



**LE VIH**  
**EN MILIEU PROFESSIONNEL**  
**GUIDE À L'USAGE**  
**DES EMPLOYEURS**

---

**ÉDITEUR**

---

Aide Suisse contre le Sida  
Case Postale 1118  
8031 Zurich  
Téléphone: 01 477 11 11  
Fax: 01 477 11 12  
E-mail: [aids@aids.ch](mailto:aids@aids.ch)  
Page d'accueil: [www.aids.ch](http://www.aids.ch)

---

**COMMANDES**

---

Téléphone: 01 477 11 13  
Fax: 01 447 11 14  
E-mail: [commandes@aids.ch](mailto:commandes@aids.ch)

---

**AUTEUR**

---

Caroline Suter, docteur en droit,  
Aide Suisse contre le Sida

---

**RELECTURE**

---

Christoph Schlatter, docteur ès lettres,  
Aide Suisse contre le Sida

---

**TRADUCTION**

---

Line Rollier, licenciée ès lettres

---

**GRAPHISME**

---

werkhof AG für Konzept und Umsetzung,  
Zurich

---

**IMPRESSION**

---

Köpfli & Partner AG, Neuenhof  
Edition 3500 f, 9500 a

---

**ILLUSTRATION**

---

Frontispice: sponsored by zefa blueplanet,  
Zurich  
Contenu: Mary Manser

---

**DONS**

---

Aide Suisse contre le Sida, Zurich  
CCP 80-23678-6



label des institutions  
d'utilité publique

Merci à toutes les entreprises qui nous ont  
aidé a concevoir cette brochure.  
Le statut sérologique des personnes figu-  
rant dans la brochure n'est pas connu.

© 2003, l'éditeur

# TABLE DES MATIÈRES

<b>AVANT-PROPOS</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
Pourquoi les employeurs doivent être au fait à propos du VIH	
VIH et sida en chiffres	
<b>QU'EST-CE QUE LE VIH, QU'EST-CE QUE LE SIDA?</b>	<b>4</b>
<b>QUELQUES NOTIONS MÉDICALES</b>	
L'infection VIH et le sida déclaré	
Les voies de transmission du VIH	
<b>ASPECT JURIDIQUE:</b>	<b>7</b>
<b>CANDIDATURE, ENGAGEMENT, LICENCIEMENT</b>	
Pas de professions interdites aux personnes vivant avec le VIH/sida	
Le VIH/sida dans l'entretien d'embauche	
L'examen médical pour l'évaluation de l'aptitude au travail	
La protection des données en milieu professionnel	
Licenciement	
<b>RÉPERCUSSIONS SUR LES ASSURANCES</b>	<b>13</b>
Caisses de pension	
Assurances collectives d'indemnités journalières	
<b>LE TRAVAIL AU QUOTIDIEN AVEC LE VIH</b>	<b>15</b>
Travail et traitement médicamenteux	
Absences	
Discrimination et mobbing des travailleurs séropositifs	
<b>INFORMATION ET FORMATION</b>	<b>22</b>
Elaboration d'une convention d'entreprise	
Mise à disposition de matériel d'information	
Affichage	
Activités pour la Journée mondiale du sida	
<b>FAQ – QUESTIONS FRÉQUENTES</b>	<b>29</b>
<b>RENSEIGNEMENTS – ADRESSES UTILES</b>	<b>32</b>

**Quelque 70% des personnes vivant avec le VIH en Suisse exercent une activité lucrative. La plupart d'entre elles travaillent à plein temps, autrement dit à 90% ou plus. Bien que, grâce aux nouveaux médicaments, la situation de nombreuses personnes vivant avec le VIH se soit nettement améliorée au cours des dernières années et que leur aptitude au travail ne soit, en règle générale, pas compromise, un grand nombre de personnes séropositives se voient encore confrontées à des difficultés tant dans leurs démarches pour trouver un emploi que sur leur lieu de travail.**

**Exercer une activité lucrative est un aspect essentiel d'une vie, synonyme de sécurité financière, d'affirmation de soi, d'influence et de considération sociale. Or les personnes vivant avec le VIH/sida sont souvent lésées à cet égard. Il arrive même qu'elles ne puissent exercer une activité, non en raison de leur séropositivité, mais à cause des idées préconçues concernant le VIH et les personnes touchées.**

**En tant qu'employeur, vous pouvez faire beaucoup pour améliorer la situation des demandeurs d'emploi et employés séropositifs. Contribuez à une meilleure sensibilisation et à une plus grande tolérance à cet égard! Les informations ci-après ont pour but de vous soutenir dans votre démarche.**

Par souci de compréhension et de lisibilité, seule la forme masculine est utilisée généralement dans cet ouvrage (employeur, employé, collaborateur); elle s'applique toutefois aux deux sexes.

Cette brochure s'adresse spécifiquement aux employeurs. Elle donne des renseignements fondamentaux au sujet du VIH et du sida, tout en informant des conséquences du VIH/sida pour les entreprises et en évoquant divers aspects en relation avec la vie professionnelle. Améliorer ses connaissances, voilà qui profite non seulement aux personnes concernées, mais également à vous et à votre entreprise. Faites-en l'expérience!

### **Pourquoi les employeurs doivent être au fait à propos du VIH**

- Ce sont essentiellement des adultes, donc des personnes en âge d'exercer une activité lucrative, qui sont touchés par le VIH et le sida. Peut-être vos employés ou vos clients.
- On se méprend souvent sur le VIH, ce qui engendre une discrimination des personnes séropositives. Or un climat de travail où règnent discrimination et mobbing a des répercussions négatives sur la productivité. On peut prévenir les méprises par l'information et la sensibilisation.
- L'ignorance ou des lacunes dans vos connaissances peuvent vous amener à des actes illicites.
- Les sociétés sont des institutions importantes qui peuvent afficher leur engagement social et faire évoluer les mentalités.

### **VIH et sida en chiffres**

Quelque 42 millions de personnes dans le monde vivent avec le VIH ou le sida. Pour la seule année 2002, ce sont 5 millions de personnes qui ont été contaminées.

En Suisse, on compte environ 20 000 personnes vivant avec le VIH, soit l'équivalent de la population d'une ville comme Yverdon. Chaque année, 700 à 800 personnes apprennent qu'elles se sont infectées par le VIH. Le nombre de tests positifs est à nouveau en recrudescence depuis 2001. La plupart des personnes atteintes sont en âge d'exercer une activité lucrative. Grâce aux progrès de la médecine, les personnes vivant avec le VIH en Suisse peuvent, en règle générale, vivre et travailler normalement pendant des années, voire des décennies. Mais elles en sont souvent empêchées à cause des préjugés et de la discrimination.

