



RAPPORT

du Séminaire sous-régional en Afrique francophone sur le VIH/SIDA et l'emploi pour les tribunaux du travail

(Douala, Cameroun, 18-21 septembre 2006)

*Projet du BIT "Prévention et réduction de l'impact du VIH/SIDA dans le monde
du travail en Afrique sub-saharienne", Objectif 3: - Renforcement des
dispositions juridiques et politiques (RAF/05/59/SID)*

Table des matières

Contexte

Objectifs

Participation et organisation

Documentation présentée au séminaire

Programme et méthodologie

Attentes des participants

Cérémonie d'ouverture

Sessions

**Module 1 – L'OIT, son système de mise en place des normes
et les normes internationales du travail**

**Module 2 – Le Recueil de directives du BIT: un outil pour les juges du travail et
les assesseurs**

**Module 3 – L'élimination des mythes liés au VIH/SIDA et les données de
l'ONUSIDA**

**Module 4 – Bonnes pratiques dans la législation et la jurisprudence nationales:
exercice concernant deux cas fictifs**

Module 5 – Dimension du genre et du VIH/SIDA dans le monde du travail

**Module 6 - Mini « audit » sur la question du genre: comparaison de textes
nationaux sur la sensibilisation à la question du genre sur le lieu de travail face à
la pandémie du VIH/SIDA**

**Module 7 – Questions juridiques et de procédure pertinentes aux plaintes liées
au VIH/SIDA sur le lieu de travail**

Module 8 – Le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs

Évaluation et clôture

Annexe 1 - Liste des participants

Annexe 2 - Le programme

CONTEXTE

Selon l'ONUSIDA, un peu plus de 10 % de la population mondiale vit en Afrique subsaharienne, dont plus de 60% de la population séropositive – 25,8 millions d'après les statistiques les plus récentes. En 2005, on estimait que 3,2 millions d'hommes et de femmes dans la région ont été infectés par le virus, et 2,4 millions d'adultes et d'enfants en sont morts. Dans la tranche des 15-24 ans également en 2005, approximativement 4,6% des jeunes de sexe féminin et 1,7 % des jeunes de sexe masculin vivaient avec le virus. Bien qu'il semble que certains pays (le Kenya, l'Ouganda, le Sénégal et le Zimbabwe) démontrent un taux d'infection en déclin, d'autres pays ne montrent que peu de succès dans la gestion de l'épidémie. Ces données apportent un message critique pour le monde du travail, et pour cette raison, le BIT accorde une priorité à la prévention et à la réduction du VIH/SIDA au travail.

En outre, au sein de l'administration du travail, le BIT constate que les tribunaux du travail et autres instances de règlements des conflits du travail et de promotion de la justice sociale sont souvent négligés. Au niveau national, certes, il existe des systèmes pour le développement professionnel des magistrats et des juges, mais ils visent souvent exclusivement les juridictions civiles et pénales et touchent rarement des sujets comme le VIH/SIDA. Même lorsque des cours de formation spécifiques en matière de droits de l'homme sont donnés, ils sont offerts seulement à des institutions spécialisées en la matière, telles que les comités pour l'égalité entre hommes et femmes ou les organes chargés des droits des personnes en général, et là encore, l'impasse est faite sur les conséquences du VIH/SIDA dans le monde du travail. Dans le même temps, de plus en plus de pays modifient leur législation du travail afin de faire figurer l'infection réelle ou supposée par le VIH parmi les motifs proscrits de discrimination à l'embauche ; cette révision législative va de pair avec une formation sur les nouvelles dispositions du droit du travail s'adressant aux employeurs, aux travailleurs et à leurs organisations. Or, précisément ceux qui sont chargés de faire respecter cette législation, à savoir les tribunaux du travail et les commissions d'arbitrage, n'en bénéficient pas. Ce séminaire fait partie de la réponse du BIT face à cette lacune, en offrant une formation pratique sur le VIH/SIDA aux juges et magistrats, et à leurs collègues assesseurs.

Ce séminaire est une des activités du projet financé par la Suède qui a pour objectif de contribuer au renforcement du cadre juridique dans lequel s'inscrit la protection des travailleurs et des travailleuses infectés par le VIH ou malades du SIDA. Un des principaux axes de ce projet est d'assurer la formation professionnelle continue des tribunaux du travail et conseils d'arbitrage de 14 pays ciblés, en utilisant le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail de 2001 et les normes internationales du travail pertinentes dans la lutte contre la discrimination. Ce séminaire de quatre jours s'adresse aux responsables des instances nationales chargées de faire respecter le droit du travail dans 6 pays francophones sélectionnés : Bénin, Burkina Faso, Cameroun, République Démocratique du Congo (RDC), l'île Maurice et Togo et va de pair avec une formation jumelle qui a eu lieu pour les pays africains anglophones à Prétoria, Afrique du Sud, en mai 2006.

Le BIT a une expérience de plusieurs décennies dans les relations étroites avec les tribunaux du travail. Un résumé par région montre que (a) en Europe, depuis 1984, le BIT aide l'association des juges du travail dans leurs rencontres bi-annuelles pendant lesquelles ils partagent leurs expériences et leurs connaissances, bien qu'ils pratiquent dans des systèmes divers (en septembre 2006, à Paris, a eu lieu la XIVème réunion). Ils choisissent des thèmes de droit du travail en débat de nos jours, mais n'ont pas encore discuté du VIH/SIDA ; (b) pour les Caraïbes (septembre 1999, mai 2004), (c) pour l'Amérique latine (Conseil des

Procureurs de l'Amérique centrale, Colombie 1997, Guatemala et Costa Rica, mai et septembre 2003), (d) pour l'Asie (Inde et Népal, 1996 et Philippines, septembre 2003) ; et (e) pour l'Afrique (Harare 1999, Lusaka 2002, Kampala 2001, Nairobi 2003 et Nigéria 2004 dans le cadre de plusieurs projets de coopération technique sur la Déclaration fondamentale de l'OIT financés par les États-Unis, Prétoria 2005 et Kigali 2006 sous l'égide du Centre internationale de Formation de Turin. Le projet PRODIAF a aussi offert une telle formation et le projet dit « PAMODEC » envisage une aussi.

Le Département du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail (DIALOGUE) fournit de tels programmes de formation juridique dans le cadre de plusieurs projets de coopération technique qui visent le renforcement des capacités des institutions nationales (tribunaux, conseils d'arbitrage, comités de conciliation, etc.). Ce renforcement garantit que de telles institutions soient efficaces et de ce fait bien respectées et utilisées pour résoudre des conflits du travail. C'est grâce à cette expérience que DIALOGUE fournit cette expertise dans le cadre du projet financé par le gouvernement suédois.

Cette réunion s'est tenue à Douala, du 18 au 21 septembre 2006.

OBJECTIFS

Ce séminaire vise un double objectif : (i) Permettre aux juges et magistrats du travail ainsi qu'aux assesseurs employeurs et travailleurs des tribunaux du travail d'être mieux armés pour traiter des affaires relatives au VIH/SIDA et (ii) être un forum où s'échangeront les opinions sur le rôle des législations du travail et des instances nationales qui les appliquent dans la réduction de l'impact de l'épidémie dans le monde du travail.

PARTICIPATION ET ORGANISATION

Le nombre des participants était de 22 (magistrats et assesseurs employeurs et travailleurs) des 6 pays francophones du projet ainsi que 2 observateurs du Mouvement Syndical du Cameroun et du Centre Africain des Droits de l'Homme et de la Démocratie des Nations Unies, basé à Yaoundé, (voir Annexe 1 – liste des participants). Seulement 2 femmes y ont participé, juges des tribunaux du Bénin et du Burkina Faso.

Le séminaire a été dirigé par Mme Jane Hodges, Spécialiste principale de la législation du travail de DIALOGUE, assistée par M. Pape Beye, Spécialiste principal pour les activités des employeurs du Bureau sous-régional pour l'Afrique centrale (BSR-Yaoundé). Le BSR-Yaoundé a fourni l'appui administratif et logistique. Du côté des facilitateurs, DIALOGUE a apporté une attention toute particulière à l'expertise locale, et à un équilibre de participation hommes-femmes, avec la participation de 3 femmes présentatrices du Cameroun. L'une, qui a représenté les co-sponsors de l'ONUSIDA était Mme Valentine Douala, la Coordinatrice du Programme National du projet OIT/USDOL sur le SIDA (SHARE, basé à Yaoundé), la deuxième était Mme Marie Mendene, Directrice de l'ONG « Mom Sunshine » basée à Douala, et la troisième était le Dr. Marie-Louise Abomo, Vice-président de la Cour d'Appel du Littoral, basé à Douala. En outre, M. Pape Beye, et M. Francisco Monteiro, Spécialiste principal pour les activités des travailleurs, ont animé des séances.

Le BSR a organisé une grande couverture médiatique : Canal 2 TV a retransmis des interviews des participants (juges, assesseurs employeurs et travailleurs) et de Mme Hodges,

en français et en anglais ; TV5 Afrique a filmé des séances, Equinox, la presse et les radios locales ont enregistré plusieurs interviews.

DOCUMENTATION PRESENTÉE AU SEMINAIRE

La large documentation, très bien reçue par les participants, était composée du Recueil du BIT et des « Directives à l'intention des juges du travail et des magistrats du travail » (ainsi que plusieurs documents de l'OIT/SIDA) ; des normes internationales pertinentes et les listes des ratifications par pays ; la Déclaration de l'OIT de 1998 ; le document de travail de DIALOGUE N° 3 « Combattre le VIH/SIDA sur le lieu de travail par la législation du travail et de l'emploi » ; les « Orientations de la législation du travail » de DIALOGUE ; le document de SECTOR intitulé « Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/SIDA » ; la Déclaration de Douala de 2000 et la Déclaration commune de 2003 de l'Organisation Internationale des Employeurs/la Confédération Internationale des Syndicats Libres sur le VIH/SIDA ; le CD-ROM du Centre de Formation de Turin sur les décisions de justice nationales en utilisant les normes internationales du travail ; des articles académiques sur l'application directe des normes de l'OIT par les juges et sur les sanctions dans le domaine de la discrimination dans l'emploi ; un Aide-Mémoire de l'ONUSIDA, ainsi que des brochures sur la question des genres et la « Mise à Jour des données de 2005 ». Des copies des arrêts des juridictions du travail et des cours civiles ont aussi été distribuées. Les participants ont aussi reçu plusieurs présentations PowerPoint : (i) Le système normatif de l'OIT et sa pertinence dans la lutte contre le VIH/SIDA – NIT pertinentes par rapport au VIH/SIDA; (ii) Le Recueil du BIT – un outil pour les juges et les assesseurs ; (iii) La dimension du genre du VIH/SIDA et le monde du travail ; (iv) Aspects procéduraux ; et (v) Le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Certains participants ont amené des copies de leurs lois nationales sur le VIH/SIDA (Bénin, Togo) et des descriptions des politiques d'entreprises négociées chez eux (Cameroun, Burkina Faso).

