



## Participation positive: Personnes vivant avec le VIH/sida et marche de l'emploi

Feuillelet d'information pour les employeurs

Tiré du projet de recherche : *Development of a Conceptual Framework to Enhance Labour Force Participation Options for People Living with HIV in Canada*

Ce feuillelet d'information fournit un aperçu des différents obstacles dans les milieux de travail qui empêchent souvent des employés vivant avec le VIH/sida (PVVIH) de travailler à leur plein potentiel. On y trouve aussi des éléments qui peuvent aider à surmonter ces obstacles, de sorte que les employeurs puissent retenir un personnel qualifié et d'expérience et constituer ainsi un milieu de travail sain, diversifié et productif. Le contenu de ce feuillelet d'information et les recommandations qui y sont formulées se fondent sur un examen approfondi de la portée des données concernant le VIH et la participation au marché de l'emploi et sur des consultations menées auprès de PVVIH, d'employeurs, d'assureurs et de décideurs aux quatre coins du Canada.

### Introduction

Le capital humain d'une organisation peut être à la fois son plus grand atout et son plus important poste de dépense. Que votre entreprise soit de grande ou de petite taille, le recrutement et la rétention des meilleurs éléments possibles est indispensable à son succès.

De nombreux employeurs font face à des difficultés importantes et parfois insidieuses sur le plan du recrutement et de la rétention lorsqu'il est question de PVVIH. Ce sont des difficultés qui, si on ne s'y attaque pas, exercent un impact négatif sur la culture organisationnelle, la productivité, la compétitivité et la réputation de l'entreprise.

Souvent, les employeurs ignorent l'existence de tels problèmes, parce que les employés séropositifs choisissent de ne pas dévoiler leur statut par crainte de certaines répercussions négatives, comme la discrimination ou la perte de leurs avantages, voire la perte de leur emploi<sup>1</sup>. Pour les employeurs qui savent que leur main-d'œuvre compte des PVVIH, il n'est pas toujours évident de savoir comment retenir ces employés de valeur, et conséquemment leur savoir-faire, leur expérience et leur connaissance de l'entreprise.

### VIH/sida, invalidités épisodiques et travail

Pour mieux comprendre les besoins de leurs employés séropositifs et pour reconnaître les lacunes de leurs politiques et lignes directrices organisationnelles, les employeurs ont d'abord besoin de bien comprendre le VIH/sida.

Grâce aux médicaments actuels, le VIH/sida appartient désormais à un groupe de maladies appelées « invalidités épisodiques ». Les invalidités épisodiques, telles que la sclérose en plaques, le lupus, l'arthrite, le diabète, certaines formes de cancer et les troubles de santé mentale, se caractérisent par des périodes de bonne santé entrecoupées d'épisodes de maladie ou d'invalidité. Ces périodes sont parfois imprévisibles et leur gravité et leur durée varient d'une personne à l'autre.

Par conséquent, le degré d'accommodement requis pour aider les personnes vivant avec des invalidités épisodiques à conserver leur emploi varie de nul à significatif, se situant la plupart du temps entre les deux. Malgré leurs épisodes de maladie, de nombreuses PVVIH désirent travailler et sont capables d'y parvenir avec succès<sup>2</sup>.

## Obstacles et solutions clés

Les obstacles courants à l'emploi des personnes vivant avec des invalidités épisodiques incluent les contraintes concernant la médication (par exemple, effets secondaires ou horaires des doses) ainsi que l'absence, en milieu de travail, de politiques et de lignes directrices qui tiennent compte de leur réalité physique et émotionnelle<sup>3,4</sup>.

Pour les employés séropositifs en particulier, l'ignorance et les craintes des collègues de travail et des gestionnaires au sujet du VIH/sida demeurent parmi les plus importants obstacles à l'emploi<sup>5</sup>.

L'application ou l'amélioration de programmes de soutien et de formation en milieu de travail sont des exemples de solutions qui, dans de tels cas, pourraient contribuer à régler le problème et, ultimement, à créer des environnements de travail plus équitables, transparents et responsables<sup>6</sup>.

Pour y parvenir, l'exemple doit venir d'en haut. Plutôt que de faire reposer ces problématiques sur les épaules d'un seul département - habituellement les ressources humaines - il faut les intégrer à la planification stratégique globale de l'entreprise. Si les solutions doivent bénéficier à toute l'organisation, alors toute l'organisation doit être responsable de les trouver et de les appliquer, idéalement avec la participation entière et directe des employés vivant avec des invalidités épisodiques, y compris les PVVIH.

