

Document de travail 3

Le VIH/SIDA et les droits fondamentaux

Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA : un instrument au service de la promotion des droits fondamentaux

par
Marie-Claude Chartier

Le Programme du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail
Genève, novembre 2002

Préface

Le programme du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail (BIT/SIDA) a été créé suite à la résolution adoptée par la Conférence internationale du Travail en juin 2000 qui invitait le Directeur général à renforcer la capacité du BIT de traiter des questions liées au VIH/SIDA et à son impact sur le monde du travail. La résolution note que le VIH/SIDA met en péril l'objectif principal de l'OIT, et plus particulièrement la protection des droits des travailleurs et travailleuses affectés par l'épidémie. La résolution reconnaît également qu'en raison de son mandat principal, de sa structure tripartite et de son but : le Travail décent, l'OIT a le devoir, la responsabilité et les moyens de répondre efficacement à l'épidémie.

L'OIT estime que plus de 25 millions de travailleurs dans le monde sont infectés par le VIH/SIDA, ce qui s'ajoute à la tragique situation des enfants rendus orphelins à cause du SIDA. C'est pourquoi il est indispensable d'enrayer la propagation de l'épidémie et d'adopter des mesures, telles que la prise en charge et le soutien, pour en atténuer les effets. Cependant, ni la prévention ni les soins ne sont efficaces là où les droits des travailleurs et des individus ne sont pas respectés. En effet, un cadre politique et juridique, fondé sur l'éthique et la protection des droits fondamentaux, est nécessaire pour combattre les problèmes relatifs à la discrimination au travail. Pour cette raison, et en accord avec son mandat de défense des droits fondamentaux, l'OIT aborde la question du VIH/SIDA sous cet angle. Cet engagement se traduit par l'incorporation de principes relatifs aux droits de la personne dans les interventions déployées pour lutter contre l'épidémie et par le respect des droits des personnes infectées et affectées par le VIH/SIDA.

Ce document de travail écrit par Marie-Claude Chartier, membre du personnel du BIT/SIDA, décrit les rapports étroits qui existent entre les droits fondamentaux et l'épidémie du VIH/SIDA. Par ailleurs, il passe en revue les instruments internationaux pertinents dans le contexte de la prévention de l'épidémie, de son traitement et de la prise en charge, ainsi que du soutien des personnes sur le lieu de travail. Il examine ensuite en détail le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* et les droits fondamentaux dont il fait la promotion. Ce document est particulièrement utile car il traite de plusieurs instruments et de leur application en fonction des besoins et des circonstances particulières du monde du travail. Il constitue ainsi un point de repère pour établir un cadre juridique et politique solide afin de lutter contre le VIH/SIDA sur les lieux de travail.

Franklyn Lisk
Directeur
Programme du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail

Table des matières

Préface

Introduction	1
1. Le VIH/SIDA et les droits fondamentaux	2
1.1 La pertinence des droits fondamentaux	2
1.2 L'obligation des Etats de respecter et de protéger les droits fondamentaux	3
1.3 Les limitations possibles aux droits fondamentaux	4
1.4 Autres instruments internationaux	5
2. Le Recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail et les droits fondamentaux	7
2.1 Les objectifs, le champ d'application et la structure du recueil	7
2.2 Les droits fondamentaux promus dans le recueil	8
2.2.1 Le droit à la non-discrimination et à l'égalité devant la loi	8
2.2.2 Le droit à la liberté d'association et de réunion	10
2.2.3 Le droit au travail	11
2.2.4 Le droit à la vie privée	12
2.2.5 Le droit à la sécurité sociale	13
2.2.6 Le droit de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent	14
2.2.7 Le droit à la santé	15
2.2.8 Le droit à l'éducation	17
2.2.9 Les droits fondamentaux des enfants	18
Conclusion	20

Introduction

Le 21 mai 2001, une Réunion tripartite d'experts sur le VIH/SIDA et le monde du travail, composée de spécialistes nommés par les employeurs, travailleurs et gouvernements de toutes les régions du monde, adoptait le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail. Ce recueil constitue une réponse directe aux mandats tripartites de l'OIT qui ont exprimé le besoin d'être conseillés quant aux actions à entreprendre dans le monde du travail pour atténuer l'impact du VIH/SIDA sur les individus et sur les communautés.

Le VIH/SIDA affecte le segment le plus productif de la main-d'oeuvre, réduit les revenus et cause le déclin de la productivité dans plusieurs pays en augmentant les coûts liés au travail et en entraînant la perte d'habiletés et d'expérience. De plus, l'épidémie menace les droits fondamentaux au travail et a un impact accru sur les groupes vulnérables, comme les femmes et les enfants, ce qui a pour effet d'exacerber les inégalités existantes entre les genres et le travail des enfants. L'OIT est directement concernée par cette question qui met en péril le travail décent dans tous ses aspects¹. Dès 1988, l'OIT et l'OMS ont adopté une Déclaration commune lors de la consultation sur le SIDA et le lieu de travail soulignant que la protection des droits fondamentaux et de la dignité des personnes infectées par le VIH/SIDA est essentielle à la prévention et à la lutte contre la pandémie. Les Conventions et Recommandations internationales du Travail, ainsi que la Déclaration de l'OIT relative aux principes et aux droits fondamentaux au travail, créent un cadre juridique et éthique favorable à la protection des travailleurs et travailleuses touchés par le virus. Cependant, ces instruments n'apportent pas de réponse spécifique à l'épidémie. Les membres de l'OIT, lors de la Conférence internationale du travail de juin 2000, ont appelé l'Organisation à s'impliquer davantage dans la lutte contre le SIDA. A cet effet, ils ont adopté une résolution qui recommandait notamment la création d'un programme du BIT sur le VIH/SIDA et la rédaction d'un recueil de directives internationales sur le VIH/SIDA et le monde du travail: le programme a été établi en novembre 2000 et le recueil formellement adopté en juin 2001. L'application du recueil constitue la base de toutes les activités du programme, entre autres, la sensibilisation, les services conseils et la coopération technique. Le recueil s'inscrit dans la démarche de la communauté internationale et a été lancé lors de la Session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le VIH/SIDA en juin 2001.

Dès le début de l'épidémie, les organisations des Nations Unies, les institutions spécialisées et les ONGs traitant du VIH/SIDA ont promu l'adoption d'une approche basée sur le respect des droits de la personne pour lutter contre le virus. Ceci s'explique à la fois par la volonté de mettre un frein aux nombreuses violations des droits des personnes infectées et par la constatation que la prévention efficace de la maladie ne peut se faire que dans un contexte où ces droits sont respectés. Le but de ce document est de présenter une brève analyse du rôle particulier que le recueil peut jouer dans la protection des droits fondamentaux. La première partie du texte traite de l'application des droits fondamentaux dans le contexte du VIH/SIDA. La seconde partie présente le contenu du recueil et une brève analyse des droits fondamentaux dont il fait la promotion.

¹Voir à cet effet le document soumis pour discussion à la Réunion spéciale de haut niveau sur le VIH/SIDA et le monde du travail: Bureau international du travail, *VIH/SIDA: une menace pour le travail décent, la productivité et le développement*, Genève, 8 juin 2000.

1. Le VIH/SIDA et les droits fondamentaux

Dans cette partie, nous traiterons d'abord de l'importance du respect des droits fondamentaux dans le cadre du VIH/SIDA. Nous verrons ensuite que les Etats ont l'obligation de promouvoir et de protéger ces droits et que les restrictions qu'ils peuvent y apporter sont très limitées. Nous terminerons avec l'analyse de quelques instruments internationaux qui traitent explicitement des questions liées au VIH/SIDA. Une attention particulière sera prêtée aux Directives internationales concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme² qui ont pour objet de traduire les normes internationales relatives aux droits fondamentaux en des mesures d'application concrètes face au VIH/SIDA.

