



**Comité des personnes atteintes du VIH du Québec**

---

**STRATÉGIE  
POUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI  
DES PERSONNES HANDICAPÉES**

---

**FÉVRIER 2007**



## **TABLE DES MATIÈRES**

### **I. PRESENTATION**

-Introduction .....	3
-Notion de handicap .....	4

### **II. STRATÉGIE D'INCLUSION ET DE MAINTIEN EN EMPLOI**

1. L'égalité des chances .....	4
2. La reconnaissance du potentiel des personnes vivant avec un handicap .....	5
3. Neutraliser les obstacles à l'intégration au marché du travail .....	5
4. Favoriser la prolongation de la vie active et la progression de carrière .....	6
5. Sensibiliser la population et les acteurs du marché du travail et aux réalités des personnes handicapées .....	6
6. Établir les objectifs de résultats .....	6



### INTRODUCTION

---

Fondé en 1988 et incorporé en 1989, le Comité des personnes atteintes du VIH du Québec (CPAVIH) regroupe des personnes vivant avec le VIH dans tout le Québec. Il répond aux préoccupations des PVVIH et leurs proches quant à l'impact du VIH-sida sur leur santé. Il représente et promeut les droits des PVVIH afin de favoriser leur autonomisation et leur intégration pleine et entière à la société québécoise. De par son mandat provincial, le CPAVIH entreprend de mieux jouer son rôle de représentant des 18 000 personnes atteintes au Québec.

LE CPAVIH est membre du Réseau juridique canadien, de la Coalition des organismes communautaires québécois de lutte contre le sida (COCQ-Sida), de la Confédération des organismes de personnes handicapées du Québec (COPHAN) ainsi que de la Société canadienne du Sida.

Le CPAVIH est un point de repère important pour les personnes nouvellement diagnostiquées et une source d'information en Droit et Services sociaux ainsi qu'en Santé et traitement pour celles vivant depuis longtemps avec cette maladie.

Le CPAVIH se base sur l'expertise de ses membres pour faire ses recommandations

En 2005, au terme d'un long processus d'évaluation, de consultation et de délibération, les membres ont adopté des propositions permettant d'actualiser les orientations futures du CPAVIH et ils se sont également donnés un nouvel énoncé de mission :

« Agir pour l'égalité, la santé globale  
et la participation intégrales des PVVIH-sida à la société Québécoise »

D'après les résultats de cette consultation, il est apparu qu'il existait un grand écart entre le taux de scolarité et le taux de personnes en emploi. En effet, on retrouve 66% des personnes ayant une scolarité postsecondaire, mais pourtant seulement 33% de l'ensemble de nos membres ont un emploi. Il est clair que l'inactivité des personnes atteintes de VIH, PVVIH, ne provient pas du manque de scolarité, mais est plutôt attribuable à certains facteurs liés principalement à la discrimination et à l'absence des mesures d'accommodement.

Toutes actions visant la participation intégrale des personnes atteintes de VIH, PVVIH dans la société est considérée et évaluée avec les principaux intéressés. On ne peut non plus, parler de santé intégrale sans aborder la promotion des droits de toute personne atteinte. Agir pour l'égalité des PVVIH, partie intégrante de la mission de l'organisation, vient donc compléter les actions qui sont soutenues par le CPAVIH au bénéfice des personnes atteintes du Québec. Loin d'être mutuellement exclusif, la santé globale et l'égalité des droits s'imbriquent dans un tout pour promouvoir la participation intégrale des personnes atteintes et vivant avec le VIH.



## **NOTION DE HANDICAP ET VIH**

---

La séropositivité (peu importe le stade de la maladie) a été reconnue par la Commission des droits de la personne du Québec et les tribunaux comme étant un « handicap » en vertu de la *Charte québécoise* ((*Hamel c. Malaxos* [1994] R.J.Q., 173)

La Cour suprême du Canada dans « ville de Montréal et ville de Boisbriand » précise la notion de handicap en disant que la protection contre la discrimination fondée sur le handicap vise tant les distinctions fondées sur des limitations fonctionnelles que celles fondées sur la perception d'un handicap. La juge L'Heureux Dubé dans ce même jugement écrivait :

*«Les objectifs de la charte, soit le droit à l'égalité et la protection contre la discrimination, ne sauraient se réaliser à moins que l'on reconnaisse que les actes discriminatoires puissent être fondés autant sur les perceptions, les mythes, et les stéréotypes que sur l'existence des limitations fonctionnelles réelles. La nature même de la discrimination étant souvent subjective, imposer à la victime de discrimination le fardeau de prouver l'existence objective de limitations fonctionnelles est lui imposer une tâche pratiquement impossible, car les limitations fonctionnelles n'existent souvent que dans l'esprit d'autres personnes, ici l'employeur(...)j'estime alors que l'objectif antidiscriminatoire de la Charte exige que le motif (handicap)soit interprété de façon à reconnaître son élément subjectif. Un (handicap)comprend donc des affections qui n'occasionnent en réalité aucune limitation ou incapacité fonctionnelle»*

## **STRATÉGIE D'EMPLOYABILITÉ POUR LES PERSONNES VIVANT AVEC UN HANDICAP OU AYANT DES LIMITATIONS FONCTIONNELLES**

---

### **1. L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

- Elle ne peut se réaliser sans l'inclusion explicite des termes « personnes vivant avec un handicap ou personne ayant des limitations fonctionnelles » dans toutes les stratégies d'employabilité, harmoniser la définition du terme handicap avec les différents programmes ministériels selon l'interprétation donnée par la jurisprudence.
- Elle ne peut se réaliser sans la reconnaissance que le fait d'avoir le VIH (handicap) est une problématique et son impact sur l'inclusion et le maintien en emploi. En fait, il n'est pas rare, en 2007, de se faire congédier après avoir révélé son statut sérologique à l'employeur. Il est encore plus fréquent d'avoir à répondre à un questionnaire sur l'état de santé dans un formulaire d'embauche ou au cours d'une entrevue. Les statistiques sur les demandes d'information sur les droits nous démontrent que la majorité des demandes concernent les problématiques en milieu de travail.

