

Travail décent – Travail en sécurité – VIH/SIDA

Rapport du BIT en vue de la Journée mondiale de la sécurité et de
la santé au travail

Genève, 2006

Copyright © Organisation internationale du Travail 2006

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

ISBN 92-2-218619-2 & 978-92-2-218619-8 (print)
ISBN 92-2-218620-6 & 978-92-2-218620-4 (web pdf)

Première édition 2006

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/pblns

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

	<i>Page</i>
L'Agenda de l'OIT pour le travail décent et le rôle de la sécurité et de la santé au travail.....	1
Contribution de SafeWork à l'Agenda pour le travail décent.....	2
VIH/SIDA – travail décent – travail en sécurité	3
Le VIH/SIDA et la sécurité et la santé au travail.....	4
Le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs.....	7
Le VIH/SIDA et les questions psychosociales dans le cadre du travail.....	8
Le VIH/SIDA et l'inspection du travail.....	9
Le VIH/SIDA et l'information et l'éducation concernant la sécurité et la santé au travail..	11
Bibliographie.....	13

La Journée mondiale pour la sécurité et la santé au travail a lieu chaque année le 28 avril, date que le BIT a reconnue ainsi pour la première fois en 2001. En 2003, cette célébration a été marquée par une nouvelle orientation destinée à susciter et maintenir une culture préventive de la sécurité et de la santé au travail (SST). Cette année, la Journée mondiale est consacrée à la prévention des accidents et des affections liés au travail grâce à la mise en œuvre du principe «Travail décent = Travail en sécurité».

L'idée d'une Journée mondiale sur la sécurité et la santé au travail puise ses origines dans la Journée que les travailleurs américains et canadiens consacrent le 28 avril de chaque année depuis 1989 à la mémoire des travailleurs morts ou blessés au travail. La Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et les Fédérations syndicales internationales (FSI) en ont fait une manifestation mondiale et en ont élargi le champ pour y inclure la notion de travail et d'emplois durables. Aujourd'hui, la Journée internationale en l'honneur des accidentés du travail est observée dans plus d'une centaine de pays.

Pour la célébration 2006 de cette Journée mondiale, gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs sont incités à mener, dans leurs domaines d'influence respectifs, des actions de sensibilisation sur le thème de la prévention des accidents et des maladies liés au travail. Simultanément, chacun est encouragé, sur son lieu de travail, à réfléchir à ses propres méthodes de travail et à identifier les mesures de prévention qui permettraient d'éviter blessures et lésions professionnelles, non seulement le 28 avril mais tout au long de l'année.

Nous vous invitons à vous joindre à nous pour promouvoir cette Journée particulièrement importante.

L'Agenda de l'OIT pour le travail décent et le rôle de la sécurité et de la santé au travail

«Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.» (Juan Somavia, Directeur général du BIT¹.)

Le concept de travail décent résume les aspirations des êtres humains dans leur vie au travail. Chacun souhaite en effet travailler dans un environnement sûr, de la même manière que chacun veut exercer un travail qui soit productif et procure un juste revenu. Chacun aspire à la sécurité sur le lieu de travail, à une protection sociale pour lui-même et les membres de sa famille et à de meilleures perspectives d'épanouissement et d'intégration sociale. Tout travailleur est attaché à la liberté d'exprimer ses préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui influent sur son existence, de même qu'il aspire à l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes.

La «sécurité et la santé au travail» fait donc partie intégrante de l'Agenda pour le travail décent. En d'autres termes, si un emploi est bien rémunéré, mais qu'il s'exerce au mépris des règles de sécurité, ce n'est pas un travail décent; si un emploi est exercé sans contrainte, mais qu'il expose indûment le travailleur à des risques pour sa santé, ce n'est pas un travail décent; si le contrat d'emploi est équitable, mais que le travail a pour effet de nuire à la santé et au bien-être du travailleur, ce n'est pas un travail décent.

Le travail décent devrait être au cœur des stratégies adoptées pour assurer le progrès économique et social aux niveaux mondial, national et local. Il doit être au cœur des efforts menés pour réduire la pauvreté ainsi qu'un moyen de parvenir à un développement qui soit équitable, durable et fondé sur l'inclusion. L'OIT s'emploie à promouvoir le travail décent par le biais de la sécurité et la santé au travail de même qu'à travers son action dans le domaine de l'emploi, de la protection sociale, des normes et des droits et principes fondamentaux au travail et du dialogue social.

Sous toutes les latitudes, les individus se heurtent, sur chacun de ces plans, à des lacunes, des carences, à des exclusions, sous forme de chômage et de sous-emploi, d'emplois de piètre qualité et peu productifs, de conditions de travail dangereuses, de précarité du revenu, de déni des droits, d'inégalités entre hommes et femmes, d'exploitation dans le contexte des migrations, d'absence de représentation et de moyens d'expression ou encore d'absence de protection et de solidarité face à la maladie, au handicap et à l'âge. L'OIT cherche, à travers ses programmes, à apporter des solutions à ces problèmes.

Au BIT, la sécurité et la santé au travail relève du Programme focal sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (SafeWork). Ce programme mène à bien son action par des activités normatives et de sensibilisation ainsi que par des projets de coopération technique. Il s'est fixé quatre objectifs pour remplir son rôle dans le cadre de l'Agenda pour le travail décent:

- élaborer des politiques et des programmes de prévention;
- étendre une protection effective aux catégories de travailleurs les plus vulnérables;

¹ «Cadre de mise en œuvre de l'Agenda pour le travail décent». Circulaire du Bureau international du Travail n° 598, du 20 mai 2004, accessible au public par le site: <http://www.ilo.org/iloroot/intranet/french/bureau/program/mas/circulars/1/n598rac/index.pdf>

- mieux doter gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs;
- parvenir à ce que l'impact économique et social de l'amélioration de la protection des travailleurs soit démontré et reconnu par les décideurs.