### **L'infection VIH et le sida déclaré**

VIH est le sigle de «virus de l'immunodéficience humaine». Une contamination par ce virus entraîne un affaiblissement du système immunitaire qui se propage lentement dans tout le corps. Faute de traitement, le sida se déclare, généralement seulement plusieurs années après l'infection.

On ne parle de sida (**s**yndrome d'**i**mmunodéficience **a**cquise) qu'au moment où se déclenchent, suite à l'infection par le VIH, certaines maladies classées parmi celles qui définissent le sida. On désigne donc par sida le stade auquel le système immunitaire est déjà affaibli par le virus au point de ne plus pouvoir se défendre contre des maladies qu'un organisme sain surmonte sans difficulté. C'est ainsi qu'apparaissent certaines infections ou cancers typiques, une fatigue inexplicable et, dans bien des cas, une perte de poids involontaire massive.

L'infection VIH reste incurable. Mais grâce à l'amélioration des thérapies, elle évolue aujourd'hui de façon bien plus favorable. Même si le virus ne disparaît jamais totalement, le traitement offre à l'immunodéficience de bonnes chances de se résorber ou retarde du moins son apparition de nombreuses années. Tout porte à croire que les progrès de la médecine vont continuer à prolonger l'espérance de vie des personnes vivant avec le VIH.

---

**Les nouveaux médicaments et les nouvelles thérapies permettent de plus en plus de mener une vie professionnelle normale.**

---

**De nombreuses personnes atteintes ont réussi à se réinsérer dans la vie active.**

---

**LES NOUVEAUX MÉDICAMENTS ET  
LES NOUVELLES THÉRAPIES  
PERMETTENT DE PLUS EN PLUS  
DE MENER UNE VIE  
PROFESSIONNELLE NORMALE.**



**Les voies de transmission du VIH**

Le virus peut être transmis par le sang, le sperme et les sécrétions vaginales.

- Relations sexuelles sans protection.
- Echange de seringue/d'aiguille (par exemple lors de consommation de drogue par voie intraveineuse).
- Transmission de la mère à l'enfant pendant la grossesse ou à la naissance (extrêmement rare en Suisse grâce à un bon diagnostic).
- Transmission par le sang ou par des produits sanguins. (Une telle contamination n'est aujourd'hui pour ainsi dire plus possible en Suisse étant donné les mesures de sécurité très strictes auxquelles sont soumis le sang et les produits sanguins.)

**Le VIH/sida ne peut donc pas être transmis notamment par**

- des contacts humains non sexuels (donner la main, prendre dans ses bras, embrasser, etc.);
- la nourriture;
- le partage de la vaisselle et des couverts, essuie-mains, outils, stylos, téléphones;
- l'utilisation des toilettes en commun.

Par conséquent: *travailler avec une personne séropositive ne nécessite aucune mesure d'hygiène particulière. Il n'y a aucun risque de contamination pour les collaborateurs.*

---

**Dans le travail au quotidien, les personnes séropositives ne présentent aucun risque de contamination.**

---



**Pas de professions interdites aux personnes vivant avec le VIH/sida**

Comme il se passe souvent des années entre le moment de l'infection par le VIH et les premiers signes de la maladie et étant donné que le traitement médicamenteux a fait d'énormes progrès, les personnes séropositives ne sont pas limitées a priori dans leur aptitude au travail et dans leurs performances. En outre, le risque de contamination est pratiquement nul dans la plupart des professions; pour les rares exceptions, quelques mesures appropriées suffisent déjà à exclure le risque. *Il n'y a donc aucune raison d'imposer quelque restriction au travail que ce soit aux personnes vivant avec le VIH.*

D'un point de vue juridique, il n'existe pas non plus en Suisse de restriction professionnelle pour les personnes vivant avec le VIH ou le sida. Une telle restriction constituerait une atteinte à la personnalité conformément aux art. 27ss. CC et ne serait donc pas admissible.

**Le VIH/sida dans l'entretien d'embauche**

En qualité d'employeur, il vous faut savoir que vous devez respecter la sphère privée et le droit de la personnalité du demandeur d'emploi dans toute la procédure de candidature. Vous ne pouvez donc que poser des questions qui sont en relation directe avec les futurs rapports de travail et qui sont importantes pour le contrat de travail à conclure. Ceci est fixé à l'art. 328b du Code des obligations: «L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail.» Il s'agira notamment de questions sur la carrière professionnelle, sur la formation ou sur certaines aptitudes ou connaissances spécifiques. Le candidat doit répondre à ces questions conformément à la vérité. Toutefois, des questions personnelles concernant la santé, la sexualité, l'opinion politique, la religion, etc., ne sont pas admissibles dans la mesure où elles ne sont pas en relation directe avec les rapports de travail. Dans ce cas, le candidat dispose d'un *droit au mensonge en tant que légitime défense*. Ce droit se fonde sur

le fait qu'un refus de répondre jouerait nécessairement en sa défaveur. On se trouve ici dans une situation de légitime défense qui justifie le mensonge.

---

**Les questions relatives au VIH portent atteinte au droit de la personnalité et sont donc illicites. Si un demandeur d'emploi se voit malgré tout posé une telle question, il a le droit d'y répondre de façon erronée («droit au mensonge en tant que légitime défense»).**

---

Les demandeurs d'emploi chez lesquels le sida s'est déclaré ne sont pas tenus non plus a priori d'en faire part à leur futur employeur. Il n'en va autrement que lorsque la maladie entrave l'aptitude au travail dans le cadre du poste mis au concours, autrement dit lorsque le futur employé, d'entrée, n'est pas en mesure de remplir la tâche imposée. La personne doit alors vous en informer spontanément. Toutefois, aucune indication ne doit être donnée au sujet de la maladie à l'origine de cette incapacité de travail, à savoir le sida. Il suffit de dire que l'aptitude au travail est entravée pour raison de santé.

### **L'examen médical pour l'évaluation de l'aptitude au travail**

Si vous avez demandé qu'un médecin-conseil procède à un examen médical en vue de déterminer l'aptitude au poste sollicité compte tenu de l'état de santé, ce médecin ne peut vous informer que de l'aptitude générale du demandeur d'emploi. Un diagnostic n'en fait partie sous aucun prétexte. Le médecin est lié par le secret médical à cet égard.

Un test VIH dans le cadre d'un tel examen médical est tout aussi inadmissible qu'une question relative à la séropositivité durant l'entretien d'embauche. Le demandeur d'emploi possède dans ce cas un droit de refus, car un tel test empiète sur sa sphère privée.

