

le **VIH**
dans le **milieu de travail**

Guide à l'intention des employeurs



Pourquoi avoir une politique?

Ce n'est pas parce que le VIH ne fait pas la une des journaux qu'il est absent du milieu de travail.

L'amélioration des traitements fait en sorte qu'il y a plus de personnes séropositives qui sont en bonne santé et qui poursuivent une carrière. Une politique corporative à jour et bien publicisée concernant le VIH peut comporter plusieurs avantages. Cela peut contribuer à faire en sorte que les droits des personnes sont protégés et à assurer une réponse adéquate si un(e) employé(e) divulgue qu'il ou elle vit avec le VIH. Cela peut aussi aider à renseigner les autres membres du personnel en matière de VIH et à prévenir la discrimination.

La Commission canadienne des droits de la personne signale que « les employeurs qui ne disposent pas d'une politique sur le VIH/sida seront moins bien préparés à aborder les problèmes liés au VIH/sida, comme la confidentialité et l'absence de discrimination. Le simple fait d'élaborer et d'annoncer une politique sur le VIH/sida laisse clairement entendre aux employés que l'organisme s'est donné comme engagement de favoriser l'égalité. »

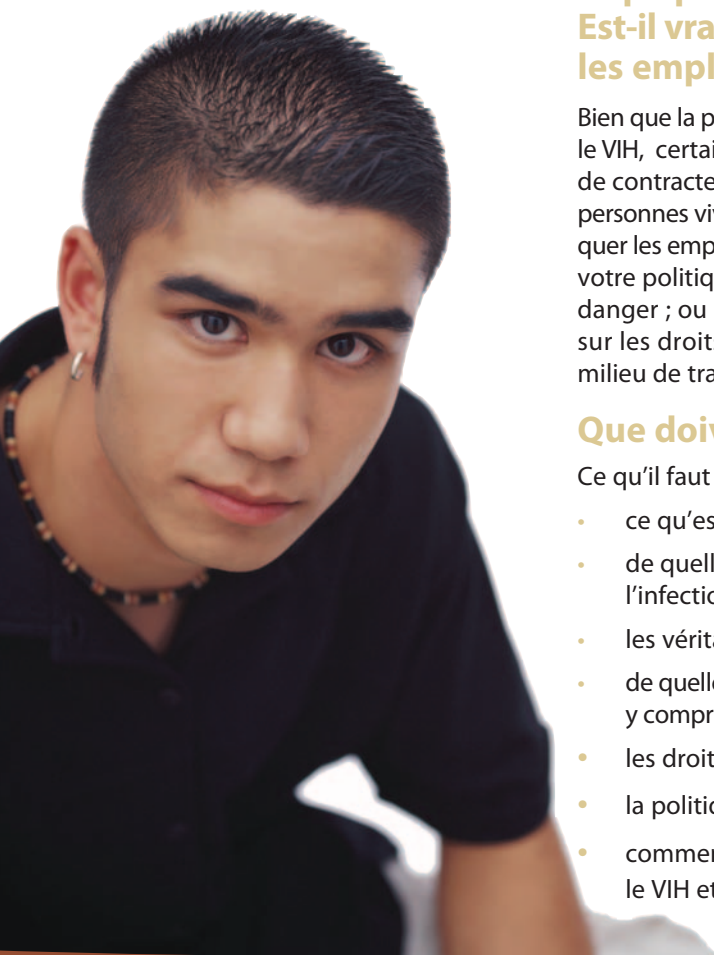
La plupart des personnes savent ce qu'est le VIH. Est-il vraiment nécessaire d'informer davantage les employés sur le sujet ?

Bien que la plupart des Canadiens aient une connaissance de ce qu'est le VIH, certains entretiennent toujours des craintes déraisonnables de contracter le VIH, ou ils ont des attitudes négatives à l'endroit des personnes vivant avec le VIH. 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 danger ; ou d'aborder la question dans des séances de formation sur les droits des personnes invalides, ou sur la santé et la sécurité en milieu de travail.

Que doivent savoir les employés ?

