnes porteuses du VIH, que ce soit à l'embauche, en cours d'emploi ou dans les rapports du personnel avec la clientèle.
5. Les dirigeants de l'entreprise et des syndicats doivent mettre au point, diffuser et mettre en vigueur une politique non discriminatoire et un programme d'éducation sur le sida formulés en termes simples, clairs et non ambigus.



6. Les dirigeants de l'entreprise et des syndicats, en collaboration avec les services de santé publique, s'engagent à informer le personnel sur la nature de l'infection par le VIH et sur ses modes de transmission.
7. L'employeur ne doit pas demander, à un candidat à l'embauche ou à un employé, de fournir des informations de nature médicale ou personnelle, ni de passer un test visant à déterminer si la personne est porteuse du VIH.

Les seules exceptions à ce principe peuvent survenir lorsqu'un test de dépistage est exigé dans un pays où le travailleur accepte de se rendre, et lorsque la santé et la sécurité des autres personnes peuvent être en danger en raison des conséquences médicales possibles de l'infection par le VIH.

Enfin, un employé peut consentir à subir un test après avoir été accidentellement exposé à des liquides biologiques ou à du sang, mais seulement après une consultation professionnelle chez une personne qualifiée de son choix. Dans tous les cas, le test doit être réalisé avec le consentement de l'employé.

8. L'employeur a l'obligation d'assurer la confidentialité des renseignements, y compris les renseignements d'ordre médical, qu'il détient sur ses employés en prenant les mesures de sécurité requises. Toute information concernant le dossier médical doit être gardée par le professionnel de la santé. Celui-ci, en conformité avec le code de déontologie de sa profession, ne doit divulguer aucune information pouvant révéler la nature du diagnostic médical. Seule l'information concernant l'aptitude au travail peut être communiquée à l'employeur.
9. Dans un milieu de travail où il existe un risque particulier d'exposition au VIH (dans les services de santé, par exemple, où les travailleurs peuvent être exposés au sang), l'employeur doit offrir des programmes d'éducation et de formation et fournir le matériel nécessaire à la mise en application des procédures de contrôle de l'infection. Il doit s'assurer que ces mesures sont respectées.

# STRATÉGIES DE DIFFUSION *DE L'INFORMATION*

La diffusion de l'information est un atout essentiel pour l'entreprise parce qu'elle permet de mieux faire comprendre le sida et les modes de transmission du VIH et qu'elle favorise, par conséquent, une attitude plus humaine envers les personnes vivant avec le VIH-sida.

La stratégie de diffusion mise en place devrait prévoir des activités d'information sur une base continue et des activités qui peuvent être organisées de façon ponctuelle dans l'année.

## ACTIVITÉS D'INFORMATION CONTINUES

Selon les besoins et les moyens disponibles, il existe plusieurs façons de diffuser de l'information et de maintenir l'intérêt des employés. Par exemple :

- diffuser la politique interne de l'entreprise;
- distribuer des documents sur le sida;
- placer des affiches dans des endroits stratégiques (salle de repos, cafétéria, etc.);
- publier des articles dans le bulletin de l'entreprise (voir l'exemple à la page 33);
- diffuser des messages ou des communiqués pour assurer la mise à jour de l'information (voir l'exemple à la page 35);
- mettre à la disposition des employés des documents, des brochures ou des dépliants traitant du sida.

Des organismes fédéraux et provinciaux ont conçu des outils de communication (imprimés et documents audiovisuels) qu'il est facile de se procurer sur demande (voir la section «Ressources et renseignements», page 27).

