

SCFP : aide-mémoire VIH/sida pour les négociations

L'aide-mémoire VIH/sida pour les négociations est un outil pour les sections locales, les comités de négociation, les membres et les autres militants afin d'appuyer les personnes infectées et les personnes touchées par le VIH/sida.

Les syndicats ont un rôle important à jouer pour soutenir les personnes qui composent avec les répercussions économiques, sociales, physiques du VIH dans le milieu de travail. Tous les travailleurs doivent être traités équitablement et sans discrimination. Nous pouvons protéger l'emploi et la sécurité de revenu des travailleurs et exiger que les employeurs assument leurs responsabilités.

Le VIH/sida est considéré comme une invalidité chronique et épisodique, qui peut influencer la capacité de travailler pendant certaines périodes. Tous les gouvernements au Canada interdisent la discrimination fondée sur l'invalidité. Alors que les chartes des droits de la personne et les codes du travail interdisent aux employeurs de faire

preuve de discrimination fondée sur un certain nombre de motifs, incluant l'invalidité, les syndicats offrent une protection additionnelle par l'intermédiaire des conventions collectives.

La *Politique nationale en matière de VIH/sida* du SCFP peut être un bon sujet pour amorcer une conversation dans votre milieu de travail sur les valeurs fondamentales et les positions qui détermineront les clauses des conventions collectives et les politiques dans votre milieu de travail.

Pour plus d'information, consultez la *brochure sur la Politique nationale en matière de VIH/sida* du SCFP.

Antidiscrimination, antiharcèlement, antiviolen

Une disposition antidiscrimination rédigée de manière claire et exhaustive précisera que les employeurs ne peuvent pas faire preuve de discrimination au niveau des conditions d'emploi en raison d'un handicap ou d'une invalidité, y compris la séropositivité.

Les actes de discrimination peuvent être contestés au moyen des processus de grief et d'arbitrage, même si la convention collective ne le mentionne pas explicitement. Les dispositions législatives en matière de droits de la personne font partie implicitement de toutes les conventions collectives. Toutes les pratiques et les politiques en milieu de travail doivent être conformes aux dispositions législatives en matière de droits de la personne, de santé et sécurité, de normes du travail et d'autres lois qui régissent le milieu de travail, à l'échelle fédérale et provinciale.

Les travailleurs peuvent avoir besoin d'information, d'éducation et de conseils pour créer un milieu de travail inclusif et positif. Des clauses particulières d'une convention collective peuvent aider les membres à avoir accès à de tels programmes.

Pour plus d'information, consultez *Non au harcèlement : Guide à l'intention des sections locales du SCFP*.

Confidentialité, vie privée et dépistage

Les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient jouir de la protection de leur vie privée, y compris de la confidentialité. L'information sur l'invalidité d'un travailleur, en particulier sa séropositivité, n'a aucun rapport avec le milieu de travail dans la plupart des circonstances. La plupart des emplois ne comportent pas de risque de transmission du VIH. Sauf dans un nombre limité de circonstances, il n'y a aucune obligation légale de dévoiler sa séropositivité, et en règle générale, il est illégal pour les employeurs de demander cette information.

Dans le domaine de la santé, il peut y avoir certaines exceptions à la règle générale sur la divulgation. Des tâches peuvent comporter un léger risque de transmission du VIH comme certains actes médicaux, par exemple. Une obligation de divulgation n'est justifiée que si les fonctions précises d'un poste comportent un risque réel d'exposition au VIH. Il peut y avoir dans chaque province des lois particulières ou des organismes de réglementation des professions qui prescrivent des obligations en matière de divulgation du VIH.

Les personnes atteintes du VIH/sida ont le droit d'occuper un emploi sans faire l'objet de discrimination, comme tous

les travailleurs ayant une invalidité. Les employeurs ne peuvent exercer une discrimination fondée sur la séropositivité en ce qui concerne l'embauche, la rémunération, la promotion, la mutation, la mise à pied, le rappel et toute autre condition de travail. Les employeurs ont même l'obligation légale d'adapter le travail et les lieux de travail, du moins jusqu'à ce que cela entraîne une contrainte excessive.

Les employeurs ne peuvent recueillir, utiliser, divulguer ou conserver des renseignements personnels sur la santé à moins que des circonstances raisonnables ne le justifient. Si c'est le cas, les employeurs peuvent avoir droit à des renseignements limités sur la santé; ils doivent toutefois respecter la vie privée des travailleurs et la confidentialité des renseignements personnels de ceux-ci en tout temps.

