

AIDES

VIH-SIDA et milieu de TRAVAIL *Guide de Sensibilisation*



Fonds
pour l'insertion
professionnelle
des personnes
handicapées



Agefiph



SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| Quelques chiffres | 2 |
| Le sida : une réalité mondiale Le sida : l'épidémie en France Les hépatites en France | |
| Sida et hépatites | 4 |
| L'infection à VIH Les hépatites | |
| VIH/sida : les idées reçues | 7 |
| Des métiers interdits ? Les fausses croyances en matière de mode de transmission | |
| Vie quotidienne au travail | 9 |
| Travail et traitement Le regard et le comportement des collègues Reconnaître le harcèlement moral au travail pour mieux le combattre | |
| L'employeur et la réglementation du travail | 16 |
| Le recrutement Le contrat de travail Les données médicales Les conditions de travail | |
| La médecine du travail | 21 |
| Le médecin du travail La relation médecin du travail/salarié La relation médecin du travail/employeur L'aménagement des conditions de travail | |
| Les institutions représentatives du personnel | 29 |
| Les représentants du personnel et leurs missions L'implication des institutions représentatives du personnel | |
| L'insertion professionnelle | 33 |
| La loi du 10 juillet 1987 L'AGEFIPH L'accès et le retour à l'emploi Le maintien dans l'emploi Les services sociaux | |
| Les actions AIDES auprès des acteurs de l'entreprise et des opérateurs d'insertion | 37 |
| Sensibilisation "acteurs de l'entreprise" Le médecin du travail face au VIH VIH et insertion professionnelle | |
| Annexes | 41 |
| Sondage CSA/AIDES/Libération : Le regard des français sur l'insertion des personnes handicapées et séropositives dans l'entreprise Aide à la mise en place d'un programme de sensibilisation Adresses utiles Outils et documents AIDES disponibles | |

Guide d'information et de sensibilisation en matière de VIH/SIDA ET MILIEU DE TRAVAIL

L'arrivée des trithérapies a considérablement changé la vie des personnes vivant avec le VIH/sida.

Pour ceux que la maladie avait éloigné du travail, elle a redonné l'espoir d'un avenir, d'une vie dans laquelle les moyens de vivre sont tirés des revenus du travail. Pour ceux qui avaient pu conserver leur travail, les trithérapies ont permis de s'y maintenir sans courir le risque du licenciement ou de la discrimination en raison de l'état de santé.

Tout serait-il alors réglé ? Bien sûr que non. D'ailleurs, dans un sondage réalisé par le CSA pour AIDES et Libération en 2001, les français estiment qu'il est risqué, et bien plus risqué s'agissant du VIH*, de dévoiler au travail la pathologie dont on est atteint. Et, ils sont 86% d'entre eux à penser que les séropositifs font l'objet de discriminations dans le milieu de travail.

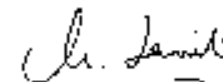
C'est dire si nos concitoyens pensent que l'on est nécessairement seul face au sida, que l'on doit individuellement trouver des stratégies pour se protéger à l'intérieur de l'entreprise contre la stigmatisation et la discrimination, ... comme s'il n'y avait que des réponses individuelles.

C'est parce que nous pensons qu'une autre approche est possible, souhaitable, ... nécessaire pour tout dire, que nous avons mis en place une mission "VIH/sida en milieu de travail". Pour décroiser les réflexions isolées, pour que l'on s'aperçoive que l'intégration et la réintégration des personnes séropositives est possible autant qu'elle est souhaitée par eux-mêmes, et que dévoiler la pathologie dont on est atteint peut ne pas être un problème.

C'est toute l'ambition de ce guide : permettre aux uns et aux autres l'intégration des personnes séropositives en milieu de travail. Ce guide se veut aussi un appel à la solidarité car il interpelle tous les acteurs du monde du travail : salariés et agents publics, décideurs, entrepreneurs, syndicats, comités d'entreprises, associations d'entreprises, responsables des ressources humaines, travailleurs sociaux... Ils sont légion ceux qui peuvent, et doivent, faire acte de solidarité !

Comme toujours à AIDES, nous faisons le choix de la réponse globale, collective, solidaire, face à l'isolement et la marginalisation. Soyez des nôtres !

Christian Saout, Président.



* 55% des français pensent qu'il ne faut pas dévoiler sa séropositivité contre 42% pour les autres handicaps.

QUELQUES CHIFFRES

Le sida : une réalité mondiale

Le programme commun des Nations Unies sur le VIH/Sida (ONUSIDA) a recensé en décembre 2000, 36,1 millions de personnes touchées par le VIH/Sida dans le monde dont près de 45,5% de femmes et 3,8% d'enfants.

Il y a 25,3 millions de porteurs du VIH en Afrique subsaharienne et 5,8 millions en Asie du Sud et Sud-Est. L'Europe Occidentale compte environ 540 000 personnes vivant avec le VIH/sida.

Depuis le début de l'épidémie il y a eu 21,8 millions de morts. En ce qui concerne les nouvelles contaminations (incidence), en 2000 il y a eu 5,3 millions de nouveaux cas d'infection. Le principal mode de contamination est représenté par les rapports hétérosexuels.

Le sida : l'épidémie en France

Combien y a-t-il de personnes séropositives¹ au VIH en France ?

80 000 à 100 000 personnes séropositives au VIH sont suivies médicalement en France. A ce nombre s'ajoutent les personnes qui ne consultent pas de médecin et, surtout, celles qui ignorent leur séropositivité parce qu'elles n'ont pas effectué de dépistage. On estime qu'au total la France compterait de 120 000 à 150 000 personnes séropositives au VIH.

Ce nombre est en augmentation continue : d'un côté, le nombre de décès a chuté, grâce aux progrès des traitements ; de l'autre, le nombre de nouvelles contaminations n'a pas diminué, il y en aurait 4 000 à 6 000 par an.

Les régions les plus touchées par le sida, par rapport à leur population totale, sont les Antilles et la Guyane, l'Ile-de-France, la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Ces chiffres montrent l'importance de l'épidémie. Il existe d'autres chiffres moins connus mais tout aussi inquiétants : le nombre de personnes, en France, touchées par les virus de l'hépatite.

Les hépatites en France

Il existe deux grands types d'hépatites : les hépatites non virales et les hépatites virales. En France, ce sont les hépatites virales qui touchent le plus de personnes et notamment les virus de l'hépatite B (VHB) et de l'hépatite C (VHC). Le VHB est plus répandu mais mieux soigné que le VHC qui lui nécessite un traitement plus lourd du fait de la gravité de la maladie.

L'hépatite B en France²

- 910 000 personnes ont été contaminées par le VHB,
- 100 000 à 150 000 personnes ont une hépatite B chronique,
- les hommes sont plus touchés que les femmes.

L'hépatite C en France

- on estime entre 550 000 et 600 000 le nombre de personnes infectées par le virus de l'hépatite C,
- 400 000 à 460 000 personnes ont une hépatite C chronique,
- les femmes sont plus touchées que les hommes,
- 40 à 50% des personnes infectées par le VHC ne connaissent pas leur séropositivité au VHC

Pour les personnes infectées par le VIH, les co-infections avec le VHB sont de l'ordre de 10% et avec le VHC de 20,7% selon les données du DMI2 relatives aux personnes suivies à l'hôpital pour le VIH.



¹ Se dit d'une personne dont le sang contient des anticorps dirigés contre un agent infectieux précis. Etre séropositif au VIH signifie que l'on est contaminé par le VIH.

² Source : Hépatites Info Service.

SIDA et HEPATITES

Avant de parler du VIH/sida en milieu de travail, il est pertinent de rappeler quelques notions de base sur le virus, les symptômes de la maladie et les modes de transmission. De même, suite au constat du nombre croissant des cas d'hépatites, nous ferons un point sur ces mêmes notions.

L'infection à VIH Qu'est ce que l'infection à VIH ?

VIH signifie Virus de l'Immunodéficience Humaine. L'immunodéficience est l'affaiblissement du système immunitaire, le système de défense du corps, contre les infections dues aux microbes (bactéries, virus, ...).

Ainsi, chez une personne qui est infectée par le VIH, l'organisme devient plus fragile face à certains microbes. Ces microbes peuvent être responsables de maladies appelées "opportunistes" parce qu'elles se développent lorsque le système immunitaire est affaibli. Lorsque ces maladies opportunistes apparaissent, on dit que la personne est malade du sida (Syndrome d'Immuno-Déficience Acquise).

Le suivi médical et les traitements anti-VIH ont pour but d'éviter l'affaiblissement du système immunitaire, d'empêcher le développement du sida et de permettre ainsi de rester en bonne santé.

Les étapes et les symptômes de la maladie

Une personne peut être porteuse du VIH sans pour autant présenter des symptômes ou des signes extérieurs de la maladie (période asymptomatique).

Le VIH peut rester longtemps dans l'organisme avant que le sida ne se déclare, car le système immunitaire peut contenir le virus pendant plusieurs années. Toutefois, même sans symptôme, les personnes porteuses du VIH peuvent le transmettre à d'autres (cf. les modes de transmission).

Dans une deuxième phase, le VIH s'attaque à l'organisme. Le système de défense de l'organisme s'affaiblit et l'infection peut alors progresser. Certains effets peuvent alors être observés et peuvent être accentués par les effets secondaires des médicaments:

- gonflement marqué des ganglions (surtout au cou, aux aisselles et aux aines),
- diarrhées persistantes,
- fatigue inexplicable et prolongée,
- perte de poids importante,
- sueurs nocturnes,
- fièvre persistante,
- infections diverses,
- toux persistante,
- problèmes gynécologiques à répétition, etc.

Ces effets peuvent apparaître et disparaître. Cependant une bonne hygiène de vie et de bonnes conditions de travail peuvent en retarder l'apparition. A ce stade, la personne porteuse du VIH peut travailler. L'employeur, en lien avec le médecin du travail, doit éventuellement aménager l'environnement de travail.

Lors d'une troisième étape, le système immunitaire n'est plus capable de se défendre, c'est la voie d'entrée à toute sorte de maladies qui peuvent provoquer des pertes de faculté pouvant aller jusqu'au décès. La personne infectée par le VIH développe le sida. Cependant, aujourd'hui, l'évolution et l'amélioration des traitements, d'une part anti-rétroviraux, et d'autre part, contre les maladies opportunistes permettent de ralentir, voire maîtriser, la progression de la maladie et d'augmenter l'espérance de vie.

Les modes de transmission du VIH

Le virus du sida peut se transmettre de trois façons :

- par relations sexuelles,
- par voie sanguine,
- de la mère à l'enfant pendant la grossesse et l'allaitement.

Toute personne porteuse du VIH doit faire une recherche d'infections hépatiques afin de les prendre en charge. En cas de co-infections, le risque d'évolution péjorative des hépatites est accéléré et aggravé.

Les hépatites

Les personnes infectées par le VHB ou le VHC sont nombreuses. Quels sont les modes de transmission ? Quelles sont les différentes étapes de la maladie ? Rappelons quelques données générales sur l'hépatite.

Qu'est ce que l'hépatite ?

L'hépatite est une inflammation du foie entraînant une destruction plus ou moins importante des principales cellules du foie appelées hépatocytes. Lorsque l'inflammation est récente, on parle d'hépatite aiguë. En revanche, si elle dure depuis plus de six mois, il s'agit alors d'une hépatite chronique.

Les hépatites peuvent être classées en deux grandes catégories selon leur origine.