PROGRAMME ET MÉTHODOLOGIE

Le programme est joint (voir Annexe 2).

La méthodologie a été choisie en fonction du profil des participants et a été composée de plusieurs présentations formelles (par exemple, sur la structure de l'OIT et des normes internationales pertinentes liées au VIH/SIDA) et d'exercices interactifs organisés en groupes de travail. Un large temps avait été prévu pour chaque module pour les échanges entre participants.

Pour les exercices de cas fictifs de non-embauche et de licenciement basés sur le VIH/SIDA, le séminaire a suivi une méthodologie bien établie utilisée dans d'autres séminaires de ce type. Les participants ont formé deux groupes pour discuter des faits, nommer un porte-parole pour jouer le rôle du Président du tribunal fictif, entreprendre des recherches en utilisant les documents distribués, rédiger de brefs arrêts et les présenter en séances plénières. Pour la présentation, la salle était agencée de la même manière qu'un tribunal de travail et le Président devait siéger avec un assesseur employeur et un assesseur travailleur. Cet exercice a donc été composé non seulement d'un élément de recherche dans le domaine des normes internationales de travail et du Recueil de directives du BIT, mais aussi d'une formation plus

ponctuelle en ce qui concerne la rédaction des arrêts relatifs au VIH/SIDA et la pratique des compétences dans la conciliation.

Pour le module VIH/SIDA et genre, les participants ont formé six groupes (des six pays présents) pour l'examen juridique de textes d'un autre pays, en utilisant le Recueil du BIT comme point de référence. Chaque groupe devait nommer un porte-parole devant présenter les éléments intéressants du texte examiné du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes et du monde du travail. En utilisant un tableau, les différents groupes ont soulevé des dispositions qui méritent une attention particulière, par définitions des termes utilisés dans la loi : le champ d'application, le principe de la non-discrimination, la mention spécifique des qualités hommes-femmes, la mention spécifique du milieu de travail, le dialogue social, le dépistage volontaire et anonyme, la confidentialité, la prévention, la prise en charge, le soutien et le traitement, la campagne d'éducation et de sensibilisation, la formation, et la clarté sur les rôles et les responsabilités des organisations d'employeurs et de travailleurs.

ATTENTES DES PARTICIPANTS

Les participants attendaient, en résumé, d'obtenir plus de connaissances spécifiques sur la jurisprudence et les cadres de la réglementation nationale dans leur région, qui pourraient aider les magistrats pour traiter des plaintes liées au SIDA. Ils étaient également désireux d'accroître leurs connaissances sur les normes internationales du travail pertinentes et la façon dont les tribunaux nationaux pourraient les utiliser avec le Recueil de directives, directement comme une inspiration pour les jugements, pour créer des principes généraux ou étayer des décisions basées sur les lois nationales.

Les participants ont exprimé les attentes spécifiques suivantes, que l'on a regroupé en 4 catégories :

A – attentes sur les connaissances techniques

- 1) Meilleures connaissances des lois nationales
- 2) Echanges sur les législations nationales
- 3) Meilleures connaissances de la loi protégeant les personnes vivant avec le VIH/SIDA (PVVIH/SIDA) en milieu de travail
- 4) Meilleures connaissances de la protection juridique des PVVIH en milieu de travail
- 5) Meilleures pratiques par rapport aux textes/cas du Bénin
- 6) Obtenir une connaissance plus approfondie afin de la transmettre aux collègues

B – connaissances des normes internationales et des droits de la personne

- 7) Vulgariser davantage les différentes conventions
- 8) Connaissances complémentaires pour la défense des intérêts des travailleuses et travailleurs
- 9) Pourquoi/comment les normes existantes et autres droits fondamentaux doivent être «renforcés» par les «interprétants» pour les appliquer au VIH/SIDA ? Evaluation et repères dans un environnement contextuel ?
- 10) Meilleures connaissances des normes internationales en matière de discrimination
- 11) Meilleures connaissances des normes internationales de l'OIT, en particulier sur le SIDA et l'emploi
- 12) En rapport avec certaines législations nationales, attente de la création d'une convention internationale du travail relative à la protection des travailleurs atteints du VIH/SIDA

- 13) Mieux connaître les normes internationales pouvant recevoir une application sur le plan interne et aider à résoudre les litiges éventuels
- 14) Renforcement des capacités sur le VIH/SIDA en milieu du travail et échange d'expériences sur la sensibilisation des employeurs sur le VIH/SIDA
- 15) Meilleures connaissances des règlements des litiges du travail résultant du VIH/SIDA
- 16) Connaissance des conventions en rapport avec le VIH/SIDA, des comportements sociaux sur les lieux de travail en rapport avec le VIH/SIDA et réactions des employeurs et employés sur les conventions en rapport avec le SIDA

C – échanges et réseaux

- 17) Enrichissement par le biais des expériences des autres pays et constitution d'un réseau
- 18) Vulgarisation des résultats du présent séminaire, savoir quel sera l'appui futur du BIT
- 19) Meilleure compréhension par les participants (juges et autres auxiliaires du domaine du travail et des affaires sociales) des incidences du VIH/SIDA dans le milieu du travail, ainsi que leur rôle en matière de protection des personnes infectées par le VIH ou atteintes du SIDA (perspectives, droits de l'homme et VIH/SIDA notamment dans le domaine du travail) ; Partager « les Directives sur le VIH/SIDA et droits de l'homme des Nations Unies » avec les participants notamment celles relatives au domaine du travail
- 20) Stratégie d'assistance juridique et judiciaire du BIT dans la défense des droits des travailleurs séropositifs en difficulté avec leur employeur
- 21) Aperçu des problèmes au travail liés au SIDA dans les autres pays et comment les utiliser dans un contexte local pour éviter justement qu'ils ne se répètent
- 22) Echanger les expériences des autres magistrats et disposer de textes qui peuvent recevoir une application dans la norme juridique interne

D – autres attentes

- 23) Définir les conditions de fonctionnement permanent d'un tribunal de travail
- 24) Des textes clairs pour la protection des PVVIH et textes clairs pour permettre aux juges des tribunaux du travail de résoudre les conflits liés au VIH/SIDA
- 25) Comment le juge peut-il appréhender les cas du VIH/SIDA qui se manifestent de manière sournoise ?

CÉRÉMONIE D'OUVERTURE

M. Beye a délivré le discours-clé du Directeur M. Kabundi soulignant l'impact de la pandémie dans les six pays invités du point de vue social et économique, et à tous les niveaux : national, sectoriel, de l'entreprise et des communautés. Le bureau sous-régional de l'OIT est pleinement conscient de ce défi et met en oeuvre plusieurs projets de coopération technique de lutte contre le VIH/SIDA. Il a remercié le gouvernement de la Suède pour son appui pour ce projet intitulé « *Prévention et réduction de l'impact du VIH/SIDA dans le monde du travail en Afrique sub-saharienne* », qui donne l'occasion d'une formation des juges et assesseurs du travail de se réunir dans le but d'améliorer et d'échanger leurs connaissances de bonnes pratiques dans le monde juridique en ce qui concerne le SIDA. Notant que le séminaire a démontré une excellente coopération entre le Siège du BIT et le terrain ainsi que l'utilisation de facilitateurs locaux d'une grande qualité, il espère des résultats concrets. Si des ateliers de formation nationaux dans certains des pays présents

étaient demandés en conséquence de celui-ci, le Bureau sous-régional et le Département de DIALOGUE examinerait attentivement de telles demandes.

Mme Hodges, dans son allocution de bienvenue, a souligné les objectifs d'ensemble de la formation des juges africains dans le contexte du Paragraphe 5.1(k) du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, qui a été adopté par le Conseil d'Administration de l'OIT et appuyé par l'Assemblée générale de l'ONU à sa séance spéciale sur le VIH/SIDA en 2001. Le paragraphe dit « *Les autorités compétentes devraient fournir des informations et des orientations techniques aux employeurs et aux travailleurs afin qu'ils puissent respecter aussi efficacement que possible la législation et les réglementations applicables aux questions du VIH/SIDA dans le monde du travail. Elles devraient renforcer les structures et procédures d'application, entre autres les services d'inspection du travail, ainsi que les tribunaux et autres juridictions du travail* ». Plusieurs séances de ce séminaire viseront en particulier le Recueil et son utilisation par les juges et magistrats. Elle a aussi mentionné l'importance des normes de l'OIT pertinentes dans la lutte contre le VIH/SIDA, qu'elles soient ratifiées ou non, telles que la Convention sur la non-discrimination dans la profession et l'emploi et la Convention contre le licenciement non justifié ainsi que les Conventions sur la sécurité et l'hygiène au travail. Elle a rappelé les nombreux ateliers de formation pour les tribunaux du travail et les conseils d'arbitrage offerts par le Département de DIALOGUE – souvent en coopération avec le Centre international de Formation de Turin – à travers le monde. Dans le cadre de ce projet suédois, une telle formation a déjà eu lieu au mois de mai 2006 en Afrique du Sud. Les juges et assesseurs représentant les employeurs et les travailleurs qui y ont participé, ont souligné l'utilité des connaissances partagées. Ils exploitent en effet déjà les normes internationales du travail et le Recueil dans leurs décisions. Mme Hodges a ajouté que même si les tribunaux des six pays francophones présents à Douala n'ont pas reçu de plaintes en ce qui concerne le VIH/SIDA, de tels cas vont surgir et le but de ce séminaire est de placer les tribunaux dans une meilleure position pour les traiter.