---

**Comme un test VIH ne dit rien sur l'aptitude au travail momentanée d'un demandeur d'emploi ou d'un employé, il ne doit pas entrer dans l'examen médical d'aptitude au travail.**

---

**LES QUESTIONS SUR LE VIH  
CONTREVIENNENT LE DROIT  
DE LA PERSONNALITÉ.  
UN DEMANDEUR D'EMPLOI  
A LE DROIT DE MENTIR.  
(LÉGITIME DÉFENSE)**



**La protection des données en milieu professionnel**

Les employés séropositifs sont souvent confrontés à des problèmes de protection des données dans le milieu professionnel. Si, en votre qualité d'employeur, vous avez été informé par un employé de l'existence d'un test VIH positif le concernant, vous ne pouvez diffuser cette information sous aucun prétexte, à moins que l'employé vous en ait expressément donné l'autorisation.

Songez aussi qu'il ne vous est pas permis, pour des raisons de protection des données, de vous procurer des informations sur l'état de santé de l'employé en consultant les formulaires destinés à l'assurance collective d'indemnités journalières ou à la caisse de pension. Ces données sont à l'usage exclusif de l'assurance ou de la caisse de pension. Afin d'assurer la protection des données dans ce domaine, l'Association Suisse d'Assurances (ASA) a encouragé ses membres, dans une circulaire datée de février 2003, à séparer strictement les questions de santé du reste du questionnaire et de joindre à ces dernières une enveloppe-réponse adressée par le biais de laquelle l'employé peut transmettre ses indications directement à l'assurance. Peut-être votre assurance indemnités journalières a-t-elle déjà introduit cette mesure, au cas où un examen médical est prévu. Sinon, vous pouvez le lui signaler.

**Licenciement**

Conformément au Code des obligations, tant l'employeur que l'employé sont libres de mettre fin aux rapports de travail, dans le respect bien sûr des délais légaux et contractuels. Etant donné que vous êtes, en qualité d'employeur, la partie contractante la plus forte, votre liberté est toutefois restreinte légalement vis-à-vis de l'employé. Le titre «Protection contre les congés» à l'art. 336 du Code des obligations énumère les cas dans lesquels un licenciement de votre part serait abusif. Ainsi, un congé donné pour une raison inhérente à la personnalité (lettre a) est abusif. Le statut VIH n'exerçant, en règle générale, aucune influence sur l'aptitude au travail, il doit être considéré comme faisant partie des raisons inhérentes à la personnalité. En d'autres termes, un employeur ne peut pas licencier un employé à cause du VIH.

---

**Un licenciement pour cause de VIH est abusif (art. 336 du Code des obligations). Dans un tel cas, vous pourriez être tenu de verser l'équivalent de 6 mois de salaire à titre de compensation financière.**

---

Le congé est déclaré nul s'il est prononcé pour d'autres raisons durant une incapacité de travail (même partielle) de l'employé par suite de maladie après le temps d'essai. Les rapports de travail se poursuivent comme s'il n'y avait pas eu de congé. Si le congé est donné avant une période d'interdiction, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période (art. 336c al. 2 du Code des obligations).

---

**Vous n'avez pas le droit de licencier un employé pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie non imputable à la faute du travailleur. Les délais légaux sont de 30 jours durant la 1<sup>re</sup> année de service, de 90 jours de la 2<sup>e</sup> à la 5<sup>e</sup> année de service et de 180 jours à partir de la 6<sup>e</sup> année de service.**

---

**LE TEST VIH NE DIT RIEN SUR  
L'APTITUDE AU TRAVAIL  
MOMENTANÉE ET IL NE DOIT PAS  
ENTRER DANS L'EXAMEN  
MÉDICAL D'APTITUDE AU TRAVAIL.**



### **Caisses de pension**

Les caisses de pension sont tenues d'accepter tous les travailleurs pour la part obligatoire, sans réserve et indépendamment de leur état de santé. Les travailleurs n'ont pas l'obligation d'informer la caisse de leur statut VIH.

En revanche, les caisses de pension sont en droit de poser des questions relatives à la santé pour la part surobligatoire de la prévoyance. La restriction maximale admissible est une réserve de cinq ans qui doit se référer à la maladie. Si une réserve a été émise en raison du VIH, les prestations ne peuvent être refusées en cas d'invalidité que si le VIH est à l'origine de l'invalidité. Toute réserve tombe à l'échéance d'un délai de 5 ans, autrement dit les assurés reçoivent l'intégralité des prestations. Conformément à l'art. 14 de la loi sur le libre passage, le temps de réserve déjà écoulé doit être entièrement pris en compte par la nouvelle institution en cas de changement de caisse de pension.

### **Assurances collectives d'indemnités journalières**

Si un employé tombe malade, vous êtes tenu légalement, à titre d'employeur, de continuer à lui verser son salaire (art. 324a du Code des obligations). De nombreux employeurs couvrent ce risque en contractant des assurances collectives d'indemnités journalières auprès de compagnies privées. Les prestations octroyées y sont, en règle générale, supérieures aux prestations minimales prévues par la loi.

*Attention:* on trouve encore à ce jour des sociétés d'assurances qui offrent des assurances collectives d'indemnités journalières avec examens de santé. Tous les employés sont alors tenus de répondre à des questions et leur admission au sein de l'assurance dépend d'une parfaite santé. Il s'agit là d'une discrimination des employés avec risques de maladie «visibles»: ils sont lésés de façon non justifiable vis-à-vis des malades «imprévisibles». Mais vous avez, vous aussi, des inconvénients en tant qu'employeur. Si l'un de vos employés refusés par l'assurance tombe malade, c'est à vous de continuer à verser son salaire en vertu du Code des obligations. La situation manque dès lors pour vous de transparence et vos risques en

matière de versement de salaires ne sont plus que difficilement calculables. En qualité de preneurs d'assurance, les entreprises ont donc intérêt à vérifier, avant de conclure une assurance collective d'indemnités journalières, si l'admission de leurs employés (= assurés) est dépendante de questions de santé. Dans ce cas en effet, l'assurance reporte le risque tout simplement sur vous, l'employeur. On peut s'attendre à l'introduction, dans un proche avenir, d'une clause antidiscriminatoire générale dans les conventions collectives de travail par laquelle l'employeur serait tenu de ne conclure désormais des assurances plus qu'après de sociétés qui acceptent tous les employés, et ce indépendamment de leur état de santé.

---

**Concluez une assurance collective d'indemnités journalières sans questionnaire relatif à la santé de vos collaborateurs!**

---

**Les risques liés à l'obligation de verser les salaires en cas d'incapacité de travail sont ainsi calculables pour votre entreprise et vous évitez du même coup de porter préjudice aux collaborateurs vivant avec le VIH/sida ou d'autres maladies préexistantes.**

---



Les personnes séropositives ne sont pas tenues légalement d'informer leur employeur de leur statut VIH. Pourtant, bon nombre d'entre elles ressentent le besoin de s'en ouvrir à leur employeur, parce qu'elles le considèrent comme une personne de confiance. Elles sont d'ailleurs nombreuses à avoir fait de mauvaises expériences à cet égard et à regretter leur franchise. La personne directement concernée est en effet seule à pouvoir décider qui elle souhaite mettre au courant.