Un travail décent doit être un travail en sécurité

Contribution de SafeWork à l'Agenda pour le travail décent

Depuis que l'Organisation existe, c'est-à-dire depuis 1919, la question de la sécurité et de la santé au travail est au cœur de son action, y compris de son action normative. Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont la cause de souffrances et de pertes humaines considérables. Ils sont un obstacle au travail décent et sont extrêmement coûteux sur le plan économique. Chaque année, 2,2 millions de travailleurs meurent au travail ou des suites de leur travail². Malgré tout, l'opinion publique est relativement peu sensibilisée aux questions de sécurité et de santé au travail. Trop fréquemment, on ne leur accorde pas l'importance qu'elles méritent. Cette situation doit changer. L'action doit être encouragée et accélérée au niveau national comme au niveau international. Des manifestations telles que la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, fixée au 28 avril, s'inscrivent dans l'initiative prise par l'OIT en faveur d'un travail décent et sûr.

L'action poursuivie par l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail est guidée par une somme respectable d'instruments de cette Organisation – conventions, recommandations, recueils de directives pratiques, principes directeurs – et d'ouvrages d'information, tels que *l'Encyclopédie du BIT sur la sécurité et la santé du travail*³. La nouvelle Stratégie globale de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail⁴ incarne une initiative majeure de l'OIT qui a pour ambition de guider son action et celle de ses mandants dans ce domaine pour les années à venir. Cette approche stratégique repose sur le principe de la prévention et de la gestion systématique de la SST à tous les niveaux. Un système de gestion d'entreprise doit être en mesure de prendre en considération tous les risques au travail, des accidents, de l'amiante et des zoonoses au VIH/SIDA en passant par les besoins des jeunes travailleurs. De même, un cadre d'application de la législation et de la réglementation nationales doit exister, et les États Membres doivent avoir prévu des instruments de connaissance et d'information pour soutenir, coordonner et observer les progrès en matière de sécurité



² Voir «Introductory Report: Decent Work – Safe Work », consultable à l'adresse suivante: www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs17/index.htm

³ <http://www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/products/encyclo/pdf/index.htm>

⁴ Accessible en français (ainsi qu'en anglais et en espagnol) à l'adresse suivante: http://www.ilo.org/public/french/protection/safework/globstrat_f.pdf

et de santé au travail.

La Stratégie globale de l'OIT en matière de sécurité et de santé au travail réaffirme le rôle des instruments de l'OIT en tant que piliers de la promotion de la sécurité et de la santé au travail et, par ce biais, du travail décent. Dans le même temps, pour en maximiser l'impact, un lien plus étroit doit être établi entre les instruments de l'OIT et d'autres moyens d'action, tels que les campagnes de sensibilisation ou de mobilisation, le développement des connaissances, la gestion et la diffusion de l'information et la coopération technique. La stratégie met en relief la nécessité, au niveau national, d'un engagement tripartite et d'actions de soutien en faveur d'une démarche et d'une culture préventives de la sécurité et de la santé qui sont la clé d'une amélioration durable dans ce domaine.

L'OIT et ses mandants doivent jouer un rôle de leader dans la promotion de la sécurité et de la santé au travail. Ensemble, ils doivent créer les partenariats qui sont nécessaires pour amener les changements espérés.

VIH/SIDA – travail décent – travail en sécurité

La pandémie de VIH compromet chacun des aspects de l'Agenda pour le travail décent ainsi que sa capacité de contribuer à un développement durable et à la lutte contre la pauvreté. Elle tarit l'offre de main-d'œuvre et mine l'existence de millions de travailleurs et des personnes qu'ils ont à charge. Dans le monde, 9 personnes sur 10 atteintes du VIH ou vivant avec le SIDA sont en âge de travailler. La perte de compétences et d'expérience que cela représente sape la productivité d'une économie nationale et diminue sa capacité de produire des biens et des services sur des bases durables. Les principes et les droits fondamentaux au travail s'en trouvent eux aussi atteints, à travers la discrimination dont ces victimes sont l'objet.

Mais dans le même temps, l'Agenda pour le travail décent montre à tous les acteurs du monde du travail comment s'orienter vers une approche plus intégrée de leurs préoccupations, notamment comment faire face à l'adversité d'une manière générale et aux problèmes émergents. Il offre un cadre éthique et juridique pour l'orientation des politiques et programmes sur le lieu de travail et la protection des droits des travailleurs. Suivant cet Agenda, l'OIT peut traiter aussi bien l'économie formelle que l'économie informelle, contribuer à prévoir les conséquences économiques et sociales du VIH/SIDA et y répondre, et contribuer à faciliter l'accès à la prévention, aux soins et aux traitements.

Le VIH/SIDA s'inscrit également dans la composante sécurité et santé au travail de l'Agenda pour le travail décent. La garantie d'un lieu de travail sûr fait partie intégrante d'un travail décent. Le VIH/SIDA est un risque professionnel dans un nombre considérable de professions où l'on risque d'être exposé au sang ou à d'autres fluides organiques. Les professionnels de la santé et des services d'intervention d'urgence sont les premiers auxquels on pense, mais il y a aussi les personnels de surveillance de la sécurité, les employés des pompes funèbres, ceux qui s'occupent de l'enlèvement des déchets et même les perceurs ou les tatoueurs. Même si le VIH ne se transmet pas par un banal contact sur le lieu de travail, des accidents peuvent se produire dans pratiquement tout environnement de travail. La garantie d'un milieu de travail sûr et décent exige donc de prendre partout des dispositions appropriées pour prévenir la transmission du VIH.