SESSIONS

Module 1 – L'OIT, son système de mise en place des normes et les normes internationales du travail

Le spécialiste principal pour les activités des travailleurs du BSR-Yaoundé, M. Monteiro, a présenté l'OIT: son histoire, sa structure tripartite, le système d'adoption des normes et les mécanismes de contrôle. Le tripartisme dans l'OIT est la base de l'universalité et de la fiabilité de ces normes et accorde une confiance aux organes de contrôle telles que la Commission d'experts sur l'application des conventions et des recommandations (CE), la Commission de la Conférence sur l'Application des Normes, le Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration et les autres organes ad hoc (comités et commissions établis en vertu des Articles 24 et 26 de la Constitution de l'OIT). Il a mentionné le rôle des Etats Membres africains dans ce système. Si de nombreux Etats africains francophones ont ratifié les huit Conventions fondamentales de l'OIT – en général, le taux de ratification était respectable – néanmoins plusieurs problèmes subsistent en pratique. Il a décrit en détail le cycle des rapports, en vertu de l'Article 22 de la Constitution de l'OIT, dont des copies devraient être partagées avec les partenaires sociaux d'après l'Article 23 de la Constitution. Lorsque les ministères du travail rédigent les rapports dus chaque année, ils ajoutent souvent des arrêts et décisions des tribunaux du travail comme preuve que la législation nationale est bien appliquée. Il est donc important que les participants dans ce séminaire comprennent que leurs jugements ont une influence potentielle au delà de leur territoire national, et peuvent être mentionnés dans des documents du BIT. Sur la base de ces rapports la CE examine la loi dans

la pratique par rapport à des conventions ratifiées et soulève des questions mineures sous la forme de « demandes directes » ou des violations plus importantes dans des « observations » . Chaque année la CE compile une étude d'ensemble sur un sujet couvert par plusieurs instruments ; en 2006, l'étude d'ensemble était relative à l'inspection du travail et il a été discuté de la manière dont les institutions nationales peuvent répondre aux nouveaux défis dans le monde du travail comme le VIH/SIDA. Le rapport et l'étude générale annuelle de la CE sont transmises à la Conférence internationale du Travail, où la Commission spécifique sur l'Application des Normes les examine. Les délégations tripartites dans cette Commission débattent souvent vivement d'une sélection de cas où les violations sont les plus marquées. La procédure donne la place au gouvernement concerné pour se défendre et les échanges dans la plupart des cas aboutissent à un accord pour rectifier la situation de violation. C'est un exemple de dialogue social international dans le monde du travail. Pourtant, il existe des gouvernements récalcitrants avec lesquels le dialogue continue plusieurs années avant d'atteindre un progrès. Le BIT au Siège et dans le terrain est prêt à aider les gouvernements grâce à une assistance technique et des projets de coopération technique en vue d'une pleine conformité de la législation et de la pratique nationale avec les conventions ratifiées.

En ce qui concerne les normes internationales du travail pertinentes au VIH/SIDA, M. Monteiro a souligné l'évolution de la perception de la pandémie qui a été en premier lieu reconnue comme un défi dans le domaine de la santé publique, puis une atteinte au droit de l'homme et finalement comme une crise mondiale socio-économique. La dimension dans le monde du travail est claire : (i) la discrimination dans l'emploi basée sur le statut VIH réel ou perçu constitue une violation du droit fondamental de la non-discrimination, (ii) les décès et absences dus au virus réduisent la population sur le marché du travail, (iii) puisque le virus est présent en particulier chez les individus de 15 à 49 ans, c'est la population productive qui est affaiblie et, (iv) les systèmes de sécurité sociale souvent déjà fragiles, sont sous pression pour répondre à des coûts médicaux et de couverture sociale liés au VIH/SIDA. Il a mis en évidence l'importance des normes ci-dessous pour lutter contre le VIH/SIDA dans des domaines spécifiques :

Normes	Utiles pour
C.111	Non-discrimination
C.158	Licenciement, congé maladie
C.159	Analogies avec handicap, aménagement raisonnable
CC.98/154	Négociation des termes et conditions d'emploi
CC. 155/161	Sécurité et hygiène au travail
C. 121	Sécurité sociale, congés, traitements
Instruments spécifiques ex C.149	Infirmières
Declaration de 1998	Non-discrimination, égalité de traitement

M. Monteiro a décrit en particulier la Convention contre la discrimination dans l'emploi et la profession de 1958 (N° 111). Ces objectifs sont pertinents pour le VIH/SIDA, c'est-à-dire le

développement et la mise en œuvre d'une politique nationale destinée à promouvoir l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, afin d'éliminer toute discrimination ainsi que l'abrogation de toute législation incompatible avec ladite politique. Le champ d'application de la Convention est extrêmement large; elle s'applique à toute personne et à tout emploi et profession. Toute discrimination, exclusion ou préférence fondées sur certains motifs sont interdits, qu'elle soit en droit ou en pratique, directe ou indirecte. Bien que le texte ne se réfère pas explicitement au statut réel ou aperçu basé sur le VIH/SIDA, son Article 1 permet d'ajouter un tel motif. Plus de 30 pays à travers le monde ont adopté des lois interdisant la discrimination basée sur le VIH/SIDA, et font rapport aux organes de contrôle du BIT sur ce sujet. L'orateur a noté que la Convention contient certaines exceptions :

- Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé (Article 1.2) – certaines professions médicales peuvent exiger une séro-négativité ;
- Mesures spéciales de protection ou d'assistance contenues dans les conventions ou recommandations de l'OIT (Article 5.1) ;
- Autres mesures spéciales destinées à prendre en compte les besoins particuliers des personnes à l'égard desquelles un besoin de protection ou une assistance spéciale est généralement reconnue (Article 5.2) – ceci couvre tout aménagement ou adaptation de l'emploi ou du milieu de travail qui est raisonnable et réalisable et qui permet à une personne vivant avec le VIH ou le SIDA d'avoir accès à l'emploi, de travailler ou d'obtenir de l'avancement ;
- Mesures affectant une personne qui fait l'objet d'une suspicion sérieuse quant à une activité préjudiciable à l'Etat, ou lorsqu'il est établi qu'elle se livre à une telle activité (Article 4).

La présentation s'est aussi référée à la Convention N° 158 qui stipule qu'un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service (Article 4) et que l'absence temporaire du travail en raison d'une maladie ou d'un accident ne devra pas constituer une raison valable de licenciement (Article 6). La définition de "temporaire", la mesure dans laquelle un certificat médical sera requis et les limitations possibles seront déterminées par la loi et la politique nationale. De plus, la Convention N° 159 peut être utile dans la lutte contre le SIDA parce qu'elle définit une "personne handicapée" comme toute personne dont les perspectives de trouver et de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu (Article 1). Cette Convention exige qu'un Etat qui la ratifie adopte une politique nationale qui garantisse que des mesures de réadaptation professionnelle appropriées soient accessibles à toutes les catégories de personnes handicapées, et fasse la promotion des possibilités d'emploi de ces personnes sur le marché libre du travail (Article 3). Des mesures positives spéciales visant à garantir l'égalité effective entre les travailleurs handicapés et les autres travailleurs ne devront pas être considérées comme étant discriminatoires (Article 4). Des mesures devront être prises pour promouvoir la création et le développement de services de réadaptation professionnelle et d'emploi pour personnes handicapées dans les zones rurales et les collectivités isolées (Article 8). Les Conventions Nos 98 et 154 s'avèrent utiles aussi puisqu'elles encouragent la négociation collective des accords nationaux, sectoriels ou au niveau de l'entreprise qui pourraient viser spécifiquement le VIH/SIDA. Par exemple, plusieurs accords collectifs en Afrique du Sud dans le secteur des mines ont augmenté les mesures de prévention et de prise

en charge et soutien pour les mineurs vivant avec le VIH et le SIDA. Les Conventions N° 155 et 161 sur la sécurité et l'hygiène au travail sont utiles parce qu'elles stipulent que :

- Les employeurs sont tenus de fournir, en cas de besoin, des vêtements de protection et un équipement de protection appropriés (Article 16);
- Un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé (Article 13);
- Les employeurs doivent prévoir, en cas de besoin, des mesures permettant de faire face aux situations d'urgence et aux accidents, y compris des moyens suffisants pour l'administration des premiers secours (Article 18);
- Les mesures de sécurité et d'hygiène au travail ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs (Article 21) et ;
- La confidentialité des informations et examens médicaux.

Finalement, les Conventions Nos 101 et 121 sur la sécurité sociale garantissent le principe de couverture non-discriminatoire, et d'autres conventions qui visent des groupes de travailleurs spécifiques peuvent servir comme points de référence dans la lutte contre le SIDA (la Convention N° 149 sur le personnel infirmier, les Conventions Nos 97 et 143 sur les travailleurs migrants et la Convention N° 175 sur les travailleurs à temps partiel).

Les participants ont posé des questions non seulement sur le système normatif de l'OIT mais également sur les conventions sur la discrimination, le licenciement et la protection sociale. Dans le premier groupe de questions, les participants se sont intéressés aux problèmes de non-ratification des conventions par des Etats qui les ont votées au moment de leur adoption à la Conférence internationale du Travail; les sanctions possibles pour des pays qui violent des conventions ratifiées, les aides financières possibles pour diffuser les textes du BIT dans des bulletins officiels nationaux; la coopération technique disponible à travers le BIT tant le Siège que la structure sur le terrain ; et la nécessité de transformer le Recueil en conventions de l'OIT sur le VIH/SIDA dans le monde du travail. Le deuxième groupe de questions s'est concentré sur le point suivant: comment prouver que la vraie raison pour un licenciement est basé sur le VIH; est-ce que les lois nationales contiennent des sanctions suffisamment dissuasives; l'importance d'être précis dans la législation nationale en utilisant les termes du statut VIH/SIDA "réels ou perçus"; des précisions sur l'Article 6 de la Convention 158 ; le paradoxe en réalité lorsqu'un travailleur doit révéler sa séropositivité pour bénéficier des congés maladie et prestations sociales. Sur ce dernier point, le débat a relevé que plusieurs employeurs dans la sous-région sont sensibles au défi du VIH dans le monde du travail – et le Recueil est très bien connu et utilisé – mais ils ont des difficultés à mettre en œuvre une bonne politique de l'entreprise sur le VIH si les travailleurs ne se manifestent pas. De bons exemples du Togo et du Cameroun ont été cités. Au Togo par exemple, il existe une déclaration consensuelle en plus d'une nouvelle loi qui couvre le dépistage volontaire confidentiel. La loi béninoise couvre bien l'aménagement des personnes vivant avec le VIH et le SIDA. D'autres questions ont touché des pratiques nationales néfastes telles que la nécessité d'obtenir un certificat médical pour les immigrés, ou des exigences d'aménagement qui atteignent des niveaux trop élevés pour des petites et moyennes entreprises. Le rôle dans les entreprises des Directions des ressources humaines s'est avéré clé pour certains participants dans leurs réponses à ces craintes. Si la personne est bien informée sur tous les aspects de la confidentialité médicale et si le directeur de l'entreprise respecte les règles de la confidentialité, des prestations peuvent être accordées sans exposer le travailleur à la discrimination et le stigma. Une autre réponse consiste dans l'utilisation des points focaux sur

le SIDA, et l'adoption d'une politique d'entreprise avec la participation de tout le personnel. Les représentants des syndicats jouent un rôle décisif dans ce domaine.