Ce qu'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, en insistant sur le fait que l'infection par le contact occasionnel est impossible ;
- les véritables risques d'infection en milieu de travail ;
- de quelle façon le VIH touche les gens qui sont atteints du VIH/sida, y compris les effets secondaires du traitement du VIH ;
- les droits des personnes vivant avec le VIH/sida ;
- la politique de l'entreprise en matière de VIH ;
- comment réagir si un(e) collègue divulgue qu'il ou elle vit avec le VIH et comment on peut lui apporter du soutien.



Certaines entreprises et organisations optent d'inclure de l'information au sujet du VIH dans une politique plus générale portant sur les maladies qui mettent la vie en danger, alors que d'autres ont des politiques autonomes. L'avantage d'une politique autonome en matière de VIH est qu'elle met en valeur les enjeux auxquels sont confrontées les personnes vivant avec le VIH, les craintes liées aux dispositions de droit pénal sur l'obligation de communication, et la discrimination. Toutefois, l'inclusion du VIH dans une politique en matière d'invalidité plus épisodique ou mettant la vie en danger envoie un message important aux employés : les personnes vivant avec le VIH ne constituent pas un danger pour leurs collègues de travail, et ils ont les mêmes droits que les personnes atteintes d'autres déficiences. Ce message peut aider à surmonter les craintes et à prévenir la discrimination.

Quel devrait être le contenu d'une telle politique ?

Une politique efficace doit respecter les lois fédérales et provinciales ou territoriales en matière de droits de la personne, de déficience et de normes pour le milieu de travail, et devrait aborder les enjeux suivants :

- le droit à l'aménagement d'emploi ;
- le droit de l'employé(e) de travailler tant que sa santé le lui permet et le droit à ce qu'on fasse des adaptations raisonnables dans son travail ;
- le droit de l'employé(e) à la confidentialité des renseignements concernant sa santé ;
- l'admissibilité de l'employé(e) aux avantages sociaux ;
- les responsabilités des collègues de travail et la façon dont l'entreprise abordera les difficultés éventuelles impliquant des collègues de travail ;
- la responsabilité de l'entreprise en matière d'éducation des employés sur le VIH et les risques de transmission ;
- les mesures que l'entreprise entend prendre pour fournir un milieu de travail convivial pour les personnes vivant avec le VIH ou toute autre invalidité épisodique ou mettant la vie en danger ;
- les responsabilités des cadres et des superviseurs en rapport à tous les enjeux susmentionnés.

Songez à la formation d'un comité composé de représentants des différentes parties de l'organisation et de la collectivité (p. ex. le service du personnel, les cadres, le syndicat, un organisme local de services liés au sida) en vue de l'élaboration et de la mise en œuvre d'une politique. Vous pouvez aussi suivre le modèle de politique qui se trouve dans le présent document.



VIH

Les rudiments

Le VIH (virus de l'immunodéficience humaine) s'attaque au système immunitaire en infectant et en détruisant les cellules sanguines qui sont essentielles au bon fonctionnement du système immunitaire d'une personne. Une personne séropositive peut ne pas se sentir ou sembler malade pendant des années, mais son système immunitaire s'affaiblira avec le temps. Éventuellement, le système immunitaire devient si endommagé qu'il n'est plus en mesure de combattre les infections. Ce stade avancé de l'infection au HIV est appelé sida (syndrome d'immunodéficience acquise).

On estime que plus de 58 000 personnes vivent avec le VIH au Canada et plus de 2000 sont nouvellement infectées chaque année. Le VIH ne fait pas de discrimination. N'importe qui peut être infecté par le VIH, quelque soit l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, la race ou l'origine ethnique.

Le VIH n'est transmis que par le sang, le sperme, les sécrétions vaginales et le lait maternel. Pour que le virus soit transmis, le sang, le sperme, les sécrétions vaginales ou le lait maternel d'une personne infectée doit pénétrer dans la circulation sanguine d'une autre personne.