Si vous faites preuve, au sein de votre entreprise et envers l'extérieur, d'un esprit de solidarité et que vous vous montrez ouvert vis-à-vis du VIH/sida, il est plus probable qu'une personne atteinte place sa confiance en vous. Vous pourrez alors mieux évaluer les besoins de chacun des collaborateurs et également réagir de manière plus appropriée en cas de différends au sein de l'entreprise, évitant de ce fait une détérioration de l'ambiance et une perturbation de l'organisation du travail.

### **Travail et traitement médicamenteux**

Jusqu'il y a quelques années, la médecine n'avait pas grand-chose à offrir contre le VIH. Le sida se développait presque inévitablement chez les personnes séropositives. Dix ans après l'infection, la plupart d'entre elles était malade, certaines déjà mortes. Toutefois, depuis 1996, le nombre de cas de sida en Suisse a reculé de façon spectaculaire. La raison à cela: les progrès significatifs réalisés dans le traitement médical.

Un traitement médical contre le VIH freine la propagation du virus, abaissant le nombre de virus VIH dans le sang (la «charge virale»). Voilà qui permet au système immunitaire de se reconstruire, réduisant la probabilité d'apparition de maladies graves. Le traitement du VIH ne mène toutefois pas à la guérison: il ne fait que ralentir ou stopper la progression de la maladie.

La recherche a montré que la prise de plusieurs substances actives anti-VIH était plus efficace que celle d'un ou deux médicaments seulement. C'est la raison pour laquelle on parle de «traitements combinés». Eux seuls sont capables d'empêcher

que les médicaments deviennent rapidement inactifs, parce que le virus développe des résistances.

#### La nécessité d'effectuer des contrôles médicaux réguliers

Toutes les personnes vivant avec le VIH devraient se rendre régulièrement chez des médecins ou dans des cliniques spécialisés VIH. Des tests permettent de mesurer la quantité de virus dans le sang et de définir l'état du système immunitaire. Si aucun traitement n'a démarré, il est recommandé d'effectuer, en règle générale, un contrôle tous les 6 mois. Pour les personnes qui ont déjà commencé un traitement, les rapports de laboratoire doivent être plus fréquents (en principe tous les 3 mois).

#### L'adhésion du patient au traitement: une nécessité

Pour être efficaces, les médicaments doivent être pris régulièrement et systématiquement, en respectant scrupuleusement les modalités prescrites par le médecin (horaire, alimentation, etc.). Cette «observance thérapeutique» ou «compliance» est décisive pour le succès du traitement contre le VIH. Les thérapies anti-VIH sont, sur ce point, bien moins souples que d'autres traitements médicaux. Avec une prise de médicaments irrégulière ou l'oubli ne serait-ce que de prises isolées, le VIH risque de recommencer à se reproduire et d'attaquer à nouveau le système immunitaire. Dans les traitements usuels à l'heure actuelle, les médicaments doivent être pris généralement deux fois par jour.

Pour les personnes qui doivent prendre des médicaments, il est important d'être soutenu autant que possible, afin que le plan thérapeutique puisse être respecté au mieux. L'environnement professionnel peut aussi y contribuer.

En tant qu'employeur, vous pouvez garder à l'esprit ce qui suit:

- De peur de dévoiler involontairement leur séropositivité, les employés vivant avec le VIH tâcheront généralement d'éviter de prendre les médicaments en présence de leurs collègues de travail. C'est compréhensible. Bien qu'il n'y ait plus besoin que de deux prises par jour, la prise sur le lieu de travail est souvent inévitable.

- Un casier fermant situé à l'abri des regards et qui permette de conserver discrètement les médicaments peut se révéler très utile.
- Certains médicaments doivent être pris à jeun, d'autres après avoir mangé, d'où la nécessité de prendre une collation en dehors des pauses officielles. Tous les employés devraient donc pouvoir se procurer quelque chose à manger ou avoir accès à un local où ils puissent prendre leur repas.
- Afin que la prise de médicaments puisse être adaptée, vous devriez annoncer à temps tout éventuel changement ou perturbation du rythme de travail: nécessité de faire des heures supplémentaires, fermeture momentanée de la cantine, modification de l'horaire de travail ou voyage d'affaires en vue.
- L'accès à l'eau du robinet est indispensable pour la prise des médicaments et devrait être garanti en tout temps.

#### Effets secondaires des médicaments anti-VIH

Comme tout médicament, les médicaments anti-VIH s'accompagnent parfois d'effets secondaires désagréables, notamment au début et en cas de changement de traitement. L'organisme doit tout d'abord s'habituer aux médicaments. Souvent, les effets secondaires sont des nausées, diarrhées, éruptions cutanées, maux de tête ou insomnies. En règle générale, ces troubles diminuent après deux ou trois semaines. Ils deviennent ensuite plus supportables, voire disparaissent totalement. Toutefois, certaines personnes souffrent d'effets secondaires même à long terme et ceux-ci ne s'affaiblissent pas, ou seulement de manière infime.

#### Absences

Une personne séropositive peut vivre sans symptômes et sans troubles pendant des années (période asymptomatique). En d'autres termes, les absences pour maladie ne seront guère plus fréquentes que pour tout autre travailleur. Les progrès réalisés dans le traitement du VIH et de ses infections opportunistes ont également apporté de grandes améliorations pour la période qui suit. Les absences dues au VIH ne sont généralement pas nombreuses et restent de courte durée.

En ce qui concerne les absences pour visites chez le médecin, gardez à l'esprit les éléments suivants en tant qu'employeur :

- La plupart des rendez-vous chez les médecins et dans les cliniques ne peuvent être fixés que pendant les heures de bureau habituelles.
- Il se peut qu'une personne doive se rendre dans une plus grande agglomération, car c'est uniquement là que l'on trouve des médecins et cliniques spécialisés. Suivant le lieu de travail, il lui faudra donc plus de temps.

Accordez ces absences nécessaires à vos employés sur leur temps de travail. Cette pratique reflète également les dispositions des conventions collectives de travail qui prévoient généralement que l'on peut se rendre chez un médecin durant les heures de travail sans retenue sur le salaire.

En cas d'absence pour maladie suite à l'infection par le VIH, ce sont les dispositions normales qui s'appliquent concernant la perte de gain en cas de maladie.

Parfois, un assouplissement de l'horaire de travail ou l'aménagement du poste de travail ou de l'activité permettent d'éviter des absences. Ainsi, si un employé souffre de fatigabilité accrue en raison du VIH ou des médicaments qui lui sont associés, il suffira peut-être de lui donner la possibilité d'effectuer une partie du travail assis ou de faire de courtes pauses dans une salle de repos. Des absences pourront également peut-être être évitées si l'employé n'est plus contraint de se déplacer précisément lorsque le trafic est le plus dense. La souplesse de part et d'autre aide souvent à trouver de bonnes solutions, en toute simplicité.