Module 2 – Le Recueil de directives du BIT: un outil pour les juges du travail et les assessseurs

Mme Hodges a introduit le Recueil et son utilisation dans les tribunaux du travail pour aider dans la lutte contre le VIH/SIDA. Le Recueil a été traduit dans environ 40 langues, dont la plupart à la demande des pays concernés. Il a servi de base à l'élaboration ou à la révision de lois, politiques ou réglementations dans plus de 70 pays. Mme Hodges a mentionné la base des données relatives aux lois et politiques (www.ilo.org/aids), qui couvre une soixantaine de pays ayant pris des mesures législatives se référant au Recueil. Parmi les mesures législatives ou mesures des pouvoirs publics prises chez les mandants, on peut citer les suivantes:

- Lois: un certain nombre de pays ainsi que des organismes régionaux ont élaboré une législation du travail ou d'autres instruments traitant du VIH/SIDA en s'appuyant, à titre de référence principale, sur les instruments pertinents de l'OIT et sur les principes, les définitions et le champ d'application du Recueil. La plupart de ces textes intègrent le principe fondamental de non-discrimination. D'autres contiennent des dispositions spécifiques sur le VIH/SIDA ayant trait aux conditions d'emploi, en milieu de travail sain, au licenciement et à la sécurité d'emploi, aux services de dépistage et au traitement confidentiel des résultats, à la discrimination positive, à un aménagement raisonnable, à la rémunération ainsi qu'au temps de travail flexible.
- Jurisprudence: les tribunaux nationaux du travail ont établi une abondante jurisprudence concernant le VIH/SIDA, qui traduit le nombre accru de licenciements et d'actes discriminatoires pour cause de SIDA, mais reflète aussi l'amélioration du cadre législatif.
- Politiques nationales: de nombreux pays ont adopté des politiques tripartites nationales sur le VIH/SIDA et le monde du travail, largement inspirées des dispositions du Recueil. Les procédures de consultation tripartites et d'adoption ont souvent été facilitées par l'OIT.
- Organisations d'employeurs et de travailleurs: une enquête sur les organisations d'employeurs de toute l'Afrique, réalisée par la Fédération des employeurs kenyans en 2003, a permis de constater que plus des trois quarts d'entre elles utilisaient le Recueil pour élaborer des politiques sur le VIH/SIDA.
- Des déclarations tripartites d'engagement contre le VIH/SIDA ont été adoptées et soutenues par les ministres et par les dirigeants employeurs et travailleurs au Bénin, en Fédération de Russie, en Inde, en Indonésie et au Togo, ainsi que dans des pays des Caraïbes.
- Des politiques sectorielles dans les domaines des mines, de l'éducation, des transports et de la santé ont été adoptées aux niveaux régional (Caraïbes et Afrique du Sud) et mondial. Des directives destinées à d'autres secteurs tels que la construction sont en cours d'élaboration.
- Politiques au niveau de l'entreprise: l'action menée par les entreprises a également été inspirée par le Recueil, souvent dans le cadre de politiques tripartites nationales et d'autres initiatives venant des partenaires sociaux.

À la grande satisfaction de tous, le Recueil est apparu comme étant bien connu des pays présents, grâce à des activités multiples déjà entreprises par des projets de coopération technique tels que le projet intitulé SHARE financé par USDOL. L'importance des interventions des juges et magistrats se situe sur trois niveaux.

1. Faire que la justice du travail soit accessible aux travailleurs infectés (ex. ordre de suppression des noms; ordre de cessations immédiates)
2. Acquérir et appliquer des connaissances techniques pertinentes (familiarité avec les nouvelles lois sur le VIH et normes internationales du travail pertinentes)
3. Promouvoir les changements de comportement (utilisation de poids dans la société pour influencer les autres)

Plusieurs instances judiciaires utilisent déjà le Recueil pour éclaircir et fonder leurs jugements. Par exemple en Afrique du Sud, le tribunal du travail a déclaré : « *Le Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs contient aussi des recommandations importantes pour le dépistage du VIH. Il pose comme principe général que les données personnelles doivent être notamment traitées en toute légalité et impartialité et uniquement pour des raisons ayant un lien direct avec l'emploi du travailleur et qu'elles ne doivent être utilisées qu'aux seules fins prévues pour leur collecte. Les employeurs devraient réévaluer régulièrement leurs procédures de traitement de données afin d'améliorer les modes de protection de la vie privées des travailleurs...* » (PFG Building Glass Pty.Ltd. v. Chemical Engineering, Pulp, Paper, Wood & Allied Workers' Union & Others (2003) 24 ILJ 974).

Se référant au document du travail N° 3 de DIALOGUE « Combattre le VIH/SIDA sur le lieu de travail par la législation du travail et de l'emploi », Mme Hodges a décrit le nombre croissant de pays qui ont adopté des nouveaux Codes du Travail ou des lois sur les conditions de l'emploi, ou même des lois générales sur l'égalité qui contiennent des dispositions spécifiques sur le VIH/SIDA. Les lois du Bénin d'avril 2006 et du Togo de 2005, ainsi que les Codes du Travail de Cameroun de 1992 et du Burkina Faso de 2004 sont de bons exemples. Elle a aussi mentionné le projet de l'Acte uniforme de l'OHADA dont les Articles 55 et 56 qui concernent l'élimination de toutes les formes de discrimination et la protection des travailleurs atteints de maladie graves, y compris le VIH/SIDA. Un autre exemple d'approche régionale est « l'Acte modèle sur la cessation du contrat de travail » de la Communauté des Caraïbes/CARICOM qui vise, elle aussi, une protection spécifique contre le stigma basé sur le VIH/SIDA. D'autres sources de droit interne, comme les accords nationaux et les pactes résultant des négociations collectives, enrichissent la panoplie des mesures à la disposition des juges et des assesseurs de travail. Elle a distribué des copies d'un arrêt récent (2006) français dans lequel la Cour de cassation applique directement les normes internationales du travail de l'OIT. Finalement, Mme Hodges a souligné le rôle clé de la jurisprudence, notant que les recherches des arrêts pour ce séminaire n'ont relevé que trois décisions sur le SIDA : le premier (Burkina Faso) a trait à un licenciement injustifié d'une travailleuse domestique soupçonnée d'être séropositive ; la deuxième (RDC) concerne également un licenciement d'un travailleur agricole qui a eu gain de cause ; et le troisième semble être un cas pénal d'infection délibéré par une femme utilisant des seringues. La recherche entreprise depuis le Siège a permis d'accéder en ligne au texte complet de seulement l'un d'entre eux : *Mme Z.M. c/Mme D. T.* du Tribunal de travail de Ouagadougou daté du 27 novembre 2001 (qui a été distribué).

L'utilisation du Recueil, en tant que « droit mou », dans les procédures juridiques a débouché sur un débat sophistiqué concernant la hiérarchie des normes juridiques et les questions d'activisme judiciaire lorsque les législateurs n'ont pas adopté de normes spécifiques pour répondre aux crises sur le lieu de travail au niveau national. D'après l'étude faite par le Centre de formation de l'OIT à Turin, l'utilisation des NIT peut prendre les formes suivantes: (i) l'application directe du droit international pour résoudre le litige ; (ii) le droit international, comme outil d'interprétation du droit interne ; (iii) pour créer des principes généraux inspirés du droit international ; et (iv) une référence au droit international pour renforcer une solution fondée sur le droit interne. Les participants se sont intéressés aux approches des différents systèmes juridiques en Afrique. Ils ont noté, par exemple, l'importance donnée à la loi internationale (dans les constitutions nationales et en général), même dans les systèmes juridiques monistes dits de « common law » (comme l'île Maurice). De plus, ils ont mentionné la position de l'Union Africaine et le soutien donné au Code de 2001 de la Communauté de Développement de l'Afrique Australe (SADC), bien qu'il s'agisse d'un autre exemple de « droit mou ». Les pays du système de droit civil, qui ont presque tous un héritage du Code du travail d'outre-mer français, peuvent utiliser les normes internationales directement. Certains tribunaux ne reculeraient pas devant la nécessité d'utiliser les NIT de l'OIT ni le « droit mou » comme le Recueil. Ils ont accepté le fait que les juges devraient être courageux, et citer les NIT, même non ratifiées et ce même lorsque les avocats ne les citent pas dans leurs plaidoiries.

Les participants du Togo et du Bénin ont présenté leurs législations nationales en détail, mettant en relief certaines dispositions utiles telles que l'aménagement raisonnable. Les participants de la RDC ont mené le débat en ce qui concerne les sanctions dans la législation nationale : les bénéfices et inconvénients de la réintégration en référence aux dommages et intérêts (qui peuvent s'élever jusqu'à un total de 36 mois de salaire). Les participants du Burkina Faso se sont référés à l'Article 26 du Contrat Collectif du Travail qui permet des congés maladie payés à 100%, puis des congés maladie à 50% comme aménagement avant le licenciement d'un travailleur lorsqu'il s'avère que la personne n'est plus du tout apte à travailler.

L'observateur du Centre Africain des Droits de l'Homme et de la Démocratie des Nations Unies, M. Nouhoum, a soutenu l'utilisation des normes internationales, y compris les Pactes de l'ONU, par les systèmes judiciaires nationaux. Puisque le respect des droits de l'homme contribue à la stabilité sociale, qui – à son tour – est nécessaire pour le développement économique, tous les pays de l'Afrique devraient adhérer et mettre en œuvre ces droits. Dans la lutte contre le VIH/SIDA, le Recueil du BIT soutient les droits de l'homme suivants : la non-discrimination, la liberté d'association, le droit à un travail décent, le droit à une vie privée, la sécurité sociale, le droit de partager les progrès scientifiques, le droit à la santé, le droit à l'éducation et les droits des enfants. Il a aussi souligné l'importance des Directives internationales sur le VIH/SIDA et les droits de l'homme de 1996, révisées en 2002, dont la Directive 5 qui appelle à des lois nationales efficaces contre la discrimination, ainsi que des accords collectifs et autres politiques d'entreprise utiles dans le monde du travail.

