

REPUBLIQUE DU BENIN



**PROGRAMME D'EDUCATION CONCERNANT LE
VIH/SIDA EN MILIEU DE TRAVAIL
AU BENIN
(OIT/USDOL)**



**DECLARATION NATIONALE TRIPARTITE
DE LUTTE CONTRE LE VIH/SIDA EN
MILIEU DE TRAVAIL**

I. CONTEXTE

Pays de l'Afrique subsaharienne, le Bénin, à l'instar de bon nombre de ses voisins, fait face à l'expansion du VIH/SIDA. De 0,36% en 1990 au niveau des sites sentinelles, la séroprévalence est passée au niveau de ces mêmes sites à 4,1% en 2001.

Cependant, une étude réalisée sur un échantillon plus élargi a donné une prévalence de 1,9% dans la population en générale.

Parmi les PVVIH au Bénin, 84% sont âgés de 15 à 49 ans, tranche d'âge correspondant sensiblement à la population active, paramètre qui, à lui seul, suffirait à démontrer que l'épidémie est liée au monde du travail dans notre pays.

Le gouvernement, les partenaires sociaux, ainsi que les principaux acteurs de la société, s'accordent à reconnaître que l'épidémie du VIH/SIDA a des effets dévastateurs sur les travailleurs et leurs familles, ainsi que sur les entreprises. Cette épidémie aura un impact négatif sur le développement économique et social du pays si les mesures appropriées ne sont pas prises pour réduire les effets du SIDA dans le monde du travail.

Le Cadre Stratégique National de lutte contre le SIDA (2002-2006) a consacré le caractère multisectoriel de la lutte contre le VIH/SIDA et a confirmé la volonté du gouvernement béninois et des partenaires sociaux d'accorder une attention particulière à la lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail.

Le Gouvernement du Bénin, les organisations des employeurs et les organisations des travailleurs, convaincus des principes et valeurs de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour la promotion du travail décent au Bénin et de la pertinence du Recueil des Directives Pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, s'engagent à contribuer à la lutte contre le VIH/SIDA au Bénin et à atténuer son impact sur le monde du travail.

C'est pour affirmer cet engagement qu'ils ont décidé d'élaborer conjointement la présente Déclaration Nationale Tripartite de lutte contre le VIH/SIDA en milieu de travail.

II. OBJECTIFS

La présente Déclaration vise les objectifs suivants :

1. réduire la séroprévalence du VIH/SIDA en milieu de travail et par voie de conséquence, dans la population générale ;
2. protéger les travailleurs contre toute discrimination en rapport avec leur statut sérologique réel ou supposé ;
3. assurer une meilleure prise en charge thérapeutique et psycho-sociale aux salariés travailleurs séropositifs ou qui sont affectés de toute autre manière par le VIH/SIDA ;
4. maîtriser l'impact du VIH/SIDA sur la productivité des entreprises et le développement socio-économique de la Nation.

III. CHAMP D'APPLICATION

La présente Déclaration prend en compte tous les employeurs, les travailleurs et les demandeurs d'emplois, qu'ils soient du secteur public ou du secteur privé, de l'économie formelle ou informelle aussi bien du monde urbain que du monde rural.

IV. LES TERMES UTILISES DANS CETTE DECLARATION

VIH : virus de l'immunodéficience humaine, lequel affaiblit le système immunitaire et conduit ultimement au SIDA.

Personnes affectées : personnes dont l'existence est affectée de quelque manière que ce soit par le VIH/SIDA du fait du large impact au sens le plus large de l'épidémie.

SIDA : syndrome d'immunodéficience acquise, se traduisant par un ensemble de tableaux cliniques souvent appelés «infections et cancers opportunistes», et pour lequel il n'existe pas de guérison à ce jour.

Discrimination : ce terme est utilisé dans la présente Déclaration, conformément à la définition donnée par la convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et appliqué au statut VIH. Il inclut aussi la discrimination fondée sur le statut VIH supposé des travailleurs, y compris celle fondée sur l'orientation sexuelle.

Personne handicapée : toute personne dont les perspectives de trouver ou de conserver un emploi convenable ainsi que de progresser professionnellement sont sensiblement réduites à la suite d'un handicap physique ou mental dûment reconnu, cette définition étant celle donnée dans la convention n° 159 sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983.