Les employeurs ne sont pas autorisés légalement à faire subir un test de dépistage du VIH ou à demander l'état sérologique d'un travailleur sauf dans des circonstances limitées, et ils ne devraient jamais agir selon des suppositions. Les syndicats ont la responsabilité de protéger la vie privée de leurs membres et la confidentialité des renseignements personnels de ceux-ci.

Santé et sécurité des travailleurs

Les employeurs sont tenus de maintenir un milieu de travail sécuritaire et exempt de harcèlement. Les syndicats ont l'obligation de protéger les travailleurs contre le harcèlement, et cette obligation s'applique à tous les aspects de la santé et de la sécurité.

Les dispositions des conventions collectives contribueront à renforcer la position du syndicat en veillant à ce que les mesures disciplinaires normales soient prises en cas de discrimination, de harcèlement ou de mauvais traitement.

Des mesures doivent empêcher les travailleurs d'entrer en contact avec des produits sanguins et des liquides corporels. Des bonnes pratiques et méthodes en santé et sécurité sont nécessaires dans tous les milieux en fonction du travail exécuté.

Lorsqu'il y a un risque d'exposition au sang et aux liquides corporels, les employeurs doivent implanter des mécanismes de contrôle des infections. Ces pratiques et méthodes doivent être accompagnées d'une formation périodique et d'une éducation efficace sur la prévention des risques ainsi que sur le bon usage des protocoles et de l'équipement de protection individuelle.

La Fiche d'information sur le VIH/sida du SFCP présente plus de renseignements sur les mesures de santé et de sécurité au travail.

Obligation d'accommodement ou d'adaptation

Le VIH est une invalidité chronique, récurrente et épisodique. La personne séropositive vit souvent de longues périodes de bonne santé interrompues par des périodes de maladie et d'invalidité. Il sera très avantageux de négocier la reconnaissance de « l'invalidité épisodique » et de la nécessité des prestations tenant compte de cette réalité, dans la convention collective. De nombreuses maladies sont considérées comme épisodiques et une telle clause profiterait à de nombreux travailleurs dont ceux qui sont atteints par le VIH, le cancer, le lupus, la sclérose en plaques, le diabète, des troubles mentaux et de l'humeur, et d'autres maladies épisodiques.

Les mesures d'accommodement sont essentielles pour permettre aux personnes qui vivent avec le VIH/sida de continuer à travailler le plus longtemps possible. Compte tenu des nouvelles découvertes au chapitre des médicaments et des traitements, les travailleurs séropositifs peuvent avoir des carrières longues et productives. Bien que dans certains cas, ils peuvent avoir besoin de mesures de soutien pour conserver un travail valorisant.

Les employeurs et les syndicats partagent l'obligation d'accommoder les travailleurs ayant une invalidité. L'employeur doit évaluer l'ensemble des conditions de travail pour être en mesure d'apporter une modification qui permettrait à l'employé de demeurer en fonction, dans la mesure où cela ne lui cause aucune contrainte excessive.

Les syndicats devraient négocier des clauses qui affirment les obligations de l'employeur et qui n'ont pas d'effet discriminatoire. Les syndicats appuieront aussi les membres tout au long du processus d'accommodement, et déposeront un grief au titre de la convention collective si l'employeur ne fournit pas de mesure d'accommodement raisonnable.

Pour de plus amples renseignements, consulter les fiches d'information sur l'obligation d'accommodement du SFCP.

Prestations de maladie et assurance-maladie

Les médicaments et les thérapies peuvent coûter cher. Les syndicats négocient des prestations d'assurance-maladie complémentaire pour défrayer la totalité ou une partie du coût des médicaments d'ordonnance, des services de santé et des produits qui ne sont pas couverts par le régime public d'assurance-maladie.

Des dispositions additionnelles devront être envisagées à l'égard des thérapies particulières pour les personnes séropositives, y compris une assurance pour la thérapie antirétrovirale, et d'autres soins.

Les membres reçoivent un soutien financier additionnel si les coûts sont payés directement sans que le travailleur ait besoin de demander un remboursement. Il ne devrait pas y avoir d'exclusion ni de montants maximaux annuels.

Toutes les prestations devraient être passées en revue pour s'assurer qu'elles ne sont pas discriminatoires à l'égard des personnes atteintes de VIH/sida, ou d'une autre maladie ou invalidité chronique. Les employeurs et les sociétés d'assurance ne devraient pas refuser l'accès aux prestations ou à l'assurance en raison de l'état sérologique d'une personne.

Dans certains cas, les sociétés d'assurance offrent une assurance-maladie qui contient des clauses d'état préexistant. Les membres peuvent avoir à payer des frais additionnels pour être protégés par l'assurance ou attendre une certaine période avant de présenter une demande de règlement. En pareil cas, des versements complémentaires devront être envisagés.