Les participants ont regretté la difficulté de trouver des textes de jurisprudence, ce qui constitue un problème généralisé pour les juges eux-mêmes dans leur travail quotidien. Au Cameroun, par exemple, les anciens arrêts ont été publiés dans la Revue Camerounaise de droit et compilés par l'actuel Premier Président de la Cour Suprême, et la revue privée « JURIDIS périodique » publie des arrêts récents y compris dans le domaine social. En ce qui concerne la doctrine en matière sociale, certains participants ont regretté qu'elle ne soit pas

toujours précise. Le Recueil du BIT aide les juges à motiver leurs décisions lorsque la législation et la jurisprudence sont trop vagues. Les participants syndicaux ont eu souvent l'impression que les juges, dans des cas délicats, restent du côté des employeurs, et les arguments économiques, basés sur la rentabilité des entreprises ne devraient pas compter lorsqu'il s'agit de vies humaines. Quand la législation nationale laisse une large part à l'interprétation des tribunaux, le Recueil du BIT peut constituer une aide précieuse pour assurer une justice sociale et une décision qui respectent les droits fondamentaux des personnes vivant avec le VIH. Les participants du Togo ont rappelé les conditions de travail difficiles du personnel dans les tribunaux : pas seulement à cause d'un manque d'équipement moderne mais aussi à cause d'une surcharge de travail (par exemple 120 cas pour chaque séance), et une absence totale de réunions entre tous les juges du pays. Les participants du Bénin ont décrit la procédure des plaintes, assez souple : après l'échec d'une conciliation au niveau de l'inspection du travail, le procès-verbal est déposé directement devant le tribunal, et une fois que la liste des contentieux est établie, le cas est traité par le juge et les assesseurs avec la possibilité d'une conciliation tout au long de la procédure. Bien qu'une sanction d'emprisonnement soit possible en vertu de la loi, elle est rarement utilisée et, de toute façon, aucun juge social ne peut rendre une décision pénale. Pour tous les participants, la réparation sous forme de réintégration dans le poste de travail devrait être utilisée avec prudence, à cause des sensibilités (mauvais sang) après un licenciement. Les participants travailleurs du Bénin et du Burkina Faso, pour leur part, ont soutenu l'importance de la possibilité de la réintégration avec dommages et intérêts.

Le débat s'est ensuite orienté vers les sanctions au niveau du BIT. Certains intervenants ont pensé que le BIT devrait mieux impliquer tous les partenaires nationaux, y compris les juges, pour encourager la ratification des normes pertinentes et leur mise en œuvre immédiate. L'utilisation de l'Article 33 de la Constitution de l'OIT (par exemple en ce qui concerne les violations des droits fondamentaux par le Myanmar), est possible dans des cas de non-conformité les plus graves. Quand le BIT aide un pays à réviser sa législation sociale, une procédure tripartite, même tripartite « plus », qui regroupe autant de partenaires nationaux que possible dans le processus, est la méthodologie toujours utilisée. Le Département DIALOGUE a vécu plusieurs expériences positives de tels processus de réforme, où les juges ont joué un rôle dans la révision.

Module 3 –L'élimination des mythes liés au VIH/SIDA et les données de l'ONUSIDA

Mme Valentine Douala, la Coordinatrice du Programme National du projet OIT/USDOL sur le SIDA (SHARE) a fourni les dernières données sur la pandémie par pays, se référant à la page web de l'ONUSIDA :

http://www.unaids.org/en/Regions_Countries/Regions/SubSaharanAfrica.asp. Elle a décrit les avancées médicales vis à vis des deux sortes de virus (VIH1 et VIH2) et les AZT. Bien que les vecteurs de transmission soient bien connus, elle a souligné que tout individu devrait rester vigilant et responsable de son comportement afin de lutter contre la diffusion du virus. Le Recueil donne des idées bien utiles dans ce sens (ex. Section 6.3(f) sur des programmes de prévention pour les hommes homosexuels actifs). Les liens avec la tuberculose (TB) et la malaria ont été décrits, ainsi que quelques-uns des grands programmes existants pour la lutte contre l'épidémie à travers le Fond global. Mme Douala a expliqué la procédure médicale du dépistage et l'inutilité d'une demande de dépistage par une entreprise étant donnée la nécessité de deux procédures dans un laps de temps spécifique. En ce qui concerne la non-discrimination et les exceptions pour certains (très rares) métiers dits « à risque » parce qu'il y

a un besoin inhérent de ne pas être séropositif, elle a partagé les avis des organes de contrôle de l'OIT et mentionné la publication récente qui vise les chirurgiens et les infirmiers.

Les participants ont posé des questions concernant la fiabilité des données statistiques : l'Afrique souffre-t-elle vraiment plus que les autres pays du monde ? L'ONUSIDA a souvent de la peine à rassembler des données statistiques fiables, mais depuis un certain temps il utilise des sites sentinelles (centres qui accueillent les femmes enceintes), les bases de données anonymes des « cas notifiés » et, dans certains pays comme le Cameroun, la méthodologie préférée est le questionnaire démographique (2004). Cette dernière méthode a démontré que, malheureusement, chaque citoyen camerounais a perdu un membre de sa famille à cause du VIH/SIDA. Clairement, l'étendue de l'épidémie en Afrique est due aux facteurs particulièrement aigus sur le continent (et non présents en Europe par exemple), tels que la pauvreté (malnutrition, autres maladies y compris le TB et le MST), le déni, la lenteur d'accepter qu'il s'agit d'une épidémie. Pour les pays qui ont réagi vite (le Cameroun a créé son Conseil national sur le VIH/SIDA en 1986), l'épidémie a mieux été gérée. La bonne nouvelle est que l'Afrique a accompli énormément de progrès récemment et que les stratégies choisies sont de plus en plus efficaces sur le continent. Les progrès en Ouganda ont été expliqués et les éléments du succès semblent inclure (i) une réaction immédiate, (ii) une prise en charge sérieuse par le Chef d'Etat et les milieux politiques et religieux très puissants, (iii) la mise en place de mesures qui visent spécifiquement les jeunes, et (iv) le message de prévention « ABC » (abstinence, réduire le nombre de partenaires sexuels et utiliser des préservatifs).

Le cas positif du Cameroun a été examiné en profondeur. Les participants ont apprécié certains aspects de la stratégie nationale comme l'étendue de l'éducation sur le VIH/SIDA dans toutes les écoles (de façon appropriée à l'âge des écoliers), le dévouement des leaders religieux (dans les églises et les mosquées), l'organisation des unités mobiles pour le dépistage volontaire et confidentiel, la réponse locale à travers des groupes de femmes villageoises ou d'entreprises dans une localité. Le coût de traitement AZT individuel (selon le nouveau Protocole) se situe entre 3,000 à 7,000 CFA/mois (moins de \$US 10/mois). D'après le questionnaire démographique de 2004, 98% des femmes dans le pays étaient au courant de l'épidémie et ces risques, et 99% des hommes. Néanmoins, le taux d'infection se maintient à 5,4%. Les participants ont longuement débattu de ce dilemme où la connaissance est forte mais en pratique, les individus prennent des risques dans leur comportement. Les anecdotes autour de la transmission dite « surnaturelle » ont été partagées, et l'importance des campagnes de sensibilisation soulignée.

D'autres participants ont voulu savoir plus sur la transmission mère-enfant et pourquoi elle est si difficile à contrôler. Les statistiques montrent que 26 bébés sur 100 nés de mères infectées avec le virus se retrouvent eux aussi infectés ; mais grâce à de bons soins médicaux ce pourcentage se réduit à 16% ; avec un traitement AZT le taux tombe à moins de 5%. Etant donné que l'infection se transmet au moment du travail et à la naissance (quand les deux sangs – celui de la mère et du nouveau-né – se mélangent), il semble que la pratique des naissances par césarienne diminue le risque d'infection de 1%. La transmission dans le lait maternel est estimée à 15% ; mais si, pendant les 4 premiers mois, l'enfant n'est nourri que de lait (sans blé, ni eau qui pourrait agresser l'intestin) puis sans lait, il semble que le risque d'infection diminue. Certaines questions ont été posées sur des cas de transfusion de sang infecté.

Module 4 – Bonnes pratiques dans la législation et la jurisprudence nationales: exercice concernant deux cas fictifs

Pour mettre cet exercice dans son contexte les participants ont établi le tableau suivant qui décrit, par pays, la structure et les fonctions de chaque tribunal/commission d'arbitrage. En premier lieu, les participants ont précisé si les plaintes ont été déposées devant un tribunal spécialisé ou des chambres sociales des cours ordinaires. En deuxième lieu, ils ont décrit la procédure elle-même, y compris les différentes étapes avec mention spéciale du rôle de la conciliation comme méthode particulièrement appropriée dans la résolution des litiges liés au VIH/SIDA. En troisième lieu, ils ont énuméré les sanctions possibles. Voici le résumé :

	Tribunal spécialisé?	Procédure (ex Conciliation)	Sanctions ex 1. Réintégration 2. dommages... 3. prison
Bénin	Non mais Tribunal de Grande Instance (social)	1. Conciliation 2. Procès verbal 3. Tribunal	1. Non 2. Dommages 3. Prison
Burkina Faso	Oui	√	1. √ 2. √ 3. √
Cameroun	Non (la structure comprend 10 Cours d'appel; environ 1000 magistrats)	√	1. √ 2. √ 3. √
RDC	Oui dans la loi depuis 2002 (Tribunal du travail) Non en pratique	√	1. √ 2. √ 3. -
Île Maurice	Oui. Il en existe deux: 1. Tribunal permanent d'arbitrage 2. Tribunal de licenciement économique	√	1. Oui si E n'a pas de moyens 2. √ 3. √ (max.2 ans)
Togo	Oui: 116 magistrats, une Cour d'appel et une Cour suprême	√	1. - 2. √ 3. √ (max.2 ans)

√ = même procédure ou mêmes sanctions.