Employeur : toute personne ou organisation employant des travailleurs dans le cadre d'un contrat de travail écrit ou oral qui établit les droits et devoirs des parties, conformément à la législation et à la pratique nationales. Peuvent être employeurs, les pouvoirs publics, des entreprises privées ou des particuliers.

Services de santé au travail : services investis de fonctions essentiellement préventives et chargés de conseiller l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'entreprise en ce qui concerne les exigences requises pour établir et maintenir un milieu et des procédés de travail sûrs et salubres, propres à favoriser une santé physique et mentale optimale en relation avec le travail, cette définition étant celle donnée dans la convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985. Les services de santé au travail fournissent également des conseils en ce qui concerne l'adaptation des tâches aux capacités des travailleurs, compte tenu de leur état de santé physique et mentale.

Aménagement raisonnable : tout aménagement ou adaptation de l'emploi ou du milieu de travail qui est raisonnablement 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.

Dépistage : procédure d'identification d'une maladie, directe (test VIH), indirecte (évaluation des comportements à risque) ou par un questionnaire sur les tests déjà réalisés ou sur les traitements médicaux suivis.

Sexe et genre : il existe entre hommes et femmes des différences non seulement biologiques, mais aussi sociales. Le terme «sexe» renvoie aux différences biologiques – et le terme «genre» aux différences des rôles sociaux que tiennent hommes et femmes dans la société et aux rapports hommes/femmes. Les rôles que jouent les hommes et les femmes découlent de la socialisation et varient beaucoup d'une culture à l'autre et au sein d'une même culture. Ils sont marqués par l'âge, la classe, la race, l'appartenance ethnique, la religion et le milieu géographique, économique et politique.

IST : infections sexuellement transmissibles, telles que syphilis, chancre, infection à chlamydia, gonorrhée et autres infections, y compris les pathologies communément appelées maladies sexuellement transmissibles (MST).

Licenciement : rupture de la relation contractuelle à l'initiative de l'employeur, telle que définie dans la convention n° 158 sur le licenciement, 1982.

Précautions universelles : règles simples de lutte contre les infections afin de réduire au minimum le risque de contamination par des agents pathogènes transmis par le sang.

PVVIH : personne vivant avec le VIH/SIDA.

TVVIH : travailleur vivant avec le VIH/SIDA.

BIT : Bureau International du Travail.

Travailleurs : Au terme de l'article 2 de la loi N° 98-004 du 27 janvier 1998 portant Code du Travail en République du Bénin "est considéré comme travailleur au sens du code du travail, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée...".

Selon le Code International d'Ethique des Professionnels de Santé au Travail (CIEPST), sont appelés travailleurs toutes les personnes qui exercent un emploi, y compris les cadres et les personnes qui exercent un emploi indépendant.

Syndicats : organisations de travailleurs ou d'employeurs ayant pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes et professions visés par leurs statuts.

Personnes infectées : personnes vivant avec le VIH dans son organisme, y compris de façon asymptomatique.

OIT : Organisation Internationale du Travail.

USDOL : United State Department of Labor.

ORAF-CISL : Organisation Régionale Africaine de la Confédération Internationale des Syndicats Libres

CNLS : Comité National de Lutte contre le SIDA

PNLS : Programme National de Lutte contre le SIDA

V. CADRE JURIDIQUE

La présente Déclaration se fonde sur les textes législatifs et réglementaires en vigueur en République du Bénin, en matière de Sécurité et Santé au Travail ainsi qu'en matière de protection sociale du travailleur. Ces textes comprennent :

A – Textes de portée internationale

Le Bénin a ratifié des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail dont certaines présentent d'intérêt pour la mise en œuvre des directives pratiques du Bureau International du Travail sur le SIDA et le monde du travail. Il s'agit notamment de :

- la Convention n° 81 sur l'inspection du travail, 1947, ratifiée le 11 juin 2001 ;
- la convention n° 100 sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951 ratifiée le 16 mai 1968 ;
- la Convention n° 135 sur les représentants des travailleurs, 1971, ratifiée le 11 juin 2001 ;
- la Convention n° 144 sur les consultations tripartites 1976 ratifiée le 11 juin 2001 ;
- la Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective 1949 ratifiée le 16 mai 1968 ;
- la Convention n°111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958 ratifiée le 22 mai 1961 ;
- la Convention n° 161 sur les services de santé au travail, 1985 ratifiée le 10 novembre 1998 ;
- la Convention n°182 sur l'interdiction des pires formes de travail des enfants, 1999 ratifiée le 6 novembre 2001 ;

B – Texte de portée régionale

Le Bénin a ratifié la Charte Africaine des droits de l'homme et des Peuples le 20 janvier 1986.