### **Discrimination et mobbing des travailleurs séropositifs**

Le travail permet la participation à la vie sociale et l'intégration. Malheureusement, cette intégration est souvent rendue très difficile pour les personnes vivant avec le VIH/sida.

Même si de nombreuses campagnes d'information ont été réalisées sur le VIH/sida et sur ses voies de transmission, il reste encore parmi la population des craintes qui peuvent conduire

**UNE BONNE COMMUNICATION  
ENTRE LA DIRECTION ET LES  
COLLABORATEURS PRÉVIENT LES  
CONFLITS ET CRÉE UN CLIMAT  
DE CONFIANCE.**



au rejet des personnes vivant avec le VIH/sida. La situation professionnelle est, elle aussi, trop souvent marquée par l'exclusion et l'isolement: l'origine en est fréquemment l'ignorance, la rumeur et les idées préconçues. Si une telle attitude n'est pas corrigée, elle peut déboucher sur un comportement discriminatoire, des actes humiliants, bref, le mobbing.

Lorsque le mobbing s'installe au sein d'une entreprise, le climat de travail est en danger. La productivité des personnes directement concernées baisse et les autres employés ressentent, eux aussi, les effets du malaise, ce qui se répercute à son tour sur leur rendement. L'organisation du travail en pâtit, les absences pour cause de maladie se multiplient, les collaborateurs cherchent un autre emploi en raison de la mauvaise ambiance qui règne (d'où la nécessité d'investir d'importantes ressources pour le recrutement de personnel nouveau), etc.

D'autres facteurs allant au-delà du cas particulier peuvent également entrer en ligne de compte lors de discrimination et de mobbing dans une entreprise. Ce peut être par exemple une communication défaillante, un manque de compétences sociales au niveau de la direction ou encore l'absence de gestion des conflits.

Dans le cas du VIH/sida, ce sont la plupart du temps des idées préconçues quant à la maladie et aux voies par lesquelles elle se transmet qui sont à l'origine des actes discriminatoires. Il faut donc impérativement instaurer une communication franche au sein de l'entreprise, afin de pouvoir démasquer et supprimer les craintes infondées.

---

**Une bonne communication entre la direction (les supérieurs) et les collaborateurs prévient les conflits et crée un climat de confiance.**

---

En tant qu'employeur, vous pouvez, par le biais de l'information et de la communication, attaquer le mal à la racine et combattre les préjugés que peuvent nourrir vos collaborateurs vis-

à-vis des personnes vivant avec le VIH ou le sida. Ici aussi, prévenir vaut mieux que gérer une crise.

Il peut être judicieux d'élaborer une convention qui protégera de la discrimination liée au VIH/sida, document soumis à tous les collaborateurs au moment de leur engagement. Vous trouverez plus de détails à ce sujet dans le prochain chapitre.

---

**Une mauvaise ambiance de travail pèse sur le mental et peut rendre malade.**

---

---

**Une bonne ambiance de travail est essentielle pour la satisfaction de vos collaborateurs.**

---

---

**L'entente entre collègues de travail et l'esprit d'équipe permettent d'économiser des coûts.**

---

De nombreux problèmes sont évités dès le moment où la direction et les collaborateurs d'une entreprise sont informés clairement et suffisamment tôt au sujet du VIH/sida. Il n'est pas nécessaire d'attendre qu'apparaisse un problème concret pour donner ces informations.

Si vous souhaitez prendre les choses en main, il vous faut dire quels sont les risques liés à une infection par le VIH et préciser également ce qui n'est pas dangereux; il vous faut évoquer les questions et les craintes qui peuvent surgir en relation avec une infection à VIH et la manière dont on peut traiter d'éventuels problèmes et conflits.

### **Une bonne information sur le VIH/sida**

- empêche la discrimination et le mobbing et préserve l'ambiance de travail (effet «préventif»);
- montre que vous êtes un employeur ouvert et progressiste et manifeste votre compétence sociale;
- supprime les craintes de vos employés;
- signale aux personnes vivant avec le VIH/sida qu'elles ont ou auront chez vous un cadre de travail où règne un esprit d'ouverture, au milieu de gens bien informés.

Voici, énumérés ci-après, quelques moyens de révéler à vos collaborateurs votre attitude face au VIH/sida et de leur transmettre vos messages.

### **Elaboration d'une convention écrite destinée à protéger de la discrimination liée au VIH/sida**

Conformément au Code des obligations, vous êtes tenu par le législateur de protéger la personnalité de vos collaborateurs. Il s'agit là d'une formulation très succincte qui n'est guère utile pour une application dans le travail au quotidien. Il est donc recommandé d'élaborer, en complément aux dispositions légales et au contrat individuel ou à la convention collective de travail, une convention d'entreprise qui fixe des directives, afin de protéger de la discrimination.

De nombreuses entreprises ont déjà élaboré de telles conventions. Ces conventions ou règlements expriment, par exemple,



la volonté de soigner les relations sociales au sein de l'entreprise et d'adopter un comportement loyal en cas de conflit. Les comportements jugés indésirables sont énumérés, de même que la procédure à suivre pour gérer les conflits.

Il se peut que votre entreprise possède déjà une convention générale qui protège des discriminations et qui encourage l'égalité de traitement et le respect mutuel sur le lieu de travail. On peut, dans ce cas, simplement la compléter par quelques dispositions se rapportant spécifiquement au VIH/sida.

Vous trouverez ci-après une convention type avec les principaux éléments à inclure. Pour les grandes entreprises, la convention peut être détaillée davantage et fixer par exemple une procédure de recours uniforme tout en indiquant les conséquences possibles.

Etant donné que la discrimination ne touche pas seulement les employés vivant avec le VIH/sida, mais aussi ceux qui souffrent de maladies chroniques (comme le cancer, l'hépatite, l'épilepsie, etc.), il est recommandé de rester souple dans la formulation, afin que les dispositions puissent s'appliquer aux maladies (chroniques) en général. Toutefois, vu la stigmatisation des personnes concernées, le VIH/sida acquiert, hélas, un statut particulier et doit être mentionné spécifiquement dans certaines des dispositions.

L'établissement d'une convention d'entreprise ne suffit bien sûr pas à résoudre les problèmes. Afin que ce document ne reste pas lettre morte, il faut encourager sa mise en pratique, notamment par un travail d'information. Il n'empêche qu'une telle convention prouve en soi, tant sur le plan interne que vis-à-vis de l'extérieur, que l'entreprise est soucieuse d'offrir une bonne ambiance de travail et de protéger l'individu de la discrimination.