Une personne peut être infectée par le VIH :

- en ayant des relations sexuelles vaginales ou anales, sans utiliser un condom, avec une personne vivant avec le VIH ;
- en partageant des seringues ou d'autre matériel d'injection (eau, cuillères, filtre, etc.) pour des drogues comme la cocaïne, l'héroïne ou des stéroïdes ;
- en ayant des relations sexuelles orales avec une personne vivant avec le VIH, sans utiliser de condom ou de digue dentaire ;
- en partageant des jouets sexuels avec une personne vivant avec le VIH ;
- en partageant des aiguilles ou de l'encre à des fins de tatouage ;
- en partageant des aiguilles ou des bijoux à des fins de perçage ;
- en partageant des aiguilles d'acupuncture ;
- en étant mise au monde par une femme vivant avec le VIH ;
- en étant allaitée par une femme vivant avec le VIH.



Certains Canadiens furent infectés par le VIH par transfusion sanguine avant que le dépistage soit mis en place à la fin de 1985. Depuis ce temps, l'hémovigilance est devenue une priorité, et l'Organisation mondiale de la Santé a confirmé que le système du sang du Canada est parmi les plus sûrs du monde.

Jamais personne n'a été infecté par le VIH :

- en serrant une main, en serrant quelqu'un dans ses bras, en embrassant ou par quelque contact occasionnel ;
- en utilisant les mêmes ustensiles, assiettes ou verres ;
- en étant éclaboussée par une personne qui tousse ou qui éternue (le VIH n'est pas aérogène) ;
- en utilisant la même salle de bain, la même toilette, la même douche ou le même lavabo ;
- en utilisant les mêmes fontaines d'eau et cafetières ;
- en utilisant les mêmes fournitures de bureau, ordinateurs, outils, téléphones, bureaux ou habits ;
- en nageant dans une piscine publique ;
- en donnant de son sang.





Comme pour bien d'autres virus, on ne peut savoir en regardant une personne si elle est ou non infectée par le VIH. Une personne peut être infectée par le VIH (ou, en fait, par toute une gamme d'infections transmissibles par le sang) sans même le savoir. C'est pour cela qu'il est important d'employer les mêmes précautions vis-à-vis le sang ou les autres liquides organiques de quelque autre personne — il faut présumer que tout le monde est infectieux. C'est là la prémisse des précautions universelles.

Voici une liste de précautions universelles qui devraient être mises en pratique en milieu de travail :

- Couvrir toutes plaies ou lésions ouvertes sur la peau pour éviter le contact avec d'autres personnes.
- Tout déversement de sang et d'autres liquides organiques devrait être nettoyé à l'aide d'un mélange d'eau de javel (une part) et d'eau (neuf parts).
- Ne pas avoir les mains nues mais bien porter des gants de latex pour nettoyer les objets souillés de sang et d'autres liquides organiques.
- Placer les objets pointus ou coupants dans un contenant solide scellable qui ne percera pas les sacs à ordures, pour éviter que les personnes qui manipulent les sacs à ordures se blessent.
- Se laver les mains avec du savon et de l'eau chaude pendant au moins 20 secondes après tout contact avec du sang ou d'autres liquides organiques, après être allé à la toilette, avant de préparer ou de consommer de la nourriture ou après avoir enlevé des gants de latex.
- Utiliser une lotion pour les mains pour prévenir les gerçures et les irritations. Une peau intacte est votre première ligne de défense contre les infections.
- Rincer les yeux, le nez ou la bouche à l'eau s'ils sont exposés au sang ou à un liquide organique d'une autre personne.

Premiers soins

Les précautions universelles et les consignes suivantes devraient être suivies dans l'administration des premiers soins :

- Tous les lieux de travail devraient être équipés de trousse de premiers soins contenant une paire de gants, des barrières en latex et des protecteurs buccaux pour à la fois protéger la personne qui prodigue les premiers soins et la personne qui les reçoit.
- Administrer les premiers soins sans délai. Employer un protecteur buccal dans les cas où la respiration artificielle bouche-à-bouche est nécessaire, pour éviter d'entrer en contact avec du sang.
- Rapporter tout accident en milieu de travail à un superviseur le plus tôt possible.