C – Textes de portée nationale

- la Constitution du 11 décembre 1990 garantit à tout citoyen du Bénin le droit à la santé, le droit à la vie et interdit toute forme de discrimination.
- Le Code du travail dont les dispositions présentent d'intérêt par rapport aux directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA en milieu de travail. La suite du développement reviendra sur lesdites dispositions du code.

Au nombre des textes d'application du Code du Travail qui nous intéressent dans le cadre de la présente Déclaration, nous pouvons citer :

- l'Arrêté n° 054/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 06 novembre 1998 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauchage, les visites périodiques de reprise du travail, les consultations spontanées et les visites de reprise.
- l'Arrêté n°022/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail ;
- l'Arrêté interministériel n°031/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST du 05 mai 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail ;
- le Décret n° 2000 – 178 du 11 avril 2000 portant organisation et fonctionnement de la Commission Nationale de Sécurité et de Santé au Travail ;
- l'Arrêté interministériel n°031/MFPTRA/MSP/DC/SGM/DT/SST du 5 mai 1999 portant attributions, organisation et fonctionnement des services de santé au travail ;
- l'Arrêté n°022/MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 19 avril 1999 portant mesures générales d'hygiène et de sécurité au travail ;
- l'Arrêté n° 054 /MFPTRA/DC/SGM/DT/SST du 06 novembre 1998 fixant les conditions dans lesquelles sont effectuées les visites médicales d'embauchage les visites périodiques de reprise du travail et les consultations spontanées.

. les textes concernant la Sécurité Sociale

La loi n° 98 – 019 du 21 mars 2003 portant Code de Sécurité Sociale en République du Bénin prévoit en son livre III et titre III, des dispositions relatives à la prévention des risques professionnels.

Un avant-projet du Cadre National de lutte contre le SIDA en milieu de travail est élaboré et le processus en vue de son adoption est en cours.

VI. LES PRINCIPES FONDAMENTAUX

Les signataires de la présente Déclaration s'engagent à fonder leurs actions sur les principes fondamentaux énoncés dans le Recueil des Directives Pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, à savoir :

1. Reconnaissance du VIH/SIDA en tant que question liée au lieu de travail.

Le lieu de travail a un rôle à jouer dans la lutte contre la propagation du VIH/SIDA et les effets de l'épidémie. Le VIH/SIDA doit être abordé comme toute autre maladie ou situation grave existant sur le lieu de travail.

2. Non discrimination

Aucune pratique ou politique ne doit déboucher directement ou indirectement sur une discrimination d'un travailleur ou d'un candidat à un emploi qui est infecté ou affecté par le VIH/SIDA, que ceci soit réel ou supposé, ni sur une quelconque forme de stigmatisation entre travailleurs.

3. Egalité entre hommes et femmes

Les femmes, pour des raisons biologiques, socioculturelles et économiques sont plus exposées au risque d'infection et plus défavorablement affectées par l'épidémie.

Les programmes de lutte contre le VIH/SIDA seront adaptés aux situations et aux besoins des hommes et des femmes en terme de prévention, de soin et de protection sociale.

4. Milieu de travail sain et sûr

Un milieu de travail sain et sûr participe sans aucun doute à réduire les risques de contamination. En outre, il permet d'adapter les tâches aux capacités et à l'état de santé physique et mental des travailleurs.

Cela ne signifie pas pour autant que l'employeur a le droit de soumettre ses salariés à un dépistage dans une optique de santé publique ; au contraire, il doit assurer leur information et leur éducation sur la transmission du VIH/SIDA.

5. Dialogue social

Les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre d'un dialogue social basé sur la confiance mutuelle et les intérêts bien compris des parties, à concevoir et mettre en œuvre des politiques de sensibilisation, d'information, d'éducation et de formation sur le VIH/SIDA au profit des travailleurs. Ainsi, l'employeur n'a pas le droit de soumettre ses salariés à un dépistage systématique du VIH/SIDA.