**Convention d'entreprise type, afin de protéger de la discrimination liée au VIH/sida et à d'autres maladies chroniques**

[Raison sociale] ne fera pas subir de discrimination aux employés ou demandeurs d'emploi qui sont séropositifs ou malades du sida ou qui souffrent d'une autre maladie. [Raison sociale] est toutefois conscient qu'une infection à VIH ou une autre maladie peuvent constituer une lourde charge et un défi de taille pour la personne concernée, y compris dans son travail. Voilà pourquoi nous avons établi les directives ci-après. En respectant la présente convention, les collaborateurs de [raison sociale] encouragent une réaction adéquate vis-à-vis du VIH, du sida et d'autres maladies. La présente convention s'applique à toutes les personnes travaillant chez [raison sociale].

1. Nous accordons une très grande importance à la santé et à la sécurité de nos employés.

[Raison sociale] est conscient que le VIH, le virus qui peut déboucher sur le sida, ne peut pas être transmis dans le travail au quotidien. Le VIH et le sida ne représentent aucun risque pour la santé et la sécurité des collaborateurs ou des clients.

Le VIH est un virus qui se transmet par le sang, le sperme ou les sécrétions vaginales, autrement dit par les relations sexuelles sans protection, par le sang et les produits sanguins, par le partage d'instruments médicaux ou encore d'une mère infectée à son enfant pendant la grossesse ou à la naissance. On peut se protéger d'une infection à VIH en prenant quelques précautions adéquates: utiliser des préservatifs, éviter l'échange de seringues et d'aiguilles, recouvrir les blessures et les écorchures qui pourraient entrer en contact avec du sang infecté.

2. [Raison sociale] veut adopter une attitude d'assistance et de bienveillance à l'égard des personnes vivant avec le VIH/sida ou une autre maladie chronique. Des informations sur le VIH et le sida sont mises à la disposition de tous les employés, et ce afin d'abolir ou de prévenir les craintes et les idées préconçues.
3. L'état de santé d'un collaborateur est une affaire très personnelle et confidentielle. Un employé vivant avec le VIH/sida n'est nullement tenu de révéler à quiconque dans l'entreprise [raison sociale] sa séropositivité. [Raison sociale] n'exigera d'aucun demandeur d'emploi ni d'aucun employé un test VIH ni ne demandera à connaître leur statut VIH.

4. [Raison sociale] et tous ses employés sont soumis au devoir de discrétion professionnelle. L'état de santé d'un ou d'une employé(e) est une information très personnelle qui ne doit être communiquée sous aucun prétexte sans le consentement de la personne concernée. Ce principe est fixé dans la loi sur la protection des données et dans le Code civil.
5. [Raison sociale] fera tout ce qui est en son pouvoir pour que les demandeurs d'emploi souffrant de maladies chroniques ne soient pas désavantagés de façon injustifiée et que les employés souffrant de maladies chroniques restent intégrés dans la vie professionnelle tant qu'ils sont en mesure de fournir les performances liées à un poste spécifique. Ces efforts pourront porter sur la flexibilité dans l'horaire de travail, un aménagement de l'environnement professionnel, une restructuration du travail ou la mise à disposition de moyens auxiliaires.
6. Une infection à VIH peut être évitée: les employés sont vivement encouragés à se procurer des informations au sujet du VIH et du sida, qu'elles soient fournies par [raison sociale] ou par une organisation locale ou nationale active dans ce domaine. Si vous avez des questions, vous pouvez également contacter l'Aide Suisse contre le Sida par téléphone au numéro 01 447 11 11 ou à l'adresse e-mail [aids@aids.ch](mailto:aids@aids.ch).
7. Tous les employés sont tenus d'observer les principes énoncés dans la présente convention. Les actes discriminatoires et le mobbing vis-à-vis de demandeurs d'emploi ou d'employés vivant avec le VIH/sida ou une autre maladie chronique déclenchent une procédure disciplinaire. Parmi de tels actes, citons notamment la propagation de rumeurs et de suppositions ou le refus de collaborer. [Raison sociale] ne tolère aucune discrimination vis-à-vis des personnes en raison de leur sexe, de leur origine, de leur orientation sexuelle ou de leur maladie, que cette discrimination soit en relation ou non avec le VIH.
8. La présente convention a été ratifiée le [date] par [raison sociale]. Pour toute information complémentaire, veuillez vous adresser à [nom], [service], [numéro de téléphone].

Signature du directeur/chef d'entreprise

Le consentement de l'employeur est nécessaire pour qu'une telle convention soit dotée de force obligatoire. Dès lors, elle est souvent mentionnée comme faisant partie intégrante du contrat de travail. En outre, elle doit être impérativement portée à la connaissance des employés travaillant déjà dans l'entreprise au moment de son introduction.

Le Bureau international du travail (BIT) a édité, en 2001, un recueil contenant des directives précises en relation avec le VIH sur le lieu de travail («Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail»). Ce recueil (disponible notamment en français et en anglais) peut vous être utile pour rédiger une convention sur le VIH/sida; il est disponible en français à l'adresse <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiva4f.pdf> ou Publications du BIT, Bureau international du travail, 1211 Genève.

### **Mise à disposition de matériel d'information**

Vos collaborateurs seront plus à l'aise en matière de VIH/sida s'ils ont accès à des informations fiables et détaillées.

L'Aide Suisse contre le Sida vous les met volontiers à disposition; contactez-la au numéro 01 447 11 11 ou par e-mail: [aids@aids.ch](mailto:aids@aids.ch).

### **Affichage**

Si vous posez, par exemple à la cantine ou à la cafétéria, des affiches sur le thème du VIH/sida, vos collaborateurs sauront que ce sujet est abordé franchement au sein de votre entreprise et ils adopteront à leur tour la même attitude. Ceci prévient la stigmatisation.

L'Aide Suisse contre le Sida vous met volontiers de telles affiches à disposition. Téléphone 01 447 11 11.

### **Activités pour la Journée mondiale du sida**

Le 1<sup>er</sup> décembre a été déclaré Journée mondiale du sida par l'OMS en 1988. Presque tous les pays de la planète ont reconnu cette date. L'ONUSIDA, création du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, réalise chaque année une campagne à l'échelle mondiale sur un sujet international. En

Suisse, l'Aide Suisse contre le Sida met sur pied des projets nationaux pour la Journée mondiale du sida. Elle met à disposition du matériel et organise des manifestations, afin de faire passer ses messages au plus grand nombre possible de personnes.

Suivant le calendrier, la Journée mondiale du sida peut être pour vous une excellente occasion de distribuer votre convention sur le VIH et le sida à vos employés. L'opération pourrait également s'accompagner d'une campagne d'affichage, à la cantine ou à la cafétéria.