Les hépatites non virales liées à l'alcool, à certains médicaments, aux substances toxiques, à une surcharge en graisse, etc.

Les hépatites virales (de A à G).

Nous allons ici nous centrer sur les hépatites B et C du fait de l'importance du nombre de personnes infectées par le VHB, le VHC ou co-infectées VIH/VHC.

| Agent pathogène | Hépatite B | Hépatite C |
|---------------------------------|--|--|
| | VHB | VHC |
| Modes de transmission | <p>Le virus se transmet par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • voie sanguine, • voie sexuelle, • de la mère à l'enfant lors de la grossesse (allaitement déconseillé). <p>Exceptionnellement dans le cas d'hépatite aiguë par la salive.</p> | <p>Le virus se transmet principalement par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • voie sanguine (dans la plupart des cas de contamination il y a eu contact direct avec du sang contenant le virus) <p>De façon nettement moindre, le virus peut aussi se transmettre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • par voie sexuelle, • de la mère à l'enfant (probablement lors de l'accouchement), • lors d'un accident d'exposition au sang, • lors d'actes médicaux invasifs. <p>Aucun risque par simple contact.</p> |
| Les étapes de la maladie | <p>• 9 fois sur 10 pas de signes cliniques. Sinon, ils arrivent après une période d'incubation silencieuse de 6 semaines à 4 mois pour le VHB et 4 à 10 semaines pour le VHC :</p> <ul style="list-style-type: none"> • syndrome grippal (fièvre, céphalées, douleurs musculaires, abdominales et articulaires, fatigue), • des signes digestifs (perte d'appétit, nausées, diarrhées, douleurs dans la région du foie), • parfois éruption cutanée de type urticaire. <p>Ces signes mettent plusieurs semaines à disparaître. La fatigue peut persister encore plus longtemps.</p> | |
| Prévention | Utiliser des préservatifs masculins ou féminins, ne pas partager du matériel ayant été en contact avec du sang, etc. | |
| | Etre vacciné contre le VHB. | Pas de vaccin contre le VHC, mais il existe un traitement. |

“Depuis l'arrivée des antiprotéases³, je vais réellement mieux et même si j'ai encore des problèmes, j'ai pu reprendre mon travail”.⁴

VIH/SIDA : LES IDEES RECUES

Accéder à l'emploi, retrouver un travail ou se maintenir dans son activité professionnelle sont maintenant des questions ouvertes. Cependant, il existe un grand nombre de fausses croyances en matière de VIH/sida en milieu de travail, qui freinent cet accès ou le maintien dans l'emploi des personnes séropositives.

Des métiers interdits ?

Légalement les seuls métiers interdits sont les postes des personnels navigants dans les compagnies aériennes. Cependant, de nombreuses idées reçues subsistent. Des formations réalisées en 1999 à l'initiative de AIDES auprès d'opérateurs d'insertion ont permis de dresser une liste des métiers “faussement interdits” en terme d'orientation pour les personnes séropositives. Cette liste révèle le manque d'information (principalement sur les effets des traitements) et l'état des représentations concernant les personnes touchées. Ces représentations existent également chez de nombreux acteurs de l'entreprise.

Voici quelques extraits de la liste des métiers “FAUSSEMENT” interdits :

- Cadre en fonction de responsabilité en raison des absences possibles
- Les métiers de la restauration et métiers de bouche en raison de la fatigue, du contact avec le public, et du “risque de transmission par le biais des aliments”...
- Le secteur de l'enfance et de l'éducation en raison du “risque de transmission auprès des enfants”
- Le secteur médical : idem ci-dessus (enfants et adultes)
- Le secteur du bâtiment et des travaux publics et plus largement les métiers “physiques” à cause de la fatigue
- Le secteur social : les personnes séropositives seraient “dépressives” et donc il faut éviter le contact avec le public
- Les métiers du nettoyage et les hôtes de caisse à cause des horaires décalés et de la fatigue
- Les métiers avec du relationnel ou de la communication car les personnes séropositives seraient “dépressives”
- ...

Il est important de noter qu'il n'y a aucune contre-indication pour l'exercice de l'ensemble de ces métiers et que le choix doit pouvoir être exercé par les personnes atteintes en fonction de leurs compétences et de leur état de santé.

³ Famille de médicaments agissant sur l'enzyme qui permet au VIH de se reconstituer au sein de la cellule infectée.

⁴ Source : AIDES, Vivre avec le sida - Témoignages, 1999.

Les fausses croyances en matière de mode de transmission

Comme nous l'avons rappelé un peu plus haut, le VIH se transmet par trois voies : sexuelle, sanguine et de la mère à l'enfant. Cependant, là aussi, les fausses croyances sont tenaces... En aucun cas la salive, les larmes, les moustiques ou les animaux domestiques ne sont des vecteurs de transmission du VIH.

Les activités de la vie quotidienne, y compris le travail, ne présentent donc pas de risques particuliers de transmission.

A propos de ces idées reçues en terme de transmission, l'association AIDES a réalisé, entre autre, une affiche⁵ dans le but d'informer et de sensibiliser les différents acteurs de l'entreprise sur les risques de transmission du VIH/sida sur le lieu de travail et ainsi favoriser l'abandon de ces fausses croyances dans un univers professionnel.



⁵ cf. Annexe : Outils et documents AIDES disponibles.

VIE QUOTIDIENNE AU TRAVAIL

La séparation entre la vie privée et la vie au travail est une norme partagée par tous dans l'entreprise. Le monde du travail et la vie privée sont deux choses différentes, organisées à des moments distincts. Cependant, dans le cas d'une personne séropositive, ces temps sociaux ne sont plus si différenciés du fait de la gestion de la maladie au quotidien : prise de traitement, effets secondaires, absences...

Travail et traitement Prise de traitement et travail

Pour être efficaces, les traitements doivent être pris régulièrement, sans sauter de prise, en respectant les modalités indiquées par le médecin (horaires, nourriture,...). Aujourd'hui, la plupart des traitements se prennent deux fois par jour.

S'il existe des personnes qui ne ressentent aucun effet secondaire, il est fréquent de ressentir des effets secondaires lorsqu'on commence, change ou tout simplement prend un traitement anti-VIH : l'organisme doit s'habituer aux médicaments. Il s'agit assez souvent de fatigue, de maux de tête, de troubles digestifs (nausées, diarrhées), parfois de fièvre ou de plaques rouges sur la peau. Certains médicaments peuvent entraîner d'autres effets secondaires spécifiques. Dans la plupart des cas, les effets secondaires diminuent progressivement après les deux ou trois premières semaines. Ils deviennent ensuite plus supportables voire disparaissent totalement.

“Infirmière en milieu hospitalier, je n'ai jamais arrêté mon activité professionnelle. Pourtant, quelquefois, le traitement était très dur. A partir du moment où j'ai pris des antiprotéases, j'ai dû, pendant deux ans, avoir un poste à mi-temps thérapeutique. J'étais saisie de douleurs lombaires incompatibles avec une activité. A présent, j'ai un traitement facile à suivre, bien toléré, efficace. Je revis”⁶.

“Le seul obstacle réel que je rencontre pour suivre mon traitement, ce sont les horaires des prises qui tombent pendant mes horaires de travail. Cela m'inquiète, car j'ai peur que mon entourage professionnel apprenne ma séropositivité et qu'il me rejette. C'est la raison pour laquelle je ne peux pas manger sur mon lieu de travail lorsque je suis dans l'équipe du soir”⁶.

⁶ Source : AIDES, Vivre avec le sida - Témoignages, 1999.

“Je crois que j’ai beaucoup de chance : je prends peu de médicaments, je ne souffre pas d’effets secondaires et jusqu’à présent, mes médicaments sont efficaces”⁴.

Le suivi médical

Les personnes séropositives au VIH peuvent être amenées à s’absenter de leur travail. En effet, l’importance de certains effets secondaires, la nécessité de pratiquer des examens médicaux ou de rencontrer le praticien hospitalier obligent, dans certains cas, les personnes atteintes à prendre un temps sur leur temps de travail pour raisons médicales.

“Au cours de mes périodes d’activité professionnelle, j’ai des difficultés pour concilier mon travail avec mes rendez-vous avec le médecin, rendez-vous pris obligatoirement le matin pour tester ma charge virale”⁴.

Le regard et les comportements des collègues

Le travail possède de multiples aspects. Il a toujours été et demeure un moyen important de socialisation. En effet, il permet à la fois une valorisation et une insertion dans la société. Il est cependant courant que cette socialisation ne soit pas toujours aisée pour les personnes vivant avec le VIH.

Malgré les 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 acteurs de l’entreprise identifient correctement les situations induisant un risque réel de transmission. S’ils évoquent d’autres modes de transmission tels que l’utilisation du même combiné de téléphone, des mêmes toilettes ou du même bureau c’est dans l’unique but de souligner qu’ils les considèrent bien comme des fausses croyances qui ne peuvent plus avoir cours aujourd’hui compte tenu des nombreuses campagnes d’informations réalisées en matière de VIH. Pour autant aucun des acteurs ne se sent en mesure d’affirmer que, dans son entreprise, plus aucun salarié n’accorde de crédit à ces fausses croyances”⁸.

Certes, parfois la personne séropositive trouve sur son lieu de travail le soutien et la complicité de sa hiérarchie et de ses collègues, mais trop souvent, l’igno-

⁴ Examen qui à partir d’une prise de sang permet de mesurer la quantité de virus. A l’heure actuelle, les techniques utilisées ne permettent pas de mesurer les charges virales très basses. On dit alors que la charge virale est indétectable, ce qui ne signifie pas qu’il n’y ait plus de virus dans le sang.

⁷ En réalité, il n’y a pas eu de grandes campagnes sur les modes de transmission ces dernières années.

⁸ Enquête réalisée en 2000 par l’Institut de l’Humanitaire et AIDES Fédération Nationale auprès des acteurs de l’entreprise.

rance, les rumeurs et les préjugés tenaces peuvent donner lieu à des gestes ou à des comportements inadaptés voire discriminatoires. De plus, certains modes de transmission sont fortement liés à des modes de vie non partagés par tous, ce qui fait également la spécificité de la pathologie.

“Je travaille en milieu hospitalier. Je suis séropositive. J’ai repris mon travail depuis un mois. Une de mes collègues a appris ma séropositivité depuis, elle devient obsessionnelle et me poursuit jusque dans les toilettes pour les javelliser. Elle ne veut plus travailler avec moi, elle raconte partout qu’elle ne veut pas travailler avec une séropositive”⁹.

“Quand mes anciens collègues de travail me croisent, ils tournent la tête. J’en ai ras le bol”⁹.

“J’ai de nombreux problèmes avec mes collègues. Je subis de nombreuses discriminations dans le travail. J’ai appris que de nombreuses rumeurs circulaient sur mon homosexualité et sur le fait que j’étais atteint du sida”⁹.

Chaque année, de plus en plus de personnes appellent Sida Info Droit pour faire part de leur situation et demander conseil. Les situations relatées en milieu de travail sont très souvent caractéristiques d’un sentiment de doute de la part des collègues pouvant générer des peurs et amener à des situations d’exclusion ou d’isolement du groupe de travail.

Ces comportements ont souvent pour origine la méconnaissance de la maladie et de ses modes de transmission, d’où la nécessité d’une communication dans l’entreprise afin de montrer le non-fondement des peurs.