Dans certains métiers et certaines professions, de l'économie formelle comme de l'économie informelle, ce n'est pas tant le travail lui-même que les conditions dans lesquelles il s'exerce qui génèrent des comportements exposant à des risques de contamination par le VIH. C'est particulièrement le cas des emplois qui impliquent un éloignement du foyer et du reste de la famille pendant de longues périodes. Rentrent ainsi dans cette catégorie les conducteurs de camions, les gens de mer, les agents de la force

publique et les travailleurs des plates-formes pétrolières. Les travailleurs migrants et les travailleurs mobiles connaissent la même séparation de leur foyer et souvent de leur famille et sont, sans doute encore, plus exposés que les autres parce qu'ils se trouvent plus isolés par rapport à l'information, aux prestations sociales et au respect des droits. Chaque secteur d'activité appelle une démarche différente pour une réponse à ses besoins spécifiques.

L'un des principaux instruments de l'OIT dans la lutte contre le SIDA est le Recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail⁵. Ce recueil offre un cadre pour l'action visant le lieu de travail. Il énonce les principes fondamentaux de la politique à suivre et des orientations pratiques à respecter pour les programmes au niveau des entreprises, de la collectivité et du pays. Le Recueil a pour objectif de fournir un ensemble de directives relatives à l'épidémie de VIH/SIDA dans le monde du travail et s'inscrit dans le cadre de la promotion du travail décent. Les directives visent les grands domaines d'action suivants:

- prévention du VIH/SIDA;
- gestion et atténuation de son impact dans le monde du travail;
- prise en charge et soutien des travailleurs infectés ou affectés par le VIH/SIDA;
- élimination des stigmatisations et discriminations fondées sur le statut VIH, réel ou supposé.



Le VIH/SIDA et la sécurité et la santé au travail

Quelles sont les mesures de sécurité et de santé au travail qui doivent être prises pour assurer la protection contre la transmission du VIH sur le lieu de travail ?

L'un des principes essentiels inscrits dans le Recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA est le suivant:

«4.4 Le milieu de travail devrait être sain et sûr, en vue de prévenir la transmission du VIH/SIDA, dans la mesure du possible, pour toutes les parties concernées, conformément à la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. Un milieu de travail sain est propice à une santé physique et mentale optimale et permet d'adapter les tâches aux capacités et à l'état de santé physique et mental des travailleurs.»

Un milieu de travail sain et sûr, c'est aussi un milieu où l'on s'efforce de prévenir les risques professionnels liés à une exposition à l'infection par le VIH. Les autres facteurs de risques inhérents au lieu de travail doivent être pris en considération dans le même temps, pour qu'il n'y ait pas d'interférence synergique entre les différents facteurs de risque. Un

⁵ Disponible dans plusieurs langues à l'adresse suivante:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/codelanguage.htm>

environnement de travail décent sera donc un environnement présentant les garanties optimales de santé physique et mentale par rapport au travail. Ce sera également un environnement ouvert à l'adaptation du travail et aux capacités des travailleurs, compte tenu de leur santé physique et mentale, et qui pourra ainsi prévoir des dispositions permettant de s'accommoder raisonnablement des problèmes de santé dont certains peuvent être atteints en raison du SIDA.



Les pratiques inspirées par la sécurité au travail assurent la protection de la santé des travailleurs et améliorent leur confiance. Les règles fondamentales que pose une réduction maximale des risques de transmission du VIH et d'autres pathologies transmises par le sang sur le lieu de travail sont l'hygiène, la formation et le respect de précautions universelles. Les précautions standards ou universelles⁶ s'inscrivent dans une stratégie selon laquelle le sang ou tout autre liquide organique doit être traité comme une source potentielle de risque, sans considération d'un diagnostic ou d'un risque perçu. Tout en étant conçues à l'origine pour le secteur de la santé, les précautions universelles ont été intégrées dans le Recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA à titre de méthodologie susceptible

d'être adaptée à tous les lieux de travail. Reconnaissant les risques particuliers encourus par les personnels de santé et assimilés, le BIT a collaboré avec l'OMS pour établir la Directive conjointe BIT/OMS sur les services de santé et le VIH/SIDA⁷. En favorisant l'instauration de conditions de travail sûres, saines et décentes, cette directive a pour but de favoriser la compréhension, faire reculer la peur, réagir contre la discrimination et d'enrayer cette hémorragie massive – à cause de la maladie mais aussi de l'immigration – de personnels de santé dans les pays où ces personnels sont pourtant les plus nécessaires.