1.1 La pertinence des droits fondamentaux

Dans le contexte du VIH/SIDA, plusieurs droits fondamentaux sont menacés tels que: le droit à la non-discrimination, le droit à la vie privée, le droit à des normes suffisantes en matière de sécurité sociale et le droit au travail. Or, la protection des droits fondamentaux doit faire partie intégrante de la lutte contre le VIH/SIDA si l'on veut vaincre l'épidémie. En effet il existe des liens indéniables entre le domaine des droits de la personne et le problème du VIH/SIDA. Ces liens ont été clairement résumés dans un rapport du Secrétaire général, soumis à la Commission des droits de l'homme, en 1995³:

En premier lieu, l'incapacité de protéger ces droits accroît le risque de transmission de la maladie. La prévention de la transmission constitue un processus complexe et délicat d'éducation et de modification des comportements touchant à des pratiques intimes et parfois illicites. Il est essentiel pour cela que les intéressés se manifestent pour apprendre comment éviter l'infection, comment adopter des pratiques sexuelles sans risques et comment et pourquoi il leur faut agir de manière responsable. Des mesures coercitives, telles que le dépistage obligatoire, la non confidentialité et la ségrégation, éloignent les personnes concernées des services d'éducation préventive et de soins de santé et compromettent ce processus de modification des comportements.

En second lieu, les individus et les groupes socialement défavorisés ou ne jouissant pas pleinement de leurs droits sont particulièrement exposés à l'infection car ils n'ont guère accès aux programmes d'éducation, de prévention et de soins de santé liés au VIH/SIDA. Tel est le cas notamment des femmes, des enfants, des minorités, des migrants, des peuples autochtones, des hommes ayant des partenaires sexuels masculins, des prostitué(e)s et des utilisateurs de drogues injectables. Ces groupes n'ont parfois ni l'information nécessaire ni la possibilité de se prémunir. Lorsqu'elle frappe ces groupes, l'infection se propage rapidement dans l'ensemble de la société.

Enfin, la discrimination et la stigmatisation dont sont victimes les personnes déjà touchées par le VIH/SIDA (les personnes infectées, celles soupçonnées de l'être, de

²Bureau du Haut-Commissaire aux droits de l'homme et ONUSIDA, Directives internationales concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme, Genève, du 23 au 25 septembre 1996, HR/PUB/98/1.

³Rapport du Secrétaire général sur les mesures internationales et nationales prises pour assurer la protection des droits de l'homme et prévenir la discrimination liée au VIH et au SIDA, soumis à la 51e session, E/CN.4/1995/45, paragraphes 12 à 14.

même que leur famille et leurs proches) amplifient considérablement les conséquences dramatiques que la maladie entraîne dans leur vie. Une telle discrimination est largement répandue. Non seulement elle porte atteinte aux droits de ceux qui la subissent, mais elle les handicape également d'autant plus qu'elle limite leur accès à l'emploi, au logement, aux soins de santé et à des systèmes de soutien social dont ils ont cruellement besoin.

La protection des droits fondamentaux dans le contexte du VIH/SIDA est donc essentielle, non seulement par la nature même de ces droits, qui visent à préserver la dignité humaine des personnes infectées, mais aussi parce que la sauvegarde de ces droits est nécessaire pour lutter efficacement contre l'épidémie.

1.2 L'obligation des Etats de respecter et protéger les droits fondamentaux

Les Etats ont, quels que soient leurs systèmes politique, économique et culturel, l'obligation de promouvoir et protéger tous les droits universellement reconnus comme des droits fondamentaux et libertés individuelles, conformément aux instruments internationaux des droits de la personne. Parmi ces instruments adoptés par l'ONU, on retrouve notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme⁴, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et la Convention relative aux droits de l'enfant. De plus, la Déclaration d'engagement sur le VIH/SIDA adoptée le 26 juin 2001 par l'Assemblée générale des Nations Unies constitue un engagement mondial en faveur du renforcement de la coordination et de l'intensification des efforts déployés aux niveaux national, régional et international pour lutter contre l'épidémie sur tous les fronts, notamment dans le domaine des droits de la personne. En vertu de la Déclaration, les Etats s'engagent notamment à promulguer, renforcer ou appliquer des lois, règlements et autres mesures afin d'éliminer toute forme de discrimination contre les personnes atteintes du VIH/SIDA et les membres des groupes vulnérables, et de veiller à ce qu'ils jouissent pleinement de tous leurs droits et libertés fondamentaux⁵. Beaucoup d'importance est aussi accordée à la mise en oeuvre de stratégies nationales pour encourager les femmes à faire entendre leur voix et leur permettre de jouir pleinement de tous leurs droits fondamentaux⁶.

Plusieurs conventions et recommandations de l'OIT peuvent également être invoquées, pour les pays les ayant ratifiées, afin de lutter contre les violations des droits fondamentaux dans le contexte du VIH/SIDA. Bien qu'il n'existe pas de conventions ou de recommandations de l'OIT qui traitent spécifiquement du virus, plusieurs d'entre elles couvrent la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession, la protection sociale, la prévention des accidents de travail et l'aménagement du milieu de travail pour les travailleurs dont les capacités sont diminuées par la maladie⁷.

⁴Même si elle ne constitue pas un traité, la Déclaration lie tous les Etats membres des Nations Unies en tant que droit coutumier. De plus, les conventions mentionnées sont très largement ratifiées.

⁵Articles 13, 37, 58.

⁶Voir notamment les articles 59 à 61.

⁷La Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, la Convention (n°159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983, la Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, la Convention (n°161) sur les services de santé au travail, 1985 peuvent notamment être

Il faut également souligner l'adoption, en 1998, de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. La Déclaration stipule qu'en décidant librement de se joindre à l'OIT, tous les états membres ont endossé les principes et les droits fondamentaux contenus dans la Constitution de l'OIT et dans la Déclaration de Philadelphie et ce même s'ils n'ont pas ratifié les conventions fondamentales relatives à ces droits. Parmi ces droits et principes fondamentaux figurent le droit à la non-discrimination dans l'emploi et la profession et l'élimination du travail des enfants qui sont particulièrement pertinents dans la lutte contre le VIH/SIDA.

1.3 Les limitations possibles aux droits fondamentaux

En vertu du droit international des droits de la personne, les États peuvent imposer des restrictions sur certains droits mais seulement en cas de circonstances bien définies. Les restrictions doivent notamment être nécessaires pour atteindre un intérêt légitime comme la santé publique, les droits des autres, la morale, l'ordre public et le bien-être général dans une société démocratique et elles doivent représenter une intrusion et une limitation aussi réduites que possible⁸.

La santé publique est le motif le plus fréquemment invoqué par les États et les individus lorsqu'ils imposent des restrictions aux droits fondamentaux dans le contexte du VIH/SIDA⁹. Toutefois, bon nombre de ces restrictions ne sont pas justifiées en vertu du droit international des droits de la personne. C'est le cas, par exemple, lorsque le dépistage obligatoire du VIH est effectué dans le cadre du travail et que les personnes infectées n'ont pas accès ou sont exclues de l'emploi. Le dépistage obligatoire du VIH n'aide pas à lutter contre l'épidémie, bien au contraire. Il faut d'abord souligner que les personnes séropositives peuvent demeurer parfaitement en santé pendant plusieurs années malgré le fait qu'elles soient infectées¹⁰. De plus, pour la vaste majorité des emplois et des professions, leur présence sur les lieux de travail n'entraîne pas de risque d'infection pour les autres personnes¹¹. En effet, les employeurs et les collègues de travail n'ont pas à craindre d'être infectés par des contacts fortuits quotidiens avec une personne séropositive. Serrer la main, tousser, éternuer, utiliser un téléphone public, ouvrir une

utilisées. Afin d'obtenir davantage d'information sur les conventions internationales et la manière dont elles peuvent être utilisées dans le contexte du VIH/SIDA voir: Hodges-Aeberhard, J. Policy and Legal Issues relating to HIV/AIDS and the World of Work, Bureau international du travail, 1998, Genève.