Droits de la personne

Le Canada et chaque province et territoire ont des lois antidiscriminatoires qui protègent les personnes vivant avec une déficience. Par exemple, la Loi canadienne sur les droits de la personne dispose que :

« Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience. »

Elle dispose aussi que :

« Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
- b) de le défavoriser en cours d'emploi. »

Le VIH est considéré comme une déficience dans les lois antidiscriminatoires au Canada, et tout employeur a le devoir de fournir des adaptations à un(e) employé(e) vivant avec une déficience. Un(e) employé(e) n'ont pas à divulguer leur séropositivité pour obtenir des adaptations. Une adaptation signifie la levée de barrières (sur le plan physique, politique ou de l'attitude) pour qu'une personne soit en mesure d'exercer les fonctions courantes de son emploi, en dépit du fait qu'il ou elle a un problème de santé. La simple modification de l'horaire de travail d'un(e) employé(e) pour lui permettre de se déplacer pour des rendez-vous médicaux est un exemple d'adaptation.

Un(e) employé(e) vivant avec le VIH qui a besoin d'adaptation pour continuer à travailler ou pour retourner au travail doit coopérer avec son employeur. Cela pourrait impliquer la participation à des entretiens au sujet des fonctions, et la collaboration permanente avec l'employeur ou les syndicats pour gérer le processus d'adaptation.

Quelles sont les mesures raisonnables d'adaptation pour les personnes vivant avec le VIH ?

Les principales mesures raisonnables d'adaptation sont :

- permettre aux employés de prendre du temps pour s'assurer qu'ils prennent leurs médicaments aux heures indiquées, à tous les jours ;
- 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.

Les assurances liées à l'emploi constituent cependant un champ dans lequel les lois antidiscriminatoires n'offrent pas une protection complète aux employés vivant avec une déficience. Les lois antidiscriminatoires comprennent souvent des exceptions qui permettent aux employeurs et aux compagnies d'assurance d'exclure des employés vivant avec des déficiences de certaines protections et indemnités, soit en tout, soit pour une période de temps précise.

Pour de l'information plus détaillée au sujet des droits de la personne en rapport au VIH en tant que déficience dans votre province ou territoire, veuillez consulter les lois provinciales/territoriales ou les commissions des droits de la personne, ou consultez un avocat.

Une politique sur le VIH dans le milieu de travail

Le VIH n'étant pas transmissible dans le cadre normal des activités de travail, en aucun cas une personne vivant avec le VIH n'est-elle tenue de divulguer sa séropositivité au travail. C'est aussi la loi.

Il est possible qu'un(e) employé(e) vivant avec le VIH ne tombe jamais malade pendant la durée de l'emploi. Plusieurs personnes vivant avec le VIH vivent avec le virus depuis plusieurs années et occupent des emplois à temps plein. Chez certains, les symptômes ne se manifestent qu'après plusieurs années.

Les employeurs estiment qu'il est important que les employés répondent aux normes de rendement, et qu'ils soient mentalement et physiquement aptes à exercer les fonctions courantes de leur emploi de façon sécuritaire, efficace et fiable. La séropositivité n'est pas une considération si un(e) employé(e) ne répond pas à ces normes.

Quand le VIH devient problématique...

- Le VIH est une invalidité chronique. Comme plusieurs personnes vivant avec des invalidités épisodiques, les personnes vivant avec le VIH connaissent des journées plus difficiles que d'autres sur le plan de la santé. Elles peuvent parfois travailler une journée complète, mais à l'occasion elles ne seront pas en mesure de le faire à cause de l'infection à VIH, d'autres invalidités, ou des effets secondaires associés à leurs médicaments.
- Selon la loi des droits de la personne de tous les gouvernements au Canada, les personnes vivant avec le VIH ont droit à des adaptations en milieu de travail. Elles n'ont pas à divulguer leur séropositivité pour obtenir des adaptations. Un employeur est en droit de demander à l'employé(e) qui fait une demande d'adaptations de lui fournir une confirmation médicale qu'il ou elle est atteint(e) d'une déficience, et de ses répercussions sur la capacité de l'employé(e) à exercer ses fonctions courantes.
- La question de l'assurance est bien différente. Même si un(e) employé(e) n'est pas tenue de divulguer sa séropositivité à qui que ce soit, les médecins pourraient se voir obligés de révéler des problèmes de santé précis aux compagnies d'assurance quand un(e) employé(e) fait une demande d'indemnité. Un(e) employé(e) qui doit prendre un congé pour des raisons médicales devra en aviser les superviseurs, et présenter une lettre d'un médecin pour faire une demande d'assurance-invalidité.



