



COALITION DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES QUÉBÉCOIS DE LUTTE CONTRE LE SIDA

Lignes directrices d'une politique Sida en milieu de travail

Une politique sur le sida en milieu de travail définit les règles adoptées par l'organisation pour lutter contre le VIH-sida et faire face à ces multiples conséquences. Elle devrait faire l'objet d'une consultation auprès du syndicat et des employés afin de susciter l'adhésion de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs.

L'élaboration d'une politique sur le sida en milieu de travail 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 par les lois applicables au Québec, y compris la *Charte des droits et libertés de la personne*, et mis en application par bon nombre de gouvernements et d'entreprises des secteurs public et privé :

1. Les personnes vivant avec le VIH-sida (les « PVVIH ») 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 PVVIH ne représentent pas un risque d'infection par le VIH pour leurs collègues dans les contacts ordinaires qui surviennent sur les lieux de travail.
3. Les PVVIH ont droit au travail et aux mêmes avantages sociaux et prestations que les autres employés. 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 PVVIH, que ce soit à l'embauche, en cours d'emploi ou dans les rapports du personnel avec la clientèle. L'employeur, en collaboration avec le syndicat, le cas échéant, a une obligation d'accommodement raisonnable à l'égard d'une PVVIH qui formule une demande à cet effet.

5. Les dirigeants de l'organisation et des syndicats doivent mettre au point, diffuser et mettre en vigueur une politique non discriminatoire et un programme d'éducation sur le VIH-sida formulés en termes simples, clairs et non ambigus.
6. Les dirigeants de l'organisation 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 lorsque le fait d'être séronégatif est considéré comme une aptitude ou qualité requise de l'emploi (à ce jour, aucun emploi n'a été identifié comme tel par les tribunaux).

Enfin, un employé peut consentir à subir un test après avoir été accidentellement exposés 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 libre et éclairé 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 ou autre liquide biologique), 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.

Christine Vézina,
chargée du programme
sida en milieu de travail