Au cas où votre convention d'entreprise aurait déjà été complétée, la Journée mondiale du sida peut néanmoins vous donner l'occasion de transmettre à vos employés des informations spécifiques sur le VIH/sida. Vous pouvez également vous renseigner sur les activités prévues dans votre région en relation avec la Journée mondiale du sida ou inviter un conférencier à venir s'exprimer sur ce thème.

**En employant une personne séropositive vous contribuez à l'activité économique et vous veillez à ce que les personnes soient intégrées dans la vie professionnelle et le restent. Vous soutenez ainsi le principe de l'assurance-invalidité fédérale «primauté de la réadaptation sur la rente».**

**EN EMPLOYANT  
UNE PERSONNE SÉROPOSITIVE  
VOUS CONTRIBUEZ  
À L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE.**



### **Quelle est la différence entre VIH et sida?**

De nombreuses personnes croient à tort qu'il s'agit de la même chose. Sida est l'acronyme de «syndrome d'immunodéficience acquise», qui est la conséquence d'une infection par le virus VIH (virus d'immunodéficience humaine).

En règle générale, les personnes séropositives, donc porteuses du virus VIH, ne manifestent aucun symptôme et aucun trouble pendant des années après l'infection. Les traitements anti-VIH modernes permettent de freiner la propagation du virus. Le système immunitaire reste intact; l'apparition de maladies graves est retardée, voire évitée.

Ce n'est que lorsque le mécanisme naturel de défense de l'organisme est affaibli au point de ne plus pouvoir se défendre contre toutes sortes de maladies que l'on parle de sida. Le traitement des maladies liées au sida a, lui aussi, réalisé des progrès considérables ces dernières années. Toutefois, le sida reste toujours incurable.

### **Un employé séropositif manque-t-il souvent?**

Il se peut qu'un employé vivant avec le VIH/sida souffre, de temps à autre, d'une maladie en relation avec le VIH qui l'empêche de travailler pendant de courtes périodes. Lorsqu'un employé a le sida, il peut être parfois très malade, mais peut également se rétablir et être à nouveau en mesure de travailler. Ce qui risque d'être plus fréquent, ce sont les absences de courte durée dues à des rendez-vous chez le médecin. Si un employé séropositif suit une thérapie combinée, il doit se soumettre à des tests généralement tous les 3 mois. Une personne qui commence un traitement anti-VIH peut souffrir d'effets secondaires. Certains d'entre eux sont susceptibles d'affecter son aptitude au travail, mais vous, en tant qu'employeur, pouvez contribuer à minimiser ces effets dans bien des cas. Les absences peuvent être réduites, voir supprimées par le biais de certaines adaptations, notamment grâce à l'aménagement de l'horaire de travail.

### **Quels risques représentent des employeurs séropositifs pour leurs collègues et les clients?**

Aucun. Le virus VIH se transmet par le sang, le sperme et les

sécrétions vaginales. Par conséquent, il n'y a aucun risque de contamination dans le cadre des activités professionnelles usuelles. Pour les professions dans lesquelles il peut y avoir contact avec le sang d'autres personnes (par exemple dans les professions médicales, en laboratoire, etc.), l'Office fédéral de la santé publique et la SUVA ont édicté des recommandations spéciales. Dans ce cas, le risque d'infection peut être pratiquement totalement exclu pour autant que l'on respecte les mesures d'hygiène adéquates.

### **Qui doit savoir que quelqu'un de mon équipe est séropositif?**

La séropositivité d'une personne est une information très personnelle et confidentielle. Si, en votre qualité d'employeur, vous avez été informé par un employé de son statut VIH, vous ne devez en aucun cas transmettre cette information. Voilà qui constituerait une atteinte à la personnalité et à la protection des données et serait punissable.

### **Qu'en est-il des mesures de premier secours sur le lieu de travail?**

Si l'on respecte les mesures d'hygiène usuelles (notamment utilisation de gants à usage unique en cas de contact prévisible avec du sang et couverture, à titre préventif, de ses propres blessures aux mains), il n'y a aucun risque de s'infecter avec le VIH en dispensant les premiers secours.

### **Les collaborateurs non infectés ne peuvent-ils pas parfois représenter un risque pour une personne séropositive?**

Il arrive que des collaborateurs malades se rendent tout de même au travail. Un collaborateur qui présente, par exemple, des symptômes de la grippe, représente un risque pour tous ses collègues, y compris ceux qui sont séropositifs. Une personne séropositive peut toutefois combattre la plupart des bactéries et des virus tant que son système immunitaire est encore plus ou moins intact. Grâce au traitement antirétroviral, le système immunitaire peut se rétablir même s'il est affaibli, ce qui diminue la probabilité d'apparition de maladies graves.



**Mes travailleurs peuvent-ils refuser de collaborer avec une personne séropositive?**

Ce genre de vexations ne se justifie sous aucun prétexte. En vous appuyant sur un règlement d'entreprise relatif au VIH/sida, vous pouvez, en tant qu'employeur, dire clairement que vous n'acceptez aucune discrimination au motif d'une infection par le VIH ou d'une autre maladie. En cas de récidive, vous devez prendre des mesures disciplinaires.

**Comment puis-je épauler un collaborateur séropositif ? Où puis-je trouver de l'aide?**

Si l'un de vos employés vous a confié qu'il était séropositif, vous devez traiter cette information de façon strictement confidentielle. Contactez soit une antenne sida à proximité de chez vous, soit l'Aide Suisse contre le Sida. Vous trouverez les adresses dans cette brochure. Pour des questions d'ordre juridique ou médical en relation avec le VIH/sida, les consultations téléphoniques de l'Aide Suisse contre le Sida sont à votre disposition. Téléphone 01 447 11 11.

**Comment dois-je informer mes collaborateurs en ce qui concerne le VIH/sida?**

Vos collaborateurs et collaboratrices seront plus à l'aise sur la question s'ils ont accès à des informations fiables et détaillées. L'Aide Suisse contre le Sida les met volontiers à votre disposition.

Si vous disposez d'un règlement d'entreprise destiné à protéger des discriminations liées au VIH/sida ou à d'autres maladies (chroniques), il est utile d'en faire prendre connaissance à tout nouveau collaborateur dès son engagement dans l'entreprise.

Si vous posez des affiches sur le VIH/sida par exemple à la cantine, vos collaborateurs sauront que ce thème est abordé franchement dans votre entreprise.