⁸L'exercice de certains droits ne peut pas être limité dans quelques circonstances que ce soit. Il s'agit notamment des droits suivants: droit à la vie, droit de ne pas être soumis à la torture, droit de ne pas être tenu en esclavage ni en servitude, protection contre la prison pour dettes, droit de ne pas être soumis à une législation pénale rétroactive, droit à la reconnaissance de la personnalité juridique, droit à la liberté de pensée, de conscience et de religion. Pour plus de détails voir les directives internationales concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme, précité note 2, paragraphe 82.

⁹Ibid, paragraphe 83.

¹⁰ Pour environ 50% des personnes infectées, il s'écoule une période de 10 ans entre le moment de l'infection et l'apparition des premières infections opportunistes qui caractérisent le SIDA. UNAIDS, AIDS and HIV/infection: information for United Nations employees and their families, p.29.

¹¹Font exceptions les professions où il existe une possibilité pour les travailleurs d'être en contact avec du sang et autres liquides organiques humains, comme les travailleurs de la santé et les travailleurs de laboratoires. Ce risque est faible mais réel. Dans le cas de ces professions, des mesures supplémentaires doivent être prises pour garantir que les travailleurs aient une bonne connaissance des précautions universelles et de la procédure à suivre lorsqu'un accident ce produit sur les lieux de travail, pour que les précautions universelles soient toujours respectées et que les installations nécessaires soient disponibles pour ce faire. Pour plus d'informations sur les précautions universelles, voir l'annexe 2 du recueil.

porte, partager de la nourriture et des ustensiles, utiliser des fontaines, des toilettes ou des douches publiques, ne sont pas des activités qui peuvent transmettre le virus. En revanche, le dépistage obligatoire du VIH crée un climat de peur et d'hostilité dans la population et contribue à la propagation de l'épidémie. Les personnes séropositives (ou croyant l'être) qui ont peur de perdre leur emploi et d'être stigmatisées, ont davantage tendance à cacher leur statut sérologique et sont plus à risque de transmettre l'infection aux autres. Des mesures de prévention comme des programmes d'éducation, la promotion du test VIH volontaire, confidentiel et accompagné d'orientations préalables et postérieures sont des réponses préférables pour réduire l'impact de l'épidémie au travail.

A cet égard, les Directives internationales concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme spécifient que:

On sait que le droit à la vie privée a été limité par des dépistages obligatoires et par la notification publique de l'infection et que le droit à la liberté de la personne est violé lorsque le VIH est utilisé pour justifier la privation de liberté ou la ségrégation. Ces mesures, qui peuvent être efficaces lorsqu'il s'agit de maladies contagieuses transmises par contacts fortuits et guérissables, sont inefficaces pour ce qui est du VIH/SIDA puisque le VIH n'est pas transmis fortuitement. D'autre part, ces mesures de coercition ne représentent pas une limitation aussi réduite que possible et elles sont fréquemment imposées de manière discriminatoire à l'encontre de groupes qui sont déjà vulnérables. Enfin, comme on l'a dit plus haut, elles découragent l'accès des individus aux programmes de prévention et de soins, ce qui limite l'efficacité du rayon d'action de la santé publique.¹²

1.4 Autres instruments internationaux

La Commission des droits de l'homme et la Sous-Commission pour la promotion et la protection des droits de l'homme sont les principaux organismes des Nations Unies chargés de veiller à l'application des droits fondamentaux dans le contexte du VIH/SIDA.

Au début des années 90, la Sous-Commission a assigné un de ses experts comme Rapporteur spécial chargé d'étudier la question de la discrimination contre les personnes infectées ou vivant avec le VIH/SIDA. Celui-ci a présenté une série de rapports entre 1990 et 1993¹³ qui ont souligné le besoin de programmes d'éducation jumelés à une protection légale pour créer un climat propice au respect des droits de la personne. La Sous-Commission a aussi adopté plusieurs résolutions depuis 1989 sur la discrimination contre les personnes vivant avec le VIH/SIDA¹⁴.

De son côté, la Commission des droits de l'homme a également adopté de nombreuses résolutions qui confirment que le droit international des droits de la personne interdit la discrimination basée sur le statut VIH, réel ou présumé, et qui précisent que les dispositions traitant de la discrimination dans les instruments internationaux des droits de la personne doivent être interprétées comme incluant la discrimination fondée sur l'état de

¹²Directives internationales du travail concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme, précité note 2, paragraphe 83.

¹³E/CN.4/1990/9, E/CN.4/Sub.2/1991/10, E/CN.4/Sub.2/1992/10, E/CN.4/Sub.2/1993/9.

¹⁴Décisions et résolutions de la Sub Commission: 1989/17, 1990/118, 1991/109, 1992/108, 1993/31, 1994/29, 1995/21, 1996/33, 1997/40.

santé, tel que le statut VIH¹⁵. Ces résolutions invitent notamment les Etats: à prendre les mesures nécessaires pour enrayer ce type de discrimination; à assurer la pleine jouissance de tous les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels des personnes vivant avec le VIH/SIDA; à assurer l'accès aux médicaments; et à impliquer les organismes communautaires, les ONGs et les personnes vivant avec le VIH/SIDA dans la formulation des politiques publiques contre l'épidémie.

Le 3 mars 1995, la Commission des droits de l'homme a adopté la résolution 1995/44 demandant notamment au Haut-Commissaire des droits de l'homme et à l'ONUSIDA¹⁶ d'élaborer des directives visant à promouvoir et à protéger les droits de la personne dans le contexte du VIH/SIDA¹⁷. Les Directives internationales concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme ont ensuite été adoptées, en septembre 1996¹⁸. Ces directives cernent avec plus de précision les modalités d'application des droits fondamentaux dans le contexte du VIH/SIDA et fournissent des exemples d'actions concrètes aux États et aux autres partenaires sociaux¹⁹. Afin d'assurer leur application efficace, il est essentiel que les directives soient disséminées, au niveau national et communautaire, et qu'elles fassent l'objet d'un dialogue avec un large éventail de personnes affectées par les questions qui y sont traitées. En ce sens, le caractère tripartite de l'OIT peut être très utile pour toucher la population. Il permet d'atteindre les travailleurs et les employeurs par l'intermédiaire d'acteurs locaux qui travaillent directement à la défense de leurs intérêts. L'OIT s'est d'ailleurs engagée à promouvoir ces directives et son recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail est sans aucun doute un outil idéal pour y parvenir²⁰.

¹⁵ Résolutions de la Commission des droits de l'homme: 1990/65, 1992/56, 1993/53, 1994/49, 1995/44, 1996/43, 1997/33, 1999/49, 2001/33, 2002/32. Rapports pertinents du Secrétaire général soumis à la Commission des droits de l'homme: E/CN.4/1995/45, E/CN.4/1996/44.

¹⁶ En coopération avec le Centre des droits de l'homme, les agences non gouvernementales et autres acteurs de ce domaine. L'élaboration de ces Directives a été envisagée pour la première fois par la Consultation internationale sur le SIDA et les droits de l'homme qui s'est tenue en 1989 sous les auspices conjoints du Centre des Nations Unies pour les droits de l'homme et de l'Organisation mondiale de la santé. Rapport sur la consultation internationale sur le VIH/SIDA et les droits de l'homme, Genève, 26 au 28 juillet 1989(HR/PUB/90/2).

¹⁷Résolutions de la Commission des droits de l'homme concernant les directives: 1995/44,1996/43,1997/33, 1999/49, E/CN.4/2001/L.69 Rapports pertinents du Secrétaire général soumis à la Commission des droits de l'homme:E/CN.4/1997/37, E/CN.4/2001/80.

¹⁸Précité, note 2. Les Directives se présentent en deux parties : la première partie se rapporte aux principes des droits fondamentaux qui devraient orienter l'action menée pour lutter contre le VIH/SIDA et la seconde partie concerne les mesures pragmatiques à prendre par les gouvernements dans les domaines du droit, de la politique et de la pratique administrative en vue d'assurer la protection des droits fondamentaux et d'atteindre les objectifs de santé publique liés au VIH.