- À l'occasion, quand un(e) employé(e) soumet une demande d'indemnité, les documents passent par le personnel du service des ressources humaines du lieu de travail avant d'être envoyés à l'assureur. En vue de protéger la confidentialité, un(e) employé(e) doit être en mesure de soumettre des demandes d'indemnité directement à la compagnie d'assurance pour éviter que qui que ce soit dans le milieu de travail prenne connaissance de ses renseignements personnels.
- Si un(e) employé(e) ne se sent pas en mesure d'occuper un emploi à temps plein et il ou elle songe à passer à un horaire à temps partiel, il est conseillé de consulter la compagnie d'assurance au préalable. Les employés en quête de prestations d'invalidité pourraient trouver que les indemnités de revenu pour les salariés à temps partiel sont beaucoup moins élevées qu'elles l'auraient été si la demande de prestations d'invalidité avait été faite alors qu'ils étaient toujours salariés à temps plein.
- Toutes les compagnies d'assurance ont des politiques strictes concernant la confidentialité des renseignements personnels des clients et sont légalement tenues d'assurer la sécurité des renseignements inclus dans les demandes d'indemnité. Les compagnies d'assurance doivent obtenir le consentement écrit de l'assuré(e) avant de partager de l'information d'ordre médical avec qui que ce soit qui n'est pas un(e) employé(e) de ladite compagnie. Les formulaires de demande de prestations d'invalidité *peuvent* comporter des articles sur le consentement qui permettent à la compagnie d'assurance et à l'employeur de partager des renseignements au sujet de l'état pathologique d'un(e) employé(e) et de son aptitude au travail — il revient à l'employeur d'en informer tous les employés et de leur expliquer ces articles.
- Si un(e) employé(e) décide de divulguer sa séropositivité à un employeur, l'employeur est tenu de garder cette information confidentielle. Selon la loi, l'employeur ne peut pas divulguer des renseignements au sujet de la séropositivité (ou tout autre renseignement d'ordre médical) d'un(e) employé(e) à une tierce partie (p. ex. d'autres employés, d'autres employeurs, etc.) sans le consentement de l'employé(e).

Un employeur ou un superviseur devrait-il le dire aux employés quand un collègue de travail est séropositif ?

Non. En réalité, un employeur est tenu par la loi de garder confidentiels les renseignements d'ordre médical des employés. Un superviseur peut devoir se renseigner sur les répercussions de l'invalidité sur la capacité d'un(e) employé(e) à exercer ses fonctions courantes de manière sécuritaire, mais les employés ne sont pas tenus de divulguer leur séropositivité. Le VIH n'étant pas transmissible par le contact occasionnel, les collègues de travail n'ont pas besoin de le savoir. On devrait laisser la décision de divulguer à d'autres sa séropositivité à la personne vivant avec le VIH.

Échantillon politique sur le VIH dans le milieu de travail

[Nom de l'entreprise]

Politique sur le VIH/sida en milieu de travail
[date]

Énoncé de politique

Les employés vivant avec le VIH/sida sont des employés estimés qui ne posent pas un risque pour les autres en milieu de travail et [Nom de l'entreprise] les encourage à demeurer productifs au travail aussi longtemps que possible. [Nom de l'entreprise] assure une approche juste et cohérente au soutien global aux employés vivant avec le VIH, ainsi que la prévention efficace du VIH chez les employés.

I. Discrimination

[Nom de l'entreprise] ne pratique pas la discrimination contre une personne compétente atteinte d'une déficience en ce qui concerne les demandes d'emploi, l'embauche, les promotions, l'accès à de l'équipement spécial, le congédiement, la compensation, la formation, ou d'autres conditions ou privilèges d'emploi. Le VIH est reconnu comme une déficience dans la loi canadienne.

II. Test de dépistage

Conformément au point de vue de la Commission canadienne des droits de la personne, aucun actuel ou éventuel employé de [nom de l'entreprise] ne sera tenu de subir un test de détection du VIH ou quelque autre test diagnostique associé au VIH, ou de devoir révéler les résultats de tels tests comme condition d'emploi.

III. Éducation

[Nom de l'entreprise] fournira de l'information sur la prévention du VIH/sida à tous les employés avec le soutien de [nom de l'unité responsable OU du CLSC ou bureau local de santé publique]. Des ressources pédagogiques sont disponibles sur place et un service d'orientation confidentielle vers d'autres agences est offert par l'entremise de [titre du/de la responsable au sein de l'organisation].

IV. Soutien à l'employé(e)

[Nom de l'entreprise] reconnaît que les employés vivant avec le VIH/sida ou toute autre maladie qui met la vie en danger pourraient bien vouloir continuer de pratiquer leurs activités habituelles autant que possible, compte tenu de leur invalidité, y compris leur travail. La direction sera sensible aux problèmes de santé des employés tant et aussi longtemps que ces derniers sont aptes à exercer leurs fonctions courantes (avec les adaptations adéquates), et elle s'assurera qu'ils soient traités de la même manière que les autres employés. Le soutien comportera les éléments suivants :

i. Adaptation

Comme pour tout autre employé(e) vivant avec une invalidité, [nom de l'entreprise] reconnaît que l'employé(e) a droit à des modifications raisonnables à son régime de travail, si nécessaire, pour accommoder son invalidité.

ii. Aviser l'employeur

On respecte le droit des employé(e)s vivant avec le VIH à leur vie privée relativement à la divulgation de leur état de santé. Il n'y a aucune obligation d'informer l'employeur de son état de santé mais, dans les cas où [Nom de l'entreprise] en est informé, l'employeur est dans l'obligation de préserver la confidentialité.

iii. Confidentialité

Les renseignements d'ordre médical d'un(e) employé(e) sont personnels et seront traités comme confidentiels. [Nom de l'entreprise] prendra toutes les précautions raisonnables pour protéger l'information relative au dossier médical de l'employé(e).

iv. Avantages

[Nom de l'entreprise] assurera la couverture continue selon les conditions de l'actuel régime d'avantages sociaux, la continuité des politiques de personnel [et, le cas échéant, la convention collective].

v. Collègues de travail

[Nom de l'entreprise] est sensible et attentif aux préoccupations des collègues de travail et met l'accent sur l'éducation et l'information. [Nom de l'entreprise] ne tolérera ni la discrimination fondée sur les craintes injustifiées de transmission, ni la stigmatisation.



Échantillon politique sur le VIH dans le milieu de travail

V. Précautions universelles

Le contrôle du risque d'infection par le VIH en milieu de travail se fait par le respect des précautions universelles, ce qui comprend la bonne manutention des instruments coupants et l'emploi de barrières (p. ex. gants et masques) pour protéger la personne qui manipule le sang ou d'autres liquides organiques.

i. Incidences sur les premiers soins

Il est important de suivre les consignes suivantes pour respecter les précautions universelles dans l'administration des premiers soins :

- Tous les milieux de travail devraient être équipés de trousse de premiers soins qui contiennent une paire de gants, des barrières en latex, et des protecteurs buccaux pour protéger du même coup la personne qui prodigue les premiers soins et la personne qui les reçoit.
- Les premiers soins devraient être administrés sans délai. Un protecteur buccal devrait être employé dans les cas où la respiration artificielle bouche-à-bouche est nécessaire, pour éviter d'entrer en contact avec du sang.
- Tout accident en milieu de travail devrait être rapporté à un superviseur le plus tôt possible.

VI. Examen de la politique

Cette politique sera examinée chaque année.