6. Non dépistage en vue de l'exclusion de l'emploi

Le dépistage obligatoire est une atteinte à la vie privée des personnes et elle est inutile, vu qu'un test n'est qu'un instantané de l'état de santé de la personne au moment où il est effectué.

Il sera par contre recommandé au travailleur, la soumission volontaire au dépistage et la déclaration volontaire de son état de séropositivité éventuelle en vue de sa prise en charge adéquate.

7. Confidentialité

Le principe de la confidentialité énoncé dans le Recueil des Directives Pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs en 1997, trouve également toute son application en matière de VIH/SIDA.

8. Maintien de la relation d'emploi

L'infection par le VIH n'est pas un motif de licenciement et les personnes atteintes de maladies associées au VIH devraient pouvoir continuer de travailler aussi longtemps qu'elles seront médicalement aptes à occuper un emploi disponible et approprié.

Les aménagements raisonnables des postes et des conditions de travail seront entrepris à cette fin.

9. Prévention par la formation

L'on peut prévenir l'infection par le VIH grâce à une information et à une éducation participative permettant à chacun d'évaluer les risques qu'il encourt.

10. Prise en charge et soutien

La perspective d'un accès au traitement et au soutien psycho-social est de nature à inciter les partenaires à se soumettre volontairement au dépistage et à déclarer volontairement leur séropositivité.

La prise en charge thérapeutique et psycho-sociale en question sera étendue aux personnes qui sont à la charge du travailleur conformément aux textes en vigueur dans un esprit de solidarité agissante.

VII. DROITS ET RESPONSABILITES D'ORDRE GENERAL

En application des principes fondamentaux ci-dessus énoncés auxquels ils adhèrent pleinement, les signataires de la présente Déclaration s'engagent solennellement à :

1. Promouvoir un environnement de travail non discriminatoire

Aucun travailleur ou demandeur d'emploi ne fera l'objet de discrimination au motif de son statut VIH, réel ou supposé.

Toute attitude ou tout comportement de stigmatisation des TVVIH sera banni sur les lieux de travail et dans la communauté.

Les pouvoirs publics s'efforceront, dans un délai raisonnable, à compléter l'article 4 du Code du Travail pour y inclure le VIH/ SIDA au nombre des facteurs qui ne sauraient servir de base de discrimination en milieu de travail.

Les employeurs s'engagent à consulter les travailleurs et leurs représentants pour élaborer et mettre en place sur le lieu de travail une politique propre à prévenir la propagation de l'infection. Ils s'engagent par ailleurs à s'abstenir de requérir le dépistage ou le test du VIH/SIDA obligatoire aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi.

2. Promouvoir un milieu de travail sain et sûr

Les employeurs s'engagent à assurer constamment à leurs salariés un milieu de travail sain et sûr, conformément à la Convention 155 de l'OIT, notamment en veillant à l'application des précautions universelles et en fournissant les équipements de protection et de premiers secours en cas de contamination par le sang et autres liquides organiques humains.

3. Assurer une juste et équitable réparation en cas de contamination professionnelle par le VIH/SIDA

Les pouvoirs publics s'engagent, en accord avec les différentes parties, à renforcer la législation sur la sécurité sociale aux fins d'une juste et équitable réparation des cas de contamination professionnelle par le VIH/SIDA.

A cet effet, le décret n°88-358 du 02 septembre 1988 portant révision de la liste des maladies professionnelles et de ses annexes en République du Bénin, doit être modifié en vue d'inclure le VIH/SIDA au nombre des maladies professionnelles en cas de contamination par le sang et autres liquides organiques par le fait ou à l'occasion du travail.

4. Evaluer périodiquement et, si possible de façon prospective, l'impact du VIH/SIDA sur le monde professionnel béninois

Les pouvoirs publics s'engagent à réaliser des recherches (et diffuser les résultats), sur la prévalence, l'incidence et le coût socio-économique du VIH/SIDA en milieu de travail.

Les organisations d'employeurs s'engagent à encourager, dans la mesure du possible, de telles initiatives et actions.

Les organisations de travailleurs s'engagent à contribuer à ces études en fournissant les données statistiques en leur possession et en collaborant à la définition des stratégies appropriées pour leur réalisation.

5. Éviter le dépistage en vue de l'exclusion de l'emploi

Les employeurs s'engagent à ne demander le dépistage ni à l'embauche, ni au cours des différentes visites médicales prescrites par la législation du travail.