Voici une liste de cinq recommandations, tirées de la littérature, dont les employeurs pourront s'inspirer afin d'aborder les problèmes les plus courants et identifier leurs solutions.

### • Promouvoir le respect et la compréhension en milieu de travail

L'insensibilité constitue un obstacle à l'emploi pour de nombreuses personnes vivant avec des invalidités épisodiques<sup>7</sup>. Cette situation est aggravée du fait que, comparativement aux personnes qui vivent avec d'autres problèmes de santé<sup>9</sup>, les PVVIH peuvent être confrontées à des préjugés plus enracinés et à des comportements discriminatoires plus généralisés<sup>8</sup>. Certains PVVIH sont isolés par leurs collègues de travail et privés de certains avantages offerts à leurs pairs sur les plans social et professionnel. Des sous-groupes de PVVIH font face à de l'homophobie et à du racisme qui nuisent à la dynamique dans les milieux de travail<sup>9</sup>.

Indépendamment du fait qu'elles aient ou non personnellement été l'objet de discrimination en milieu de travail, le phénomène suscite beaucoup de crainte et d'appréhension et peut nuire au rendement des PVVIH au travail<sup>10</sup>.

Au niveau organisationnel, il faut renseigner davantage la direction et le personnel pour dissiper les mythes et corriger les faussetés qui circulent au sujet du VIH/sida et promouvoir des environnements de travail plus sécuritaires, informés, tolérants et respectueux. Des politiques et lignes directrices organisationnelles interdisant la discrimination et protégeant ceux qui

choisissent de dévoiler leur séropositivité sont également nécessaires.

Sur le plan individuel, les PVVIH tireraient profit de formations axées sur le développement de leur leadership et de leur capacité de défendre leurs intérêts de manière à faire évoluer les mentalités au sein de leurs organisations. Ces ateliers de leadership pourraient éventuellement permettre la mise sur pied de programmes de pairs-aidants pour renseigner les collègues de travail et assurer un mentorat auprès des nouveaux employés vivant avec des invalidités épisodiques.

- **Envisager tout un éventail de façons originales de travailler**

Les horaires flexibles, le télétravail et le partage des postes ne sont que quelques exemples des solutions de rechange aux modèles traditionnels d'emploi à temps plein qui peuvent diversifier les options offertes aux personnes vivant avec des invalidités épisodiques, y compris les PVVIH, au chapitre de l'emploi et favoriser un meilleur rendement.

- **Améliorer l'accès à une information pertinente, exacte et compréhensible**

Le manque d'accès à une information pertinente et exacte sur la protection des renseignements personnels contenus dans les dossiers des employés et sur les accommodements raisonnables au travail laisse de nombreux employés vivant avec des invalidités épisodiques dans le noir lorsqu'il est question des initiatives qui pourraient leur être bénéfiques dans leur milieu de travail<sup>11</sup>.

Une information spécifique et accessible au sujet du dévoilement et des programmes de soutien en milieu de travail pourrait aider les PVVIH à prendre des décisions plus éclairées au chapitre de leur carrière. La connaissance des devoirs légaux des employeurs au chapitre des accommodements en milieu de travail pourrait aussi aider l'employé (accès aux programmes pertinents) et l'employeur (prestation efficace et rentable de ces programmes et reddition de comptes au gouvernement, le cas échéant).

- **Fournir une assurance santé et des régimes d'avantages sociaux plus accessibles et flexibles**

Les politiques contraignantes et les définitions strictes des programmes de prestations placent de nombreuses PVVIH face à une impasse. En effet, dans certains cas, ces programmes les excluent du marché de l'emploi - même si elles sont en bonne santé, capables et désireuses de s'y consacrer - et dans d'autres cas, les obligent à y demeurer. Par exemple, les PVVIH qui bénéficient d'une assurance maladie complémentaire privée n'ont pas beaucoup de latitude lorsqu'il est question d'entrer sur le marché de l'emploi ou d'en sortir.

Même lorsqu'elles semblent physiquement aptes, différents problèmes d'ordre émotionnel et psychologique associés à la séropositivité peuvent exercer une influence néfaste sur l'aptitude émotionnelle des PVVIH à travailler. Par exemple, la dépression vécue par certaines PVVIH constitue souvent un obstacle invisible. Dans certains cas, le personnel, les collègues et les patrons d'une PVVIH ne savent même pas que leur collègue vit avec le VIH<sup>12</sup>.

