

## RÈGLEMENT SUR LE VIH/SIDA À LA PLACE DE TRAVAIL

### Guide à l'attention des employeurs

#### Impressum

Editeur: Aide Suisse contre le Sida  
Stauffacherstrasse 101, CP 9870, 8036 Zurich  
Téléphone: 044 447 11 11, télécopie: 044 447 11 12  
E-mail: [recht@aids.ch](mailto:recht@aids.ch), [www.aids.ch](http://www.aids.ch)  
Rédaction: Dominik Bachmann  
Traduction française: Clara Wubbe  
Design: inform. Agentur für Design und Kommunikation AG  
Photographie: Viola Heller Photography, Zurich I  
© 2018, Aide Suisse contre le Sida



## Objectifs d'un règlement sur le VIH/sida à la place de travail

Les personnes vivant avec le VIH ou d'autres maladies chroniques sont toujours victimes de discrimination en Suisse, en particulier au travail. Un règlement vous permet de créer la base un climat de travail non discriminatoire.

Un environnement de travail non discriminatoire est bénéfique pour tous les employés; elle a un effet motivant et productive. Elle démontre votre engagement social et prouve que vous êtes un employeur progressiste et ouvert.

Cet engagement vous rapporte des points additionnels dans le reporting GRI (Global Reporting Initiative [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)).

Par vos efforts de lutter contre la stigmatisation et les préjugés envers les personnes vivant avec le VIH/sida, vous apportez une importante contribution en termes d'économie publique et participez à la mise en œuvre de la 6<sup>e</sup> révision de l'AI qui comporte entre autre des mesures visant le maintien en emploi et l'amélioration de l'aptitude au travail de personnes handicapées.

L'Aide Suisse contre le Sida vous aidera volontier à rédiger un règlement. Cela peut aussi concerner les maladies chroniques en général et intégrer le VIH/sida. N'hésitez-pas à nous contacter.

### Contenu

- 4 Bases médicales et juridiques
- 6 Guide pour la conception d'un règlement sur le VIH/sida à la place de travail
- 9 Règlement modèle pour la protection contre les discriminations à la place du travail à cause du VIH/sida ou d'autres maladies chroniques

\* Pour ne pas charger inutilement le texte, nous renonçons à utiliser le féminin. Il va de soi que la forme masculine désigne les personnes des deux sexes.

## Bases médicales et juridiques

### Le VIH/sida en Suisse

Environ 20 000 personnes vivent avec le VIH en Suisse. Chaque année 500 à 600 personnes apprennent qu'elles sont infectées par le VIH. La plupart d'entre eux sont dans la vie professionnelle. Grâce aux progrès médicaux, leur qualité de vie s'est notablement améliorée. L'infection ne diminue pas leur capacité de travail.

### Risque de transmission du virus

Le risque effectif de transmission du VIH est souvent surestimé. Dans le cadre des activités courantes sur le lieu de travail, il n'existe pas de danger de contamination: le virus ne peut être transmis par des contacts humains non sexuels, comme se donner la main, embrasser, étreindre, manger ensemble, partager l'usage d'ustensiles, d'essuie-mains, de toilettes, etc. Dans la plupart des professions, le risque de contamination est pratiquement nul. Même dans le domaine médical, ce risque est très faible; il est prouvé qu'en cas de blessure par piqûre de source infectée, il est inférieur à 0,3%. D'ailleurs, vu le très faible potentiel de contamination sur le lieu de travail, il n'existe pas, en Suisse, de professions interdites aux personnes vivant avec le VIH/sida.

En outre, 90% de toutes les personnes diagnostiquées reçoivent une thérapie antiretrovirale et 90% d'entre elles ont une charge virale indétectable. Cela signifie qu'elles ne peuvent plus transmettre le VIH. Elles ne sont pas infectieuses.

### Protection des données

L'employeur n'est pas autorisé à exiger la révélation du statut VIH. Une telle question est contraire au droit, car elle constitue une violation des droits de la personnalité (art. 27ss CC) et est en contradiction avec l'art. 328b CO qui dit: «L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail.»