6. Assurer la confidentialité des données médicales des travailleurs

Aucune pression ne sera faite sur le personnel médical des entreprises ou tout autre travailleur pour connaître le statut sérologique d'un autre travailleur. Les employeurs mettront tout en œuvre pour le respect des Directives Pratiques du BIT de 1997 sur la protection des données personnelles des travailleurs

7. Maintenir la relation d'emploi avec le travailleur séropositif (tant que celui-ci est médicalement apte à occuper un emploi disponible et approprié)

A cet effet, les employeurs, en concertation avec les représentants des travailleurs et le personnel médical des entreprises, s'engagent à entreprendre les aménagements raisonnables des postes et de l'organisation du travail pour permettre au TVVIH déclarés volontairement de continuer à travailler le plus longtemps possible.

8. Assurer la prévention du VIH/SIDA par la formation continue

Les employeurs et les travailleurs, avec l'aide des différentes structures de lutte contre le VIH/SIDA et en particulier, nationales et internationales et le Projet OIT/USDOL, s'engagent, dans le cadre d'un dialogue social basé sur la confiance mutuelle, à concevoir, à élaborer et à mettre en œuvre une politique et des programmes de sensibilisation et d'information sur les moyens de prévention du VIH/SIDA, au moyen d'activités de communication pour le changement durable de comportement. Ces activités seront soutenues et complétées par des actions pratiques telles que la mise à disposition de préservatifs et la mise en place d'un système d'orientation pour la consultation et le dépistage volontaire.

Les organisations de travailleurs s'engagent de leur côté à assurer la même formation à leurs adhérents.

9. Contribuer à la prise en charge thérapeutique et psycho-sociale des travailleurs infectés ou affectés par le VIH

L'infection par le VIH/SIDA est perçue désormais dans notre pays comme une maladie faisant appel à la solidarité nationale.

En conséquence :

- Les pouvoirs publics envisagent les possibilités de prise en charge à court terme du VIH/SIDA dans la liste des maladies à caractère professionnel et, à long terme, de l'inclure dans le système d'assurance-maladie tant dans le secteur public que dans le secteur privé formel et informel ;
- Les employeurs, en concertation avec les représentants des travailleurs, du personnel de Sécurité et Santé au Travail, du CNLS, du PNLS et du Projet OIT/USDOL, s'engagent à examiner les moyens par lesquels les infrastructures de leurs entreprises pourront être mobilisées pour dispenser des services de prise en charge et de soutien. Dans le cas où cette prise en charge ne serait pas possible au sein de l'entreprise, ils s'engagent à entrer en partenariat avec les services de soins et d'appui communautaire et à mettre au point des procédures d'orientation.

10. Prévoir des procédures de réclamation en cas de défaillance dans le respect des présents engagements

Les règlements intérieurs des entreprises seront revus pour inclure des mesures disciplinaires à l'encontre de tout salarié qui exercerait une discrimination fondée sur le statut VIH, réel ou supposé, ou qui enfreindrait la politique relative au VIH/SIDA menée sur le lieu de travail.

Les représentants des travailleurs feront état de toute discrimination fondée sur le VIH/SIDA auprès des autorités judiciaires compétentes.

11. Veiller à l'application de cette Déclaration

Les employeurs, les travailleurs et les pouvoirs publics accorderont la plus haute priorité à la mise en œuvre de la présente Déclaration.

Les pouvoirs publics renforceront les structures et procédures d'application, notamment les services d'inspection du travail, les tribunaux et autres juridictions compétentes.

Fait en trois exemplaires à Cotonou, le _____

ONT SIGNE

**POUR LE COMPTE DES
POUVOIRS PUBLICS**

**POUR LE COMPTE DES
ORGANISATIONS DES
EMPLOYEURS**

**POUR LE COMPTE DES
ORGANISATIONS DES
TRAVAILLEURS**

*Le Ministre de la Fonction
Publique, du Travail et de la
Réforme Administrative,*

*Le Président du Conseil National
du Patronat du Bénin,*

Le Secrétaire Général de la CSTB,

Boubacar AROUNA

Lucien GBOHAÏDA GLELE

Gaston AZOUA

*Le Président du Conseil des
Investisseurs Privés du Bénin*

*Le Secrétaire Général de la
CSA-BENIN,*

Rolland RIBOUX

Guillaume ATTIGBE