L'accès des PVVIH à des prestations flexibles pour faire face à ces barrières invisibles contribuerait à améliorer leur rendement global en milieu de travail. Une meilleure coordination

entre les programmes de prestations et leur accessibilité en tout temps pourraient de plus aider les PVVIH à surmonter les défis associés au fait de devoir s'absenter du travail.

- **Collaborer avec les organismes communautaires et les services sociaux**

Le fait de bien fonctionner avec le VIH/sida dote les gens d'habiletés et d'aptitudes uniques pour gérer leur vie, lesquelles peuvent être mises à profit sur le marché de l'emploi. Les employeurs devraient encourager le développement de ces habiletés et ce transfert des connaissances. Ils devraient, par exemple, collaborer non seulement avec leurs employés séropositifs, mais aussi avec les organismes de lutte contre le sida qui leur viennent en aide en première ligne. De nombreux organismes de lutte contre le sida peuvent fournir des ressources documentaires à jour sur les problèmes émergents ayant trait au VIH et à l'emploi. Dans certains cas, ils peuvent proposer des conférenciers capables d'expliquer les besoins des personnes qui vivent et travaillent avec le VIH. Les ressources offertes par les organismes de lutte contre le sida peuvent aussi aider les employeurs à communiquer avec leurs employés séropositifs.

## Conclusion

À une époque où les employeurs accordent de plus en plus d'importance aux pratiques d'affaires responsables, il existe une réelle opportunité de réévaluer et d'aborder les facteurs internes - obstacles et catalyseurs – qui influencent l'accès à l'emploi des personnes vivant avec des invalidités épisodiques tels le VIH/sida. Ce faisant, les employeurs bénéficieront d'une main-d'œuvre plus tolérante et appréciative de la diversité, plus flexible dans ses approches, tant vis-à-vis des clients que des collègues, et plus engagée et responsable à l'endroit des collectivités dont elle fait partie - ce qui contribuera de façon importante à construire une entreprise qui peut recruter et retenir les éléments les meilleurs et les plus brillants.

Ce feuillet d'information fait partie d'une série de documents préparés dans le cadre d'un programme plus vaste pour l'amélioration de la participation des PVVIH au marché de l'emploi au Canada. Les employeurs, les PVVIH, les organismes de lutte contre le sida qui agissent en première ligne et les décideurs ont tous un rôle crucial à jouer dans le développement d'une main-d'œuvre qui contribuera à une société plus saine, plus diversifiée et ultimement plus productive.

## Ressources additionnelles

« Personnes handicapées en direct. » Gouvernement du Canada. Accessible en ligne à l'adresse <http://www.ph-endirect.gc.ca/p.6dh.4m.2@.jsp?lang=fra>. Ce site Web propose des liens vers des services et des renseignements couramment employés par les employeurs pour venir en aide aux personnes vivant avec des invalidités en milieu de travail.

« Fonds d'intégration pour les personnes handicapées. » Ressources humaines et Développement des compétences. Accessible en ligne à l'adresse <http://www.rhdcc.gc.ca/fra/accueil.shtml> > Personnes handicapées > Financement et programmes > Fonds d'intégration pour les personnes handicapées.

« Naviguer dans le labyrinthe : Améliorer la coordination et l'intégration des programmes et politiques sur l'emploi et le revenu en cas d'invalidité, pour les personnes vivant avec le VIH/sida – un document de travail. » Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale, 2008. Accessible en ligne à l'adresse : [http://www.hivandrehab.ca/FR/information/personnes\\_VIH/securete\\_revenu.php](http://www.hivandrehab.ca/FR/information/personnes_VIH/securete_revenu.php).

« Sécurité du revenu des personnes vivant avec le VIH/sida au Canada ». Réseau juridique canadien VIH/sida, 2005. Accessible en ligne à l'adresse : [http://www.aidslaw.ca/FR/themes/securete\\_revenu.htm](http://www.aidslaw.ca/FR/themes/securete_revenu.htm). Publications.

---

Ce feuillet d'information est le fruit d'un examen approfondi des rapports de recherche publiés sur le VIH et la participation au marché de l'emploi avec, en complément, des entrevues et des discussions de groupes avec des PVVIH, des employeurs, des assureurs et des décideurs, menés dans le cadre du projet de recherche intitulé « Development of a Conceptual Framework to Enhance Labour Force Participation Options for People Living with HIV in Canada ».