---

**AIDE SUISSE CONTRE LE SIDA**

---

Konradstrasse 20  
Case postale 1118  
8031 Zurich  
Téléphone: 01 447 11 11  
Fax: 01 447 11 12  
E-mail: [aids@aids.ch](mailto:aids@aids.ch)  
Page d'accueil: [www.aids.ch](http://www.aids.ch)

**Consultation juridique  
lu-je, heures de bureau**

Téléphone: 01 447 11 47  
E-mail: [recht@aids.ch](mailto:recht@aids.ch)

**Consultation médicale**

Téléphone: 01 447 11 11  
E-mail: [med.info@aids.ch](mailto:med.info@aids.ch)

---

**ANTENNES SIDA CANTONALES**

---

---

**AIDS-HILFE AARGAU**

---

Aarau – Téléphone: 062 824 44 50  
E-mail: [info@safensex.ch](mailto:info@safensex.ch)  
Page d'accueil: [www.safensex.ch](http://www.safensex.ch)

---

**AIDS-HILFE BEIDER BASEL**

---

Basel – Téléphone: 061 692 21 22  
E-mail: [info@ahbb.ch](mailto:info@ahbb.ch)  
Page d'accueil: [www.ahbb.ch](http://www.ahbb.ch)

---

**AIDS-HILFE BERN/AIDE SIDA BERNE**

---

Bern – Téléphone: 031 390 36 38  
E-mail: [mail@aidshilfe-bern.ch](mailto:mail@aidshilfe-bern.ch)  
Page d'accueil: [www.aidshilfe-bern.ch](http://www.aidshilfe-bern.ch)

---

**AIDS-HILFE GRAUBÜNDEN**

---

Chur – Téléphone: 081 252 49 00  
E-mail: [info@aidshilfe-gr.ch](mailto:info@aidshilfe-gr.ch)  
Page d'accueil: [www.aidshilfe-gr.ch](http://www.aidshilfe-gr.ch)

---

**GROUPE SIDA JURA**

---

Delémont – Téléphone: 032 423 23 43  
E-mail: [contact@gsj.ch](mailto:contact@gsj.ch)  
Page d'accueil: [www.gsj.ch](http://www.gsj.ch)

---

**AIDS-HILFE THURGAU-SCHAFFHAUSEN**

---

Frauenfeld – Téléphone: 052 722 30 33  
E-mail: [info@aidshilfe.ch](mailto:info@aidshilfe.ch)  
Page d'accueil: [www.aidshilfe.ch](http://www.aidshilfe.ch)

---

**EMPREINTE**

---

Fribourg – Téléphone: 026 424 24 84  
E-mail: [empreinte@tremplin.ch](mailto:empreinte@tremplin.ch)  
Page d'accueil: [www.tremplin.ch](http://www.tremplin.ch)

---

**GROUPE SIDA GENÈVE**

---

Genève – Téléphone: 022 700 15 00  
E-mail: [info@groupesida.ch](mailto:info@groupesida.ch)  
Page d'accueil: [www.groupesida.ch](http://www.groupesida.ch)

---

**DIALOGAI**

---

Genève – Téléphone: 022 906 40 40  
E-mail: [info@dialogai.org](mailto:info@dialogai.org)  
Page d'accueil: [www.dialogai.org](http://www.dialogai.org)

---

**FACHSTELLE FÜR AIDS-FRAGEN SCHWYZ**

---

Goldau – Téléphone: 041 859 17 27  
E-mail: [aidsfragen.schwyz@spd.ch](mailto:aidsfragen.schwyz@spd.ch)  
Page d'accueil:  
[www.spd.ch/aidsfragen.html](http://www.spd.ch/aidsfragen.html)

---

**POINT FIXE**

---

Lausanne – Téléphone: 021 320 40 60  
E-mail: [info@pointfixesida.ch](mailto:info@pointfixesida.ch)  
Page d'accueil: [www.pointfixesida.ch](http://www.pointfixesida.ch)

---

**AIUTO AIDS TICINO**

---

Lugano – Téléphone: 091 923 80 40  
E-mail: [aiutoaidsticino@bluewin.ch](mailto:aiutoaidsticino@bluewin.ch)

---

**AIDS-HILFE LUZERN**

---

Luzern – Téléphone: 041 410 69 60  
E-Mail: [info@aidsluzern.net](mailto:info@aidsluzern.net)  
Page d'accueil: [www.aidsluzern.net](http://www.aidsluzern.net)

---

**GROUPE SIDA NEUCHÂTEL**

---

Peseux – Téléphone: 032 737 73 37  
E-mail: [gsn@ne.ch](mailto:gsn@ne.ch)  
Page d'accueil: [www.info-sida.ch](http://www.info-sida.ch)

---

**FACHSTELLE FÜR SEXULAFRAGEN**

---

Schaan – Téléphone: 00423 232 05 20  
E-mail: [welcome@fa6.li](mailto:welcome@fa6.li)  
Page d'accueil: [www.fa6.li](http://www.fa6.li)

---

**AIDS-HILFE THURGAU-SCHAFFHAUSEN**

---

Schaffhausen – Téléphone: 052 625 93 38  
E-mail: [info@aidshilfe.ch](mailto:info@aidshilfe.ch)  
Page d'accueil: [www.aidshilfe.ch](http://www.aidshilfe.ch)

---

**ANTENNE SIDA DU VALAIS ROMAND**

---

Sion – Téléphone: 027 322 87 57  
E-mail: [antenne.sida@vsnet.ch](mailto:antenne.sida@vsnet.ch)  
Page d'accueil: [www.antenne.sida.vsnet.ch](http://www.antenne.sida.vsnet.ch)

---

**FACHSTELLE FÜR AIDS- UND SEXUALFRAGEN**

---

St. Gallen – Téléphone: 071 223 68 08  
E-mail: [ahsga@hivnet.ch](mailto:ahsga@hivnet.ch)  
Homepage: [www.hivnet.ch/ahsga](http://www.hivnet.ch/ahsga)

---

**AIDS-HILFE OBERWALLIS**

---

Visp – Téléphone: 027 946 46 68  
E-mail: [info@aidsvs.ch](mailto:info@aidsvs.ch)  
Page d'accueil: [www.aidsvs.ch](http://www.aidsvs.ch)

---

**AIDS-INFOSTELLE WINTERTHUR**

---

Winterthur – Téléphone: 052 212 81 41  
E-mail: [info@aidsinfo.ch](mailto:info@aidsinfo.ch)  
Page d'accueil: [www.aidsinfo.ch](http://www.aidsinfo.ch)

---

**FACHSTELLE AIDS-HILFE ZUG**

---

Zug – Téléphone: 041 710 48 65  
E-mail: [aidsinfo@zugernet.ch](mailto:aidsinfo@zugernet.ch)  
Page d'accueil: [www.zug.ch/aidshilfe](http://www.zug.ch/aidshilfe)

---

**ZÜRCHER AIDS-HILFE**

---

Zürich – Téléphone: 01 455 59 00  
E-mail: [mail@zah.ch](mailto:mail@zah.ch)  
Page d'accueil: [www.zah.ch](http://www.zah.ch)