## ACTIVITÉS D'INFORMATION PONCTUELLES

Il est souhaitable d'organiser des ateliers éducatifs (voir l'exemple à la page 36) traitant de l'une ou de plusieurs facettes du sida. Par exemple, les entreprises peuvent profiter de la Journée mondiale du sida, qui a lieu chaque année le 1<sup>er</sup> décembre et qui fait l'objet d'une importante publicité, pour organiser un ou des ateliers. Elles peuvent également intégrer une activité sur le VIH-sida dans le cadre de la Semaine de la santé et sécurité au travail ou de tout autre événement susceptible de bénéficier de l'attention des employés. Plusieurs problématiques liées au VIH-sida peuvent être abordées à l'occasion de ces événements, par exemple :

- Les aspects biomédicaux du sida (comment agit le VIH dans le corps humain, les symptômes, l'évolution de l'infection, etc.);
- Comment se transmet le VIH et comment il ne se transmet pas;
- Les mesures préventives telles que l'utilisation du condom, le sécurisexe, les mesures de précaution universelles, etc.;
- Le test de dépistage du VIH-sida;
- Les aspects éthiques et légaux et les recours contre la discrimination;
- Le volet psychosocial : les aspects psychosociaux qui entrent en jeu dans l'attente du résultat du test, à l'annonce du diagnostic de l'infection par le VIH et au cours des différentes phases de l'évolution de l'infection par le VIH-sida;
- La qualité de la vie des personnes porteuses du VIH ou atteintes du sida; comment les soutenir et leur permettre de continuer à exercer leurs fonctions au sein de l'entreprise;
- Les ressources publiques et communautaires.

Ces activités peuvent être organisées par des personnes désignées à cette fin dans l'entreprise. Il existe également des ressources externes (voir le Programme sida en milieu de travail dans la section «Ressources et renseignements», page 27) qui peuvent soutenir l'entreprise dans la mise sur pied et l'animation de ces ateliers.

## RESSOURCES ET RENSEIGNEMENTS

### PROGRAMME DE FORMATION SUR LE SIDA

Programme sida en milieu de travail



Vous avez besoin d'aide? Vous ne savez pas par où commencer? Le *Programme sida en milieu de travail (SMT)* est là pour vous aider. En effet, le programme SMT est un service de consultation sur la problématique du sida offert aux entreprises et aux organismes privés, publics et parapublics du Québec. Sa mission est la suivante :

- fournir des outils pour l'évaluation et l'analyse des besoins de l'entreprise ou de l'organisme;
- aider les entreprises ou organismes à élaborer une politique sur le sida en milieu de travail;
- mettre sur pied des séances de formation à l'intention des gestionnaires et des employés;
- fournir des kiosques d'information sur la problématique du sida;
- assurer un suivi après les séances de formation;
- intervenir en situation de crise;
- fournir des personnes-ressources;
- fournir de la documentation sur la problématique du sida;
- évaluer l'impact de la formation en milieu de travail;
- assurer la mise à jour des informations traitant du sida.

Ce programme est reconnu par le ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec et par Santé Canada.

Pour plus d'information, composez les numéros suivants :

**pour la région de Montréal : (514) 282-1015**

**pour les autres régions du Québec : 1 800 667-7432**

**adresse électronique : [http://pages.infinit.net/cocqsida/smt\\_01.htm](http://pages.infinit.net/cocqsida/smt_01.htm).**

## MATÉRIEL ÉDUCATIF SUR LE VIH-SIDA ET LES MTS

(brochures, dépliants, etc.)

Vous pouvez communiquer, par télécopieur, avec le ministère de la Santé et des Services sociaux au (418) 644-4574 ou avec la Direction de la santé publique de la Régie régionale de la santé et des services sociaux de votre région.

### Association canadienne de santé publique

Centre national de documentation sur le sida

1565, rue Carling, bureau 400

Ottawa (Ontario) K1Z 8R1

Téléphone : (613) 725-3769

Télécopieur : (613) 725-9826

## DROITS DE LA PERSONNE

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Pour des renseignements sur vos droits ou pour vérifier si vous pouvez porter plainte :

**Montréal :** (514) 873-7618

Extérieur de Montréal : 1 800 361-6477

**Québec :** (418) 643-1872

Extérieur de Québec : 1 800 463-5621

Pour rejoindre les autres services de la Commission (communications, enquêtes, recherche, accès à l'égalité, éducation, bibliothèque) :

**Montréal :** (514) 873-5146

Extérieur de Montréal : 1 800 361-6477

**Québec :** (418) 643-1872

Extérieur de Québec : 1 800 463-5621

Pour tout genre d'information auprès des bureaux régionaux :

**Hull :** (819) 772-3681

**Rouyn :** (819) 797-0915

**Sept-Îles :** (418) 962-4405

**Sherbrooke :** (819) 820-3855

## TEST DE DÉPISTAGE DU VIH-SIDA

Pour connaître le service de dépistage anonyme du VIH-sida le plus près de chez vous, **communiquez avec le service INFO-SANTÉ CLSC** de votre localité.