Mme Hodges a encadré l'exercice pratique qui concerne la préparation (débat des faits, recherche juridique, rédaction d'arrêt et présentation en plénière du jugement) d'une décision de justice basée sur un cas fictif de discrimination dans l'emploi liée au VIH/SIDA. Les participants ont clairement apprécié le jeu de rôle et l'exercice d'analyses juridiques. Après avoir terminé la présentation de chaque arrêt, les participants ont discuté de leurs raisonnements relativement aux faits. Tous ont accepté l'utilisation du Recueil (citant des sections multiples dans leur argumentation) ainsi que les Conventions N^{os} 111 et 158, entre autres. Mme Hodges a distribué les jugements rendus dans les cas réels sur lesquels les

exercices ont été basés : *H.N.N. v. Minister of Defence* Cas N° LC 24/98 daté du 10 mai 2000 au Tribunal du travail de la Namibie; et *X v. State Bank of India* Petition N° 1856 de 2002, rendu le 16 janvier 2004 dans le Bombay High Court.

Le débat a couvert les éléments suivants, soit connus par les participants, soit relevés dans la presse nationale : promesses de guérison miracle, « Le SIDA est une punition de Dieu », violation du secret médical, isolement des malades du SIDA, dépistage systématique à l'insu des travailleurs, refus de soins, essais directs sur des patients sans consentement éclairé, et mise sur le marché de médicaments non probants ou caduques. Les participants ont discuté aussi des incidents qui touchent les familles des personnes vivant avec le virus : expulsion de la veuve et séparation des enfants, menaces de mort contre la veuve et rejet, confiscation des biens du conjoint décédé, refus des hommes de se soumettre au test et abandon – dénigrement. Ils ont conclu que beaucoup reste à faire et que le soutien du BIT est important dans les actions nationales. D'après les participants, il faut plaider pour une réponse multisectorielle qui appliquera des règles éthiques et le respect des droits humains dans les recherches médicales. Il faut impliquer la communauté dans toutes les étapes, mobiliser et intensifier l'implication de la société civile (leaders traditionnels, religieux et coutumiers) dans les réponses locales, renforcer le soutien aux ONG, aux PVVIH, ainsi qu'aux réseaux éthiques, sur les droits et le VIH au niveau national, avec une plus grande implication des PVVIH, et enfin réviser, adopter et appliquer les textes législatifs appropriés pour la protection des PVVIH.

Module 5 – Dimension du genre et VIH/SIDA dans le monde du travail

La présentation sur la dimension genre du VIH/SIDA et le monde du travail, donnée par Mme Marie Mendene, a porté sur les deux points suivants :

1. La connaissance du VIH/SIDA et la prise en charge des travailleurs vivant avec le VIH et ;
2. Genre et vulnérabilité de la femme face au VIH/SIDA.

Concernant le premier point, après un bref rappel des définitions et statistiques, il a été présenté aux participants les éléments suivants :

- La relation entre l'évolution du virus dans l'organisme et les trithérapies
- Les modes de contamination et de transmission du VIH mais surtout les situations où l'on ne devrait pas craindre une contamination (partage des lieux publics, poignée de mains...)
- Les modes de prévention (présentation du préservatif féminin)
- Le test de dépistage et les conditions optimales d'un dépistage (confidentialité, conseil)
- Les différents stades de l'évolution de la maladie (dissémination, primo-infection, injection chronique)
- La prise en charge psychologique et nutritionnelle

En second lieu, la présentation a souligné les facteurs de vulnérabilité de la femme face au VIH :

- Facteurs biologiques (morphologie de la femme, MST...)
- Facteurs socioculturels (éducation, inégalité des statuts...)
- Facteurs économiques
- Facteurs politiques (sous-représentation dans les instances de décision)

- Les conséquences de la vulnérabilité de certaines femmes dans la population telle que les indigènes, où les personnes souffrent d'une double discrimination

Mesures de recommandation :

- S'appuyer sur les conventions nationales et internationales
- Droit à la dignité et à l'égalité
- Accès aux soins de santé
- Participation effective des femmes
- Mise en place de programmes de lutte contre le VIH sur le lieu de travail

Les discussions qui ont suivi ont porté sur les différents points ci-dessus. En particulier, Mme Mendene a donné des explications sur les progrès effectués dans les traitements: il existe des trithérapies qui empêchent le virus de s'introduire dans les cellules hôtes et aussi de restreindre la multiplication du virus et sa migration vers d'autres cellules. En plus de ces améliorations médicales, les personnes vivant avec le virus ont besoin d'une meilleure nutrition (par exemple des accords collectifs de travail pourraient prévoir des cafétérias ou seraient proposés des choix de nourriture saine) et un appui psychosocial (par exemple les comités d'entreprise, cliniques ou autres instances de dialogue social dans les entreprises pourraient se pencher sur des cas de stress au travail et son interface avec le VIH). Au Cameroun, une situation de licenciement en masse d'environ mille travailleurs dans le cadre de la restructuration d'une grande entreprise a eu lieu, et le suivi médical des licenciés a montré que, par la suite dix de ces travailleurs sont morts, et huit d'entre eux étaient séropositifs. Il semble que des maladies opportunistes se sont manifestées extrêmement vite à cause de la grande vulnérabilité de ces licenciés mis sous pression. Il y a eu aussi des questions sur la réticence continue dans certaines sociétés des hommes à prendre une responsabilité dans l'utilisation du préservatif et sur les précautions des femmes; et des explications ont été données sur l'utilisation du préservatif féminin. Les participants ont noté avec intérêt que le Recueil du BIT répondait à beaucoup de ces points : para. 3.2 (définition du sexe et du genre), para. 4.3 (principes fondamentaux d'égalité entre hommes et femmes), para 6.2 et para. 6.3 (prévention par des programmes d'éducation), para. 7.2 (formation spécifique des éducateurs pour les pairs), para. 6.5(a) (disponibilité des préservatifs masculins et féminins comme mesure pour encourager les changements de comportement) et para 9.8(b) (programme d'aide aux salariés et à leur famille). Un vif débat sur les situations de viol par des personnes séropositives a eu lieu – y compris le viol dans le mariage qui n'est pas reconnu dans plusieurs sociétés africaines – et sur des cas d'infection délibérés. Des comportements si irresponsables semblent nécessiter une réponse double : accroître les campagnes de sensibilisation du public et renforcer la législation nationale de prévention et de non-discrimination. Il y a aussi eu des questions sur le rôle des prostituées qui, comme tout être humain, doivent bénéficier des droits de l'homme et des services nationaux disponibles dans la lutte contre le VIH/SIDA. Les participants n'ont pas vu le défi du VIH/SIDA comme une bataille entre les sexes ; pour eux, il s'agit du respect des êtres humains entre eux. Néanmoins, étant donné que les statistiques les plus récentes démontrent une féminisation de l'épidémie, les participants se sont demandés si les femmes ne risquent pas d'être démonisées comme les vecteurs principaux du virus ? Le débat s'est terminé sur l'importance de la prise en charge et du soutien, avec plusieurs participants ayant souligné l'importance d'une révision de la protection sociale en vue d'une meilleure prise en charge des coûts médicaux et l'introduction d'une assurance maladie. Une telle révision par l'Etat éviterait que les employeurs seuls assument les coûts relatifs au VIH/SIDA. La réforme du système de sécurité sociale camerounais, par exemple, a traîné pendant presque huit ans.

Module 6 - Mini « audit » sur la question du genre: comparaison de textes nationaux et le recueil sur la sensibilisation à la question du genre sur le lieu de travail

Cet exercice de travail en groupes a consisté en l'analyse de lois nationales en utilisant les normes internationales du travail de l'OIT et le Recueil de directives comme points de référence. Les textes utilisés furent : la loi du Bénin sur le VIH/SIDA du 5/4/06, la loi du Togo sur le VIH/SIDA N° 2005/012, la loi du Burkina Faso sur la fonction publique N° 13/98/AN de 1998, le Code du Travail du Bénin N° 98/004 de 1998, le Code du Travail du Cameroun N° 92/007 de 1992 et les dispositions du projet le plus récent de l'Acte Uniforme de l'OHADA.

COMPARAISON DES LOIS NATIONALES ET DE L'ACTE UNIFORME DE L' OHADA PAR RAPPORT AUX NIT ET AU RECUEIL DE DIRECTIVES			
TEXTE	ASPECTS GENRE	S'ADRESSENT AU MONDE DU TRAVAIL	AUTRES POINTS
A. L'ACTE OHADA	✓	✓	Art. 32, 3, 103 Art. 55 ; 57/58/59
B. TOGO : LOI 2005 /012 PORTANT SUR LA PROTECTION DES PERSONNES EN MATIERE DU VIH/SIDA	✓	✓	✓ Art.12: secteur informel couvert
C. BENIN : LOI DU 5 AVRIL 2006	✓	✓	✓ Art. 4, 6
D. BURKINA FASO : LOI 13 /98 /AN DE 1998 SUR LA FONCTION PUBLIQUE	✓	✓	Art. ; 162 ; Art. 10 Réserves sur les congés de maternité et sécurité sociale - bien appliqués dans la pratique
E.CAMEROUN : LOI 92 /007 DE 1992 PORTANT CODE DU TRAVAIL	✓	✓	Art. 101(2) ✓ Art.63 Art.52
F.BENIN : LOI 98/004 PORTANT CODE DU TRAVAIL	✓	✓	✓ Art. 32 Handicapés et enfants
APPRECIATION DES MESURES par les participants:			
✓ = une bonne pratique X = pas bon 0 = neutre			

Module 7 – Questions juridiques et de procédure pertinentes aux plaintes liées au VIH/SIDA sur le lieu de travail

Dr. Marie-Louise Abomo, Vice-président de la Cour d'Appel du Littoral à Douala a présenté ce module, qui concerne la charge de la preuve, le rôle des avocats, le rôle des autres institutions de justice, la responsabilité collective ou individuelle, les procédures pendant les auditions, les sanctions, la publication des arrêts et autres règles juridiques utiles dans des cas de discrimination dans l'emploi en général. Elle a utilisé comme point de référence la législation camerounaise : le Code du travail, le Code pénal, le Code de procédure civile et les *Supreme Court Rules* (Civil Procedure), un vestige de la dualité dans l'héritage français/anglais du Cameroun. En ce qui concerne la preuve, elle a expliqué que celui qui allègue un fait en rapporte la preuve, mais l'employeur doit toujours prouver le caractère légitime du licenciement (concept = « La preuve appelle la preuve contraire »). L'employeur est responsable du fait de son préposé. Le tribunal enquête pour constater l'abus. La représentation par un avocat n'est pas obligatoire. Les syndicats professionnels assistent leurs membres et l'assistance juridique est un droit pour le travailleur victime d'un accident de travail, pour l'obtention d'une indemnité de son employeur. Les autres institutions de justice incluent le Conseil d'arbitrage, responsable pour les conflits collectifs (magistrats de la cour d'appel, assesseurs, greffiers), qui rend une sentence arbitrale notifiée aux parties par l'inspecteur du travail, et qui acquiert force exécutoire en cas de non opposition dans le délai de huit jours ; la Commission Nationale de Santé et de Sécurité au Travail, qui peut être saisie par l'inspecteur et qui prend des mesures réglementaires appropriées ; puis il y a la possibilité d'arbitrage OHADA, dont la sentence doit obtenir l'exequatur pour avoir force exécutoire. Pour les procédures pendant les auditions, selon le Dr. Abomo, il y a possibilité d'ordonner le huis-clos ; la procédure est écrite ; et la médiatisation du procès est prohibée. Elle a fait circuler un exemple des documents utilisés dans les tribunaux camerounais pour montrer la confidentialité des questions en litige (ex. la déclaration adressée au greffier et la liste des référés en instance). Les sanctions incluent :

- Réintégration ;
- Indemnités diverses ;
- Dommages-intérêts ;
- Amendes ;
- Mises en demeure de l'inspecteur du travail en matière d'hygiène et de santé ;
- Emprisonnement.