Il est également contraire au droit de diffuser le savoir sur une infection par le VIH à des tiers sans le consentement explicite de la personne touchée ou sans décision judiciaire.

### Caisses de pension/assurances indemnités journalières

Les caisses de pension ont le droit de poser des questions sur l'état de santé d'un assuré pour la partie subrogatoire de l'assurance (mais pas pour la partie obligatoire) et d'apporter une réserve au motif d'une infection VIH. Cette réserve tombe après cinq ans si aucune maladie liée au VIH ne s'est déclarée (art. 331c CO). En cas de changement de caisse de pension, le temps de réserve déjà écoulé doit être entièrement imputé à la nouvelle réserve (art. 14 de la loi sur le libre passage).

Il est conseillé de conclure une assurance indemnités journalières collective, où il est renoncé à des questions sur la santé des collaborateurs. Le risque découlant du devoir de continuer à verser le salaire devient ainsi calculable pour l'employeur (l'entreprise doit payer elle-même pour les employés qui sont exclus de l'assurance indemnités journalières). En outre, l'assurance collective permet d'éviter de défavoriser les collaborateurs vivant avec le VIH/sida ou une autre maladie préexistante.

Afin de prévenir toute violation de la protection des données personnelles, il importe de rendre attentifs les employés au fait qu'ils doivent envoyer les questionnaires de santé destinés à la caisse de pension ou à l'assurance indemnités journalières directement au médecin de confiance de ces institutions.

### Absences/rendez-vous médicaux

Une infection par le VIH n'a généralement pas d'influence sur la capacité de travail des personnes touchées. Toutefois, à des fins de contrôle de l'état du système immunitaire et de la charge virale dans le sang, ces personnes doivent se soumettre régulièrement (tous les trois mois en règle générale) à un contrôle médical. Si ces contrôles ne peuvent se faire que pendant les heures de travail, elles devraient pouvoir le faire sans déduction de salaire. Grâce aux progrès réalisés dans le traitement médical, les personnes vivant avec le VIH/sida ne sont plus souvent malades que les autres collaborateurs. Il est vrai que quelques médicaments peuvent avoir des effets secondaires graves au début, mais ceux-ci faiblissent au bout de 2 à 3 semaines, voire disparaissent complètement.

### Discrimination/mobbing

Les personnes vivant avec le VIH/sida sont régulièrement confrontées à un comportement discriminatoire ou au mobbing. Le mobbing peut avoir un fort impact sur l'estime de soi de la personne qui le subit et générer des maladies psychiques et physiques. Le plus souvent, la discrimination et le mobbing trouvent leur origine dans des idées fausses, des préjugés et l'ignorance. Une information objective et une communication ouverte dans l'entreprise sont dès lors primordiales et contribuent grandement à réduire les craintes infondées.

### Licenciement abusif

Un employeur n'a pas le droit de licencier des collaborateurs vivant avec le VIH/sida au seul motif de l'infection. En règle générale, le statut VIH n'a pas d'influence sur la capacité de travail et fait donc partie des données inhérentes à la personnalité des employés. Les licenciements pour une raison inhérente à la personnalité sont abusifs (art. 336 CO).



## Guide pour la conception d'un règlement sur le VIH/Sida à la place de travail

### 1. Préparation

- Obtenir l'aval et le soutien de la direction
- Désigner un groupe de planification ad hoc (en respectant la diversité existant sur le lieu de travail; idéalement, le groupe sera composé de représentants de la direction, des cadres, des travailleurs, des syndicats, du service du personnel, etc.)