## RESSOURCES COMMUNAUTAIRES

Il existe au Québec plusieurs organismes communautaires oeuvrant dans le domaine du sida. Ces organismes offrent des services d'éducation et de prévention, ainsi que des services d'aide et de soutien aux personnes vivant avec le VIH ou le sida ainsi qu'à leurs proches. Si vous avez besoin d'information ou de soutien, communiquez avec

**la Coalition des organismes communautaires québécois de lutte contre le sida (COCQ-sida) (514) 844-2477**

# Cahier de bord de l'entreprise



29

Vous trouverez dans la présente section des exemples dont vous pourrez vous inspirer pour rédiger ou préparer :

- un questionnaire destiné aux employés,
- un plan d'action,
- un article,
- une note de service,
- un atelier.

## QUESTIONNAIRE DESTINÉ AUX EMPLOYÉS

Le sida vous concerne-t-il?

Toute information sera traitée de façon anonyme et confidentielle.

1. Vous êtes de sexe :  
 masculin       féminin
2. Vous êtes âgé de :  
 18 à 35 ans       36 à 50 ans       51 ans et plus
3. Connaissez-vous une personne atteinte du sida?  
 oui       non       ne sais pas
4. Savez-vous quoi dire et comment réagir face à une personne atteinte du sida?  
 oui       non       ne sais pas
5. Connaissez-vous les droits d'une personne atteinte du sida?  
 oui       non       ne sais pas
6. Savez-vous comment se transmet le virus du sida?  
 oui       non       ne sais pas
7. Connaissez-vous les moyens de prévention du sida?  
 oui       non       ne sais pas
8. Auriez-vous peur de travailler avec une personne atteinte du sida?  
 oui       non       ne sais pas

9. Désirez-vous avoir de l'information sur la problématique du sida?

- oui                       non                       ne sais pas

10. Quelle(s) information(s) aimeriez-vous avoir sur le sida?

(Vous pouvez cocher plus d'une case).

- les modes de transmission du virus du sida  
 la prévention et la protection  
 les attitudes, les valeurs et les comportements relatifs au VIH-sida  
 les droits et les lois  
 les tests de dépistage du virus du sida  
 la maladie et ses symptômes  
 le vécu d'une personne atteinte du sida  
 les transfusions de sang et les dons de sang  
 autres (spécifiez) :

11. Seriez-vous d'accord avec le fait que votre entreprise adopte une politique sur le sida en milieu de travail?

- oui                       non                       ne sais pas

Commentaires :

---

---

---

---

MERCI DE VOTRE COLLABORATION!



## PLAN D'ACTION SUR LE SIDA

### AU PRÉALABLE :

- Évaluer, par le biais d'un questionnaire remis à chaque employé et rempli confidentiellement, le niveau de connaissances du personnel en ce qui a trait au VIH-sida et ses craintes face au VIH-sida.
- Analyser les résultats afin de déterminer les besoins du personnel.

### PAR LA SUITE :

1. Définir les priorités (établir les besoins d'information les plus urgents).
2. Définir des objectifs de communication (quels messages veut-on diffuser au personnel?).
3. Déterminer les moyens susceptibles de répondre aux besoins et aux objectifs de communication (ateliers, lettres, notes de service, etc.).
4. Évaluer le matériel et l'information disponibles dans l'entreprise et les compléter, au besoin, en ayant recours à des ressources externes.
5. Établir un «calendrier sida» prévoyant une ou plusieurs activités à mettre sur pied, la diffusion de matériel, la publication d'articles, etc.

## ARTICLE SUR LE SIDA À PUBLIER DANS LE BULLETIN DE L'ENTREPRISE

C'est un mot que tout le monde connaît et qui souvent fait peur... Mais savez-vous **vraiment** ce qu'est le sida?

