

En 2021, ils et elles sont encore discriminés parce que séropositifs

SIDA De nos jours encore, les personnes porteuses du VIH sont victimes d'inégalités. Et ce même si, sous traitement, elles ne transmettent plus l'infection.

PAR ESTELLE.BAUR@LENOUVELLISTE.CH

Une personne séropositive peut exercer n'importe quelle profession en Suisse. Cela s'applique aussi aux métiers de la santé dans l'exercice desquels un contact est possible avec le sang d'autres personnes. Il n'y a aucun risque de transmission du VIH si les mesures d'hygiène usuelles et prescrites sont respectées. Une personne vivant avec le VIH qui suit un traitement antirétroviral (TAR) et à qui on ne détecte plus de virus dans le sang ne transmet donc plus le VIH. Malgré cet état de fait, la discrimination envers les personnes séropositives reste une réalité.

«La discrimination subie par les personnes vivant avec le VIH se révèle assez spécifique», explique Johanne Guex, coordinatrice de l'Antenne sida du Valais romand. «Cela peut aller jusqu'à des licenciements abusifs, des résiliations de contrats de bail, le dévoilement de la séropositivité (qui, en tant que donnée médicale, appartient pourtant aux données protégées), etc. Ces exemples sont bien évidemment illégaux. Ils n'en sont pas moins authentiques, et ce même si l'on connaît le VIH depuis quarante ans maintenant.»

Cent cas annuels déclarés

Le rapport annuel 2020 de l'Aide Suisse contre le Sida fait état de 93 cas de personnes ayant subi des discriminations ou atteintes à la personnalité. «2020 est une année particulière, en raison du contexte pandémique, mais on tourne toujours autour des 100 cas par année» (2019 en comptait 105; 2018, 122; 2017, 118). Ce qui ressort plus particulièrement de ce rapport, c'est la hausse des discriminations dans les domaines de la santé et des violations de la protection des données, alors que le domaine des assurances sociales enregistre un recul.

Johanne Guex n'est pas à court d'exemples: «Il y a le cas de collègues qui ne veulent plus manger avec une personne après avoir appris que celle-ci vit avec le VIH. Ou cet individu qui avait été hospitalisé en milieu psychiatrique, pour un problème de santé qui n'avait rien à voir avec son VIH, et dont le dossier qui en faisait mention a traîné sur le bureau des soignants. Cela s'est vu dans le pavillon, au sein de l'équipe soignante et des résidents. Ils ont complètement isolé socialement cette personne qui ne se sentait déjà pas bien et qui a vraiment vécu ce rejet de plein fouet.» A la révélation de la séropositivité succède

Discrimination subie par les personnes vivant avec le VIH

L'information relative à la séropositivité fait partie des données personnelles dites «sensibles».

En d'autres termes, elle ne peut être transmise qu'avec l'accord explicite de la personne concernée.

Au moment de remplir un questionnaire, demandez-vous si la question relative au VIH y a sa place.

Elle ne fait, par exemple, pas partie des informations dont doit disposer un dentiste lors d'un traitement usuel.



Les assurances privées sont soumises à la loi sur le contrat d'assurance.

En tant qu'assurances facultatives, elles sont autorisées à exclure des personnes avec des maladies préexistantes. Dans le cas d'une assurance accident, il n'y a par contre pas de rapport entre une telle maladie et un accident.

Vous trouverez plus de détails sur: aids.ch/fr/vivre-avec-vih/aspects-juridiques/droit-du-travail/



“L'employeur ne va jamais licencier un employé sous motif qu'il vit avec le VIH, car c'est illégal.”

JOHANNE GUEX
COORDINATRICE DE L'ANTENNE SIDA
DU VALAIS ROMAND

donc cette «double peine» liée à la stigmatisation de l'individu.

Des démarches juridiques difficiles à entreprendre

Les exemples typiques de discrimination sont le refus d'embauche et le licenciement pour cause de VIH (en particulier dans le domaine de la restauration et en milieu médical), le mobbing sur le lieu de travail, la révélation de la séropositivité sans le consentement de la personne concernée ou encore les mesures de précaution exagérées. Reste que cette discrimination n'est pas toujours équivoque. «En général, quand elle fait appel à moi, la personne a déjà été licenciée. Mais l'employeur ne va jamais le faire sous motif qu'une personne vit avec le VIH, car c'est illégal.»