L'équipe de recherche comprenait Catherine Worthington<sup>2</sup>, Kelly O'Brien<sup>3,4</sup>, Elisse Zack<sup>1</sup>, Melissa Popiel<sup>1</sup> et Brent Oliver<sup>2</sup>.

1. Le Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale (GTCVRS);
2. Faculté de travail social, Université de Calgary;
3. École des sciences de la réadaptation, Université McMaster;
4. Département de physiothérapie, Université de Toronto.

Cette recherche bénéficie du soutien financier des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC). Les opinions qui y sont exprimées sont celles des auteurs et n'engagent en rien les IRSC.



On peut se procurer des exemplaires de ces feuillets d'information sur le site Web du Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale, à l'adresse [www.hivandrehab.ca](http://www.hivandrehab.ca). Nous encourageons la reproduction, mais aucun exemplaire ne doit être vendu et le « Groupe de travail canadiens sur le VIH et la réinsertion sociale (GTCVRS) et la faculté de travail social de l'Université de Calgary doivent être cités parmi les sources d'information.

Pour d'autres renseignements, communiquez avec le GTCVRS, à l'adresse [info@hivandrehab.ca](mailto:info@hivandrehab.ca).

This fact-sheet is also available in English.

© Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale et faculté de travail social de l'Université de Calgary, mars 2010.

Préparé par : Leon Mar, Communications & Human Rights Consulting [leon@leonmar.ca](mailto:leon@leonmar.ca)

## Références

1. Glenn MK, Ford JA, Moore D, Hollar D. Employment issues as related by individuals living with HIV or AIDS. *Journal of Rehabilitation*. 2003;69(1):30-36.
2. Brooks RA, Martin DJ, Ortiz DJ, Veniegas RC. Perceived barriers to employment among persons living with HIV/AIDS. *AIDS Care: Psychological & Socio-Medical Aspects of AIDS/HIV*. Août 2004;16(6):756-766.
3. Werth JL, Jr., Borges NJ, McNally CJ, Maguire CP, Britton PJ. The intersections of work, health, diversity, and social justice: Helping people living with HIV disease. *Counseling Psychologist*. Janvier 2008;36(1):16-41.
4. Hergenrather KC, Rhodes SD, Clark G. Employment-seeking behavior of persons with HIV/AIDS: a theory-based approach. *Journal of Rehabilitation*. Octobre à décembre 2004;70(4):22-32.
5. Hergenrather KC. *Predicting intention to place consumers living with AIDS into jobs: The public rehabilitation counselor and the theory of planned behavior*, Hergenrather, Kenneth Craig: Auburn U , US; 2001.
6. Gadd K, Goss D. HIV/AIDS education in the workplace: "It's not my responsibility . . .". In: Catalan J, Sherr L, Hedge B, éd.. *The Impact of AIDS: Psychological and Social Aspects of HIV Infection*. Amsterdam: Harwood Academic Publishers; 1997:51-58.
7. Tammi SS. Implementing an AIDS policy. Retaining and promoting productivity in the workplace. *AAOHN Journal*. Juin 1991;39(6):276-280.
8. Conyers L, Rumrill Jr PD. A comparison of equal employment opportunity commission case resolution patterns of people with HIV/AIDS and other disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2005;22(3):171-178.
9. Ciasullo E, Escovitz K. Positive futures: the need for paradigm shift in HIV/AIDS services. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2005;22(2):125-128.
10. Hunt B, Jaques J, Niles SG, Wierzalis E. Career concerns for people living with HIV/AIDS. *Journal of Counseling and Development*. 2003;81(1):55-60.
11. Brooks RA, Klosinski LE. Assisting persons living with HIV/AIDS to return to work: programmatic steps for AIDS service organizations. *AIDS Education and Prevention*. Juin 1999;11(3):212-223.
12. Conyers L, Boomer KB. Factors associated with disclosure of HIV/AIDS to employers among individuals who use job accommodations and those who do not. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2005;22(3):189-198.

Ce document ne peut être modifié sans l'autorisation des auteurs. Pour toute question, veuillez communiquer avec [gettingtoworkstudy@gmail.com](mailto:gettingtoworkstudy@gmail.com).



Canadian Working Group on HIV and Rehabilitation  
Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale