

FICHE 18 : VIH SIDA

PRESENTATION

Définition

Le sida ou syndrome d'immunodéficience acquise résulte de l'attaque du système immunitaire par un virus, celui de l'immunodéficience humaine (VIH).

Une personne est séropositive lorsqu'elle a été en contact avec le virus VIH et que celui-ci s'est introduit dans son organisme, où il a commencé à se multiplier. Face à l'intrusion du VIH, l'organisme réagit en produisant des anticorps. Et c'est la détection de ces anticorps, grâce à une analyse sanguine, qui permet de dépister l'infection. Le plus souvent, la personne séropositive ne présente pas de symptôme significatif, mais cependant elle peut transmettre le virus aussitôt qu'elle a été elle-même contaminée. Une fois qu'une personne est séropositive, elle le reste à vie.

Etre au stade Sida

Lorsque le VIH entre dans le corps, il se multiplie, il commence à attaquer le système immunitaire et à l'affaiblir progressivement.

Pendant une assez longue période, le système immunitaire parvient à lutter contre le virus du sida. Mais au fil des années, le **système immunitaire se dégrade** et l'organisme devient trop faible pour se défendre contre les microbes. Lorsque le corps ne peut plus combattre efficacement les agressions extérieures, la personne atteinte par le VIH commence alors à développer une série de maladies dites « opportunistes », c'est-à-dire qui profitent de la chute de l'immunité.

Ces infections opportunistes sont généralement les premiers symptômes de la maladie du sida proprement dite. C'est à ce moment que la personne est effectivement considérée comme « malade du sida ».

Le virus peut également par lui-même créer des lésions du système nerveux central, du tractus digestif, des muscles et des reins.

Transmission du virus

Le virus du sida est présent dans tous les liquides biologiques de l'organisme des personnes séropositives.

Mais tous les liquides du corps humain n'ont pas le même pouvoir contaminant. Le virus est en quantité trop faible dans la salive, la sueur, les larmes, les éternuements, la toux, les vomissements ou l'urine pour être contaminant. Il ne se transmet pas non plus par les piqûres d'insecte, ni par les poignées de mains, les baisers. Il n'y a pas de risque lorsqu'on partage des vêtements, que l'on boit dans le même verre ou que l'on mange dans le même plat, ni lors d'une baignade, ou par le contact avec la lunette ou la planche des toilettes.

Par contre, le sang, le sperme, le liquide séminal, les sécrétions vaginales, le lait maternel peuvent transmettre l'infection du VIH.

Il y a un risque de contamination si l'un de ces liquides contaminants entre en contact avec une porte d'entrée de l'organisme : par « porte » on entend principalement des plaies saignantes/ouvertes et les muqueuses.

Il existe trois modes de transmission du virus VIH :

- Transmission par voie sexuelle (mode de transmission principal)
- Transmission par inoculation directe de sang (mode de transmission de plus en plus rare en Belgique)
- Transmission pendant la grossesse, l'accouchement ou l'allaitement (le risque est chez nous de moins de 2%)

Pour répondre à une question souvent posée par le personnel qui nettoie les parcs et lieux public à propos des seringues usagées : le virus du VIH sida ne survit pas très longtemps à l'extérieur du corps humain et donc dans une seringue. Cependant, le virus de l'Hépatite C, lui peut survivre plusieurs jours à l'air extérieur. C'est pourquoi il est très important de toujours utiliser les gants appropriés.

Il n'y a donc pas de risque de transmission du virus dans le cadre du travail

VIH ET EMPLOI

Implications sur la santé

Le sida se soigne, mais il ne se guérit toujours pas. L'espérance et la qualité de vie s'améliorent néanmoins.

On assimile parfois le VIH sida à une maladie chronique invalidante ; en fait, les situations sont très variées et dépendent de plusieurs facteurs :

- Physiologique, physique et psychologique propres au travailleur
- L'environnement professionnel, social et affectif (soutenant ou pas)
- Le fait d'être sous traitement ou pas
- Le nombre d'années de vie avec le virus (et sous traitement)

Les premières années de l'infection, une personne séropositive ne se sentira souvent « pas malade » et continuera à travailler comme d'habitude. Mis à part, évidemment, les conséquences sur le moral.

Une personne séropositive doit se faire suivre régulièrement, en général tous les 6 mois, pour vérifier le taux de globules blancs dans le sang.