Il est plus que temps de reconnaître que le handicap est un facteur de chômage à long terme et qu'il est un frein à l'intégration et au maintien en emploi pour les personnes vivant avec un handicap.

Une fois reconnue, il faudrait mettre en place des mécanismes spécifiques pour éliminer la discrimination comme en adhérant à une politique «Handicap en milieu de travail» au sein de chaque entreprise en vue de désamorcer des éventuelles crises. La sensibilisation et la formation de tous les intervenants à la notion de handicap sont nécessaires.



## 2. LA RECONNAISSANCE DU POTENTIEL DES PERSONNES VIVANT AVEC UN HANDICAP

D'après les données livrées par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le niveau de scolarité des personnes handicapées est faible par rapport à la population en général. Elles n'ont pas achevé leur formation. 29% de nos membres indiquent avoir une formation de secondaire II à V, 1% seulement ont un niveau de primaire.

Cette reconnaissance devrait se réaliser en :

- Respectant le droit à l'instruction et à l'égalité des personnes tout en incluant dans tous les programmes continus les personnes ayant des limitations fonctionnelles ou vivants avec un handicap. En effet, nous avons enregistré des cas de personnes qui se voyaient refuser l'accès à certaines institutions offrant des programmes reliés aux soins de santé parce qu'elles étaient porteuses du virus, pourtant le cas de la chirurgienne de l'Hôpital Ste-Justine démontre, à quel point, les mesures de précautions universelles sont efficaces et rien ne peut justifier une telle discrimination.
- Cette reconnaissance ne peut se réaliser non plus sans faciliter l'accès et le développement des mesures spécifiques tels que les prêts transformables en bourse.

Finalelement garantir et favoriser les programmes de perfectionnement et de formation continue pour la clientèle en emploi et celle ayant une formation post-secondaire devrait se trouver au cœur des préoccupations dans l'élaboration de cette stratégie.

## 3. NEUTRALISER LES OBSTACLES À L'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Dans le cas du VIH spécifiquement, les obstacles au marché du travail se retrouvent souvent au niveau des facteurs organisationnels, entre autres, les pratiques d'embauche et la sélection du personnel, comme exemple : les questions relatives à l'état de santé dans le formulaire d'embauche ou lors d'une entrevue tel que souligné ci-haut.

- **Premièrement**, il s'avère donc impérieux de sensibiliser les entreprises à revoir leurs pratiques dans l'embauche du personnel.
- **Deuxièmement**, l'absence de confidentialité dans le transfert d'information entre l'employeur et l'assureur conduit très souvent à des congédiements. Le scénario qui suit n'est pas exceptionnel :

*Une personne fonctionne exceptionnellement bien à son travail, elle apprend qu'elle est atteinte du VIH, ne le dit à personne mais quelque temps après sa première réclamation à l'assurance-médicaments, l'attitude de son employeur change à son égard. On annonce une restructuration de l'entreprise et, par hasard, c'est son poste qui est coupé...*

Si on souhaite neutraliser les obstacles au maintien en emploi, il est donc impérieux de garantir la confidentialité des données nominatives. L'employeur, qui est généralement le preneur de la police d'assurances, n'a pas le droit d'avoir accès à des informations sur l'état de santé de l'employé, ni encore quels médicaments sont consommés par un quelconque employé.



**Troisièmement**, le VIH étant une maladie épisodique, il existe des périodes où la productivité est moindre pour ces employés, les mesures d'accommodement tels que le C.I.T pour compenser la moindre productivité des employés est très appréciable. Or nous savons que certains de nos membres se sont vus exclus de ces programmes sans aucune raison évidente. Il faudrait clarifier les règles d'accès aux programmes spécifiques et généraux d'employabilité.

#### **4. FAVORISER LA PROLONGATION DE LA VIE ACTIVE ET LA PROGRESSION DE CARRIÈRE :**

Les données provenant du Ministère démontrent que le taux d'emploi diminue nettement après 35 ans chez les personnes handicapées alors qu'il augmente chez les autres personnes. Cela semble être une réalité chez nos membres, 80% des membres ont entre 40 et 59 ans (48%, de 40 à 49 ans et 32% de 50 à 59 ans).

Les personnes ayant un emploi parmi nos membres représentent 33% seulement de notre population.

Donc en plus des programmes d'accommodement cités ci-haut, les PVVIH et toutes les personnes vivant avec un handicap devraient avoir accès à certains services spécialisés tels que les services psychosociaux pour les soutenir en emploi, ainsi qu'un accès privilégié à la formation continue à l'instar de certains pays d'Europe, tels que le Royaume-Uni, le Portugal etc.

#### **5. SENSIBILISER LA POPULATION ET LES ACTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET AUX RÉALITÉS DES PERSONNES HANDICAPÉES :**

Mobiliser à travers l'information tout en précisant les différentes catégories des personnes handicapées dont les personnes atteintes de VIH.

#### **6. ÉTABLIR LES OBJECTIFS DE RÉSULTATS**

Pour assurer le respect et l'application des mesures, il serait judicieux de prévoir des mesures coercitives après 2009, lors de l'évaluation des objectifs des différents Ministères et acteurs concernés.