Reconnaître le harcèlement moral au travail pour mieux le combattre

Une définition du harcèlement moral

“Tous les agissements répétés visant à dégrader les conditions humaines, relationnelles, matérielles de travail d’une ou plusieurs victimes, de nature à porter atteinte à leurs droits et leur dignité, pouvant altérer gravement leur état de santé et pouvant compromettre leur avenir professionnel.”¹⁰

⁹ Appels de Sida Info Droit, ligne d’écoute spécialisée dans les questions juridiques et sociales liées au VIH. Partenariat AIDES/Sida Info Service : 0801 636 636

¹⁰ Conseil Economique et Social.

Les associations de lutte contre le harcèlement moral ont participé, également, à la réflexion du Conseil économique et social. Vous trouverez les définitions du harcèlement moral au travail faites par ces associations dans le rapport du Conseil¹¹.

“Après mon arrêt, d’autres salariés ont vu que j’avais beaucoup de médicaments et quelqu’un a dit que j’avais le sida. Depuis, mon employeur me pousse à la démission, je me fais presque injurier.”⁹

“Je suis cadre. Mon supérieur me harcèle, me menace d’appeler mes parents, ne me donne plus de travail, je n’ai plus d’ordinateur...”⁹

“Je suis séropositif depuis quelques années. J’ai changé de traitement depuis le début d’année et comme je ne le supportais pas bien je suis tombé souvent malade. Depuis, c’est terrible, je suis harcelé par mon chef de service, il me traite de petit con, dit que si ça se passe mal c’est de ma faute. On me met la pression, on me reproche mes absences. Et il me dit que je me repose pendant mes arrêts.”⁹

“J’ai annoncé ma séropositivité à mon supérieur hiérarchique. Depuis c’est l’horreur, je subis des discriminations. J’ai été muté alors que l’ancien site était à 10 minutes de chez moi. Avant cette confidence, j’étais très bien noté, j’avais bénéficié de promotion et j’étais devenu l’adjoint du responsable. Depuis, j’ai reçu trois avertissements coup sur coup pour des motifs futiles. On m’a retiré toute responsabilité.”⁹

Dans le cadre de la loi de modernisation sociale¹², l’article L. 122-49 du Code du travail devrait stipuler qu’**“aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel”**.

Cette loi prévoit également un volet relatif aux fonctionnaires en insérant un article après l’article 6 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Comment réagir devant un cas de harcèlement moral ?

Il existe un cadre permettant aux travailleurs de se défendre et de faire respecter leurs droits ainsi que de bénéficier d’une aide ou assistance que ce soit au sein ou hors entreprise.

En effet, le salarié peut en urgence :

- être soustrait de la situation de harcèlement par le biais d’une constatation d’inaptitude du médecin du travail. Attention, dans les cas où la situation se prolonge, si l’employeur n’a pas de possibilité de reclassement, l’inaptitude débouche sur un licenciement.
- exercer, quand c’est applicable, un droit de retrait (à faire en concertation avec les représentants du personnel) s’il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

Le salarié peut également recourir à l’intervention d’un tiers, comme :

- l’inspecteur du travail pour une médiation (possible mais dans les faits peu pratiquée). Il faut une demande écrite et motivée de l’une des parties (ou à la propre initiative de l’inspecteur du travail). Le médiateur soumet des propositions en vue du règlement des points du litige, dans un délai d’un mois à compter de la désignation (possibilité d’être prorogé). Si le conflit porte sur l’interprétation ou la violation des dispositions législatives ou réglementaires, il doit recommander aux parties de soumettre le conflit à la juridiction de droit commun compétente.
- le délégué du personnel qui peut saisir directement l’employeur. Il est à noter que le délégué du personnel peut lui aussi être victime de harcèlement moral du fait de ses fonctions,
- les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise, qui auraient la possibilité d’exercer en justice toutes les actions en faveur d’un salarié de l’entreprise (art L. 122-53 Code du travail)¹³,
- le Conseil des Prud’hommes,
- les associations, qui dans certaines conditions¹³, pourraient porter directement l’affaire en justice.

En cas de litige, “le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l’existence d’un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d’un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement”. (art L.122-52 Code du travail)¹³.

¹¹ Le harcèlement moral au travail, avis du Conseil économique et social présenté par Michel Debout.

¹² Au moment où nous mettons sous presse, cette loi est en cours de vote à l’Assemblée Nationale.

¹³ Inscrit au projet de loi de modernisation sociale, en cours de vote au moment où nous mettons sous presse.

Dans le cadre du projet de loi de modernisation sociale, le Code pénal devrait être complété par une section "harcèlement moral" :

- "le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 100 000 F d'amende" (art 222-33-1),
- "le fait de harceler un salarié dans le but de porter atteinte à sa dignité ou à son intégrité physique ou morale est puni de deux ans d'emprisonnement et de 500 000 F d'amende" (art 225-14-1).

Comment prévenir le harcèlement moral ?

Exemples de courriers à l'initiative du médecin du travail¹⁴ :

Modèle de lettre pouvant être envoyé par un médecin du travail au médecin traitant de la salariée victime de harcèlement moral afin de l'avertir de la situation et la soustraire à son environnement de travail :

"Chère Consœur,

Je vous adresse ce jour Madame X, votre patiente pour un arrêt de travail. Sa situation professionnelle se dégrade. Elle est victime de harcèlement moral, et sa santé en est très affectée. Je suis déjà intervenue dans cette entreprise, à ce jour sans effet.

En vous remerciant beaucoup de votre collaboration."

Modèle de lettre pouvant être envoyé par ce même médecin du travail à la Direction de la victime :

"Par ce courrier, je souhaite vous alerter sur une situation de travail délétère. C'est devant la dégradation nouvelle de l'état de santé d'une de vos salariés, Madame X, que je me permets de vous écrire. Cet état est semble-t-il en rapport avec une dégradation de la situation de travail, et l'installation à nouveau de rapports de harcèlement (progressivement cette personne se voit retirer des tâches, une définition de plus en plus floue des tâches à effectuer... cela ressemble à une mise au placard).

Je reste à votre disposition si nécessaire et vous remercie de prendre en considération ces remarques."

La diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre la naissance et le développement du harcèlement moral. Il est important d'informer tous les salariés de l'entreprise, y compris l'encadrement, sur ce qu'est le harcèlement moral et d'insister sur son caractère illicite et intolérable.

La prévention passe également par la formation de l'encadrement sur cet aspect de la gestion des ressources humaines et l'animation d'équipe. Certains cadres peuvent être les instigateurs ou les complices du harcèlement moral d'un collaborateur mais ils peuvent aussi en être les victimes.

Traditionnellement, les institutions représentatives du personnel (CHSCT - Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail ou CHS - Comité d'Hygiène et de Sécurité ; Comité d'Entreprise ; délégué du personnel ; syndicats) sont les vecteurs de transmission de l'information sur ce type de sujet.

Il faut aussi compter sur les médecins du travail, qui ont été parmi les premiers à soulever la violence physique ou psychique au travail et la gravité des conséquences médico-psychologiques sur les victimes.

En cas de difficultés, les représentants du personnel ou le personnel médical peuvent prendre contact avec des associations qui regroupent de véritables experts en matière de lutte contre le harcèlement moral afin d'aider au mieux les victimes.

¹⁴ Source : AIDES

L'EMPLOYEUR ET LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL

Le recrutement

“J’ai une RQTH¹⁵ depuis 98.

En ce moment je cherche du travail et quand je passe un entretien d’embauche, on me demande pourquoi j’ai cette RQTH, quel handicap ou problème de santé j’ai... à chaque fois c’est pareil, je ne suis jamais retenu...”¹⁶

Un employeur peut-il interroger un candidat sur son état de santé lors d’un entretien de recrutement ?

Le candidat ne doit pas être interrogé sur son état de santé et donc pas sur sa séro-positivité. En effet, dans tout entretien de recrutement, l’employeur doit respecter le droit à la vie privée du candidat. Or, l’état de santé, bon ou mauvais, relève de cette sphère privée.

Selon l’article L.121-6 du Code du Travail, “les informations demandées, sous quelque forme que se soit, au candidat à un emploi ou à un salarié ne peuvent avoir comme finalité que d’apprécier sa capacité à occuper l’emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles”.

Toute question sur l’état de santé, et de façon plus générale sur la vie privée, est donc illicite. Si une telle question est posée au cours d’un entretien d’embauche, le postulant à l’emploi est tout à fait en droit de répondre sciemment de façon inexacte, sans que cela puisse lui être jamais reproché.

Il est possible d’aller devant le Conseil des Prud’hommes et le tribunal correctionnel en cas de non respect de cette loi.

Un employeur peut-il refuser d’embaucher un salarié pour seul prétexte qu’il est séropositif ?

La loi du 31 décembre 1992 a complété l’article L.122-45 du Code du Travail en prévoyant qu’“aucune personne ne peut être écartée d’une procédure de recrutement, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap”.

Dans le cas où l’employeur est l’Etat ou une collectivité territoriale, la séro-positivité à elle seule ne peut justifier une décision de refus aussi bien d’admission à concourir que de recrutement ou de titularisation (circulaires du 6 juillet 1989 et du 5 mars 1990).

Un employeur peut-il interroger le médecin du travail sur les conclusions de la visite médicale d’embauche ?

Le médecin du travail est tenu au secret professionnel ; il n’a donc pas à répondre à ce genre de question (art. 378 Code pénal ; art. 3, 73 et 83 Code de déontologie médicale).

Les seules informations transmises à l’employeur sont de deux types : une fiche d’aptitude où le médecin du travail indique si le salarié rencontré est “apte” ou “inapte” à tenir son poste de travail ; et quand c’est nécessaire une proposition d’adaptation de poste ou de restriction dans les tâches à effectuer. Mais en aucun cas ces avis ne doivent mentionner les raisons de santé qui justifient sa décision.

Le salarié doit recevoir une copie de ces documents.

Le contrat de travail

“Patrick M., maître d’hôtel, est séropositif et doit parfois prendre des arrêts de travail pour se faire soigner. Un jour de mars 1998, il prévient le directeur du restaurant de son état. Une semaine plus tard, il découvre dans “la Voix du Nord” une offre d’emploi concernant son propre poste. Trois semaines après, Patrick est licencié brutalement pour faute grave avec ce commentaire en guise de remerciement : “vous n’auriez pas cru que j’aurais gardé un homosexuel, en plus avec le sida.” Le maître d’hôtel a porté plainte au tribunal pénal pour discrimination liée à son état de santé, en mentionnant dans le détail les paroles citées plus haut. L’association AIDES s’est constituée partie civile à ses côtés”¹⁷

Un employeur peut-il licencier un salarié pour seul prétexte qu’il est séropositif ?

Non, en aucun cas. Un salarié ne peut être licencié “en raison de son état de santé ou de son handicap” (art. L.122-45 Code du travail et art. 225-1 Code pénal).

En cas d’absence de longue durée ou d’absences répétées, l’employeur peut-il mettre fin au contrat de travail ?

Les cas de licenciement de personnes séropositives ont rarement pour cause explicite le sida. L’employeur a souvent recours à un autre prétexte. La répétition des arrêts maladie ou leur prolongation peuvent constituer un motif légitime de licenciement en présence des éléments suivants :

- une grave perturbation du fonctionnement de l’entreprise,
- la nécessité de remplacement définitif du salarié malade,
- le dépassement de la durée de la garantie d’emploi prévue par la convention collective.

La clause de garantie d’emploi d’une convention collective institue le plus souvent une période au cours de laquelle l’absence pour maladie ne peut entraîner la rupture du contrat du salarié absent. Une fois la période de garantie d’emploi

¹⁵ RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

¹⁶ Témoignage d’un usager du réseau AIDES.