Le module sur les aspects procéduraux a réussi à faire passer le message que les procédures et règlements des tribunaux, le traitement confidentiel et efficace des dossiers de justice et les conciliations avec audience préliminaire sont des aspects-clés à garder à l'esprit pour les questions liées au VIH/SIDA. Les questions ont porté sur : la charge de la preuve qui est bien établie dans les pays développés (par exemple, dans l'Union Européenne en vertu de la Directive N° 97/80/EC du 15 décembre 1997 relative à la charge de preuve) ; le comportement à adopter avec les femmes témoins et demandereses dans les litiges ; le poids donné au témoignage des femmes par rapport au témoignage des hommes dans certaines cultures ; et l'utilité de la conciliation (par les juges de travail) pour résoudre des conflits. Les participants du Bénin et du Togo ont souligné le rôle des greffiers : dans de nombreux systèmes juridiques, ils n'ont ni la formation, ni l'autorité pour aider dans la résolution des conflits de travail, en particulier les conflits relatifs au VIH/SIDA. Au Bénin, les améliorations des équipements disponibles pour les juges et le personnel des tribunaux ont amené à des procédures plus rapides, par exemple, les juges ont acheté leurs propres ordinateurs portables avec lesquels ils rédigent leurs jugements, et les secrétaires peuvent les scanner et les distribuer de manière plus efficace.

Module 8 – Le rôle des organisations de travailleurs et d’employeurs face à la pandémie du VIH/SIDA

Le spécialiste principal pour les activités des employeurs du BSR-Yaoundé, M. Beye, a terminé les sessions avec un rappel de l’importance du principe du tripartisme, qui anime toute démarche dans le monde du travail où le BIT intervient. Comme introduction, le CD-ROM de ACT/EMP fut présenté. Ce film met en évidence comment une approche qui implique tous les partenaires sociaux peut être utile dans la lutte contre l’épidémie. Les participants se sont intéressés au rôle du patronat camerounais dans la lutte contre le VIH/SIDA. Le Groupement inter-patronal du Cameroun (GICAM), principale organisation d’employeurs du Cameroun, existe depuis 1957 et a pris fait et cause pour la lutte contre le VIH/SIDA. Il bénéficie de l’appui du BIT et de l’ONUSIDA, et collabore avec le Comité national de lutte contre le SIDA (CNLS). En novembre 2000, il a organisé un atelier régional pour les employeurs sur le VIH/SIDA, dont le résultat est connu sous le nom de “l’Appel de Douala” (copies distribuées). En décembre 2001, la « Croisade du GICAM contre le VIH/SIDA en entreprise » a rassemblé toutes les forces patronales camerounaises pour l’adoption de la Déclaration de Limbé. Ces activités ont débouché au niveau des entreprises avec des plans d’action très pointilleux. Par exemple, plusieurs entreprises ont élaboré des plans d’action en cinq points :

1. La mise en œuvre d’un plan SIDA entreprise ;
2. La collecte et la diffusion des informations (principalement les bonnes pratiques) ;
3. La vulgarisation du Recueil des directives du BIT ;
4. La formation de pairs éducateurs;
5. L’établissement d’alliances stratégiques (avec le ministère de la santé, la coopération allemande, la coopération française, etc.).

Les entreprises de tous les secteurs d’activités sont concernées: organismes de crédit et banques, assurances, agriculture, imprimeries, transports, industries manufacturières, et services, y compris les hôtels. Les plans comprennent une couverture médicale (souvent à travers une médecine du travail externe et des centres de soins agréés), l’assurance maladie (pour les médicaments, les hospitalisations et pour les longues hospitalisations). Les autres points clés de ces plans incluent: la coordination des activités par un comité SIDA interne des membres du personnel y compris le DG, une amélioration de la diffusion des informations sur le VIH/SIDA par le biais de la communication interne par des messages écrits disponibles dans les chambres à l’attention des clients, le renforcement des connaissances du personnel et des familles sur le VIH/SIDA, ses dangers et les moyens de prévention, la formation de pairs éducateurs choisis parmi le personnel, le dépistage volontaire et gratuit du VIH, la prise en charge thérapeutique des PVVS et la protection des droits de ces personnes. Grâce à ce mouvement, on peut dire que les objectifs suivants ont été atteints au Cameroun: la lutte contre le VIH/SIDA est coordonnée au sein des entreprises et au GICAM, les connaissances du personnel et des dirigeants sont renforcées et 31,140 travailleurs ont été sensibilisés (chiffres de 2003), l’utilisation du préservatif se généralise, et la surveillance épidémiologique des maladies sexuellement transmissibles/SIDA s’améliore en même temps que la prise en charge des traitements de ces maladies et du SIDA.

L’exemple des employeurs du Cameroun prouve que l’on peut fédérer les mandants et autres partenaires autour d’un problème de société. Les participants employeurs de l’Ile Maurice, du Burkina Faso, du Bénin, du Togo et de la RDC ont décrit les programmes et activités entrepris par leurs organisations nationales patronales. Dans ces pays, le message de la non-discrimination, de la protection à travers la sécurité et l’hygiène au travail et les soins issus de la protection sociale est aussi très forte. L’employeur de l’Ile Maurice a soutenu l’utilisation

de la conciliation et de l'arbitrage puisque de telles procédures encouragent les relations du travail harmonieuses et aboutissent à de meilleurs accords entre les parties.

ÉVALUATION ET CLÔTURE

Les 22 participants et les 2 observateurs ont complété le questionnaire d'évaluation. Sur une échelle de 1 (pauvre) à 4 (excellent à tous niveaux), 25% ont répondu « excellent », 67 % ont répondu « très bon », et 12% ont noté le séminaire comme « bon ». Dans la section des commentaires, les délégations de 3 pays ont demandé spécifiquement un suivi de niveau national : le Cameroun (possibilité en janvier 2007 pendant les suspensions de séance), le Togo et la RDC. Les juges du Bénin ont proposé un suivi national visant à la fois les juges des tribunaux du travail et leurs collègues des Cours d'Appel, de façon à ce que le message s'étende à toutes les juridictions. Les participants ont également complété le questionnaire à choix multiple/étude de base pour que les dirigeants du Programme puissent profiter des connaissances acquises avec le temps.

A la session de clôture, les participants ont exprimé leur satisfaction concernant les quatre jours de présentations professionnelles, techniques, avec une richesse de connaissances et des éléments de comparaison. Les divers modules ont identifié un certain nombre de questions sensibles comme la prise de conscience que les modes de transmission sont limités, mais la crainte profonde de travailler et d'avoir des contacts avec des gens atteints du VIH ; la discrimination sur le lieu de travail est souvent indirecte, par exemple des contrats ou des rendez-vous ne vont jamais être proposés à des personnes atteintes du virus ; ou des termes et conditions ne vont pas être écrits de manière favorable dans des contrats, ou sous la forme de renvoi pour « incapacité à faire le travail » ; crainte d'une protection juridique concernant les soins et traitements qui incomberait à l'employeur seul ; des liens entre la réforme de la sécurité sociale et le besoin de réviser les codes du travail pour répondre aux questions du VIH/SIDA de manière spécifique ; la réussite dans la lutte contre la propagation du VIH grâce à une politique sur le lieu de travail appropriée, après consultation avec le personnel. Se référant aux attentes énumérées la première journée, les participants ont conclu que le séminaire a répondu à toutes leurs attentes. Le débat a été d'un très bon niveau, les participants sont partis plus informés sur le VIH/SIDA et le monde du travail, et plus fortement engagés pour faire en sorte que les systèmes juridiques du travail soient mieux armés pour favoriser la réduction des effets de l'épidémie. Les participants ont remercié l'équipe du BIT pour leur dévouement au bon déroulement du séminaire. Ce séminaire a montré que ce genre d'évènement, conçu expressément pour les systèmes de justice du travail, est vraiment nécessaire.

Annex 1

**SEMINAIRE SUR LE VIH/SIDA ET L'EMPLOI POUR LES JUGES DU TRAVAIL EN AFRIQUE FRANCOPHONE
(PROJET RAF/05/59/SID)
DOUALA, Hôtel SAWA, DU 18 AU 21 SEPTEMBRE 2006**

Liste des participants

PAYS	NOMS ET PRENOMS	Organisme	Contact e.mail	Contact Tél. et Fax
Bénin	Mme HUNGBO Olivia	Tribunal de 1ère instance de Cotonou – Bénin	ohungbo@yahoo.fr	229/90 93 41 04 229/97 37 61 26
	M. KODJOH KPAKPASSOU William	Tribunal de 1ère Instance Cotonou - Bénin	Willmen2001@yahoo.fr	229/95 50 79 95 229/90 03 71 61 (D) 229/21 35 05 73
	M. TOLO Maximin	Confédération des Syndicat Autonomes du Bénin - (CSA)	maxtolo@voila.fr	229/95 81 96 24
	M. ZANOUE A. Pierre	Conseil National du Patronat du Bénin (CNP-Bénin)- Bénin	zanouap@yahoo.fr	Tél. : 229/30 74 06 Fax : 229/30 83 22
Burkina Faso	Mme SAWADOGO Maria Gorette	Tribunal de travail de Ouagadougou	Gorettiko1@yahoo.fr	Tél. : 226/70 25 05 47 (D) 226/50 38 25 13
	M. YONLI Emmanuel	Tribunal du travail	eyonli@hotmail.com	226/70 23 16 83
	M. FOFANA Seydou	Conseil National du Patronat Burkinabé (CNPB) - Burkina Faso	fofseydou@hotmail.com	226/76 61 99 88 (D) : 226/50 35 84 59
	M. KABRE Jean Baptiste	Confédération syndicale Burkinabé	Kabre_jeanbaptiste@yahoo.fr	226/70 24 85 64
Cameroun	M. TSALA Tite	Confédération syndicale des travailleurs du Cameroun (CSTC)	Tite_t56@hotmail.com	Tél. : 997 97 05 Dom 223 49 38 Fax 222 62 62
	M. YOTCHA Hervé	Groupement Inter Patronal du Cameroun -GICAM	hyotcha@yahoo.fr	953 34 22/34338 00
	M. DOOH G. Charles ou M. (observateur)	Unions des syndicales libres du Cameroun/USLC	cqdooh@yahoo.fr	Tél.: 237/742 05 97 Fax: 237/222 62 62
	M. HAMAN Bouba	Tribunal de première instance –Douala Bonanjo – Cameroun		999 43 00 501 93 54
	M. NZONTEU Jacob	Tribunal de Grande Instance Douala Cameroun	jacnzonteu@yahoo.fr	237/767 03 03 237/343 93 39

Ile Maurice	M. LAVAL WONG MOI SANG	Mauritius Employers' Federation	l.wong@mef-online.org	466 36 00/465 82 00
	M. SURAJ KULLUR	Mauritius Labour Congress	surajkullur@intnet.mu	230/257 49 22(M) 230/203 77 97(O)
RDC	M. LILOLO Mangope Jean-Gauthier	Cour suprême de justice	jglilolo@yahoo.fr	243 998 130 851
	M. NTESA NI Mpemoziki	Parquet général de la république		243/998 13 08 51 243/00 998 61 47
	M. MAVIVANA MAKU Malanda	Fédération des Entreprises du Congo (F.E.C.)	jmavivana@yahoo.fr	243/998 51 59 95
	M. VANGU Ki Makuala Prosper	Union Nationale des Travailleurs du Congo (UNTC)	vanpros@yahoo.fr	243/999 99 70 87
Togo	M. AJAVON AYI Kanligan	Patronat	hakajavon@yahoo.fr	228 947 15 95 228 997 67 35 228 226 51 69
	M. TSIKPLONOU Mokli	Confédération générale des cadres du Togo (CGCT)	confcadrest@hotmail.com ephremokli@hotmail.com	Tél.: 228 251 56 88 228 916 61 72 Fax. 228 251 98 28
	M. AYIM PALAMWE	Tribunal du travail – tribunal de Lomé Togo	palayim@yahoo.fr	228 905 15 95 228 220 07 64
	M. KUTUHUN KOSSI	Tribunal de Lomé - Togo	kutuhun@yahoo.fr	228 222 87 23 228 915 32 48
Consultant(e)s	1 - M. NOUHOUE SANGARE	Centre Nations Unies pour Droits de l'Homme et Démocratie en Afrique Centrale	Nouhouem-sangare@undp.org sangnouh@yahoo.fr	237/221 24 74 237/ 527 63 81
	2 – Mme MENDENE Marie	MOM SUNSHINE, Douala	mendenemarie@yahoo.fr	Tél : 237/993 43 02
	3 – Mme ABOMO Marie-Claire	Magistrat – Vice Président de la Cour d'Appel de Douala		Tél :237/ 996 95 53

B.I.T	1 – Mme Hodges Jane	Département du dialogue social, législation du travail et l'administration du travail – Programme sur la prévention et la réduction de l'impact du SIDA en Afrique Sub-saharienne par le renforcement du cadre juridique (Gouvernement suédois)	hodges@ilo.org	Tél: 4122 799 7147 Fax: 4122 7998749
	2 – M. Pape Ibrahima Bèye	Spécialiste Principal des activités avec les Employeurs BSR AC Yaoundé	beye@ilo.org	Tél: 237/ 530 20 94 237/220 50 44 Fax: 237/220 29 06
	3 – M. Monteiro Francisco	Spécialiste Principal des activités avec les Travailleurs BSR AC Yaoundé	monteiro@ilo.org	Tél: 237/537 87 45 237/220 50 44 Fax: 237/220 29 06
	4 – Dr Douala Mouteng Valentine	Coordinatrice Nationale du Projet (CNP) – Programme d'éducation sur le VIH/SIDA en milieu de travail (USDOL)	mouteng@ilo.org valentinedouala@yahoo.fr	Tél : 237/529 31 74 237/220 50 44 Fax: 237/220 29 06
	5 – M. Ningini Paul	Dialogue Social – Programme BSR AC Yaoundé	ningini@ilo.org	Tél 237/793 89 56 237/220 50 44 Fax: 237/220 29 06
	6 – Mme Nkot Elise Mireille	Assistante Administrative et financière – Projet VIH-SIDA (USDOL)	nkot@ilo.org	Tél 237/529 31 75 237/220 50 44



ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL PROGRAMME



Prévention et réduction de l'impact du SIDA dans le monde du travail dans l'Afrique subsaharienne par le renforcement du cadre juridique : Séminaire sur le VIH/SIDA et l'emploi pour les juges du travail en Afrique francophone (RAF/05/59/SID)

(Yaoundé, 18-21 septembre 2006)

Bénin, Burkina Faso, Cameroun, RDC, Maurice, Mozambique, Togo

Heure	LUNDI, 1er jour	MARDI, 2ème jour	MERCREDI 3ème jour	JEUDI, 4ème jour
09.00	<u>ACCUEIL ET ORIENTATION</u> <u>ALLOUCTION DE BIENVENUE</u> M. Kabundi, BSR-Yaoundé <u>MESSAGE DES PARTENAIRES SOCIAUX DU PAYS HOTE</u> <u>COMMUNICATION INAUGURALE</u> Représentant du Tribunal du travail ou Président de la Cour d'appel <u>DISCOURS DE REMERCIEMENT DE L'OIT</u> DIALOGUE OIT-Genève <u>MODALITES PRATIQUES</u> <u>OBJECTIFS DU SEMINAIRE</u> <u>DOCUMENTATION ET METHODOLOGIE</u> Jane Hodges, Département du dialogue social, de la législation du travail et de l'administration du travail, OIT Genève	<u>VIH/SIDA EN AFRIQUE SUBSAHARIENNE : LES DERNIERES DONNEES ET ELIMINATION DES MYTHES</u> ONUSIDA & OIT	<u>LA DIMENSION DE GENRE DU VIH/SIDA & LE MONDE DU TRAVAIL</u> Experte nationale	<u>PROCEDURES SPECIALES POUR LES PLAINTES EN RELATION AVEC LE VIH/SIDA</u> 1. confidentialité de la preuve 2. question des auditions, notamment la non-divulgateion des noms, etc. 3. poids à donner aux témoignages experts, en particulier par le corps médical 4. règles applicables aux auditions des témoins et parties. 5. charge de la preuve etc. Intervenants: un représentant du tribunal local et un expert dans la matière
10h30-11h00	<u>Rafraîchissements</u> Photo de groupe	<u>RAFRAICHISSEMENTS</u>	<u>RAFRAICHISSEMENTS</u>	<u>RAFRAICHISSEMENTS</u>

11.00 - 12.30	Présentation des participants et des intervenants <u>PRESENTATION GENERALE DE L'OIT, APERÇU DE SON SYSTEME NORMATIF ET DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL (NIT) CONCERNANT LE VIH/SIDA</u> BSR-Yaoundé	<u>BONNES PRATIQUES D'UNE LEGISLATION NATIONALE – ETUDE DE 2 CAS</u> OIT	<u>LA DIMENSION DE GENRE DU VIH/SIDA ET LE MONDE DU TRAVAIL</u> (suite) Experte nationale	<u>EXAMEN DES QUESTIONS DE PROCEDURES PAR CHAQUE JUGE</u> J. Hodges, DIALOGUE et les intervenants
12h30 - 14h00	<u>DEJEUNER</u>	<u>DEJEUNER</u>	<u>DEJEUNER</u>	<u>DEJEUNER</u>
14h00 - 15h30	<u>INTEGRATION DES NIT AU NIVEAU NATIONAL : CADRES CONSTITUTIONNELS ET TRADITIONS JURIDIQUES :</u> <i>Table ronde sur les systèmes en place pour l'intégration des NIT dans les cadres législatifs nationaux et les implications sur le plan judiciaire – Expériences des tribunaux du travail concernant le VIH/SIDA</i> BSR-Yaoundé	<u>ATELIER N°1</u> <i>Exercice sous forme de procès fictif: 2 groupes examinent les faits de 2 affaires réelles et rédigent les décisions</i> J. Hodges, DIALOGUE	<u>DISCUSSION TRIPARTITE SUR LA STIGMATISATION ET LA DISCRIMINATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL EN RAISON DU VIH/SIDA</u> <i>Le rôle des organisations de travailleurs et d'employeurs</i> M. Beye, BSR-Yaoundé	<u>RESUME FINAL</u> Participants <u>BILAN ET CLOTURE</u> Equipe de l'OIT
15h30 - 16h00	<u>RAFRAICHISSEMENTS</u>	<u>RAFRAICHISSEMENTS</u>	<u>RAFRAICHISSEMENTS</u>	<u>RAFRAICHISSEMENTS</u>
15h30 - 17h30	<u>RECUEIL DE DIRECTIVES PRATIQUES DU BIT A L'ATTENTION DES JUGES ET MAGISTRATS DU TRAVAIL</u> J. Hodges, DIALOGUE	<i>Suite de l'exercice sous forme de procès fictif. Présentations plénières suivies par la publication des décisions rendues par la cour d'origine</i> J. Hodges, DIALOGUE	<u>ATELIER N°2</u> <i>Etudes de lois et règlements : 6 groupes examinent des textes en vigueur sur le VIH/SIDA du point de vue du genre et de la participation des partenaires sociaux. Retour devant l'assemblée plénière et débat.</i> BSR-Yaoundé	<u>DEPARTS</u>
18h30	Réception de bienvenue	-	-	