Le sida, ou syndrome d'immunodéficience acquise, est causé par un virus appelé VIH, ou *virus de l'immunodéficience humaine*. Ce virus s'attaque au système immunitaire responsable de la défense de l'organisme humain contre les microbes de toutes sortes qui l'agressent. En détruisant les défenses immunitaires, le VIH diminue la résistance aux maladies infectieuses et ouvre la porte à certains cancers. Ce sont surtout ces infections et ces cancers qui provoquent la mort.

### Comment le virus se transmet-il?

Le VIH se transmet de trois façons :

- Par des relations sexuelles non protégées (sans condom) avec pénétration anale ou vaginale;
- Par voie sanguine lors de contacts accidentels avec du sang infecté ou lorsque des objets (seringues, aiguilles, instruments tranchants) contaminés et non stérilisés sont utilisés pour l'injection de drogues ou de stéroïdes, pour des tatouages, pour le perçage d'oreilles ou d'autres parties du corps;
- Par la mère infectée à son enfant (pendant la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement).

### Les personnes porteuses du VIH peuvent-elles transmettre la maladie?

Oui, les personnes séropositives, c'est-à-dire celles qui sont porteuses du VIH, qu'elles aient des signes apparents de maladie ou non, sont susceptibles de transmettre le virus.

Le virus a, en effet, une longue période d'incubation dans l'organisme humain (on estime aujourd'hui qu'elle peut aller jusqu'à dix ans). Cela signifie que pendant tout ce temps, des gens peuvent avoir contracté le virus et être en

bonne santé. Ils risquent néanmoins de développer le sida et d'être atteints de maladies graves. Toutes les personnes infectées par le VIH, qu'elles soient en bonne ou en mauvaise santé, peuvent donc transmettre le virus.

### **Sait-on comment le virus ne se transmet pas?**

Oui, on sait que la plupart des situations dans lesquelles nous nous trouvons ne présentent aucun risque de transmission du VIH.

Ainsi, les contacts sociaux courants (serrer la main à un collègue, partager un téléphone, des accessoires de bureau ou de la nourriture) ne contribuent pas à transmettre le VIH.

De même, le VIH ne peut se transmettre dans les piscines, les toilettes, les gymnases, le métro et l'autobus. Il n'y a aucun danger non plus à donner du sang, à boire de l'eau à une fontaine publique, à envoyer les enfants à l'école ou à prendre une douche au vestiaire du centre sportif. Les animaux domestiques et les moustiques ne peuvent pas transmettre le virus du sida.

### **Que peut-on faire pour éviter de contracter le virus?**

Lorsqu'on connaît les façons de se protéger, il devient relativement facile d'éviter de contracter le VIH.

Ainsi, avec tout nouveau partenaire, même si l'on pense bien le ou la connaître, il faut avoir des relations sexuelles protégées par un condom de latex. Il faut aussi se méfier de l'alcool et des drogues qui réduisent la vigilance et peuvent ainsi provoquer des «oublis». De même, les voyages ou les soirées sont propices aux contacts sexuels improvisés et non protégés. Il est donc prudent de toujours avoir un condom à portée de la main lorsqu'on est susceptible de se trouver dans des situations de ce genre.

Il ne faut pas partager des seringues ou des aiguilles usagées et souillées si on s'injecte de la drogue, des stéroïdes ou si l'on se fait tatouer, percer les oreilles ou d'autres parties du corps. Il faut utiliser des seringues neuves chaque fois et ne jamais partager le matériel d'injection. Si on ne peut utiliser une seringue neuve, il importe de désinfecter la seringue usagée avec de l'eau de Javel pure et de la rincer à l'eau.

## NOTE DE SERVICE SUR LE SIDA

DESTINATAIRES : Les employés

EXPÉDITEUR : La direction générale ou le syndicat

OBJET : **Programme de sensibilisation sur le sida**

Le sida est une maladie grave qui a tué des milliers de personnes dans le monde. Au Québec, le sida a déjà entraîné le décès de plus de 3410 personnes et, comparativement aux autres provinces, c'est malheureusement au Québec qu'on retrouve le plus grand nombre de femmes et d'enfants atteints du sida. Bien qu'il existe aujourd'hui des traitements qui permettent d'améliorer la qualité et la durée de vie des personnes qui sont aux prises avec cette maladie, le sida demeure, à plus ou moins longue échéance, une maladie mortelle, transmissible mais évitable.