Le rapport annuel de l'Aide Suisse contre le

Sida arrive à la même conclusion: «La consultation juridique (...) et les centres spécialisés régionaux ont pu intervenir avec succès pour une bonne partie des cas déclarés. Toutefois, comme la Suisse ne connaît pas de loi anti-discrimination, contrairement à de nombreux Etats européens, les voies de recours sont parfois limitées. A cela s'ajoute le fait que certains cas ont été déclarés sous couvert de l'anonymat et qu'il n'a donc pas été possible d'entreprendre des démarches juridiques ou que les personnes ont souhaité expressément qu'il n'y ait aucune intervention.»

Un label pour les entreprises

Afin de combattre ces discriminations, Johanne Guex suggère aux personnes concernées de prendre contact avec l'Antenne sida: «Elles peuvent ainsi se confier. Je vais regarder avec elles dans quelle situation elles se trouvent et, si cela est nécessaire, faire appel à notre service juridique. On débrieife donc avec la personne pour établir un «plan de bataille» et travailler avec elle pour lui permettre de se reconstruire.» En 2019, l'Allemagne a créé le label #workingpositively: par le biais d'une déclaration, des employeurs s'engagent à créer un environnement non discriminatoire pour les personnes vivant avec le VIH. Le lancement de ce label est prévu prochainement en Suisse. De son côté, chaque personne peut s'interroger sur son comportement au quotidien. Une belle façon de célébrer la Journée internationale de la solidarité envers les personnes porteuses du VIH, qui a eu lieu le 1er décembre dernier.

Plus d'infos sur [wissen.aids.ch/fr](https://www.wissen.aids.ch/fr)

Références, numéros d'urgence et soutien sont disponibles via l'Antenne sida: [antennesida.ch](https://www.antennesida.ch)

QUE DIT LA LOI?

L'employeur n'a pas à être informé de votre séropositivité

Il n'existe aucun métier que les personnes vivant avec le VIH ne soient pas autorisées à exercer à cause de leur infection. Vous ne devez jamais révéler à votre employeur quel diagnostic est à l'origine de la réduction de votre disponibilité au travail. «Dans ce cas, il est même légal de mentir», précise Johanne Guex. Même si votre médecin vous a prescrit un arrêt de travail (qui, par

ailleurs, sera établi sur motif de «maladie»), vous n'avez donc aucune obligation d'informer votre employeur de votre état de santé. La consultation juridique de l'Aide Suisse contre le Sida peut vous accompagner si vous vous sentez discriminé. Vous trouverez plus de détails sur son site internet: aids.ch/fr/vivre-avec-vih/aspects-juridiques/droit-du-travail/

SANTÉ: L'OMBUDSMAN VOUS INFORME

DITES-NOUS...

LUDIVINE DÉTIENNE
RESPONSABLE DE L'OMBUDSMAN



Santé et handicap: que dit la loi pour l'accès aux lieux sanitaires?

La loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les handicapés (LHand) et ses ordonnances s'appliquent notamment aux constructions et installations accessibles au public. On pense ici notamment aux hôpitaux qui doivent assurer un accès à leurs bâtiments à tout un chacun. Dans ce domaine, l'une des difficultés est qu'il existe une multitude de handicaps et que chaque type de handicap a des besoins spécifiques. Par exemple, le seuil d'un trottoir avant un passage pour piétons doit être praticable par des personnes en chaise roulante mais doit disposer d'un repère suffisant pour les malvoyants. L'Hôpital du Valais a créé un guide à ce sujet, suite à une collaboration avec les associations de patients. Il est destiné à donner des pistes sur les points à prendre en compte pour les nouvelles constructions et les interventions sur les bâtiments existants. Ombudsman de la santé et des institutions sociales: info@ombudsman-vs.ch ou 027 321 27 17. [ombudsman](https://www.ombudsman.ch)

PARTENARIATS