¹⁹Les directives s'adressent essentiellement aux Etats mais aussi à d'autres usagers : organisations intergouvernementales, ONGs, réseaux de personnes touchées par le VIH/SIDA, organisations communautaires, réseaux s'occupant de questions d'éthique, de droit et des droits de la personne dans le contexte du VIH et organisations d'entraide et d'action contre le SIDA.

²⁰Voir le rapport soumis par l'OIT à la Commission des droits de l'homme, lors de sa 57e session sur les démarches que l'OIT a entreprises pour promouvoir l'application des Directives internationales sur le VIH/SIDA et les droits de l'homme. Agenda item 14 (d) specific groups and individuals: the protection of human rights in the context of HIV/AIDS, Genève le 11 avril 2001.

2. Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail et les droits fondamentaux

Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail revêt une importance majeure car il est le premier instrument international à donner des directives relatives au VIH/SIDA dans le cadre spécifique du monde du travail. La reconnaissance du VIH/SIDA en tant que question liée au travail constitue un de ces principes fondamentaux²¹. Ceci s'explique, par le fait que trois-quarts de tous les adultes vivant avec le VIH sont des travailleurs et aussi parce que les acteurs présents dans le monde du travail ont un rôle à jouer dans la lutte mondiale contre la propagation et les effets de l'épidémie. Nous indiquerons ci-dessous comment le recueil peut contribuer à promouvoir les droits fondamentaux sur les lieux de travail, et ce conformément aux Directives internationales concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme. Pour ce faire, nous aborderons d'abord les objectifs, le champ d'application et la structure du recueil. Nous terminerons par une brève analyse des droits fondamentaux qui y sont promus.

2.1 Les objectifs, le champ d'application et la structure du recueil

Le recueil fournit des directives pratiques pour le développement de politiques au niveau de l'entreprise, national et sectoriel et pour le création de programmes sur les lieux de travail²². Il traite de la prévention du VIH/SIDA, de l'atténuation de ses effets, de la prise en charge et du soutien des travailleurs infectés ou affectés par le virus et de l'élimination des stigmates et de la discrimination fondée sur le statut VIH réel ou supposé. Le recueil peut s'appliquer à tous les employeurs et travailleurs (y compris les demandeurs d'emploi) des secteurs publics ou privés et à tous les aspects du travail formel et informel²³. L'adhésion aux principes du recueil est volontaire et, contrairement aux Conventions internationales du Travail, il ne comporte pas d'obligations légales. Il s'agit donc d'un instrument souple qui peut être adapté aux caractéristiques d'un pays ou d'un lieu de travail, de manière à couvrir tant les besoins des pays où règnent un haut taux de prévalence que ceux qui doivent axer leur action sur des mesures de prévention²⁴.

Contrairement à la plupart des instruments internationaux qui ne s'adressent qu'aux Etats, le recueil traite aussi des responsabilités des partenaires sociaux et consacre une section entière aux droits et responsabilités des gouvernements, des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations afin de les guider dans leurs actions²⁵. Il est lui-même le fruit d'un dialogue entre les partenaires sociaux et reflète un consensus fondé sur des consultations et discussions tripartites.

Le recueil est articulé autour de dix principes fondamentaux. Ceux ci sont:

C la non-discrimination;

²¹ Article 4.5.

²² Article 1.

²³ Article 3.1.

²⁴ Voir article 2.

²⁵ Section 5.

- C la reconnaissance du VIH/SIDA en tant que question liée au lieu de travail;
- C l'égalité entre les hommes et les femmes;
- C le milieu de travail sain;
- C le dialogue social;
- C la non exigence du dépistage du VIH en vue de l'exclusion de l'emploi;
- C la confidentialité;
- C le maintien de la relation d'emploi;
- C la prévention;
- C la prise en charge et le soutien.

Ces principes sont étroitement liés à plusieurs droits fondamentaux et le recueil fournit des conseils détaillés quant à la façon de les appliquer concrètement dans le monde du travail. Au cours de la prochaine section, nous nous attarderons à l'analyse de ces droits et à la manière dont le recueil en guide l'application.

2.2 Les droits fondamentaux promus dans le recueil

2.2.1 Le droit à la non-discrimination et à l'égalité devant la loi

Il est largement reconnu que toute forme de discrimination fondée sur le statut VIH est interdite par le droit international des droits de la personne²⁶. Comme indiqué ci-dessus, la Commission des droits de l'homme a confirmé que les dispositions prohibant la discrimination incluaient celle fondée sur le statut VIH; de nombreuses résolutions émanant des Nations Unies et d'autres organisations internationales n'ont cessé d'insister sur le principe de non-discrimination dans le contexte du VIH/SIDA.

La non-discrimination est un principe fondamental du recueil et il se retrouve dans différentes dispositions, notamment celles interdisant la discrimination dans l'accès à l'emploi et le maintien de la relation de travail²⁷, l'accès aux prestations de sécurité sociale et aux régimes professionnels existants²⁸ ainsi que dans les conditions de travail telles que la rémunération, les aménagements raisonnables du lieu de travail et les possibilités de transfert et d'avancement²⁹. Le recueil stipule que:

Dans l'esprit du travail décent et dans le respect des droits de l'homme et de la dignité des personnes infectées par le VIH ou malades du SIDA, les travailleurs ne devraient pas faire l'objet de discrimination au motif de leur statut VIH, qu'il soit réel ou supposé. La discrimination et la stigmatisation des personnes vivant avec le VIH/SIDA entravent les efforts visant à promouvoir la prévention du VIH/SIDA³⁰.

La discrimination est définie conformément à la convention n°111, appliquée au statut

²⁶ Articles 2 et 7 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, articles 2.2 et 3 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, articles 2, 3 et 26 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, article 2 de la Convention relative aux droits de l'enfant.

²⁷ Articles 4.8 et 8.1; voir la section 2.2.3 de ce document sur le droit au travail.

²⁸ Articles 4.10, 9.5, 9.6 and 5.1 f); voir la section 2.2.5 de ce document sur le droit à la protection sociale.

²⁹ Article 9.1.

³⁰ Article 4.2.

VIIH:

toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur le statut VIH, réel ou supposé³¹, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitements en matière d'emploi ou de profession.³²

Le recueil énumère une série d'actions que les gouvernements et partenaires sociaux peuvent entreprendre afin d'éliminer la stigmatisation et la discrimination fondées sur le statut VIH. A cet effet le recueil recommande que les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux et les spécialistes du VIH/SIDA, prévoient un cadre réglementaire et, le cas échéant, révisent divers domaines de la législation du travail³³. De leur côté, les travailleurs et leurs représentants devraient entreprendre des consultations avec les employeurs relatives à la mise en place, dans les lieux de travail, d'une politique de prévention des actes de discrimination liés au VIH/SIDA³⁴. Les employeurs devraient s'abstenir de requérir le dépistage ou le test du VIH/SIDA³⁵ et veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination ou stigmatisation fondées sur le statut VIH³⁶. De plus, ils devraient prendre l'initiative de procédures disciplinaires à l'encontre de tout salarié qui exercerait une telle discrimination ou qui enfreindrait la politique relative au VIH/SIDA menée sur les lieux de travail³⁷. Les représentants des travailleurs devraient faire état de toute discrimination fondée sur le VIH/SIDA auprès des autorités judiciaires compétentes³⁸. Le recueil traite également de l'implication des partenaires sociaux dans l'élaboration de programmes d'éducation notamment destinés à lutter contre la discrimination³⁹.

Nous ne pouvons pas aborder le sujet de la discrimination dans le contexte du VIH/SIDA sans traiter de la discrimination à l'égard des femmes. L'égalité entre hommes et femmes constitue un principe fondamental du recueil⁴⁰ et les questions de genre sont traitées dans toutes ses sections. La discrimination de fait et de droit exercée à l'encontre des femmes les rend extrêmement vulnérables au VIH/SIDA. Dans plusieurs pays, la subordination des femmes au sein de la famille et dans la vie publique est l'une des causes principales de l'extension rapide du taux d'infection chez celles-ci. De nombreuses femmes se trouvent dans une situation de dépendance économique et de subordination sexuelle dans leur mariage ou dans leurs relations et ne sont donc pas en mesure de négocier des rapports

³¹La définition inclut également la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle; voir article 3.2 du recueil.