Pour parvenir à un environnement de travail sûr et sain en toutes circonstances, y compris par rapport à la pandémie de VIH/SIDA, le BIT a développé les Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ILO-OSH 2001⁸. Ces principes directeurs ont pour but d'offrir aux employeurs un outil systématique destiné à protéger les travailleurs contre les risques et faire reculer l'incidence des incidents et des accidents du travail et des maladies professionnelles, y compris à issue mortelle. Les employeurs qui fondent leur programme de



⁶ Pour plus d'information, se reporter à: <http://www.who.int/hiv/topics/precautions/universal/en/>

⁷ Voir sous http://www.who.int/hiv/pub/prev_care/who_ilo_guidelines.pdf

⁸ Disponible en français à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/french/download/f000013.pdf>

sécurité et de santé au travail sur ces directives vont prendre les dispositions suivantes:

- **définir une politique** basée sur les principes de la sécurité et de la santé au travail et de la participation des travailleurs, cette politique devant fixer les principaux éléments du programme;
- **organiser** une structure propre à l'application de la politique, fixant dans les grandes lignes les responsabilités, les compétences, les règles de formation, de déclaration des incidents et leur communication;
- **planifier et mettre en œuvre** des objectifs, un bilan initial, une planification, un développement et une mise en œuvre de systèmes;
- **évaluer** le suivi des performances, l'investigation des incidents et accidents du travail, des maladies professionnelles, l'audit et le bilan de gestion;
- **agir en vue de l'amélioration**, par des mesures préventives et correctives et par une révision et une progression régulières, des politiques, systèmes et techniques de prévention des incidents dangereux et des accidents du travail et maladies professionnelles.

Un système de sécurité et de santé efficace nécessite l'engagement solidaire des autorités compétentes, des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants. C'est à l'employeur qu'incombe la responsabilité générale d'assurer un environnement de travail sûr et sain, et celui-ci doit faire preuve d'un engagement pour la sécurité et la santé au travail. Un tel résultat peut être obtenu en adoptant un programme documenté, accessible aux travailleurs et à leurs représentants, traduisant les principes de la prévention, de l'identification des risques, de leur évaluation et leur limitation, de l'information et de la formation. Les travailleurs ont un devoir de coopération avec l'employeur dans le cadre de la mise en œuvre d'un tel programme de sécurité et de santé au travail. Ils doivent respecter et appliquer les procédures et autres consignes ou instructions conçues pour assurer, sur le lieu de travail, leur protection et celle d'autrui par rapport aux risques professionnels. Les comités paritaires pour la sécurité et la santé constituent un mécanisme reconnu à travers lequel une telle collaboration peut s'opérer. Les instances paritaires de ce type présentent l'avantage de mettre à profit le dialogue social et d'être les structures établies ayant compétence pour un certain nombre de questions connexes. Elles incarnent une synergie déterminante dans la prévention du VIH en milieu de travail.

La gestion des risques concernant le VIH doit être le point de départ au niveau de tout lieu de travail puisque cette démarche va permettre de définir les mesures nécessaires dans cet environnement spécifique. La gestion des risques commence par l'identification des facteurs de risque, elle a pour prolongement une évaluation des risques identifiés et enfin des décisions sur les mesures pour les maîtriser.

Le suivi et l'évaluation assurent l'efficacité et la viabilité à long terme des mesures prises pour prévenir et gérer les risques inhérents à l'infection par le VIH en milieu de travail. Une personne ou un groupe de personnes doit être désigné sur le lieu de travail pour assurer ce suivi et cette évaluation. Cette personne ou ce groupe doit être connu de l'ensemble des travailleurs et représenter toutes les catégories de personnel. Les éléments à prendre en considération dans cette optique sont:

- l'efficacité des politiques et procédures applicables sur le lieu de travail;
- l'efficacité des programmes d'information et de formation;
- le degré d'application des précautions standards;

-
- la précision de la déclaration et de l'analyse des incidents;
 - l'efficacité des mesures prises et de leur suivi.

Le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

Dès lors qu'il est question de santé dans le cadre professionnel et, plus spécifiquement, de santé liée au travail et du problème du VIH/SIDA, les partenaires sociaux sont appelés à jouer un rôle vital. Ils ont, les uns et les autres, des réseaux d'influence et de contacts qui se font entendre sur les lieux de travail et dont ne disposent bien souvent ni les ministères compétents pour les questions de travail ou de santé, ni les organisations non gouvernementales. À travers les intérêts communs des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs et de ceux qu'elles représentent, les partenaires sociaux ont entre leurs mains la réponse appropriée aux problèmes posés par la sécurité et la santé au travail, y compris le VIH. Cela peut inclure de contribuer à l'élaboration de règles et de mesures, de même qu'à l'élaboration d'une stratégie contre le VIH adaptée à leur audience. Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle particulièrement utile dans la diffusion de l'information s'adressant ainsi à leurs membres et dans la conduite des campagnes appropriées de sensibilisation. La formation et l'éducation sont aussi un domaine où les partenaires sociaux peuvent être mis efficacement à contribution pour toucher des populations qu'il est souvent difficile d'atteindre autrement.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent également contribuer à faire barrage à la stigmatisation et aux discriminations de quelque forme qu'elles soient en défendant les intérêts de leurs mandants; elles peuvent également conjuguer leurs efforts à ceux d'autres partenaires pour assurer le respect de la législation et de la réglementation pertinentes sur les lieux de travail. Dans certains cas, ces organisations ont la possibilité de faciliter l'accès à des initiatives particulièrement utiles pour leurs membres, comme le conseil et le dépistage volontaire ou le traitement.

Le dialogue social (des discussions ouvertes entre employeurs et travailleurs) est la clé de toute avancée en matière de sécurité et de santé au travail. Sous cet angle, les comités paritaires de sécurité et de santé ont démontré leur efficacité pour s'attaquer aux questions de sécurité et de santé au travail et aborder le VIH/SIDA dans le cadre professionnel. Ces comités sont issus d'un cadre qui a été défini par la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé au travail, 1981, instrument qui prévoit que les employeurs et les travailleurs peuvent proposer et élaborer des mesures touchant à la sécurité et à la santé sur le lieu de travail, en assurer le suivi et faire rapport à ce sujet. Les comités paritaires de sécurité et de santé peuvent favoriser l'utilisation d'instruments de nature à promouvoir la sécurité et la santé et susceptibles d'une application directe avec le VIH/SIDA.

Il convient également de ne pas négliger le fait que les autorités publiques emploient souvent beaucoup de personnes, vis-à-vis desquelles elles ont, en tant qu'employeurs, la responsabilité d'assurer un milieu de travail décent et sûr, présentant un niveau de risque de contamination par le VIH/SIDA aussi faible que possible et exempt de toute discrimination. Dans un certain nombre de pays, c'est la collectivité publique qui est le principal employeur des personnels de santé et qui, en cette qualité, doit être particulièrement consciente des risques de contamination par le VIH et de son obligation de parer à ces risques.

Dernier point, mais non le moindre: dans son ensemble, la campagne se trouvera renforcée si toutes les parties prenantes proposent solidairement une réponse au problème du VIH et aux questions de sécurité et de santé au travail dans le cadre professionnel. Cette option a été mise en pratique en 2003 par la Confédération internationale des syndicats

libres (CISL) et l'Organisation internationale des employeurs (OIE), avec une déclaration conjointe intitulée «Combattre ensemble le VIH/SIDA. Programme de notre futur engagement»⁹. Ce document, signé par le Secrétaire général de l'OIE et par celui de la CISL, appelle leurs membres respectifs à accorder la plus haute priorité à la question du VIH/SIDA et développer des programmes conjoints. Ce type de dialogue social ne peut que renforcer la lutte contre le VIH/SIDA et contre d'autres problèmes de santé au travail.

Pour les organisations d'employeurs et de travailleurs, la diminution de l'incidence de la pandémie de VIH est très importante, puisque cette pandémie est un frein à la croissance économique nationale. Dans plus de 40 pays touchés par l'épidémie, le taux de croissance annuelle du PIB a enregistré une baisse de 0,2% entre 1992 et 2002, soit l'équivalent de 25 milliards de dollars E.-U. en moyenne par an. Des études confirment que plus l'incidence du VIH chez les personnes en âge de travailler est élevée, plus la croissance du PIB se trouve freinée¹⁰. Un ralentissement de la croissance du PIB veut dire moins de création d'emplois, soit moins d'emplois et une croissance des revenus moindre. Les partenaires sociaux ont donc tout à gagner à améliorer la riposte au VIH/SIDA.

Le VIH/SIDA et les questions psychosociales dans le cadre du travail

Le VIH/SIDA n'est pas seulement un problème médical, c'est aussi un problème social, économique et politique complexe, dont les répercussions sur les mentalités et les attitudes sont très profondes. Pour cette raison, il importe d'en comprendre les conséquences psychosociales en tant qu'implications concrètes particulièrement graves pour le monde du travail. Étant donné que l'on a bien souvent tendance à n'y voir qu'un problème médical, beaucoup de gouvernements, d'employeurs et de travailleurs n'ont toujours pas élaboré les capacités techniques et institutionnelles nécessaires pour y apporter une réponse adéquate et efficace. Le BIT a mis au point le programme SOLVE (Traiter des problèmes psychosociaux au travail) dans le but de montrer comment une approche holistique des problèmes psychosociaux que sont l'alcoolisme, la toxicomanie, le stress et la violence peut se révéler des plus efficaces. Selon cette approche, les divers problèmes psychosociaux ne surviennent pas isolément. Ils sont étroitement liés et interagissent entre eux et il convient d'y faire face grâce à une démarche intégrée.

En premier lieu, nous devons nous rendre compte que les problèmes psychosociaux peuvent favoriser la contamination par le VIH/SIDA. Par exemple, l'alcoolisme et les toxicomanies, qui peuvent être la conséquence d'une aggravation du stress, peuvent déboucher sur un abaissement des inhibitions devant les comportements à risque, notamment sur le plan sexuel. L'alcoolisme peut également nuire à la bonne utilisation des préservatifs. L'injection de drogue, surtout quand des aiguilles infectées sont utilisées par plusieurs personnes, est un mode de transmission du VIH particulièrement redoutable. La violence expose les individus, surtout les femmes, au risque de contamination, voire à une réaction exacerbée à la séropositivité de l'autre.

Les personnes vivant avec le VIH peuvent souffrir, de surcroît, d'autres problèmes psychosociaux, notamment d'angoisse et de stress. Pour surmonter ces difficultés, ces personnes peuvent souvent être fragilisées par des comportements d'inadaptation, comme une propension à une plus forte consommation d'alcool et de tabac, comportements qui ne peuvent que compromettre davantage la santé d'un individu dont le système immunitaire est déjà affaibli. Les personnes vivant avec le VIH risquent également d'être victimes de

⁹ Cette déclaration conjointe peut être consultée à l'adresse suivante:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/ioeicftudecl.pdf>

¹⁰ Le VIH/SIDA et le travail: estimation mondiale, impact et réponses en 2004 (Genève, BIT, 2004).

toutes sortes de violence – psychologiques ou mentales – ce qui ne fait qu'aggraver encore leur handicap psychosocial.

La prise en charge des problèmes psychosociaux, en particulier des comportements de dépendance et à risque, passe par un changement des mentalités et des comportements, et par une meilleure connaissance. Dans bien des situations, il est difficile pour les individus de changer de comportement. Par exemple, presque tous les fumeurs savent que le tabagisme est dangereux, pour eux comme pour ceux qui inhalent leur fumée. Bien que conscients de ces méfaits, ils ne sont pourtant pas prêts à arrêter de fumer parce qu'ils sont dépendants de la nicotine. De même, un individu peut très bien savoir ce qu'il faudrait faire pour éviter d'être contaminé par le VIH, mais se trouver dans une situation sociale, culturelle ou économique qui l'en empêche. Outre le fait d'être conscient de la situation, l'individu doit être à la fois motivé et apte à procéder à un changement, puis apte à persévérer dans son nouveau comportement. Dans ce domaine, nous pouvons tirer les enseignements de certains programmes de lutte contre la toxicomanie et l'alcoolisme sur le lieu de travail qui ont déjà fait leurs preuves.

Il existe un certain nombre de facteurs qui contribuent à instaurer des conditions qui facilitent les choses lorsqu'il s'agit d'aborder les problèmes psychosociaux posés par le VIH/SIDA. Le milieu socio-professionnel est un contexte idéal pour faire agir ces différents facteurs. Ce milieu peut être une source de communication effective sur le problème en jeu, ne serait-ce que parce que les travailleurs y sont présents une grande partie de la journée. De plus, l'environnement de travail peut se révéler en soi un facteur favorable, avec une politique, des valeurs et un respect des droits de l'homme appropriés. Enfin, le lieu de travail peut devenir un moyen de mettre en place un accès aisé à des services auxquels les travailleurs ne recourraient pas autrement.

Les employeurs peuvent tirer des avantages de telles mesures. Ces dernières peuvent améliorer la santé des travailleurs et donc la productivité de l'entreprise et, aussi, contribuer à faire reculer la contamination par le VIH et à améliorer la qualité de vie et de travail de ceux qui vivent avec le VIH.

Tout employeur doit être conscient du fait qu'une personne vivant avec le VIH/SIDA est souvent la cible d'une stigmatisation, d'une discrimination et même d'une hostilité ouverte de la part de la société et du monde du travail. Les droits de cette personne, en particulier la non-discrimination, l'égalité sur le plan de la protection et devant la loi, la protection de la vie privée, la liberté de mouvement, le droit de travailler, l'égalité d'accès à l'éducation, au logement, aux soins médicaux, à la sécurité sociale, à l'aide sociale et à la prévoyance sont souvent bafoués du simple fait de son statut – réel ou présumé – de séropositif. On constate en pratique que la vivacité de cette stigmatisation et de cette discrimination par l'entourage est proportionnelle à son degré d'ignorance. Or, les personnes qui se heurtent à une discrimination et qui voient leurs droits bafoués sont à la fois plus vulnérables à l'infection par le VIH/SIDA et moins bien armées pour se prendre en charge dans une telle situation.

Le VIH/SIDA et l'inspection du travail

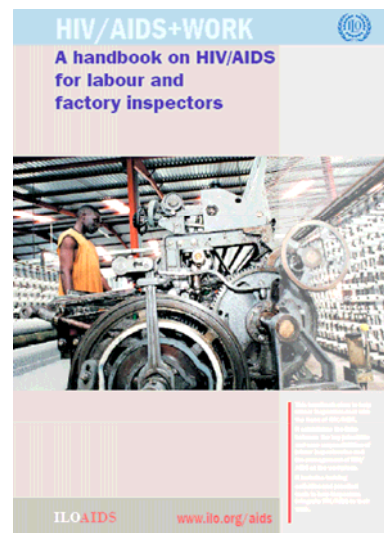
L'inspection du travail a connu ces dernières années beaucoup de changements. Cette institution est perçue comme étant la mieux placée pour assurer un service intégré, associant à la fois une action de contrôle et de conseil, y compris en matière de sécurité et de santé au travail, de conditions de travail, de sécurité sociale, de travail dangereux pour les enfants, de relations socioprofessionnelles et autres aspects techniques. Cette conception se prête assez bien à la prise en charge d'un problème aussi «transversal» que peut l'être le VIH/SIDA, qui doit effectivement être abordé de manière pluridisciplinaire.

L'amélioration des conditions sur le lieu de travail s'appuie de plus en plus sur la promotion d'une culture de prévention des risques. Pour progresser dans ce domaine, toute une série de démarches sont envisageables, qui font entrer en jeu l'inspection du travail, le dialogue social (dans le cadre, par exemple, de comités paritaires de sécurité et de santé), la diffusion d'information et de données d'expériences intéressantes, des activités éducatives/promotionnelles et l'instauration de partenariats entre les parties concernées. Face au VIH/SIDA, la prévention est le seul traitement.

L'utilisation de plus en plus courante des Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ILO-OSH 2001, dont il est question plus haut, a aussi un impact sur le rôle de l'inspection du travail. Lorsque les Principes directeurs sont utilisés en tant que cadre volontaire, la mission de l'inspecteur du travail consiste de moins en moins en une inspection détaillée des lieux de travail, mais bien en une évaluation des systèmes de gestion. Si ces systèmes de gestion sont valables et fonctionnent correctement, la sécurité et la santé dans l'entreprise sont automatiquement d'un niveau acceptable. Il en va de même pour lutter contre le VIH/SIDA dans le cadre d'une politique globale de sécurité et de santé. L'adoption d'une politique en matière de VIH/SIDA est la clé de voûte de l'action en milieu de travail. L'inspecteur du travail peut inciter les partenaires sociaux à agir dans ce sens et les accompagner dans cette démarche.

Reconnaissant les liens fondamentaux entre les principes et responsabilités de l'inspecteur du travail et de l'employeur en matière de VIH/SIDA sur les lieux de travail, le BIT a élaboré des directives pratiques à l'intention des inspecteurs du travail, qui englobent des activités de formation et des outils pratiques pour les aider à intégrer la question du VIH/SIDA dans leur travail¹¹.

Deux principes d'inspection du travail sont particulièrement pertinents en ce qui concerne le VIH/SIDA: le dialogue social (coopération employeurs/travailleurs) et la prévention. L'inspecteur du travail peut inciter l'employeur et les travailleurs à coopérer pour élaborer une politique et un programme en matière de VIH/SIDA dans le cadre professionnel en se référant au Recueil de directives pratiques du BIT consacré à cette question. Il s'agit là de la démarche la plus déterminante qui puisse être prise au niveau de l'entreprise. Ce processus peut être comparé à l'adoption d'une politique en matière de sécurité et de santé, à l'instar de ce que prescrivent de nombreuses législations nationales. Une politique viable en matière de sécurité et de santé procure à l'entreprise le cadre dont elle a besoin pour appliquer la loi. Lorsque ces conditions sont remplies, la tâche de l'inspecteur se trouve grandement facilitée. Et lorsque c'est l'entreprise elle-même qui définit ses objectifs, l'inspecteur exerce davantage une fonction consultative plutôt que répressive.



Pour les inspecteurs du travail qui interviennent dans le contexte du VIH, la prévention est un aspect déterminant. Il est possible de prévenir tous les accidents et toutes les pathologies liés au travail dès lors qu'il y a anticipation, planification, organisation et engagement pour déterminer quels sont les risques, les évaluer et prendre les mesures qui s'imposent avant que l'accident ne se produise ou que la maladie ne se déclare. Le meilleur moyen d'y parvenir, c'est la coopération entre toutes les parties concernées. Une entreprise

¹¹ Accessible à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/gl-labourinspectorshandbook-feb05.pdf>

ne peut éviter les accidents ou les maladies professionnelles au quotidien que si elle apprend à maîtriser ses risques. C'est là que l'inspection du travail est appelée à jouer un rôle décisif. Le VIH/SIDA affecte l'existence et la santé des travailleurs. Pour cette raison, il appelle une action préventive de l'inspection du travail.

Les inspecteurs du travail peuvent également jouer un rôle actif en aidant les employeurs à contrôler les pratiques concernant le VIH/SIDA en milieu de travail et à prendre des dispositions pour changer les choses lorsque cela est nécessaire. Le contrôle des pratiques existantes et l'évaluation pour en assurer la qualité est un aspect important du système de gestion de la SST en entreprise.

Le BIT propose des outils et guides pratiques pour aider à renforcer les systèmes d'inspection du travail. L'un de ces guides est un plan en dix étapes, conçu pour permettre aux services d'inspection du travail de définir leur politique par rapport aux problèmes les plus courants et les plus importants. Partout dans le monde, ces outils ont aidé les services d'inspection à mettre en place un système de formation intégrée plus étendu, axé sur l'élaboration d'instruments spécifiques pour aborder des problèmes tels que le VIH/SIDA sur le lieu de travail¹².

Le VIH/SIDA et l'information et l'éducation concernant la sécurité et la santé au travail

On a parfois parlé de «vaccin social» à propos de l'information et de l'éducation concernant le VIH/SIDA. Si la connaissance est importante, elle n'est pas suffisante pour amener le changement. Elle doit être étayée par des programmes d'éducation et des mesures pratiques tels que, lorsque cela est approprié, l'accès gratuit ou à un prix raisonnable aux préservatifs. Le Recueil de directives pratiques et le Manuel de formation qui l'accompagne proposent une somme non négligeable de conseils pratiques en matière d'éducation et de formation. En milieu de travail, les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent se révéler un canal particulièrement utile pour assurer la diffusion de l'information et de la formation concernant le VIH/SIDA.

Éducation et formation

Selon la situation, l'éducation et la formation à dispenser seront différentes.

Pour un employeur, qui doit diriger son entreprise d'une manière qui ne fasse pas courir de risques de transmission du VIH, mais qui ne donne pas lieu non plus à des discriminations à l'égard des personnes vivant avec le VIH, une formation aux principes adoptés par l'entreprise en la matière, y compris quant à la législation locale, peut être nécessaire. Le Recueil de directives pratiques du BIT et son Manuel de formation ont principalement pour objectif d'accompagner l'employeur dans cette démarche. Le programme SOLVE¹³, de SafeWork, vise à développer une politique sur les problèmes psychosociaux liés au VIH/SIDA et à la sécurité et la santé au travail en y associant une composante non négligeable de sensibilisation.

Les programmes de sensibilisation et de communication destinés à faire évoluer les comportements sont déterminants par rapport à tous les travailleurs, à quelque niveau que ce soit dans l'entreprise. Les messages clés qui doivent «passer» dans le cadre d'une telle action de formation, c'est qu'un travailleur séropositif ne risque pas de transmettre sa maladie par le simple côtoiement de ses collègues sur le lieu de travail, qu'un travailleur

¹² Pour plus d'informations concernant l'action du BIT en matière d'inspection du travail, voir: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/>

¹³ Pour plus d'informations, voir sous: <http://www.ilo.org/safework/solve>

vivant avec le VIH peut rester actif et productif jusqu'à 15 années, à condition de recevoir le bon traitement médical et de bénéficier d'un soutien solide au travail, dans sa vie privée et dans la société. À cela s'ajoute, naturellement, une information sur les aspects essentiels de l'infection par le VIH et sur la manière de prévenir cette infection.