Nous devrions aussi négocier des clauses qui traitent de toutes les notes des médecins et documents médicaux demandés par l'employeur.

Pensions

Les régimes de retraite en milieu de travail doivent comprendre des rentes d'invalidité ainsi que des prestations de santé de retraités.

En cas de décès, la négociation d'une clause de versement de prestations de retraite aux partenaires survivants et aux enfants serait avantageuse pour les familles de nos membres.

Les prestations de retraite anticipée et les prestations de rattachement peuvent représenter un choix financier viable pour les membres dont la santé se détériore, ou qui ont besoin de se concentrer sur le maintien d'une bonne santé et d'une bonne qualité de vie pendant qu'ils vieillissent.

Les conventions collectives contiennent plus souvent des clauses sur les prestations de santé des retraités, car peu de syndicats ont négocié des fiducies combinant des paiements de retraite et des prestations.

Dispositions sur les congés

Négocier des clauses sur les congés de courte durée et les programmes d'invalidité de longue durée (ILD) peut répondre aux besoins fondamentaux des personnes qui vivent avec le VIH/sida, et des autres travailleurs atteints d'une invalidité chronique et épisodique. L'ancienneté des membres en congé de maladie ou en congé d'invalidité à long terme doit aussi être protégée.

Négocier des clauses de protection pour que l'employeur continue de payer sa part des primes d'assurance pendant que l'employé est en congé de maladie ou en congé d'invalidité à long terme est primordial.

Les congés de décès et les congés de personne soignante doivent être bonifiés de manière à répondre aux besoins particuliers des personnes touchées par le VIH/sida. La bonification des prestations de congé est vitale pour les personnes dont le réseau de soutien est la famille de choix plutôt que la famille biologique. Il peut arriver que le soignant principal ne réside pas avec la personne qui nécessite des soins médicaux. Nous devons négocier des dispositions contractuelles qui autorisent des congés dans ces circonstances et qui peuvent profiter à tous les membres de l'unité de négociation.

Le syndicat est responsable de l'élaboration de politiques en milieu de travail et de solides dispositions contractuelles qui appuient les membres ayant une invalidité, y compris le VIH/sida. Nous pouvons aller un peu plus loin en offrant aux travailleurs des possibilités de formation et de sensibilisation qui contribuent à éliminer la stigmatisation et la discrimination, et à créer des milieux de travail sécuritaires et sains.

Pour plus de renseignements, ainsi que des conseils, adressez-vous à votre conseiller syndical.

Ressources du SCFP – scfp.ca

- **Politique nationale en matière de VIH/sida du SCFP**
scfp.ca/politique-vih-sida
- **Les droits des personnes handicapées : nouvelle fiche d'info sur les négociations**
scfp.ca/negociations-droits-des-personnes-handicapees
- **Qu'est-ce que l'obligation d'accommodement?**
scfp.ca/obligation-accommodement
- **L'obligation d'accommodement : des limites au devoir de l'employeur?**
scfp.ca/etendue-obligation-accommodement
- **Fiche d'information sur le VIH/sida de santé et sécurité**
scfp.ca/fiche-information-vih-sida
- **Non au harcèlement : Guide à l'intention des sections locales du SCFP**
scfp.ca/non-au-harcelement

Réseau juridique canadien VIH/sida aidslaw.ca

Réseau d'activistes qui traite des enjeux juridiques et de droits des personnes affectées par le VIH, comme les femmes, les nouveaux arrivants, les hommes gais, les détenus, les personnes qui utilisent des drogues, les travailleuses et travailleurs sexuels et les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes.

Connaître ses droits est une série de huit brochures (disponible en sept langues) traitant des droits en matière de vie privée et de confidentialité ainsi que des obligations de dévoilement, dans divers contextes du quotidien, y compris le milieu de travail, pour les personnes qui vivent avec le VIH.

Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale (GTCVRS)

hivandrehab.ca

Organisme national qui répond aux besoins de réinsertion des personnes qui vivent avec le VIH/sida. Par la recherche, l'éducation et le partenariat intersectoriel, l'organisme vise à améliorer la vie des personnes touchées par le VIH.

Labour Research Service (LRS)

lrs.org.za/index.php/10-ressources/ressources/69-hiv-a-aids-agreement

Organisme sud-africain sans but lucratif qui élabore des stratégies pour que les travailleurs jouent un rôle dans la mise en œuvre, la surveillance, l'évaluation et l'amélioration efficaces du plan stratégique national en matière de VIH/sida du gouvernement sud-africain.

Le HIV & AIDS Model Agreement (accord modèle VIH/sida) est un document visant à renforcer les capacités syndicales et la sensibilisation touchant les conventions collectives et les politiques en milieu de travail liées au VIH/sida.