³²Article 1 a) de la Convention n°111. La Convention n°111 ne prohibe pas explicitement la discrimination fondée sur le statut VIH mais son article 1 (1) (b) permet aux Etats l'ayant ratifiée d'ajouter, après consultation des organisations de travailleurs et d'employeurs représentatives, des critères de discrimination additionnels. La Commission d'experts sur l'application des conventions et des recommandations a recommandé, et le Conseil d'administration a discuté, l'ajout d'un protocole à la convention n°111 qui inclurait, parmi d'autres critères de discrimination, "l'état de santé" et le "handicap", couvrant à leur tour le VIH/SIDA.

³³Article 5.1 j). De plus, 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 règlements applicables aux questions du VIH/SIDA dans le monde du travail. Elles devraient également renforcer les structures et procédures d'application, entre autres les services d'inspection du travail ainsi que les tribunaux et autres juridictions du travail, article 5.1 k).

³⁴Articles 5.2 a), 5.3 a) et 5.3 f).

³⁵Pour plus de détails, voir la section 2.2.4 de ce document sur le droit à la vie privée.

³⁶Article 5.2 e).

³⁷Articles 5.2 f) et 5.3 g).

³⁸Article 5.3 g).

³⁹Voir section 2.2.8 de ce document sur le droit à l'éducation.

⁴⁰Article 4.3.

sexuels sans risque⁴¹. A cet égard, le recueil signale qu'il convient de reconnaître que le VIH/SIDA affecte différemment les femmes des hommes. Il stipule également qu'une plus grande égalité dans la relation hommes/femmes et l'amélioration de la situation des femmes sont essentielles pour prévenir la propagation de l'infection par le VIH et permettre à celles-ci de faire face au VIH/SIDA⁴². Le recueil prône l'intégration des questions de genre dans la recherche⁴³, les programmes d'éducation et de formation⁴⁴, les conseils⁴⁵, les orientations (préalables et postérieures) au test VIH volontaire⁴⁶ et les programmes d'aide aux salariés⁴⁷.

Une attention particulière est aussi accordée à d'autres groupes souvent victimes de discrimination, ce qui les rend plus vulnérables à l'infection, tels que les hommes homosexuels et les membres de minorités ethniques. Le recueil inclut notamment une liste indicative de facteurs accroissant le risque d'infection pour certains groupes de travailleurs⁴⁸. Il incite les gouvernements et les partenaires sociaux à prendre des mesures pour identifier les groupes de travailleurs qui sont vulnérables face à l'infection, à identifier les facteurs qui augmentent les risques d'infection chez ceux-ci et à adopter des stratégies pour les surmonter⁴⁹. Ils devraient, entres autres, mettre en oeuvre des programmes de prévention et de formation adéquats à l'intention de ces groupes⁵⁰.

2.2.2 Le droit à la liberté d'association et de réunion

La liberté d'association et de réunion est protégée par le droit international⁵¹, notamment par deux conventions fondamentales de l'OIT largement ratifiées⁵².

Bien que le recueil ne contienne pas de dispositions traitant spécifiquement de la liberté d'association et de réunion, il érige à titre de principe fondamental le dialogue social qui est impossible sans ces deux éléments. A ce titre il mentionne⁵³:

La coopération et la confiance entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, et, le cas échéant, le gouvernement, ainsi que l'implication active des travailleurs infectés et affectés par le VIH/SIDA sont nécessaires pour mettre en oeuvre avec succès les politiques et programmes ayant trait au VIH/SIDA.

Le recueil fait la promotion constante de l'implication des partenaires sociaux dans

⁴¹Pour plus de renseignements sur les causes de vulnérabilité chez les hommes et les femmes, voir l'annexe 1 du recueil sur la dimension sexuelle du VIH/SIDA et l'article 3.2 sur les définitions données aux termes sexe et genre.

⁴²Article 4.3.

⁴³Article 5.1 g).

⁴⁴Articles 6.2 c), 6.3 et 7.2.

⁴⁵Article 9.2.

⁴⁶Article 8.4.

⁴⁷Article 9.8.

⁴⁸Pour plus de précisions, voir l'annexe 1 du recueil sur les facteurs accroissant la vulnérabilité à la maladie.

⁴⁹Articles 5.1 q), 5.3 l).

⁵⁰Articles, 5.1 q), 7 et 7.2.

⁵¹Articles 21 et 22 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels, articles 20 et 23.4 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et article 15 de la Déclaration relative aux droits de l'enfant.

⁵²Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

⁵³Article 4.5.

l'élaboration de toutes les activités concernant la protection des travailleurs contre le VIH/SIDA que ce soit dans, la prévention⁵⁴, l'éducation, la formation ou la prise en charge et le soutien⁵⁵. Il encourage la négociation des conditions de travail au niveau national, sectoriel ou de l'entreprise⁵⁶ et incite les gouvernements à reconnaître l'importance du monde du travail dans les programmes nationaux. Pour ce faire, ils peuvent entre autres veiller à ce que les conseils nationaux de lutte contre le SIDA comprennent des représentants des employeurs, des travailleurs, des personnes vivant avec le VIH/SIDA et des ministères chargés des questions sociales et du travail⁵⁷.

2.2.3 Le droit au travail

Le droit au travail est protégé par les instruments internationaux des droits de la personne⁵⁸. Les Directives internationales concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme indiquent que⁵⁹:

Le droit au travail implique le droit de toute personne d'avoir accès à l'emploi sans conditions autres que les capacités professionnelles requises. Ce droit est violé lorsqu'un candidat ou un salarié est tenu de subir un test obligatoire de dépistage du VIH et se voit refuser l'emploi ou le perd, ou se voit refuser des prestations dues aux salariés si le résultat est positif. Les Etats doivent veiller à ce que les personnes touchées par le VIH/SIDA soient autorisées à travailler aussi longtemps qu'elles sont capables de remplir les fonctions de leur emploi.

A titre de principe fondamental, le recueil établit que:

L'infection par le VIH n'est pas un motif de licenciement. De même que pour nombre de pathologies, les personnes atteintes par des maladies associées au VIH devraient pouvoir continuer à travailler aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à accomplir un travail disponible et approprié.⁶⁰

Afin de faciliter le maintien des travailleurs vivant avec le VIH ou qui souffrent d'une maladie liée au VIH dans leur emploi, le recueil prévoit que les employeurs devraient les encourager à travailler aussi longtemps que leur état de santé les y autorisera⁶¹. Ils devraient de plus, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, prendre des mesures d'aménagement raisonnable à leur intention⁶². Ceci peut comprendre: le réaménagement du temps de travail, un équipement approprié, des pauses, l'autorisation

⁵⁴Articles 5.1 b) et 5.1 c).

⁵⁵Voir notamment les articles 6 et 7 sur l'éducation des travailleurs et la formation des intervenants et l'article 9 sur la prise en charge et le soutien.

⁵⁶Article 5.2 a), 5.2 b), 5.3 a), 5.3 b).

⁵⁷Article 5.1 a).

⁵⁸ Article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, articles 6 et 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la convention (n°122) sur la politique de l'emploi, 1964 et la convention (n°158) sur le licenciement, 1982, entre autres.

⁵⁹ Précité, note 2, paragraphe 127.

⁶⁰ Article 4.8. Voir aussi article 8.1.

⁶¹Article 5.2 e). L'article 7.1. prévoit que le personnel de direction devrait être formé de manière à pouvoir expliquer les possibilités d'aménagements raisonnables.

⁶²Article 5.2 j). L'article 7.3. prévoit que les représentants des travailleurs devraient recevoir une formation afin d'aider et de représenter les travailleurs lorsque des aménagements raisonnables sont nécessaires.

d'absences en cas de rendez-vous médical, des congés de maladie souples et la possibilité pour les travailleurs d'occuper un emploi à temps partiel⁶³. Ce n'est que lorsqu'une personne touchée par le SIDA est trop souffrante pour continuer à travailler et que les autres possibilités, y compris le congé de maladie de longue durée, ont été épuisées, que le licenciement peut être envisagé⁶⁴. Il doit alors se faire dans le respect de la législation du travail relative à la non-discrimination, des procédures d'application générale et des dispositions prévoyant des prestations complètes⁶⁵.