L'essentiel pour la prévention de la transmission du VIH, c'est de dispenser à tous les travailleurs susceptibles d'être exposés à un contact avec du sang ou d'autres liquides organiques une formation sur les mesures de prophylaxie en cas d'accident du travail et lors de l'administration des premiers secours. La formation concernant l'exposition sur le lieu de travail ne présentant que de faibles risques devrait couvrir:

- l'administration des premiers secours;
- l'application des précautions universelles;
- l'utilisation d'équipements de protection;
- la conduite à tenir en cas d'exposition au sang ou à d'autres liquides organiques.

Information

L'accès à l'information sur le VIH dans le contexte de la sécurité et de la santé au travail constitue la première étape de la prévention.

Les composantes essentielles de toute base de connaissances doivent inclure les normes internationales du travail, la législation nationale, les normes techniques, les statistiques et autres données d'évaluation des risques, les bonnes pratiques, les publications scientifiques et techniques, les outils destinés à l'éducation et à la formation. Les employeurs devraient veiller à ce que des outils appropriés de collecte, d'analyse et d'organisation des informations nécessaires à la préservation de la sécurité et de la salubrité du milieu de travail soient disponibles sur le lieu de travail et soient utilisés. Les travailleurs et leurs représentants devraient être associés à ce processus, de telle sorte que l'on puisse compter aussi sur leurs connaissances et leurs compétences. Pour la collecte de données, il conviendrait nonobstant de se conformer rigoureusement aux prescriptions techniques et déontologiques en matière de suivi médical des travailleurs qui ont été émises par le BIT en 1998¹⁴.

Au niveau international, le BIT met en place depuis 1959 dans le monde entier un réseau unique de centres CIS (Centre international d'informations de sécurité et de santé au travail). Ces centres (140 au total) sont généralement situés dans l'organisme national chargé de l'information sur la sécurité et la santé au travail dans le pays considéré. Ils recueillent, traitent et diffusent de manière systématique et rapide des informations de prévention dans tous les secteurs de l'économie pour les organes gouvernementaux compétents, les employeurs et les travailleurs. Ils sont au niveau du pays l'instance de référence à laquelle peuvent être adressées les questions concernant la sécurité et la santé au travail. À l'heure actuelle, tout est mis en œuvre pour renforcer ces centres et les relier en réseaux régionaux et même en un système mondial d'échange d'informations. Les informations en rapport avec le SIDA surtout celles qui concernent les efforts de prévention constituent une composante importante de la stratégie d'information du réseau du CIS¹⁵.

¹⁴ Voir: Technical and ethical guidelines for workers' health surveillance (BIT, Genève, 1998), consultable à l'adresse suivante:

<http://ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/index.htm>

¹⁵ Voir sous:

Bibliographie

Une bibliographie sur le VIH/SIDA et la sécurité et la santé au travail a été établie par le CIS, (SafeWork). Elle est disponible à l'adresse suivante:

www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/products/themes/april2806.htm

Le texte de toutes les conventions et recommandations de l'OIT, y compris celui de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, celui de la recommandation n° 164, qui y est associée et celui de la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985, est accessible par l'adresse suivante:

<http://www.ilo.org/ilolex/french/index.htm>

A workplace policy on HIV/AIDS: What it should cover (BIT, Genève, 2004).

A workplace policy on VIH/SIDA: Putting it into practice (BIT, Genève, 2004).

Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/SIDA (BIT, Genève, 2005).

Employers' Handbook on HIV/AIDS. A Guide for Action (UNAIDS/IOE, Genève, 2002).

Encyclopédie du BIT sur la sécurité et la santé au travail (3ème édition française) (BIT, Genève, 2000-2002).

Guidelines on addressing VIH/SIDA in the workplace through employment and labour law (BIT, Genève, 2004).

HIV/AIDS and work: Global estimates, impact and response 2004 (Genève, BIT, 2004).

Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail: manuel de formation (BIT, Genève, 2003).

Introductory Report: Decent Work – Safe Work, BIT (Genève, 2005 (publié à l'occasion du XVIIème Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, Orlando, 18-22 septembre 2005)

La convention (n° 81) sur l'inspection du travail et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail dans l'agriculture (BIT, Genève, 2005).

A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors (BIT, Genève, 2005).

Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail (ILO-OSH 2001) (BIT, Genève, 2001).

Rapport IV(1): Cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail pour la Conférence internationale du Travail 2005 (BIT, Genève, 2004).

Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail (BIT, Genève, 2001).

SOLVE: Gérer les problèmes émergents liés à la santé dans le monde du travail (BIT, Genève, 2003).

Stratégie globale en matière de sécurité et de santé au travail (BIT, Genève, 2004).

Principes techniques et éthiques de la surveillance de la santé des travailleurs: principes directeurs (BIT, Genève, 1998).

Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et manuel de formation – Guide d'utilisation à l'intention des employeurs (BIT, Genève, 2004).

Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et manuel de formation – Guide d'utilisation à l'intention des syndicats (BIT, Genève, 2004).

<http://www.ilo.org/public/french/protection/safework/cis/about/centres.htm>

Using the ILO Code of Practice and training manual – Guidelines for labour judges and magistrates (BIT, Genève, 2005).

Using the ILO Code of Practice on VIH/SIDA and the world of work – Guidelines for the transport sector (BIT, Genève, 2005).

Le Guide de l'Assemblée des syndicats sur le travail et l'environnement. Consulter:

<http://www.will2006.org/documents/WorkbookFR8.pdf>