C'est un microbe, appelé virus d'immunodéficience humaine (VIH), qui est à l'origine de cette maladie. Lorsqu'un individu est infecté par ce virus, il risque de développer le sida et d'en mourir.

La meilleure arme dont nous disposons aujourd'hui pour lutter contre ce fléau est encore la prévention. Cela consiste à intervenir assez tôt pour empêcher que de nouvelles personnes ne s'infectent par manque d'information. Il s'agit aussi d'éviter des réactions comme la panique, la peur et la discrimination envers les personnes vivant avec le VIH-sida.

Le défi que pose cette maladie à l'ensemble de la société est grand; aussi, nous avons décidé de nous engager dans cette cause en adoptant une politique sur le sida et en vous offrant des activités d'éducation et d'information.

L'un des grands défis de notre programme est de dissiper les mythes et les fausses informations sur les modes de transmission du sida. Les médecins et spécialistes s'entendent pour dire que si une chose est bien connue à propos du sida, c'est la manière dont il se transmet et surtout la manière dont il ne se transmet pas. Il n'y a pas de danger d'infection dans votre lieu de travail et le fait de côtoyer une personne vivant avec le VIH-sida n'augmente en rien votre risque personnel.

Par les activités que nous avons mises sur pied et par la politique que nous avons établie, nous souhaitons faire de vous des gens bien informés. Vous serez ainsi à même de partager vos connaissances avec votre famille et votre entourage, car l'information et l'éducation sont les moyens les plus sûrs de combattre cette épidémie.

Nous espérons que vous participerez en grand nombre aux activités d'information. Nous vous invitons également à communiquer avec le service de santé ou la personne responsable du programme d'aide aux employés pour obtenir des renseignements supplémentaires sur ce sujet.

**Le directeur général, Le syndicat,**

## ATELIER SUR LE SIDA (trois heures)

### INTRODUCTION

Mot de bienvenue

Présentation du programme

### L'ÉVALUATION DES BESOINS

Exercice : Association de mots sur le thème du sida

Exercice : Le sida en milieu de travail. Que faut-il faire?

### LES FAITS SUR LE SIDA

Exposé : Survol de la problématique, la progression de la maladie, les modes de transmission

### LA PRÉVENTION

Exposé : La protection, les risques d'infection lors d'activités courantes et les précautions universelles

Exercice : Les risques et le quotidien en milieu de travail

### LES DROITS ET LES LOIS DU QUÉBEC ET DU CANADA

Exposé : La confidentialité

### PAUSE SANTÉ

### LES ATTITUDES, VALEURS ET COMPORTEMENTS

Exercice : Remue-ménages sur les attitudes. Aider les participants à comprendre comment naissent les diverses attitudes à l'égard du sida et des personnes qui en sont atteintes.

Exercice : L'éthique et la personne infectée par le VIH. Favoriser la solidarité envers les personnes infectées par le VIH.

### LES EMPLOYÉS ATTEINTS DU SIDA

Exercice : Quoi dire? À qui le dire? Comment le dire? Aider les participants à communiquer avec les personnes vivant avec le VIH-sida.

Exercice : Travailler avec une personne atteinte du sida. Réflexion sur les effets du sida sur la vie professionnelle et personnelle.

### ÉVALUATION ET CLÔTURE



Pour obtenir d'autres exemplaires de la brochure  
*«Investir dans l'action, et comment!»,*  
communiquez avec le

***Programme sida en milieu de travail***

(514) 282-1015 pour la région de Montréal

1 800 667-7432 ailleurs au Québec

This document is also available in English under the  
title *AIDS in the Workplace, Let's Do Something  
about It, and How!*



Gouvernement du Québec  
Ministère de la Santé  
et des Services sociaux



Gouvernement du Québec  
Ministère  
du Travail

[www.msss.gouv.qc.ca](http://www.msss.gouv.qc.ca)