2.2.4 Le droit à la vie privée

Le droit à la vie privée est largement reconnu dans les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme⁶⁶. Il inclut diverses obligations concernant le respect de la vie privée sous son aspect physique, notamment l'obligation d'obtenir le consentement éclairé de la personne pour procéder à un dépistage du VIH, ainsi que l'obligation de respecter le caractère confidentiel de toute information sur la situation sérologique d'une personne⁶⁷.

Le recueil contient une section entière sur le test VIH⁶⁸ et mentionne à titre de principe fondamental que "le dépistage⁶⁹ du VIH/SIDA ne devrait pas être exigé des demandeurs d'emploi ou des personnes occupant un emploi"⁷⁰. Le recueil prévoit trois situations où le test VIH peut être effectué sur les lieux de travail: dans le cadre d'une surveillance épidémiologique⁷¹, après une exposition professionnelle au VIH⁷² ou lorsque le dépistage est demandé en toute connaissance de cause par le travailleur⁷³. Le recueil fait la promotion du test VIH volontaire qui constitue la porte d'entrée des personnes à la prise en charge et au soutien⁷⁴. Cependant, en toutes circonstances, le recueil établit des règles bien spécifiques qui assurent notamment que les tests soient réalisés par du personnel dûment qualifié et dans des conditions de stricte confidentialité. De cette manière, les personnes voulant passer un test n'auront pas à craindre que leur statut sérologique sera dévoilé sans leur consentement ou qu'ils seront victime de discrimination et de stigmatisation qui

⁶³ Article 5.2 j).

⁶⁴ Article 5.2 e).

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Article 12 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, article 17 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques, article 16 de la Convention relative aux droits de l'enfant. La Recommandation (n°171) sur les services de santé au travail recommande également que des dispositions soient prises "pour protéger la vie privée des travailleurs et faire en sorte que la surveillance de leur santé ne soit pas utilisée à des fins discriminatoires ou de toute autre manière préjudiciable à leurs intérêts". La Déclaration commune OMS/BIT concernant le VIH/SIDA et le lieu de travail fait la promotion du droit des salariés à la confidentialité de toutes les informations à caractère médical, y compris en ce qui concerne leur situation du point de vue du VIH/SIDA.

⁶⁷ Directives internationales concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme, précité note 2, paragraphe 97.

⁶⁸ Section 8.

⁶⁹ Le dépistage est défini à l'article 3.2 du recueil comme une 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.

⁷⁰ Article 4.6. L'article 5.2 e) prévoit que les employeurs devraient s'abstenir de requérir le dépistage ou le test du VIH et l'article 8.1 ajoute que les examens médicaux de routine, entre autres les examens d'aptitude effectués avant l'embauche ou à intervalles réguliers, ne devraient pas prévoir un dépistage obligatoire du VIH.

⁷¹ Article 8.3.

⁷² Article 8.5.

⁷³ Article 8.4.

⁷⁴ A cet effet, il prévoit que les partenaires sociaux devraient encourager le soutien et l'accès au conseil et au dépistage volontaires et confidentiels auprès de services de santé, article 5.2 l) et 5.3 m).

pourraient découler d'une telle atteinte à leur vie privée⁷⁵. Le recueil mentionne également que le dépistage du VIH ne devrait pas être une condition préalable pour l'admission des personnes aux systèmes nationaux de sécurité sociale, aux polices d'assurance générale, aux systèmes d'assurance professionnelle et aux assurances maladie⁷⁶.

En ce qui concerne la confidentialité des données relatives au VIH/SIDA, le recueil mentionne à titre de principe fondamental que:

*Rien ne justifie d'exiger des demandeurs d'emploi ou des travailleurs des informations personnelles liées au VIH. Aucun travailleur ne devrait être tenu de révéler des informations de ce type concernant d'autres travailleurs. L'accès aux données personnelles liées au statut VIH d'un travailleur devrait être soumis à des règles de confidentialité conformes au Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs, 1997.*⁷⁷

Les informations liées au VIH/SIDA comprennent les informations ayant trait au conseil, aux soins, aux traitements et aux prestations⁷⁸. Les règles de confidentialité sont énoncées à l'intention des gouvernements, des compagnies d'assurance privée, des employeurs, des administrateurs et mandataires des systèmes de sécurité sociale et des régimes professionnels⁷⁹. Le recueil mentionne de plus que l'accès aux données médicales des travailleurs devrait être conforme à la recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985. Le recueil prévoit plus spécifiquement que les employeurs devraient veiller à ce que les informations liées au VIH/SIDA ne soient conservées que dans le dossier médical et que les organisations de travailleurs ne devraient pas avoir accès aux données personnelles des travailleurs relatives à leur statut VIH⁸⁰.

2.2.5 Le droit à la sécurité sociale

Le droit à la protection sociale est un droit fondamental de la personne et il est reconnu dans divers instruments internationaux⁸¹. L'article 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme stipule que:

Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté.

⁷⁵Pour plus de détails voir le paragraphe 97 des Directives internationales concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme.

⁷⁶Article 8.2.

⁷⁷Article 4.7.

⁷⁸Article 9.7 a)

⁷⁹Article 9.7.

⁸⁰L'accès à ces informations, l'exercice des responsabilités syndicales, les règles de confidentialité et les exigences sur le consentement des personnes concernées devraient être conformes à la recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985, et strictement limité au personnel médical. Voir les articles 5.2 g) et 5.3 j).

⁸¹Articles 22 et 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme; art. 9 et 11 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, articles 26 et 27 de la Convention relative aux droits de l'enfant.

Lors de sa 89^e session (2001), la Conférence internationale du Travail a souligné l'importance de systèmes de sécurité sociale adéquats pour répondre aux besoins des personnes touchées par le VIH/SIDA et leur famille⁸². Les personnes vivant avec le VIH/SIDA sont souvent forcées d'abandonner leur travail et sont isolées au sein de leur communauté avec des possibilités réduites de s'assurer un revenu. En l'absence de système d'aide public adéquat, particulièrement dans les pays les moins développés, les familles doivent supporter les coûts de la maladie ce qui les entraîne dans la misère.

La prise en charge et le soutien des personnes infectées et affectées par le VIH/SIDA font parties des principes fondamentaux du recueil. Outre les mesures relatives à la protection de la santé des travailleurs⁸³, le recueil recommande aux gouvernements, aux employeurs et aux organisations de travailleurs de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les travailleurs infectés par le VIH ou les malades du SIDA ainsi que leur famille ne soient pas exclus de la pleine protection des prestations des systèmes de sécurité sociale et des régimes professionnels existants⁸⁴. Il encourage les gouvernements à soutenir, réaliser et diffuser le résultat de recherches permettant notamment d'évaluer les coûts de l'épidémie pour les lieux de travail et les systèmes de sécurité sociale et à chercher à mobiliser, si nécessaire, les ressources financières locales et internationales pour leur mise en oeuvre⁸⁵. Lors de la conception et la mise en place des systèmes de sécurité sociale, ils devraient tenir compte de la nature progressive et intermittente du SIDA et adapter ces systèmes en conséquence, par exemple en prévoyant des prestations suivant les besoins et en traitant avec diligence les demandes de prestations⁸⁶.

2.2.6 Le droit de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent

Le droit de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent est reconnu dans la Déclaration universelle des droits de l'homme⁸⁷ ainsi que dans le Pacte relatif aux droits économiques sociaux et culturels⁸⁸. Tel que mentionné dans les Directives concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme:

[ce droit] occupe une place importante dans le contexte du VIH/SIDA, compte tenu de l'évolution rapide et continue des connaissances dans les domaines du dépistage, du traitement thérapeutique et de la mise au point d'un vaccin. Les progrès scientifiques qui intéressent le plus directement le VIH/SIDA concerne la sécurité du sang utilisé pour les transfusions et l'application de précautions universelles qui empêchent la transmission du VIH dans divers environnements, y compris le milieu des soins de santé. Toutefois à cet égard, les pays en développement ne disposent que de ressources très limitées qui restreignent non seulement la possibilité de tirer avantage de ces progrès scientifiques mais aussi

⁸²Sécurité sociale: questions, défis et perspectives, rapport VI, Conférence internationale du Travail (89^e session) 2001, BIT, Genève, p. 5 à 8.