Après une période pendant laquelle la personne infectée ne développe aucun symptôme - et qui peut durer plusieurs années -, la fatigue (due à la lutte de l'organisme pour contenir le virus) s'installe peu à peu. Jusqu'au moment où l'organisme n'a plus la force de se défendre seul, il faut envisager la prise d'un traitement. Celui-ci peut occasionner des effets secondaires gênants pendant plusieurs semaines.

Les effets secondaires les plus souvent rapportés sont des troubles du sommeil, une fatigue excessive, des maux de tête, des troubles de la concentration, des diarrhées, des maux de ventre.

Information vers les autres travailleurs

Le VIH sida demeure encore une pathologie taboue et il est difficile pour beaucoup de l'afficher publiquement. Lorsque le travailleur en parlera, il est donc préférable de prévoir une information vers le reste du personnel afin d'éviter une situation difficile liée à de fausses croyances. Une bonne information à l'attention des employés permettra de désamorcer des peurs infondées et de contribuer à une meilleure conscientisation des risques réels de transmission.

Législation particulière

En ce qui concerne la pratique médicale, la loi a limité l'abstention quant aux soins à prodiguer par un membre du corps médical atteint par le VIH aux seules interventions invasives.

La Communauté française de Belgique a, quant à elle, publié une circulaire pour rappeler à tout le **secteur de l'enseignement**, de la petite enfance à l'enseignement supérieur - qu'il s'agisse d'un enfant ou d'un enseignant vivant avec le VIH- qu'il n'y avait aucun risque de transmission :

« Les connaissances sur les modes de transmissions du virus du sida nous permettent d'affirmer que, pour protéger efficacement la communauté scolaire, il est vain de savoir s'il y a ou non des personnes séropositives dans l'école, et surtout de chercher à les identifier. »

Les seuls secteurs « professionnels » à risque sont ceux de la prostitution ou de l'industrie du film pornographique !

Dépistage

Légalement, les tests de dépistage VIH sont interdits à l'embauche et dans les relations de travail.

Aujourd'hui, aucun employeur public ou privé ne peut pratiquer de test de dépistage VIH lors des examens médicaux à l'embauche ou faire pratiquer ce test dans le cadre de la médecine du travail, même si il a obtenu le consentement du candidat.

Respect du secret professionnel

Le secret professionnel est garanti par l'article 458 du Code pénal.

Il interdit aux *“médecins, chirurgiens, officiers de santé, sages-femmes, et toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie”* de dévoiler ceux-ci à des tiers, sous peine d'une amende et/ou d'un emprisonnement de 8 jours à 6 mois.

Qui est tenu par le secret professionnel ?

La Cour de cassation a adopté une interprétation large en qui concerne les personnes soumises à l'obligation de garder un secret tel qu'énoncée dans l'article 458 du Code pénal.

Ainsi l'article doit être appliqué indistinctement *« à toutes personnes investies d'une fonction ou d'une mission de confiance, qui sont constituées par la loi, la tradition ou les mœurs, dépositaires des secrets qu'on leur confie.”*

RECOMMANDATIONS

L'hygiène :

Les mesures habituelles d'hygiène et/ou de sécurité sont amplement suffisantes en ce qui concerne le VIH. Rappelons que le VIH est un virus qui meurt en quelques minutes à l'air libre, alors que les hépatites, par exemple, ou d'autres microbes sont bien plus résistants.

Une baisse de l'immunité est toujours possible, et le travailleur séropositif devient alors plus exposé aux agents infectieux présents en grand nombre dans certains environnements de travail : hôpitaux, crèches, ...

Pour aider le travailleur à prévenir ou diminuer les effets secondaires, l'employeur peut contribuer à l'hygiène de vie par exemple en sensibilisant les travailleurs à l'importance de se laver souvent les mains.

La fatigue et le suivi médical :

L'aménagement le plus commun sera la mise en place d'une flexibilité accrue (travail à domicile, horaire réduit) afin de permettre au travailleur de prendre soin de sa santé (repos, suivi chez le médecin).

Une autre possibilité est de redéfinir le contenu des activités de la fonction afin de les alléger.

L'information préalable d'un changement horaire ou d'heures supplémentaires à prester évitera des situations stressantes liées à une prise de médicaments régulière (en général, matin et soir), ce qui permettra au travailleur de prévoir la prise de médicaments sur son lieu de travail.