¹⁷ Extrait du journal Le Parisien du 14/5/2000.

terminée, l'absence pour maladie ne constitue pas forcément une cause de rupture en elle-même. La légitimité du licenciement est subordonnée à l'existence d'un autre motif. Autrement dit, l'employeur doit se prévaloir non pas de la maladie du salarié mais des perturbations que cette absence pour maladie entraîne pour l'entreprise et de la nécessité de procéder au plus vite au remplacement de l'intéressé.

Un employeur peut licencier un salarié dont les absences de courtes durées mais répétées entraîneraient une perturbation de la bonne marche de l'entreprise. Cette désorganisation, qui est à prouver, est appréciée au cas par cas. Il est à noter que certaines conventions collectives ne considèrent comme cause de la rupture du contrat que les absences prolongées pour maladie et non les absences fréquentes et répétées.

Les données médicales

“L'ancien directeur du personnel m'a fait remarquer que j'étais souvent fatigué et m'a conseillé de me mettre en arrêt maladie. Un autre jour, une personne du service médical m'a dit en me croisant dans les couloirs que le VIH se soignait très bien. Le service administratif a aussi reçu mes feuilles d'arrêt maladie tamponnées avec le cachet du service des maladies infectieuses d'un hôpital de Marseille, un service connu pour soigner les personnes séropositives !”¹⁸

Un employeur peut-il avoir accès au dossier médical d'un salarié s'il le soupçonne d'être séropositif ?

Quelque soit le motif de sa demande, l'employeur n'a pas accès au dossier médical d'un salarié que ce soit directement ou indirectement en interrogeant le médecin du travail. Ceci constituerait une atteinte à la vie privée.

Un employeur peut-il exiger de voir l'attestation de la carte de la Sécurité Sociale (carte vitale) où est indiquée la prise en charge à 100% pour une personne séropositive ?

Au cours de l'embauche, l'employeur n'est tenu de vérifier que l'immatriculation du salarié à la sécurité sociale, et non l'ouverture de droit, et encore moins l'étendue de ceux-ci. Le salarié n'est donc tenu de produire que son numéro d'immatriculation, porté sur la Carte Vitale, et non pas l'attestation de celle-ci où est indiquée la nature de la prise en charge de la personne.

Comment cela se passe-t-il quand l'entreprise propose une complémentaire santé de groupe ?

L'entreprise peut proposer au nouveau salarié d'adhérer à une complémentaire santé de groupe. Eventuellement, un questionnaire de santé lui est remis. Quelques soient les réponses à ce questionnaire, le salarié ne peut être exclu de ce contrat de groupe.

Dans quelques cas, le service du personnel demande que le questionnaire lui soit retourné pour envoi à l'organisme. Il faut rappeler que quelque soit l'état de santé (bon ou mauvais), les informations ont un caractère privé et sont couver-

tes par le secret médical. Nous conseillons aux salariés de faire parvenir le questionnaire directement au service médical de la complémentaire santé.

Les conditions de travail

Concernant la prévention, quelles sont les obligations d'un employeur ?

Les principes généraux de prévention prévoient que “le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs...”. L'employeur doit donc assurer des conditions de travail saines aussi bien sur le plan physique que moral. Ainsi le climat de travail doit être une préoccupation pour l'employeur afin qu'il ne soit pas un facteur d'aggravation de santé des personnes atteintes d'une maladie grave.

Dans un cadre préventif, le chef d'entreprise se doit de lutter contre les fausses croyances liées au sida. En effet, celles-ci sont souvent à la base de phénomène d'isolement et d'exclusion du salarié séropositif. L'employeur peut à son initiative ou à la demande des institutions représentatives du personnel organiser des réunions d'informations et de sensibilisation du personnel. Une campagne d'information entraîne l'adhésion des salariés et permet de gagner en cohésion sociale et ce d'autant plus si elle est organisée en partenariat avec la médecine du travail, le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) ou le CHS (Comité d'Hygiène et de Sécurité), le CE (Comité d'Entreprise), les syndicats et les associations.¹⁸

Comment peut réagir l'employeur quand des collègues refusent de travailler avec une personne porteuse du VIH ou que des rumeurs de séropositivité d'un salarié circulent ?

Il est de son devoir de rappeler les règles légales et notamment la protection de la vie privée (art. 9 Code civil). De plus, l'employeur peut informer ses collaborateurs sur le VIH et ses modes de transmission (cf. affiche et formation de AIDES, annexe pour la diffusion de l'information).

Que doit faire l'employeur quand il reçoit de la part du médecin du travail un avis d'inaptitude ?

Le médecin du travail peut déclarer un salarié inapte, de façon partielle ou totale, à son poste de travail. Dans ce cas, il en informe l'employeur, sans préciser les raisons médicales, et émet des recommandations sur les postes existants dans l'entreprise que le salarié est apte à occuper. Ces propositions de poste doivent être le plus proche possible du poste précédemment occupé. L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis du médecin du travail.

L'employeur, en effet, est légalement tenu d'examiner le reclassement du salarié, c'est à dire de mettre en œuvre tous les moyens à sa disposition pour permettre au salarié de continuer à travailler dans l'entreprise. L'employeur doit donc envisager toutes les possibilités d'aménagement du ou d'un poste de travail compatible avec l'état de santé du salarié.

Si ces recherches sont infructueuses ou si l'employeur refuse de tenir compte des propositions du médecin du travail, il doit faire connaître les motifs réels et sérieux

¹⁸ En annexe, nous avons inséré “une aide à la mise en place d'un programme de sensibilisation” en matière de VIH/sida en milieu de travail.

qui s'opposent au reclassement ou à l'aménagement. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

Quelle que soit la décision (reclassement ou licenciement), elle doit être prise dans le mois qui suit l'avis d'inaptitude donné par le médecin du travail.

Qu'est-il possible de faire en terme d'autorisation d'absence ou de modification d'horaires ?

Les personnes séropositives au VIH peuvent être amenées à s'absenter de leur travail pour des raisons médicales. Dans ce cas, il est prévu, par l'article L.122-24-5 du Code du travail, que tout salarié atteint d'une maladie grave, au sens du 3° et 4° de l'article L.322-3 du Code de la sécurité sociale, bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Dans le cas où le salarié demande un aménagement de ses horaires de travail, deux cas peuvent être envisagé :

- le salarié demande un temps partiel thérapeutique par l'intermédiaire de son médecin traitant et tout en travaillant à temps partiel, le salarié perçoit un plein traitement,
- le salarié demande un aménagement de ses horaires au médecin du travail, il est alors payé au prorata du temps effectif en entreprise.

Il existe en lien avec l'entreprise un autre interlocuteur dont le rôle peut être important en matière de VIH/sida en milieu de travail, il s'agit du médecin du travail.



LA MEDECINE DU TRAVAIL

Les médecins du travail sont au sein de 1 000 services d'entreprises et de 420 services interentreprises afin de permettre à l'ensemble des salariés du secteur privé de bénéficier d'une surveillance médicale du travail.

Pour les 4800 médecins du travail employés par les 420 services interentreprises, ils suivent à eux seuls 12,5 millions de personnes.

Le médecin du travail Quel est le statut du médecin du travail ?

Dans les services interentreprises, le médecin du travail est recruté par le président du service avec l'accord de la commission de contrôle, organisme comportant un tiers de représentants des employeurs et deux tiers de représentants des salariés des entreprises adhérentes.

Dans les services autonomes d'entreprise, le médecin du travail est un cadre, embauché par la direction de l'entreprise, avec l'accord du Comité d'entreprise. Il est titulaire d'un contrat approuvé par le Conseil de l'Ordre des médecins et bénéficie des garanties et avantages consentis aux cadres de la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise.

Dans tous les cas, il est obligatoirement docteur en médecine et spécialiste.

La loi lui garantit l'indépendance technique dans l'exercice de ses fonctions. Il est astreint, comme tout médecin, au secret professionnel médical, et également au secret industriel ("secret du dispositif industriel et technique de fabrication", art. R.241-46 du Code du travail), puisque l'employeur doit le tenir informé des procédés de fabrication.

Quels sont les rôles du médecin du travail ?

Le médecin du travail a un rôle de prévention et d'information. Il est le conseiller du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel, en matière de santé, d'hygiène et de sécurité ainsi que de conditions de vie au travail.

D'un point de vue médical, le médecin du travail réalise diverses visites médicales. Mais aussi, il organise les soins d'urgence, il peut avec accord de l'employeur vacciner les salariés (pour les vaccinations obligatoires du fait des conditions de travail).

Dans le cadre du tiers temps, le médecin du travail visite des ateliers ou des chantiers pour réaliser des études de poste de travail. Ainsi, il connaît mieux la réalité du travail et éventuellement les contraintes excessives (effort physique, charge mentale, bruit, température, risque toxique, etc.) et il peut alors agir en conséquence.

Le médecin du travail possède également divers rôles administratifs. Il tient les dossiers médicaux et divers registres. Il élabore un rapport annuel, un programme d'action annuel ou plan d'activité en milieu de travail (en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés), une fiche d'entreprise où figurent les risques professionnels. Il participe au fonctionnement du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

En terme de communication sur le VIH/sida aux salariés, quel rôle peut jouer le médecin du travail ?

Le médecin du travail peut être à l'initiative ou agir en collaboration avec l'employeur, les représentants du personnel pour communiquer sur le thème du VIH/sida. La diffusion de l'information est un atout essentiel parce qu'elle permet de mieux faire connaître le sida et les modes de transmission du VIH, et ainsi elle favorise une attitude plus humaine envers les personnes vivant avec le VIH/sida.

“Infirmière en médecine du travail, j’anime depuis 1994 des campagnes de sensibilisation et d’information. Ces campagnes d’information nous ont permis de passer d’une interdiction totale de parler du sida en entreprise à une participation active de notre entreprise. Nos objectifs lors de ces manifestations sont de prévenir la transmission de la maladie, parce qu’il y a encore des fausses idées et des gens qui ne se protègent pas, d’éviter la discrimination, et de susciter la solidarité envers les malades. 80% des malades concernés sont des jeunes adultes en âge de travailler et par nos actions, nous devons aider nos entreprises à jouer leur rôle dans le maintien et le retour vers l’emploi.”¹⁹

“... , médecin du travail, milite depuis plus de six ans pour la reconnaissance des séropositifs dans l’entreprise. “La première fois que j’ai employé le mot préservatif dans le journal interne, il a été immédiatement censuré, raconte-t-elle. C’était en 1993, au pire moment de l’épidémie !”. Un an plus tard, avec la complicité d’une infirmière, elle décide d’organiser une conférence sur le sujet en interne et déplace plusieurs centaines de salariés. Depuis, le rendez-vous est annuel, et les langues se sont considérablement déliées. “Avant, les salariés s’inquiétaient de pouvoir être contaminés au bureau, en serrant la main d’un collègue séropositif. A présent, ils ressortent de nos bureaux avec des poignées de brochures et de préservatifs, et n’hésitent plus à demander des conseils. [Ce médecin] n’en reste pas moins lucide : “la séropositivité reste un sujet tabou pour beaucoup d’entreprises, surtout à l’embauche. Même chez nous...”²⁰

“J’ai fait des informations lors de réunions paritaires employeurs/salariés, il y a une vingtaine d’années. C’était le début de l’épidémie, on avait alors choisi de parler du sida, des modes de transmission. Aujourd’hui, ce type de conférence ne se fait plus beaucoup ou alors autour du tabagisme ou de l’alcoolisme. Pour le sida, on a plutôt des documents sur papier...”²¹

¹⁹ Extraits du colloque Accès, retour et maintien dans l'emploi des personnes atteintes par le VIH/sida organisé par AIDES et Vivre le 14 avril 2000.

²⁰ Extrait de l'EXPRESS du 3/5/2001

La relation médecin du travail/salarié A quoi sert une visite médicale ?

L'examen médical a pour but :

- de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs,
- de s'assurer de l'adéquation entre l'état de santé du salarié et le poste de travail,
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes.

A quelles occasions un salarié rencontre-t-il le médecin du travail ?

A l'embauche

La visite médicale d'embauche est obligatoire pour tout travailleur ayant une activité salariée. Cette visite a lieu au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Une visite périodique

Un examen médical a lieu au moins une fois par an (secteur privé), mais certains risques (toxiques notamment) et certains travaux figurant sur une liste, nécessitent une surveillance médicale spéciale. De même certains salariés (ceux venant de changer de type d'activité, les handicapés, les femmes enceintes, etc.) nécessitent une surveillance médicale particulière.

L'examen de reprise du travail

Il a lieu après une absence supérieure à 8 jours dans le cadre d'un accident du travail, ou pour toute absence de plus de 21 jours suite à une maladie professionnelle, un congé de maternité, un accident ou une maladie non professionnels, et en cas d'absences répétées pour raison de santé.

Cet examen a pour but d'apprécier les modifications éventuelles intervenues dans l'aptitude du salarié .

Il est possible d'organiser un examen de pré-reprise. Cet examen peut-être organisé à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale. Cette disposition a pour but de prévoir les difficultés liées au retour au poste de travail. Le médecin du travail a ainsi plus le temps de négocier et de préparer un changement de poste ou un reclassement.

Les autres visites

Le salarié, s'il estime en avoir besoin, peut aussi être à l'initiative d'un rendez-vous avec le médecin du travail, et ce même pendant un arrêt maladie. Cette visite à la demande du salarié est souvent méconnue, cependant chaque salarié en a la possibilité.

Le médecin du travail peut également convoquer à nouveau un salarié.

Un salarié est-il tenu de dire sa séropositivité au médecin du travail ?

Que le salarié soit asymptomatique ou non, il n'a aucune obligation à dire sa séropositivité. La séropositivité n'est pas en soi une cause d'incapacité, c'est à dire que le salarié ne peut pas être déclaré inapte pour la seule raison qu'il est séropositif et ce quelle que soit son activité.

Il n'y a donc pas d'obligation légale. Cependant, afin de déterminer au mieux l'adé-

quation santé/travail, il est intéressant pour le médecin du travail de connaître les pathologies éventuelles dont souffre le salarié. Une séropositivité connue du médecin du travail n'entrave en rien la décision d'aptitude mais permettra à ce dernier d'observer une vigilance accrue et de prévenir au mieux toutes les difficultés potentielles.

Lorsque le salarié présente des symptômes, il peut faire le choix personnel de dire au médecin du travail sa séropositivité ainsi que les traitements qu'il suit. Le médecin pourra l'aider mais en aucun cas le déclarer inapte pour ce motif. Rappelons que le médecin du travail doit uniquement s'assurer que l'état de santé du salarié est compatible avec le poste de travail occupé.

“L'annonce de la séropositivité se fait assez facilement. Généralement, les salariés le disent lors de la première visite médicale. Mais il est vrai que cela dépend du poste tenu en entreprise. Je me souviens d'un directeur qui m'a annoncé sa séropositivité à la troisième ou quatrième visite.”²¹

Le médecin du travail peut-il demander au salarié un test de dépistage du VIH ou de passer certains examens médicaux ?

Le médecin du travail a la possibilité de demander un certain nombre d'examens médicaux qui sont à la charge de l'employeur s'ils sont nécessaires à la détermination de l'aptitude médicale au poste de travail, au dépistage des maladies à caractère professionnel, au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage.

Concernant le test de dépistage du VIH, face à un salarié asymptomatique le médecin du travail n'a pas le droit d'exiger un tel test pour remplir sa fiche d'aptitude. Par contre, si le salarié présente des symptômes, le médecin du travail peut avoir besoin d'un diagnostic pour attester de l'aptitude du salarié et donc recourir à un test de dépistage, **mais attention ce test ne peut être effectué sans l'accord explicite du salarié.**

Quel lien peut-il y avoir entre le médecin du travail et le médecin traitant ?

Le respect du secret médical est la base de toute relation entre le médecin du travail et le médecin traitant. En aucun cas, le médecin traitant ne peut prendre directement contact avec un médecin du travail pour lui annoncer que son patient est séropositif. Par contre, avec accord de la personne concernée, le médecin traitant ou hospitalier peut informer le médecin du travail sur un état de maladie récent de son patient et attirer son attention sur les conséquences éventuelles sur l'emploi. Le salarié doit, dans tous les cas, rester maître des informations échangées.

Le médecin du travail qui constate au cours d'un examen un état pathologique d'origine non professionnelle, adresse le salarié à son médecin traitant, en lui remettant une lettre à son intention. Le respect du libre choix du malade est un principe fondamental.

La relation médecin du travail/employeur

Que se soit un médecin du travail exerçant en entreprise (lien de subordination direct avec l'employeur) ou un médecin du travail en service médical interentreprises (lien de subordination indirect par l'intermédiaire du président du service interentreprises), le médecin reste indépendant dans son exercice puisque le lien de subordination ne concerne de toute façon que l'organisation du temps de travail du médecin.

Le médecin du travail est-il tenu au secret professionnel ?

Si l'employeur interroge le médecin du travail sur un résultat d'examen ou un diagnostic, le médecin du travail ne pourra répondre à ces interrogations car comme tout médecin, il est soumis au Code de déontologie médicale et au Code pénal qui lui imposent le respect du secret professionnel.

Quelles informations le médecin du travail communique-t-il à l'employeur ?

Les seules informations transmises à l'employeur sont de deux types : une fiche d'aptitude où le médecin du travail indique si le salarié rencontré est "apte" ou "inapte" à tenir son poste de travail ; et quand c'est nécessaire une proposition d'adaptation de poste.

Le salarié doit recevoir une copie de ces documents.

L'aménagement des conditions de travail Que peut faire un médecin du travail quand un salarié lui annonce sa séropositivité ?

Dans un premier temps, il n'y a rien de particulier à faire. En effet, la séropositivité n'est pas en soi un facteur d'inaptitude. Le médecin du travail doit donc agir de la même façon qu'avec tous ses salariés, c'est à dire s'assurer de l'aptitude au poste de travail de la personne qu'il reçoit.

Si la personne séropositive présente des symptômes qui nécessitent un aménagement de poste, le médecin doit proposer à l'employeur les aménagements nécessaires, sans révéler la cause de ceux-ci.

Le médecin du travail peut aussi faire part à la personne séropositive du climat général de l'entreprise et notamment de son sentiment sur l'attitude possible de l'employeur sur la question du VIH/sida.

Que se passe-t-il quand le médecin du travail déclare le salarié inapte à son poste de travail ?

Lorsque les symptômes apparaissent, les incidences sur l'aptitude au poste de travail varient selon les personnes et les exigences du poste. A ce stade, des inaptitudes peuvent survenir. Dans tous les cas, seul le médecin du travail est compétent pour déterminer si un salarié demeure apte ou non médicalement à poursuivre son emploi.

L'inaptitude ne peut être constatée qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines. Si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé, ou celle des tiers, l'avis d'inap-

²¹ Médecin du travail dans un service interentreprise de médecine du travail en Ile-de-France.

titude prend effet immédiatement. Cette notion ne s'applique pas du fait de la séropositivité, mais un salarié séropositif peut du fait de son atteinte générale et des complications dues à sa maladie, être déclaré inapte à la poursuite de son travail avec la notion de danger immédiat pour sa santé.

Le médecin du travail rend un avis écrit qui est transmis à l'employeur et qui ne peut en aucun cas indiquer l'origine des contre-indications à la tenue du poste initial. Dans cet avis, le médecin du travail indique ses conclusions sur l'aptitude du salarié et fait des recommandations sur les postes existants dans l'entreprise que le salarié est apte à occuper. Les propositions doivent être aussi comparables que possible à l'emploi précédemment occupé. L'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail et en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail (art. L.241-10-1 Code du travail).

Le médecin du travail peut-il mettre en place le mi-temps thérapeutique²² ?

Le mi-temps thérapeutique permet une reprise progressive du travail. Le médecin traitant est à l'origine du mi-temps thérapeutique, cependant le médecin du travail peut le lui suggérer. Le médecin conseil de la Sécurité Sociale doit donner son accord. En dernier lieu, l'employeur apprécie s'il existe un poste adéquat et disponible. Il peut donc refuser la demande.

S'il accepte, la Sécurité Sociale, verse des indemnités journalières qui complètent le salaire payé par l'employeur. En principe ce versement est maintenu pendant un an, mais il peut être prolongé.

Actuellement le temps partiel thérapeutique n'est accessible qu'après une période d'arrêt maladie. Le salarié doit donc évoquer sa demande auprès du médecin avant la reprise d'activité.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Qu'est ce que la médecine de prévention ?

La médecine de prévention dans la Fonction Publique est l'équivalent de la médecine du travail du secteur privé, sauf dans la fonction publique hospitalière où demeure le médecin du travail du personnel hospitalier.

Quelles sont les missions du médecin de prévention ?

Le médecin de prévention :

- agit sur le milieu professionnel (le médecin de prévention doit au moins y consacrer le 1/3 de son temps) : amélioration des conditions de travail, hygiène générale, adaptation des postes, protection des agents contre les nuisances, les risques d'accident ou de maladie professionnelle, information sanitaire.
- propose des études épidémiologiques et participe à leur réalisation.
- effectue des visites des lieux de travail (liberté d'accès aux locaux).
- étudie les postes de travail (peut faire des rapports en cas de situation présentant des risques professionnels particuliers).
- établit, sous la responsabilité du Chef de Service, la fiche collective des risques professionnels : son objet est de recenser les risques professionnels propres à chaque service et d'évaluer les effectifs potentiellement exposés.
- ...

Le Médecin de Prévention ne peut pas effectuer les visites d'aptitude, mais il lui est possible de formuler un avis lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités (risques...) et de l'état de santé de l'agent.

Comment s'effectue la surveillance médicale des agents ?

Le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des personnes handicapées, des femmes enceintes, des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, des agents occupant des postes à risques, et des agents souffrant de pathologies particulières. Cette surveillance est au moins annuelle (obligatoire).

Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier (facultatif).

Dans tous les cas, une visite médicale auprès d'un médecin de prévention doit être faite au moins tous les cinq ans (obligatoire).

Quel est le rôle du médecin agréé par l'administration ?

Le médecin agréé par l'administration a la charge de procéder aux examens médicaux concernant les fonctionnaires, visant l'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics, les congés de maladie, les congés de longue maladie et les congés de longue durée.

Une liste de médecins agréés, généralistes et spécialistes, est établie dans chaque département par le préfet sur proposition du DDASS après avis du conseil départemental de l'Ordre des médecins et du ou des syndicats départementaux des médecins

²² Mi temps = Temps partiel.

Le médecin peut-il recourir au test de dépistage ?

Les circulaires du 6 juillet 1989 et 5 mars 1990 précisant les conditions d'accès ou d'exercice à un emploi public des personnes séropositives au VIH, prévoient que "l'application de ces règles ne justifie en aucun cas le recours au dépistage systématique des anticorps anti VIH, ..., toutefois, lors de l'examen clinique pratiqué par le médecin agréé, la présence de signes évocateurs de l'infection par le VIH ou la demande de l'intéressé, peut amener à faire réaliser une recherche d'anticorps anti VIH. **Cette recherche ne peut en aucun cas être faite à l'insu de l'intéressé**".

Comment se passe le reclassement des fonctionnaires de l'Etat inaptes physiquement ?

(Loi n°84-16 du 11/01/84 ; Décret n°84-1051 du 30/11/84 ; Décret n°86-442 du 14/03/86).

Le fonctionnaire titulaire devenu inapte physiquement, temporairement ou définitivement, à exercer les fonctions de son grade, peut être reclassé dans un autre corps après avis du comité médical.

Le fonctionnaire peut être détaché dans un corps de niveau équivalent. Dans ce cas il conserve l'indice détenu dans son ancien corps. Ni les dispositions statutaires ni les limites d'âge supérieures ne lui sont opposables. En cas d'inaptitude définitive il peut demander son intégration au bout d'un an de détachement.

Le fonctionnaire peut demander un reclassement dans un autre corps équivalent, inférieur ou supérieur par concours, examen ou autre mode de recrutement (loi n°84-16). Il doit remplir les conditions d'ancienneté fixées par les statuts, mais les limites d'âge supérieures ne lui sont pas opposables.

Quelles sont les conditions pour obtenir un mi-temps thérapeutique²² ?

Article 34 bis de la loi n°84-16 du 11/01/94 (loi 94-628 du 25/7/94 article 18).

Le fonctionnaire après un congé de longue maladie, longue durée, accident de service ou affection contractée en service peut bénéficier d'une réintégration à mi-temps et percevoir l'intégralité de son traitement.

Le mi-temps thérapeutique est accordé sur demande de l'agent après que le comité médical ou la commission de réforme ait reconnu que le travail à mi-temps favorisera l'amélioration de l'état de santé ou permettra une rééducation ou une réadaptation professionnelle.

Le mi-temps thérapeutique peut-être :

- Après un congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD), de 3 mois renouvelable, dans la limite d'un an par maladie ayant ouvert droit à CLM ou CLD. (après avis du comité médical).
- Après un accident de service, de 6 mois maximum renouvelable, une fois (après avis favorable de la commission de réforme).

LES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Les institutions représentatives du personnel peuvent être un maillon essentiel en entreprise pour la problématique du VIH/sida en milieu de travail : prévention, transmission de l'information afin d'ôter certaines fausses croyances, soutien aux personnes séropositives en cas de conflit avec l'employeur... Après avoir rappelé ce que sont les institutions représentatives du personnel ainsi que leurs missions, nous verrons quels peuvent être leurs rôles en matière de soutien aux personnes séropositives en milieu de travail.

Les représentants du personnel et leurs missions

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Les CHSCT sont constitués dans les établissements de plus de cinquante salariés. Le CHSCT se compose du chef d'établissement ou de son représentant et d'une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collègue constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

L'article L. 236-2 du Code du Travail définit les missions du CHSCT dont la principale est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires.

Les activités du CHSCT sont nombreuses : réunions trimestrielles avec la présence de l'inspecteur du travail et du médecin du travail, élaboration d'un rapport de bilan annuel et d'un programme annuel de prévention, et transmission systématique de l'ordre du jour des réunions et des procès verbaux à l'inspecteur du travail.

Le Comité d'Entreprise (CE)

Les CE sont constitués dans les établissements de plus de cinquante salariés. Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel. Cette délégation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives.

Les Délégués du Personnel

Ils sont présents dans toute entreprise de plus de onze salariés. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les délégués du personnel communiquent leurs observations au CHSCT. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ils assurent toutes les missions du CHSCT et une partie des attributions du CE.

Leur mission essentielle est de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salariés, à l'application du Code du Travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Les syndicats

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le syndicat représentatif désigne un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Par la négociation, le syndicat contribue à définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail et permettre aux salariés de s'exprimer notamment sur le contenu et l'organisation de travail, l'environnement matériel et humain susceptibles d'influer sur la santé physique et mentale.

L'implication des institutions représentatives du personnel

D'un point de vue politique, les institutions représentatives du personnel ont une place importante à prendre afin de participer à la mise en place d'un programme d'action en matière de VIH/sida en milieu de travail (cf. annexe "aide à la mise en place d'un programme d'action"). En effet, ces institutions peuvent agir dans le domaine de la communication afin de contribuer à l'abandon des fausses croyances, notamment en terme de modes de transmission du virus.

Le Comité central d'entreprise "a mené une action très intéressante en collant un préservatif dans le bulletin de la commission culturelle. L'employeur a refusé de distribuer ce bulletin habituellement remis avec les fiches de paie. "De ce fait nous l'avons diffusé à la porte de l'entreprise, comme un tract, et cela a suscité de nombreuses discussions" explique un élu du CE qui estime que "les élus ont un rôle fondamental à jouer pour que les salariés, également citoyens, puissent disposer d'informations précises sur cette maladie dont beaucoup de gens se croient préservés". Suite à cette initiative, des médecins du travail et des infirmières du centre médical interentreprises mènent un travail d'information en diffusant des documents, en réalisant des panneaux, en participant à la journée nationale de lutte contre le sida le 1er décembre. Les informations sont diffusées aussi bien dans les salles d'attente que dans celles de consultation. Ces soignants estiment qu'il est de leur devoir de faire de la prévention et de l'information dans ce cadre privilégié".²³

Les institutions représentatives du personnel ont également un rôle important à jouer pour aider au maintien dans l'emploi d'un salarié. A ce niveau, le rôle du CHSCT et des élus du personnel est déterminant dans la recherche d'un poste adapté lorsque survient une incapacité. De plus, en amont, elles peuvent également améliorer la convention collective (par exemple : les absences pour les rendez-vous médicaux, ...) afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Les institutions représentatives du personnel peuvent également être présentes sur le terrain de l'accès à l'emploi.

Dans une banque parisienne, "deux personnes vont être embauchées en CDI suite à des stages et à des CDD, ceci dans le cadre d'un accord d'embauche de 15 personnes handicapées. Ces personnes se sont réellement battues pour démontrer leur efficacité, explique le secrétaire du Comité d'entreprise. Un soutien actif leur a été apporté pour qu'elles s'accrochent. Certes cela se passe à Paris et dans un milieu plutôt ouvert. Mais la direction et les élus ont soutenu l'action, déjà préparée par une sensibilisation et un travail de terrain (information, collecte) antérieurs. Alors qu'elles étaient coupées du milieu du travail depuis de nombreuses années elles ont su démontrer qu'elles pouvaient exercer une activité professionnelle. Quant à la discrétion, elle est sans doute à recommander, mais en l'occurrence une de ces deux personnes en a parlé, l'autre non. Et la question a été évoquée clairement auprès de l'employeur".²³

Dans les entreprises où elles sont organisées, les organisations syndicales disposent de locaux et tiennent des permanences. Dans les établissements publics comme privés, il est toujours possible, lors de ces permanences, à tout salarié (même non adhérent) de venir décrire les difficultés qu'il rencontre.

Les délégués syndicaux sont en capacité de faire le lien avec les élus CHSCT, CE ou délégués du personnel et d'organiser des négociations avec la Direction ou la Direction des Ressources Humaines afin de trouver des solutions avec les person-

²³ Extrait de CFDT Magazine de juillet 2001

nes concernées. Les représentants du personnel sont là pour soutenir et accompagner le salarié en cas de problème avec l'employeur, la hiérarchie ou les collègues de travail, ainsi que veiller au respect du droit du travail afin d'éviter tout harcèlement moral et toute discrimination.

Si le salarié hésite à parler avec le délégué syndical de son entreprise, il peut, de façon anonyme, bénéficier d'un conseil à la section départementale du syndicat.

Dans le chapitre suivant, nous allons plus spécifiquement aborder le volet "insertion professionnelle". En effet, de par la loi du 10 juillet 1987, il existe des structures et des mesures pour soutenir l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Mais il existe également des structures relevant du droit commun.

Même si toutes les personnes infectées par le VIH ne souhaitent pas obligatoirement recourir aux mesures spécifiques d'aides aux travailleurs handicapés, elles sont de plus en plus nombreuses à en effectuer la demande (37% de demande de RQTH²⁴ en 2000²⁵). Les autres accèdent directement aux dispositifs de droit commun.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Une des démarches à valoriser pour les personnes séropositives en recherche d'emploi est de faire reconnaître le handicap généré par la maladie afin d'entrer dans le cadre de la loi de 1987 et ainsi pouvoir bénéficier de l'ensemble du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

La loi du 10 juillet 1987

"Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés" (art. L. 323-1 Code du travail).

Le travailleur handicapé est un salarié comme les autres : les relations avec l'employeur sont ordonnées par le droit du travail. Sur le plan administratif et financier, il représente des unités bénéficiaires qui permettent de diminuer la contribution annuelle de l'entreprise à l'AGEFIPH²⁶. Le statut de travailleur handicapé permet également à l'entreprise et au salarié de bénéficier d'aides financières à l'embauche et pour le maintien dans l'emploi.

Les bénéficiaires de la loi de 1987

Selon l'article L. 323-10 du Code du travail, "est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une déficience ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales."

Quatre catégories sont prévues par la loi :

- les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP,
- les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle
- les invalides,
- les mutilés de guerre et assimilés.

Les travailleurs handicapés reconnus par la COTOREP

La COTOREP (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel) a pour mission de traiter, à l'échelon départemental, l'ensemble des problèmes liés à la situation des adultes handicapés.

La COTOREP est chargée :

- d'apprécier l'aptitude au travail,
- de reconnaître la qualité de travailleur handicapé
 - catégorie A : handicap léger ou temporaire,
 - catégorie B : handicap modéré ou durable,
 - catégorie C : handicap grave et définitif
- de se prononcer sur les mesures à prendre en vue du reclassement professionnel.
- de décider des allocations versées aux personnes handicapées, pour se faire, elle s'appuie sur un guide barème médical d'évaluation des taux d'incapacité des personnes handicapées.

²⁴ RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

²⁵ Enquête annuelle AIDES / IPSOS - octobre 2000.

²⁶ Association pour la gestion des fonds destinés à l'insertion des personnes handicapées.

Les victimes d'accidents du travail, maladie professionnelle et invalides

Si le handicap est d'origine professionnelle, accident du travail ou maladie professionnelle, la personne a une incapacité partielle permanente (IPP). Seule une IPP \geq 10% apporte le statut de bénéficiaire de la loi de 1987.

Si le handicap est d'origine non professionnelle, la personne a une invalidité de 1ère, 2ème ou 3ème catégorie de la Sécurité Sociale.

Autres bénéficiaires de la loi de 1987

Il existe d'autres catégories de personnes, plus rares, qui sont également bénéficiaires de la loi de 1987 : les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité, les veuves de guerre, ... (art. L.323-3 Code du travail).

Tout bénéficiaire de la loi de 1987 peut bénéficier des moyens mis à sa disposition dans le cadre du dispositif d'aides à l'insertion professionnelle.

L'AGEFIPH L'AGEFIPH et sa mission

L'AGEFIPH gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Issue de la loi du 10 juillet 1987, elle a pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail.

L'AGEFIPH contribue à la politique de l'emploi conduite par l'Etat. Elle est au service des entreprises et des personnes handicapées.

Les principales mesures de l'AGEFIPH

Le programme d'intervention de l'AGEFIPH comprend actuellement 20 mesures en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Les mesures peuvent être mobilisées simultanément ou séparément.

Voici quelques unes de ces 20 mesures :

- la prime à l'insertion,
- la formation professionnelle,
- l'aménagement des situations de travail,
- le réseau d'insertion et de placement,
- le maintien dans l'emploi...

Pour plus de renseignements sur les mesures de l'AGEFIPH, vous trouverez en annexe les coordonnées de l'AGEFIPH.

La convention AGEFIPH/AIDES

Le 17 avril 2001, pour une durée de deux ans, une convention nationale en faveur de l'emploi des personnes séropositives a été signée entre l'AGEFIPH et AIDES Réseau National.

AIDES Réseau National contribuera par cette convention à l'initiation et/ou au renforcement de partenariats avec le réseau Cap Emploi, les cellules de maintien dans l'emploi, l'ensemble des opérateurs d'insertion, les représentants patronaux, les centrales syndicales et les médecins du travail.

Cette convention permettra également des formations entre les différents partenaires tels que les médecins du travail, les travailleurs sociaux, les infirmières, les assistantes sociales en entreprise, salariés et volontaires de AIDES.

Divers outils et documents²⁷ seront produits pour accompagner cette démarche. Des actions régionales de communication et de sensibilisation seront organisées.

L'accès et le retour à l'emploi Les structures Cap Emploi

La personne en recherche d'emploi peut se faire aider par une structure Cap Emploi, anciennement dénommée EPSR (équipe de préparation et de suite au reclassement) ou OIP (organisme d'insertion et de placement).

Les structures Cap Emploi ont plusieurs missions :

- informer sur la loi du 10 juillet 1987 en faveur du public handicapé,
- apporter un soutien et conseiller la personne handicapée tout au long du processus de reclassement professionnel,
- faire converger les besoins des entreprises et les compétences des candidats,
- accompagner la démarche d'intégration de l'entreprise.

L'ensemble des opérateurs

Hors champ du handicap, la personne séropositive au VIH peut comme tout demandeur d'emploi bénéficier des services de l'ANPE, des Missions Locales, des PAIO, de l'AFPA,...

AIDES renforcera également les partenariats avec ces structures.

Le maintien dans l'emploi

La Cellule d'Intervention pour le Maintien dans l'Emploi²⁸ a pour vocation d'aider les entreprises dans la gestion des inaptitudes ou des aptitudes restreintes des salariés, d'assurer l'interface entre les différents acteurs du maintien, d'appuyer et coordonner leurs interventions. Cet organisme facilite la prévention de l'exclusion professionnelle résultant de l'inaptitude pour raison médicale d'un salarié à son poste.

Ainsi, afin d'éviter le risque de licenciement pour inaptitude, la cellule de maintien :

- accompagne et conseille les entreprises et les salariés confrontés à une inaptitude ou une restriction d'aptitude,
- coordonne les actions des différents partenaires (médecins du travail, médecins conseils, médecins traitants, services sociaux, ...),
- aide à l'utilisation optimale des outils et des mesures.

Il ne s'agit pas de se substituer aux opérateurs, en particulier le médecin du travail qui reste le pivot de la réflexion et y apporte une contribution majeure, mais plutôt d'identifier et de faciliter l'intervention des relais compétents et l'utilisation des outils et mesures adaptés.

²⁷ cf. Annexe : Outils et documents AIDES disponibles.

²⁸ Pour connaître les coordonnées, vous pouvez contacter le Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PDITH) dont vous trouverez les adresses sur le site Internet (<http://www.travail.gouv.fr/adresses/adresses-f.html>) à la rubrique DDETFP (les PDITH y étant rattachés).

Qui est concerné ?

La cellule de maintien prend en charge le cas de tout salarié domicilié ou travaillant sur son département et présentant une inaptitude, une aptitude restreinte ou un risque d'inaptitude, quelle qu'en soit l'origine (accident du travail, maladie professionnelle, accident et maladie non professionnels).

La Reconnaissance de Travailleur Handicapé n'est pas une condition à l'intervention de la cellule de maintien mais c'est un moyen notamment de mettre en place certaines mesures financières.

Le signalement d'une situation à risque peut émaner de toute personne en ayant connaissance.

Quelles solutions ?

Les actions menées pour favoriser le maintien du salarié dans l'entreprise s'articulent autour de deux axes :

- Le maintien au poste de travail par l'aménagement de la situation de travail en fonction du handicap : intervention ergonomique, aménagement technique, aménagement des horaires...
- Le maintien dans l'entreprise par l'adaptation du salarié à une nouvelle situation de travail : bilan de compétences, formations, tutorat, ...

Ces actions peuvent en outre être soutenues par des mesures financières, notamment celles de l'AGEFIPH, la Sécurité Sociale, la COTOREP, mais aussi par les mesures de droit commun (FONGECIF, plan de formation).

Les services sociaux

Soulignons l'initiative des CRAM (Caisses régionales d'assurance maladie) de certaines régions qui prennent contact avec l'assuré lors d'un arrêt de travail prolongé (généralement des arrêts supérieurs à 3 mois) pour étudier les raisons de ce prolongement et ainsi intervenir le plus tôt possible dans une démarche de maintien dans l'emploi si l'aménagement des conditions de travail s'impose.

Après avoir passé en revue les interlocuteurs possibles en entreprise en matière de VIH/sida, nous allons vous présenter brièvement les actions de formation et de sensibilisation que AIDES Réseau National, avec ses partenaires associatifs, est en mesure de mettre en place auprès des différents acteurs du champ de l'insertion et de l'entreprise.

LES ACTIONS DE FORMATION ET DE SENSIBILISATION DE AIDES AUPRES DES ACTEURS DE L'ENTREPRISE ET DES OPERATEURS D'INSERTION

Face à la persistance des idées reçues et des fausses croyances, notamment sur les modes de transmission du VIH, AIDES Réseau National a lancé une campagne nationale pour sensibiliser les acteurs de l'entreprise.

Cette campagne comprend, entre autre, une affiche, ce guide pratique mais aussi des formations, des actions de sensibilisation, des supports média.



Plusieurs types de formation sont proposés.

Chaque formation est adaptée à un public particulier : acteurs de l'entreprise, professionnel de la santé, professionnel de l'insertion.

L'information est l'une des principales armes pour combattre l'épidémie. En relayant une information claire, 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.

SENSIBILISATION “ACTEURS DE L'ENTREPRISE”

PUBLIC

- Chefs d'entreprise, Directeurs, DRH, Responsables Formation, ...
- Représentants du personnel, membres du Comité d'Entreprise (CE) ou du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- Autres salariés

OBJECTIF GÉNÉRAL

Favoriser l'intégration ou le maintien dans l'emploi de personnes séropositives au VIH

OBJECTIFS OPERATIONNELS

- Mieux connaître la prise en charge thérapeutique du VIH
- Connaître et faire connaître le traitement d'urgence
- Connaître des arguments épidémiologiques et scientifiques sur les modes de contamination, pouvoir les développer auprès des membres de l'équipe de travail
- Respecter la législation concernant le secret professionnel et le respect des personnes et pouvoir la défendre
- Repérer les réactions irrationnelles liées à la peur et tenter de les faire évoluer
- Repérer l'émergence d'une rumeur, ou de harcèlement moral, et agir, soit en référant aux personnes compétentes, soit en prenant la responsabilité qui incombe à sa fonction.

ORGANISATION

Accueil :

Groupe de 15 personnes (mini : 6 personnes)

Lieu de formation :

Entreprise, section syndicale, médecine du travail ou par regroupement au sein du réseau AIDES.

Durée de l'action :

Une journée, ou une 1/2 journée, lors de rencontres-débats.

LE MEDECIN DU TRAVAIL FACE AU VIH

PUBLIC

- Médecin du travail
- Infirmière du travail

OBJECTIF GÉNÉRAL

Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien au poste de travail des personnes atteintes par le VIH par une actualisation des connaissances des médecins du travail et la prise en compte des nouvelles données thérapeutiques

OBJECTIFS OPERATIONNELS

- Actualiser les connaissances sur le VIH
- Gestion dans l'entreprise du secret professionnel (Gestion d'équipe, gestion sociale)
- VIH et arrêt longue maladie
- Aménagement du poste de travail
- Comment mettre en place des actions de sensibilisation
- Construction d'un partenariat

ORGANISATION

Accueil :

Groupe de 15 personnes (mini : 6 personnes)

Lieu de formation :

En région et Paris

Durée de l'action :

2 jours (1 + 1 journée) en deux modules séparables

VIH et INSERTION PROFESSIONNELLE

PUBLIC

- Cap Emploi (EPSR – OIP) – Conseillers et formateurs des CRP – Coordinateurs des PDITH
- Formateurs des organismes de formation (AFPA, GRETA, ...) et centres bilans
- Conseillers ANPE et Conseillers des Missions locales

OBJECTIF GÉNÉRAL

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes atteintes par le VIH

OBJECTIFS OPERATIONNELS

- Actualiser les connaissances sur le VIH
- Comprendre la législation et le fondement du secret professionnel
- Approche VIH et toxicomanie
- Actualiser en commun ses connaissances sur les dispositifs de formation et de l'accès à l'emploi des personnes atteintes par le VIH-Sida
- Appréhender ses propres représentations de la maladie et s'interroger sur leurs incidences dans la pratique professionnelle
- Construction d'un partenariat

ORGANISATION

Accueil :

Groupe de 15 personnes (mini : 6 personnes)

Lieu de formation :

En région et Paris

Durée de l'action :

3 jours (1,5 jours X 2)

Pour tout renseignement sur ces actions de sensibilisation, ou toute étude de votre demande, vous pouvez contacter :

AIDES Réseau National - Mission "VIH/sida en Milieu de travail"
Tour Essor - 14, rue Scandicci - 93508 Pantin Cedex
Téléphone : 01 41 83 46 46 - Télécopie : 01 41 83 46 69
E-mail : entreprises@aidés.org

ANNEXE 1



Le regard des Français sur l'insertion des personnes handicapées et séropositives dans l'entreprise

Sondage exclusif CSA/AIDES/LIBERATION réalisé par téléphone les 3 et 4 mai 2001 auprès d'un échantillon national représentatif de 1005 personnes âgées de 18 ans et plus, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession du chef de ménage), après stratification par région et taille d'agglomération.