### 2. Séance d'information

- Relevé du savoir actuel sur le VIH/sida à la place de travail en général et dans le groupe de planification en particulier; éventuellement recours à des spécialistes pour le travail d'information et de sensibilisation afin de renforcer la conscience du problème
- Collecte de savoir au sujet des lois pertinentes
- Analyse des règlements existants internes et externes à la place de travail (sur le VIH/sida) et plus spécialement contrôle de la concordance avec les autres règlements de l'entreprise
- Contrôle des contrats de travail en cours
- Relevé des besoins des collaborateurs (p.ex. via un questionnaire anonyme)

### 3. Clarification de questions fondamentales

- Quel type de règlement veut-on introduire? Un règlement ne portant que sur le VIH ou un règlement général pour des maladies graves et/ou autres états de faits pouvant donner lieu à un traitement discriminatoire (p.ex. orientation sexuelle) ?
- Qui sera responsable de la mise en œuvre et du respect du règlement?
- Quelles réglementations sont nécessaires pour assurer la concordance avec les conventions collectives et autres arrangements?

- Dans quelle mesure des dispositions clés sont-elles reprises dans la convention collective?
- Comment les réglementations seront-elles surveillées, contrôlées et révisées?

### 4. Rédaction du règlement sur le VIH/sida à la place de travail

Conception dans les grandes lignes:

- Partie 1: déclaration générale sur la finalité et les objectifs du règlement
- Partie 2: principes généraux fondant les autres dispositions (égalité des chances, lutte contre la discrimination, pas d'obligation de faire le test, sécurité au travail pour tous)
- Partie 3: mise en œuvre et surveillance (protection des droits des collaborateurs avec le VIH/sida [protection des données, confidentialité de l'information], règles sur le comportement envers les personnes avec le VIH, dispositions relatives à la procédure de recours et aux mesures disciplinaires, etc.)
- Partie 4: description des mesures de prévention, formation continue, encadrement et soutien

### 5. Adoption du règlement sur le VIH/sida à la place de travail

- Compléter et finaliser le projet
- Faire approuver la dernière version du projet par le groupe de planification
- Obtenir l'aval et le soutien de la direction
- Obtenir l'aval et le soutien des collaborateurs



## 6. Mise en œuvre du règlement sur le VIH/sida à la place de travail

- Communication de messages appropriés; mise en œuvre top-down (direction > collaborateurs)
- Communication spécifique à l'attention des différents groupes d'acteurs:
  - > les dirigeants, pour clarifier leur responsabilité dans la mise en œuvre
  - > les représentants des travailleurs
  - > les collaborateurs
- Implémenter le règlement
- Assurer que tous connaissent le règlement
- Désigner un coordinateur ou une personne de contact pour le VIH/sida
- Réexaminer et réviser périodiquement le règlement

*Le guide pour la conception d'un règlement sur le VIH/sida à la place de travail ainsi que le modèle ad hoc s'inspirent de documents correspondants de l'OIT, Smartwork, Global Business Council on HIV & Aids, Ensuring Positive Futures, Society for Human Resource Management et de l'Aide Suisse contre le Sida.*

## Règlement modèle pour la protection contre les discriminations à la place du travail à cause du VIH/sida ou d'autres maladies chroniques

*(peut être téléchargé de [www.workpositive.ch](http://www.workpositive.ch))*

Le VIH/sida touche avant tout des adultes en âge de travailler. En Suisse, environ 70% des personnes vivant avec le VIH exercent une activité professionnelle, la plupart à plein temps. Grâce aux progrès médicaux, les personnes porteuses du VIH vivant en Suisse peuvent en règle générale vivre et travailler normalement pendant des années et des décennies. Mais ils en sont souvent empêchés par des préjugés et des discriminations.

Pour remédier à cet état de fait, (l'entreprise) a adopté les lignes directrices et les normes comportementales suivantes:

I

(L'entreprise) s'engage à créer un climat de travail qui permet à chacun de se développer selon ses capacités personnelles et qui ne tolère aucune discrimination, exclusion ni un traitement défavorable à raison du sexe, de la nationalité, de l'âge, de la couleur de la peau, de la religion, de l'orientation sexuelle, d'un handicap ou d'autres caractéristiques. Ceci vaut également pour les collaborateurs et les candidats infectés par le VIH ou malades du sida ou souffrant d'une autre maladie.

II

(L'entreprise) renonce à poser des questions sur le statut VIH ou à exiger un test VIH aux candidats lors de la procédure d'embauche. Elle traite les candidats vivant avec le VIH à pied d'égalité avec les autres.

III

(L'entreprise) prévient la violation de la protection des données en invitant les travailleurs à envoyer les formulaires de santé destinés à la caisse de pension et à l'assurance indemnités journalières directement au service médical de ces institutions.

#### **IV**

Les collaborateurs avec le VIH/sida ne sont pas tenus de révéler leur statut VIH à quiconque (de l'entreprise). L'état de santé d'un employé est une information strictement personnelle et confidentielle, qui ne doit en aucun cas être diffusée sans le consentement explicite de la personne concernée ou sans décision judiciaire. Ce principe est retenu dans le code civil (art. 27ss) et dans la loi sur la protection des données; son non-respect est sanctionné par (l'entreprise) par des mesures disciplinaires.

#### **V**

(L'entreprise) ne tolère aucune discrimination fondée sur le statut VIH, réel ou supposé, d'un collaborateur. On entend par agissement discriminatoire notamment la diffusion de rumeurs ou le refus de collaborer. Les employés victimes de harcèlements ou d'agressions, qui sont touchés dans leur dignité et leur estime de soi, et/ou les employés témoins de harcèlements ou d'agressions, sont encouragés à en parler à leurs supérieurs. Ceux-ci veillent à mettre un terme immédiat à ces agissements et prennent des mesures disciplinaires à l'encontre des coupables.

#### **VI**

(L'entreprise) veille à ce que les collaborateurs vivant avec le VIH/sida ne soient pas moins bien traités que les travailleurs avec d'autres maladies graves en ce qui concerne les salaires, les prestations sociales et l'adaptation du travail à leurs besoins. (L'entreprise) fait tout ce qui est en son pouvoir pour que les employés souffrant d'une maladie liée au VIH/sida ou d'une autre maladie chronique demeurent intégrés dans la vie professionnelle aussi longtemps qu'ils fournissent les prestations liées à leur poste. Ces efforts pourront porter sur la flexibilité des horaires, un aménagement de la place de travail ou la restructuration du poste.

#### **VII**

(L'entreprise) met à disposition de ses employés des informations sur le VIH/sida et les encourage à se procurer d'autres informations auprès d'organisations locales et/ou nationales d'aide contre le sida. Par là, (l'entreprise) vise à réduire ou à prévenir les peurs et les préjugés à l'égard des personnes porteuses du VIH et à promouvoir la solidarité et la tolérance.

#### **VIII**

(L'entreprise) accorde une importance cruciale à un milieu de travail sain et sûr. Le VIH qui peut déboucher sur le sida ne peut pas être transmis par les contacts physiques non sexuels de la vie courante. Dans le travail quotidien, il n'y a donc aucun risque de contamination de collaborateurs ou de clients; le respect des précautions universelles et un matériel de premiers soins dûment entretenu suffisent à éviter la transmission de tous agents pathogènes par le sang.

Pour les places de travail où il existe un risque de contact avec du matériel potentiellement infecté, (l'entreprise) prend les mesures nécessaires pour réduire le risque. Les collaborateurs qui ont été en contact avec du matériel potentiellement infecté sont immédiatement informés au sujet des conséquences médicales possibles, de l'opportunité d'un test VIH et de la possibilité d'une prophylaxie postexposition et renvoyés aux services médicaux compétents.

#### **IX**

Tous les collaborateurs (de l'entreprise) sont tenus d'observer les lignes directrices et les normes de comportement décrites dans le présent accord. Les infractions au règlement entraînent des mesures disciplinaires.

#### **X**

Le présent règlement a été ratifié le (date) par (l'entreprise). Pour de plus amples informations, s'adresser à (nom), (département), (n° de téléphone).

Signature du directeur/du chef d'entreprise