L'adaptation aux spécificités du travailleur :

Voici quelques recommandations réparties par difficultés particulières. **Attention :** Les personnes atteintes du VIH ne développeront pas les mêmes effets secondaires aux médicaments (s'ils en développent) et le même développement de la maladie, **il est donc possible qu'aucune de ces adaptations ne soit nécessaire.**

Perte de poids et fatigue :

- Proposer un siège rembourré, un coussin rembourré, un coussin anti-escarres (Lorsque la perte de poids engendre un amaigrissement des fesses, la position assise devient désagréable).

- Mettre à disposition un tabouret et un tapis anti-fatigue pour les postes debout
- Rapprocher le poste de travail des commodités
- Réserver une place de parking proche de l'entrée
- Autoriser des pauses plus régulières

Difficultés respiratoires :

- Assurer une bonne ventilation du local
- Fournir un espace de travail propre, exempt de poussière, de fumée, d'odeurs et de parfums (purificateurs d'air, ventilation adéquate, fenêtres,...)
- Évitez les températures extrêmes

Sensibilité à la lumière :

- Éviter les lumières trop brillantes (lumière du soleil par une fenêtre ou éclairage intérieur trop puissant),
- Utiliser des lumières qui ne scintillent pas, des équipements optiques tels que des lunettes avec verres teintés
- Déplacer le poste de travail afin de l'éloigner des fenêtres
- Mettre des stores sur les fenêtres

La vue peut également être touchée. Vous trouverez des recommandations dans la fiche liée à la déficience visuelle. Il est possible par exemple : de fournir un écran d'ordinateur plus grand, de modifier la taille de police ou le contraste, de prévoir des pauses pour reposer la vue, ...

Les troubles cognitifs :

- Fournir des instructions écrites
- Rédiger un document reprenant une hiérarchisation des tâches
- Réaliser un pense-bête rappelant des consignes ou personnes ressources
- Réduire les distractions au travail
- Permettre de travailler à leur propre rythme
- Revoir la structure de la journée (succession de tâches courtes par exemple ou la réalisation de tâches énergivores le matin quand le travailleur est le plus concentré)

Infection de la peau :

- Éviter les produits chimiques et les agents infectieux

- Eviter la création de lésions (utilisation de gants, modification des outils par exemple en privilégiant des prises en matière souple, ...)

Aides et ressources

De quelles aides et ressources pouvez-vous bénéficier ?

LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL

En matière de sécurité au travail, de prévention et de suppression des risques, d'adaptation de poste de travail (ergonomie de conception, de correction),... consultez vos Conseillers en prévention, dans le cadre du service interne ou du service externe de prévention et de protection.

Il n'est pas toujours facile, ni pour le travailleur, ni pour l'employeur, d'aborder les problèmes liés au handicap ou à la maladie et leurs répercussions possibles sur le travail. Le conseiller en prévention-médecin du travail peut donc être un bon interlocuteur et/ou intermédiaire.

LES PROFESSIONNELS DE LA SANTE

Le travailleur est probablement entouré de professionnels qui peuvent le conseiller et conseiller l'entreprise. Il devrait pouvoir mettre son employeur (ou le médecin du travail, le tuteur, un collègue de la personne de confiance dans l'entreprise, ...) en contact avec ces professionnels.

L'AGENCE POUR UNE VIE DE QUALITE

L'AViQ peut :

- aider à mieux comprendre les difficultés du travailleur en situation de handicap,
- aider à analyser la situation créée par le handicap au sein de l'entreprise – ce travail se fait en première ligne par des agents d'insertion professionnelle qui peuvent, si nécessaire, faire appel à des ergonomes dans le cadre d'un projet pilote soutenu financièrement par le Fonds social européen,
- faire connaître des mesures d'adaptation et autres bonnes pratiques mises en œuvre par d'autres entreprises,
- mettre en relation avec des services spécialisés. Ces services sont divers : centres de formation professionnelle, services d'accompagnement, services de soutien dans l'emploi, services conseil en aménagement des situations de travail. ...

- aider à organiser le recrutement, l'accueil et l'intégration, le maintien à l'emploi de travailleurs en situation de handicap.