⁸³Voir les sections 2.2.6 et 2.2.7 de ce document.

⁸⁴ Article 9.6. Les gouvernements devraient également veiller à ce que les prestations prévues par la législation nationale ne s'appliquent pas moins favorablement à ces personnes qu'à ceux ayant d'autres maladies graves (article 5.1 f).

⁸⁵Article 5.1 g) et h).

⁸⁶Article 5.1 f).

⁸⁷Article 27.

⁸⁸Article 15.

la possibilité d'avoir recours à une prophylaxie de base contre la douleur et à des antibiotiques pour le traitement des porteurs du virus [...] On ne saurait trop insister sur la nécessité d'un partage équitable, entre les Etats et entre tous les groupes à l'intérieur des Etats, des médicaments et des traitements de base ainsi que des thérapies plus coûteuses et plus complexes lorsque cela est possible⁸⁹.

Le recueil cite les précautions universelles à prendre en présence de sang et de liquides organiques et contient plusieurs dispositions traitant de leur application⁹⁰. Sur les lieux de travail où les travailleurs sont en contact avec le sang et autres liquides organiques, les employeurs devraient s'assurer qu'ils aient une bonne connaissance des précautions universelles ainsi que de la procédure à suivre lorsqu'un incident ou un accident se produit⁹¹.

Afin d'aider les pays en développement qui ne disposent que de ressources très limitées, le recueil recommande aux gouvernements d'encourager les initiatives de soutien aux campagnes internationales qui visent à réduire le coût des médicaments antirétroviraux et à améliorer l'accès à ceux-ci⁹². Les autres dispositions du recueil traitant de l'accès au traitement et aux médicaments sont analysées dans la prochaine section.

2.2.7 Le droit à la santé

Etroitement lié au droit de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent, le droit à la santé est reconnu par différents instruments internationaux⁹³. Pour assurer le plein exercice de ce droit, les Etats doivent prendre les mesures nécessaires au traitement des maladies épidémiques ainsi qu'à la création de conditions propres à assurer à tous des services médicaux et une aide médicale en cas de maladie⁹⁴.

Les Directives internationales concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme expliquent en quoi consiste ce droit dans le contexte du VIH/SIDA:

[...] les Etats doivent assurer, en matière de VIH, la formation, l'éducation et l'appui appropriés, notamment l'accès aux services requis par les maladies sexuellement transmissibles, aux moyens de prévention (tels que préservatifs et matériel d'injection propres) et aux tests volontaires et confidentiels accompagnés de conseils préalables et ultérieurs, afin de permettre aux individus de se protéger et de protéger les autres contre l'infection. Les Etats doivent également assurer un approvisionnement en sang non contaminé et la prise de précautions générales pour empêcher la transmission de la maladie[...]. Ils doivent aussi assurer un traitement adéquat et les médicaments nécessaires, dans le cadre général de leur politique.⁹⁵

⁸⁹Paragraphe 103.

⁹⁰Voir annexe 2.

⁹¹Articles 5.1 h) et 5.1 i). L'article 7.6 est consacré à la formation des travailleurs qui sont en contact avec du sang ou d'autres liquides organiques et l'article 8.5 traite du test VIH et du traitement après une exposition professionnelle.

⁹²Article 5.1 p).

⁹³Article 25 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, article 12 du Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et articles 24 et 25 de la Convention relative aux droits de l'enfant.

⁹⁴Article 12.2 c) et d) du Pacte relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

⁹⁵Précité note 2, paragraphe 121.

La prise en charge et le soutien des personnes affectées et infectées par le VIH font parties des principes fondamentaux du recueil. A cet effet il est mentionné:

Solidarité, prise en charge et soutien devraient inspirer les mesures relatives au VIH/SIDA dans le monde du travail. Tous les travailleurs, y compris ceux infectés par le VIH, ont droit à des services de santé accessibles. Ni eux ni les personnes à leur charge ne devraient faire l'objet de discrimination dans l'accès aux prestations de sécurité sociale et à celles des régimes professionnels prévus par la loi⁹⁶.

Outre les dispositions traitant de la prévention, de la promotion des tests VIH volontaires et confidentiels et des mesures à suivre en cas d'exposition au virus⁹⁷, le recueil contient une section entière qui traite de la prise en charge et du soutien des personnes infectées et affectées par le VIH⁹⁸. En complément du déploiement de tous les efforts nécessaires pour garantir que les travailleurs infectés aient accès à des services de santé, les directives encouragent la parité de traitement du VIH/SIDA avec celui d'autres maladies graves⁹⁹, les conseils et les services de santé au travail¹⁰⁰, les liens avec les groupes d'entraide et les groupes communautaires¹⁰¹, la non-discrimination dans l'accès aux prestations prévues dans la législation nationale¹⁰² et l'adaptation de celles-ci aux besoins des travailleurs infectés¹⁰³. Le recueil mentionne notamment que certains employeurs peuvent être en mesure d'aider les travailleurs à obtenir des médicaments et des traitements. En effet, lorsque des services de santé sont en place sur le lieu de travail, ils devraient offrir, en coopération avec les gouvernements et autres partenaires, la gamme de services la plus complète possible pour prévenir et gérer le VIH/SIDA et assister les travailleurs vivant avec le virus¹⁰⁴. Ces services peuvent comprendre la fourniture de médicaments antirétroviraux, des traitements pour soulager des symptômes reliés au VIH, des conseils sur la nutrition et des compléments alimentaires, la réduction du stress et le traitement des infections opportunistes les plus courantes telles que les IST et la tuberculose¹⁰⁵. Le recueil tient compte du fait que dans plusieurs cas, il n'est pas possible de fournir des services médicaux ou de conseil sur les lieux de travail. Il stipule que les travailleurs devraient alors être informés des services extérieurs disponibles et souligne que ces derniers ont souvent l'avantage de s'adresser également à la famille des travailleurs, en particulier à leurs enfants¹⁰⁶. Finalement, le recueil souligne l'importance de fournir des services aux travailleurs occupés dans des activités informelles¹⁰⁷.

⁹⁶ Article 4.10.

⁹⁷ Ces dispositions font l'objet des autres sections de ce document.

⁹⁸ Section 9.

⁹⁹ Article 9.1

¹⁰⁰ Articles 9.2 et 9.3.

¹⁰¹ Article 9.4.

¹⁰² Article 9.5

¹⁰³ Article 9.5.

¹⁰⁴ Articles 9.3 et 5.1 m).

¹⁰⁵ Article 9.3.

¹⁰⁶ Article 9.

¹⁰⁷ Articles 5.2 m), 5.1 l) et 5.3 k).

2.2.8 Le droit à l'éducation

Toute personne a droit à l'éducation¹⁰⁸. Celle-ci doit viser au plein épanouissement de la personnalité humaine et au renforcement du respect des droits de la personne et des libertés fondamentales. Les Directives concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme mentionnent à cet effet que¹⁰⁹:

Le droit à l'éducation comporte trois grands éléments qui s'appliquent dans le contexte du VIH/SIDA. Tout d'abord, tant les enfants que les adultes ont le droit de recevoir une éducation en matière de VIH, portant notamment sur la prévention et les soins.[...] Deuxièmement, les Etats devraient veiller à ce que les enfants et les adultes touchés par le VIH/SIDA ne soient pas soumis à des restrictions en raison de leur infection et ne fassent pas non plus l'objet de mesures discriminatoires entravant leur accès à l'éducation. [...] En troisième lieu, les Etats devraient utiliser l'éducation pour promouvoir la compréhension, le respect, la tolérance et la non-discrimination à l'égard des personnes touchées par le VIH/SIDA.

