

La rumeur du vih/sida en milieu de travail

L'histoire de...

Au travail, vous remarquez un collègue isolé par rapport aux autres. On le regarde étrangement, on l'évite et on jase dans son dos. On vous apprend qu'il a confié être séropositif. Depuis, la nouvelle s'est répandue comme une traînée de poudre. Plusieurs expriment, sous le sceau de la confiance, leurs craintes d'être «contaminé» et suggèrent même que leur collègue «devrait rester chez lui, que ça éviterait qu'il infecte tout le monde, qu'on se doutait bien qu'il était homosexuel et que c'était inévitable qu'il devienne séropositif»...

Pure fiction? Les milieux de travail vivent encore de semblables scénarios, vingt ans après le début de l'épidémie du vih/sida. Les rumeurs, les fausses croyances et les peurs irrationnelles ont la vie tenace sur le marché du travail québécois.

Sauriez-vous quoi dire, quoi faire dans une telle situation?

Il en va de la responsabilité de tous de faire cesser les rumeurs. Les rumeurs sont dangereuses. Elles créent un mauvais climat de travail, elles suscitent la méfiance, conduisent à l'isolement de la personne visée, développent des craintes non-fondées face au vih/sida et peuvent même conduire à des poursuites judiciaires.

La planification de rencontres d'éducation et de formation sur le vih/sida avec des employés est un moyen concret de corriger ces situations en y abordant les éléments suivants :

■ **Les dispositions de la Charte des Droits de la personne du Québec** : toute personne a droit au respect de sa vie privée (article 35); droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne (article 1); droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation (article 4). Cela vaut pour l'ensemble des collègues de travail, séropositifs ou non.

■ **Les droits des personnes vivant avec le vih/sida de travailler dans un milieu exempt de discrimination et respectueux des droits de la personne** : la diffusion de rumeurs et de commentaires désobligeants constitue un acte de discrimination ayant des répercussions néfastes sur l'ensemble des employés.

■ **Des informations justes et précises sur les différents aspects du vih/sida** : les modes de transmission, les précautions universelles, les aspects psychosociaux de la maladie et le fait que l'infection au vih ne peut se transmettre par les contacts courants dans les lieux de travail.

Cette démarche apaisera les craintes des employés, préviendra les situations de tension provoquées par l'ignorance et informera les employés sur les attitudes à adopter face à un collègue séropositif. Cette démarche devrait conduire à **l'élaboration d'une politique sida** pour exprimer clairement les positions, les engagements et les responsabilités de l'entreprise en matière d'éducation et de formation sur la problématique du vih/sida auprès de ses employés. Elle assurera à l'employé séropositif que ses droits fondamentaux seront respectés.

Du « déjà vu »?

Le programme Sida en milieu de travail peut vous aider. Il vise à former et informer les milieux de travail au Québec sur les enjeux reliés à la problématique du vih/sida et à soutenir ces milieux dans la mise en place d'une politique. Ce programme vise également à soutenir le développement d'actions sociales favorisant l'accompagnement vers une vie active pour les personnes vivant avec le vih/sida au Québec.

Pour plus d'information, contactez la **Coalition des organismes communautaires québécois de lutte contre le Sida** au **514-844-2477**. 1, Sherbrooke Est, Montréal (Québec) Canada H2X 3V8, linar.cocq@websos.org.