1- D'une manière générale, diriez-vous que la situation des personnes handicapées dans les entreprises est :

| | | |
|-----------------------------|--------------|--------------|
| Satisfaisante | | 32 |
| - Tout à fait satisfaisante | 5 | |
| - Plutôt satisfaisante | 27 | |
| Pas satisfaisante | | 61 |
| - Plutôt pas satisfaisante | 36 | |
| - Pas satisfaisante du tout | 25 | |
| Ne se prononcent pas | | 7 |
| | TOTAL | 100 % |

2- Dans le cadre de l'entreprise, un salarié handicapé doit-il être traité? (Réponses données à l'aide d'une liste)

| | |
|---|--------------------|
| Comme les autres salariés | 63 |
| Avec plus d'égards que les autres salariés | 36 |
| Ne se prononcent pas | 1 |
| | TOTAL 100 % |

3- Parmi ces différentes formes de handicap, quelles sont, selon vous, les moins bien acceptées dans le monde de l'entreprise? (Réponses données à l'aide d'une liste, 2 réponses possibles)

| | |
|--|--------------------------|
| Les maladies infectieuses comme le SIDA | 57 |
| Les troubles psychologiques (comme les dépressions, les névroses...) | 42 |
| Les handicaps moteurs | 32 |
| Les maladies chroniques évolutives (comme le cancer, la sclérose en plaque...) | 16 |
| Ne se prononcent pas | 5 |
| | TOTAL¹ |

¹ Le total des réponses est supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner 2 réponses

4- Diriez-vous qu'il est tout à fait justifié, plutôt justifié, plutôt pas justifié ou pas du tout justifié qu'une personne séropositive occupe les mêmes postes qu'une autre personne dans une entreprise ?

| | | |
|-----------------------------|----|--------------|
| Justifié | | 85 |
| - Tout à fait justifié | 63 | |
| - Plutôt justifié | 22 | |
| Pas justifié | | 11 |
| - Plutôt pas justifié | 5 | |
| - Pas du tout justifié | 6 | |
| Ne se prononcent pas | | 4 |
| TOTAL | | 100 % |

5- Et vous personnellement, travaillez-vous dans votre entreprise ou service...

| | | |
|--|----|--------------|
| Avec un ou des salariés ayant un handicap | | |
| Oui | 35 | |
| Non | 64 | |
| Ne se prononce pas | 1 | |
| TOTAL | | 100 % |
| Avec un ou des salariés séropositifs | | |
| Oui | 4 | |
| Non | 75 | |
| Ne se prononce pas | 21 | |
| TOTAL | | 100 % |

6- Diriez-vous ... se doit d'annoncer à son employeur la nature de son handicap ?

| | | |
|--|----|--------------|
| Qu'une personne atteinte d'un handicap visible ou non | | |
| Oui | 55 | |
| Non | 42 | |
| Ne se prononce pas | 3 | |
| TOTAL | | 100 % |

| | | |
|-------------------------------------|----|--------------|
| Qu'une personne séropositive | | |
| Oui | 42 | |
| Non | 55 | |
| Ne se prononce pas | 3 | |
| TOTAL | | 100 % |

7- Vous personnellement accepteriez-vous de travailler avec ... ?

| | | |
|---|----|--------------|
| Une personne atteinte d'un handicap visible ou non ; | | |
| Oui | | 97 |
| Tout à fait | 83 | |
| Plutôt | 14 | |
| Non | | 2 |
| Plutôt pas | 0 | |
| Pas du tout | 2 | |
| Ne se prononce pas | | 1 |
| TOTAL | | 100 % |

| | | |
|----------------------------------|----|--------------|
| Une personne séropositive | | |
| Oui | | 93 |
| Tout à fait | 79 | |
| Plutôt | 14 | |
| Non | | 6 |
| Plutôt pas | 2 | |
| Pas du tout | 4 | |
| Ne se prononce pas | | 1 |
| TOTAL | | 100 % |

8- Aujourd'hui pensez-vous que les personnes séropositives subissent des discriminations dans l'entreprise ?

| | | |
|-----------------------------|----|--------------|
| Oui | | 86 |
| - Oui, certainement | 49 | |
| - Oui, probablement | 37 | |
| Non | | 7 |
| - Non, probablement pas | 4 | |
| - Non, certainement pas | 3 | |
| Ne se prononcent pas | | 7 |
| TOTAL | | 100 % |

ANNEXE 2 :

Aide à la mise en place d'un programme de sensibilisation

Il est nécessaire de diffuser de façon continue de l'information afin de limiter les réactions négatives de certains salariés à l'égard d'un employé porteur du VIH. AIDES Réseau National a réalisé une affiche afin de mettre à disposition des entreprises un moyen de communication.

Les avantages d'un programme de sensibilisation

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

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 qualité de la vie au travail,
- d'anticiper les possibilités ou les solutions de reclassement pour des employés "fragilisés" par la maladie ou un handicap,
- 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 conserver un bon climat social.

Les stratégies de diffusion de l'information

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

- distribuer des documents sur le sida,
- placer des affiches dans des endroits stratégiques (salle de repos, cafétéria, ...),
- publier des articles dans le journal de l'entreprise,
- mettre à disposition des employés des documents, brochures, dépliants traitant du sida,
- etc.

Il est souhaitable également d'organiser des activités d'information plus ponctuelles, et notamment autour du 1^{er} décembre qui est la Journée mondiale de lutte contre le sida.

Plusieurs problématiques reliées au VIH/sida peuvent être abordées, et ce avec l'aide de la médecine du travail, d'un intervenant extérieur spécialiste du sujet¹ :

- les aspects biomédicaux du sida,
- comment le VIH se transmet et comment il ne se transmet pas,
- les mesures préventives,
- le test de dépistage du VIH/sida,
- les aspects éthiques et légaux en matière de discrimination,
- les aspects psychosociaux liés au VIH
- comment soutenir une personne séropositive sur son lieu de travail,
- etc.

Exemple d'un article sur le sida à publier dans le journal de l'entreprise²

C'est un mot que tout le monde connaît et qui fait souvent 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,
- par voie sanguine,
- de la mère infectée à son enfant (pendant la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement)³

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. Cela signifie que pendant 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.

¹Les bénévoles et salariés de AIDES peuvent vous soutenir dans la mise en place d'une action. Vous trouverez en annexe la liste des délégations régionales de AIDES.

²Source : Investir dans l'action, et comment ! Gouvernement du Québec, Ministère de la Santé et des Services Sociaux.

³Aujourd'hui, des traitements permettent de limiter ces modes de transmission.

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 peuvent pas 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 sida.

Ainsi, avec tout nouveau partenaire, même si l'on pense bien le ou la connaître, il faut avoir des relations sexuelles protégées.

Il ne faut pas partager des seringues ou des aiguilles usagées et souillées si on s'injecte de la drogue. Il faut utiliser des seringues neuves chaque fois et ne jamais partager le matériel d'injection.

ANNEXE 3 :

ADRESSES UTILES

AIDES - Réseau National

AIDES Réseau National - Mission "VIH/sida en Milieu de travail"
Tour Essor - 14, rue Scandicci - 93508 Pantin Cedex
Téléphone : 01 41 83 46 46 - **Télécopie** : 01 41 83 46 69
E-mail : entreprises@aides.org - **Site Internet** : www.aides.org

AIDES - Régions (en cours d'organisation)

chaque région, ou AIDES Réseau National saura vous orienter vers le lieu d'accueil AIDES le plus proche de votre domicile

Région Aquitaine

Bayonne : 05 59 55 41 10
Bordeaux : 05 56 24 33 33

Région Ile-de-France

Colombes : 01 41 19 09 09
Paris : 01 53 27 63 00

Région Bourgogne Franche-Comté

Besançon : 03 81 81 80 00
Dijon : 03 80 63 03 31

Région Nord-Ouest

Lille : 03 28 52 05 10
Rouen : 02 35 07 56 56

Région Centre-Ouest

Limoges : 05 55 06 18 19
Orléans : 02 38 53 30 31
Poitiers : 05 49 45 17 91

Région Ouest

Angers : 02 41 88 88 55
Brest : 02 98 43 18 72
La Roche sur Yon : 02 51 47 78 88
Rennes : 02 99 30 01 30

Région Est

Metz : 03 87 62 11 55
Nancy : 03 83 35 32 32
Strasbourg : 03 88 75 73 63

Région Provence Alpes Côte d'Azur

Marseille : 04 91 14 05 15
Nice : 04 93 55 90 35

Région Grand Languedoc

Montpellier : 04 67 34 03 76
Nîmes : 04 66 76 26 07
Toulouse : 05 34 40 22 60

Région Rhône-Alpes Auvergne

Clermont-Ferrand : 04 73 99 01 01
Grenoble : 04 76 47 36 36
Villeurbanne : 04 78 68 74 25

Sida Info Droit 0801 636 636

le mardi de 16 à 22 heures, le jeudi de 16 à 20 heures, le vendredi de 14 à 18 heures.

AGEFIPH

192, avenue Aristide Briand - 92226 Bagneux cedex
Téléphone : 01 46 11 00 11
Minitel : 3614 FIPH (0,37 F la minute) - **Site Internet** : www.agefiph.asso.fr

Pour connaître les délégations régionales, appelez l'Agefiph ou consultez le minitel ou le site internet.

CAP EMPLOI

Pour connaître la structure Cap Emploi la plus proche de chez vous, appelez votre délégation régionale AGEFIPH ou consultez le site Internet de l'AGEFIPH.

SYNDICATS ou organisations représentatives

Voici quelques adresses de sites Internet¹ où vous trouverez des actualités, des dossiers thématiques et des coordonnées locales de sections syndicales.

CFDT : www.cfdt.fr

CFTC : www.cftc.fr

CGT : www.cgt.fr

FSU : www.fsu.fr

CFE-CGC : www.cfecgc.org

CGPME : www.cgpme.net

FO : www.force-ouvriere.fr

MEDEF : www.medef.fr

QUELQUES ASSOCIATIONS DE DEFENSE DES VICTIMES DE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

ACHP Association Contre le Harcèlement Professionnel
01 45 83 07 20 - 06 20 60 11 87 - www.ifrance.com/achp

HMS Harcèlement Moral Stop
11, rue des Laboureurs - 94150 RUNGIS
06 07 24 35 93 - www.hmstop.com

ANVHPT Association Nationale des Victimes de Harcèlement Psychologique au Travail
Maison des Associations - 3, boulevard des lices - 13200 ARLES
04 90 93 42 75

MOTS POUR MAUX AU TRAVAIL
16, rue des cailles - 67100 STRASBOURG
03 88 22 22 06 - www.multimania.com/xaumtom

ANIT Association Nationale des Inspecteurs du Travail
10, rue Batiste Marcet - 44230 ST SEBASTIEN SUR LOIRE
02 40 34 44 86

¹Tous les syndicats n'ont pas de sites internet, vous trouverez alors les adresses des sections syndicales sur le minitel.

Nous souhaitons spécialement remercier :

- les associations de lutte contre le sida du Québec ainsi que le ministère de la Santé et des Services Sociaux du Québec, qui ont inspiré quelques pages de ce guide ;
- les relecteurs de ce guide pour toutes leurs remarques pertinentes.

ANNEXE 4 :

Dans le cadre de la campagne, AIDES vous propose d'autres outils et documents :



UNE AFFICHE 60 X 40

destinée aux entreprises, administrations, lieux publics, salles d'attente... Cette affiche en couleur revient dans une approche ludique sur les fausses croyances en matière de transmission du VIH/sida en milieu de travail.

15 CARTES POSTALES

Regroupées dans une pochette plastique, ces cartes reprennent les dessins et messages exposés dans l'affiche.



UNE VHS et UN CD-ROM avec

- Les trois spots TV de la campagne en version française et anglaise
- Deux sketches de mise en situation

Ces deux outils peuvent être utilisés dans le cadre d'actions d'information, de sensibilisation et de formation.



L'ABECEDAIRE parlementaire N°7

Dans ce dossier consacré à l'insertion socio-professionnelle des personnes atteintes par le VIH/sida, s'expriment les principaux interlocuteurs institutionnels et associatifs : Jacques CHIRAC, Elisabeth GUIGOU, Bernard KOUCHNER, Roselyne BACHELOT, Bertrand DELANOË, Gaby THOLLET, Jean-Louis SEGURA, Christian SAOUT...



Pour vous les procurer :

renseignez vous auprès du service "Documentation" de AIDES (01 41 83 46 41) ou rendez-vous sur www.aides.org