La prévention par l'information et l'éducation constitue un principe fondamental¹¹⁰ du recueil et celui-ci contient deux sections entières à cet effet. La section 6 traite des programmes d'éducation sur les lieux de travail et dans la communauté et la section 7 couvre la formation de divers intervenants du monde du travail: personnel de direction, éducateurs pour les pairs, représentants des travailleurs, agents de santé et sécurité, inspecteurs du travail. Finalement, le recueil contient des dispositions spécifiques qui encouragent les programmes d'information et d'éducation, la formation professionnelle et l'apprentissage des enfants et des jeunes¹¹¹.

Le recueil encourage la prévention au moyen de diverses stratégies adaptées aux situations nationales et aux spécificités culturelles¹¹². Il mentionne que la prévention peut être renforcée par des incitations aux changements de comportement, par l'amélioration des connaissances, à l'occasion du traitement, et par la création d'un environnement non discriminatoire. Les mesures pour encourager les changements de comportements comprennent notamment¹¹³:

a) La transmission aux travailleurs d'informations sensées, exactes et récentes sur les moyens de réduire les risques et la mise à disposition de préservatifs masculins et féminins¹¹⁴.

¹⁰⁸Article 26 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, article 13 du Pacte relatif aux droits économiques sociaux et culturels et articles 28, 29 de la Convention relative aux droits de l'enfant.

¹⁰⁹Précité, note 2, paragraphe 10.

¹¹⁰Article 4.9.

¹¹¹Voir à cet égard, la section 2.2.9 de ce document sur les droits fondamentaux des enfants.

¹¹²Article 4.9.

¹¹³Article 6.5.

¹¹⁴A cet effet, le recueil prévoit que les employeurs devraient fournir des préservatifs, ainsi que des services consultatifs, de soins, d'aide et d'orientation. Lorsque le volume et le coût de ces services en rendent l'octroi sur le lieu de travail difficile, les employeurs et/ou leurs organisations devraient rechercher le soutien des gouvernements et autres institutions appropriées, article 5.2 h).

b) L'accès au diagnostic, au traitement et à la prise en charge précoce des IST et de la tuberculose ainsi que, s'il y a lieu, des programmes d'échange d'aiguilles et de seringues stériles.

c) Des stratégies d'amélioration des bas revenus, pour les femmes ayant des difficultés économiques.

Le recueil encourage les employeurs à promouvoir, en collaboration avec les travailleurs et leurs représentants, à initier et soutenir des programmes sur les lieux de travail destinés à sensibiliser, informer, instruire et former les travailleurs¹¹⁵. Les organisations de travailleurs devraient soutenir ces efforts en élaborant du matériel et des activités didactiques à l'intention des travailleurs et de leurs familles, incluant des informations récentes sur leurs droits et les prestations auxquelles ils ont accès¹¹⁶.

2.2.9 Les droits fondamentaux des enfants

La nécessité d'accorder une protection spéciale à l'enfant¹¹⁷ est reconnue par les instruments internationaux des droits de la personne¹¹⁸. Les conventions fondamentales de l'OIT sur l'élimination du travail des enfants protègent notamment ceux-ci contre l'exploitation au sein du monde du travail¹¹⁹. En plus des droits spécifiques qui leur sont reconnus dans plusieurs instruments internationaux, les enfants bénéficient également de la plupart des droits fondamentaux des adultes.

Le recueil contient quelques dispositions spécifiques visant à protéger les enfants dans le contexte du VIH/SIDA et du monde du travail. Il mentionne notamment que, dans leur lutte contre le travail des enfants, les gouvernements devraient tenir compte des conséquences de la maladie sur les jeunes dont les parents sont morts du SIDA¹²⁰. De plus, les partenaires sociaux devraient encourager et promouvoir des programmes d'information et d'éducation sur la prévention et la lutte contre le VIH/SIDA à l'échelle communautaire, en particulier dans les écoles¹²¹, et s'impliquer avec les gouvernements et d'autres partenaires pertinents dans l'établissement de programmes d'aide aux salariés et à

¹¹⁵ Articles 5.1 d), 5.2 c), 5.3 c), 5.3 e), 5.3 h).

¹¹⁶ Article 5.3 c). L'annexe 1 du recueil contient des données essentielles concernant la transmission du VIH et l'impact de l'épidémie sur la population en général et sur la population active en particulier.

¹¹⁷ Le terme "enfant" est défini conformément à l'article 1 de la Convention relative aux droits de l'enfant soit: tout être humain âgé de moins de dix-huit ans sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable.

¹¹⁸ La Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte relatif aux droits civils et politiques (en particulier aux articles 23 et 24), le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (en particulier à l'article 10), les statuts et instruments pertinents des institutions spécialisées et des organisations internationales qui se préoccupent du bien-être de l'enfant. Voir à cet effet, le préambule de la Convention relative aux droits de l'enfant.

¹¹⁹ La Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 et la Convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Les 113 états membres ayant ratifié la convention n°182, doivent prendre des mesures immédiates pour assurer l'interdiction et l'élimination des pires formes de travail des enfants, et ce, quelle que soit leur situation économique.

¹²⁰ Article 5.1 n).

¹²¹ Article 6.6.

leur famille¹²². Ces programmes devraient notamment répondre aux besoins des enfants qui, en raison du SIDA, ont perdu un de leurs parents ou les deux et qui risquent d'abandonner l'école, d'être forcés à travailler ou d'être de plus en plus vulnérables à l'exploitation sexuelle¹²³. Ceci peut notamment se faire en leur assurant une formation professionnelle et un apprentissage ainsi qu'en leur fournissant une aide financière directe ou indirecte¹²⁴.

¹²² Article 9.8.

¹²³ Article 9.8 b).

¹²⁴ Article 9.8 c).

Conclusion

Comme nous l'avons vu au cours du texte, le respect des droits de la personne est fondamental pour éviter la propagation du VIH/SIDA et en atténuer l'impact sur les personnes infectées ou affectées. Tous les Etats, quels que soient leurs systèmes politique, culturel et économique, ont l'obligation de promouvoir et de protéger tous les droits universellement reconnus comme des droits fondamentaux et libertés individuelles conformément aux instruments internationaux des droits de la personne. Cependant, peu de ces instruments traitent directement du VIH/SIDA. Les directives internationales concernant le VIH/SIDA et les droits de l'homme sont venues traduire les normes internationales des droits de la personne en mesures d'application concrètes à prendre par les gouvernements et autres partenaires dans les domaines du droit, de la politique et de la pratique administrative afin que les droits de la personne soient respectés dans le contexte du VIH/SIDA. Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, qui traite particulièrement des besoins du lieu de travail et du cadre politique et légal plus large qui gouverne le monde du travail, constitue un outil supplémentaire pour assurer la protection des droits des personnes infectées et affectées.

Le premier mérite du recueil est sans doute celui d'exister; non seulement parce que le VIH/SIDA touche les travailleurs, les entreprises et les gouvernements mais aussi parce que l'OIT et ses partenaires peuvent jouer un rôle dans le renforcement des efforts nationaux et internationaux de lutte contre l'épidémie. Il s'agit d'un instrument pionnier et, contrairement à la plupart des instruments internationaux qui ne s'adressent qu'aux Etats, le recueil de directives du BIT traite aussi des responsabilités des partenaires sociaux et les guide dans le développement d'actions concrètes.

L'existence du recueil ne constitue qu'un début, sa valeur dépendra de l'utilisation qui en sera faite. Des mécanismes d'application doivent être mis en place au niveau national et il doit être diffusé le plus largement possible. Nous pouvons espérer que le partenariat exceptionnel qui a prévalu au sein de la Réunion tripartite d'experts lors de l'adoption du recueil se poursuivra durant sa phase d'application. Car ce n'est que dans un esprit de coopération, de coordination et de cohérence entre les gouvernements, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations et les autres partenaires que la prévention et l'atténuation des effets de l'épidémie seront possibles sur les lieux de travail.