Administration centrale : Rue de la Rivelaine, 21 - 6061 Charleroi

Internet : <http://www.aviq.be/handicap>

Numéro vert (gratuit) : 0800/16 061

Courriel : info@aviq.be

Bureaux régionaux : voir fiche 0 Handicap et Emploi

ASSOCIATIONS SPECIALISEES

Plate-Forme Prévention Sida : Rue Jourdan, 151 - 1060 Saint-Gilles

www.preventionsida.org

02/733.72.99

Aide Info Sida : 45 rue Duquesnoy -1000 Bruxelles

<http://www.aideinfosida.be>

02/514.29.65

Numéro Vert : 0800/20120 (tous les jours de 18h à 21h)

Numéro en cas d'urgence : 0470 76 64 72

- *Bilan des aptitudes professionnelles et précision d'un projet*

+ Orientation professionnelle

Si possible en concertation, les services de l'AViQ, du FOREM, et/ou un opérateur d'orientation aideront la personne à réaliser un bilan de son parcours scolaire et professionnel ainsi que de ses compétences actuelles. Ils encadreront ensuite le candidat dans l'identification de pistes professionnelles pertinentes compte tenu du marché de l'emploi.

+ Stage de découverte en entreprise

L'objectif est ici de permettre à la personne d'appréhender les réalités d'un métier. Un ou plusieurs stages d'une semaine, non rémunérés, sont possibles.

- *Reprise progressive du travail*

Un travailleur en invalidité (c'est-à-dire absent pour maladie et indemnisé par sa mutuelle depuis plus d'un an) peut solliciter de son médecin conseil une reprise de travail à temps partiel. L'entreprise le rémunère alors au prorata des heures prestées.

- *Formation*

Le travailleur qui ne peut plus continuer son ancienne activité professionnelle peut envisager une reconversion : l'AViQ propose différents cycles de formation en centre agréé. Elle propose aussi un contrat d'adaptation professionnelle, période de formation en entreprise. Dans les deux cas, le stagiaire perçoit des indemnités de formation.

Pour un travailleur qui ne peut accéder aux formations organisées pour ses collègues, même moyennant quelques adaptations des modalités de formation, les centres de formation peuvent proposer des modules de formation continuée.

- *Soutien financier*

L'AViQ accorde certaines aides spécifiques aux entreprises :

- Tutorat

Intervention de 750 € par trimestre (pendant un maximum de six mois) pour l'entreprise qui désigne un tuteur chargé d'encadrer et d'accueillir un travailleur handicapé nouvellement engagé.

- Prime à l'intégration

Intervention de 25 % (pendant un an maximum) dans le coût salarial d'un travailleur qui n'a plus travaillé depuis au moins six mois.

- Prime de compensation

Une intervention dans le coût salarial est accordée à l'entreprise pour compenser le coût supplémentaire éventuel des mesures qu'elle prend pour permettre au travailleur d'assumer ses fonctions, si ces mesures sont liées au handicap. Elle est accordée pour un maximum de cinq ans et est renouvelable.

- Intervention dans l'aménagement du poste de travail

L'AViQ intervient dans les frais supplémentaires d'adaptation ou d'acquisition de matériel spécifique, en fonction du handicap du travailleur.

BIBLIOGRAPHIE

Brochures pour en savoir plus :

« Travail et VIH », mai 2016, Brochure disponible à la Plate-Forme prévention sida, <http://preventionsida.org/2016/05/depliant-travail-et-vih/>

« Connaitre et Faire valoir ses droits », décembre 2007, Brochure disponible à la Plate-Forme prévention sida, <http://preventionsida.org/2007/12/connaitre-et-faire-valoir-ses-droits/>

« Vivre avec le VIH », juillet 2014, Brochure disponible à la Plate-Forme prévention Sida, <http://preventionsida.org/2014/07/vivre-avec-le-vih-2014/>

Le Bureau International du Travail (BIT) a publié la « Recommandation concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010 (n° 200) ». Disponible sur www.ilo.org/aids/Publications

Brochures : « Emploi et VIH », Actes de la journée du 8 décembre 2009, Observatoire du Sida et de Sexualités. Disponible sur www.observatoire-sidasexualites.be

« Boussole en main », brochure sur le thème travail et VIH à l'attention des personnes concernées par le VIH-sida. Disponible à la Plate-Forme Prévention Sida.

Sites pour en savoir plus !

www.maladie-chronique-travail.eu/ : Travail et maladies chroniques évolutives. Site d'informations pour les professionnels. Projet européen sur l'intégration et maintien dans l'emploi des personnes vivant avec une maladie chronique évolutive, dont le VIH/sida :

www.workpositive.ch/fr.html: Portail d'information sur le VIH / sida dans le monde du travail (Suisse)

www.askjan.org: site généraliste américain