International Labour Conference
Conférence internationale du Travail

RECOMMENDATION 200

RECOMMENDATION CONCERNING
HIV AND AIDS AND THE WORLD OF WORK,
ADOPTED BY THE CONFERENCE
AT ITS NINETY-NINTH SESSION,
GENEVA, 17 JUNE 2010

RECOMMANDATION 200

RECOMMANDATION CONCERNANT
LE VIH ET LE SIDA ET LE MONDE DU TRAVAIL,
ADOPTÉE PAR LA CONFÉRENCE
À SA QUATRE-VINGT-DIX-NEUVIÈME SESSION,
GENÈVE, 17 JUIN 2010

Recommendation 200

RECOMMENDATION CONCERNING HIV AND AIDS AND THE WORLD OF WORK

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 99th Session on 2 June 2010, and

Noting that HIV and AIDS have a serious impact on society and economies, on the world of work in both the formal and informal sectors, on workers, their families and dependants, on the employers' and workers' organizations and on public and private enterprises, and undermine the attainment of decent work and sustainable development, and

Reaffirming the importance of the International Labour Organization's role in addressing HIV and AIDS in the world of work and the need for the Organization to strengthen its efforts to achieve social justice and to combat discrimination and stigmatization with regard to HIV and AIDS in all aspects of its work and mandate, and

Recalling the importance of reducing the informal economy by attaining decent work and sustainable development in order to better mobilize the world of work in the response to HIV and AIDS, and

Noting that high levels of social and economic inequality, lack of information and awareness, lack of confidentiality and insufficient access to and adherence to treatment, increase the risk of HIV transmission, mortality levels, the number of children who have lost one or both parents and the number of workers engaged in informal work, and

Considering that poverty, social and economic inequality and unemployment increase the risk of lack of access to prevention, treatment, care and support, therefore increasing the risk of transmission, and

Noting that stigma, discrimination and the threat of job loss suffered by persons affected by HIV or AIDS are barriers to knowing one's HIV status, thus increasing the vulnerability of workers to HIV and undermining their right to social benefits, and

Noting that HIV and AIDS have a more severe impact on vulnerable and at-risk groups, and

Noting that HIV affects both men and women, although women and girls are at greater risk and more vulnerable to HIV infection and are disproportionately affected by the HIV pandemic compared to men as a result of gender inequality, and that women's

RECOMMANDATION CONCERNANT LE VIH ET LE SIDA ET LE MONDE DU TRAVAIL

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 2010, en sa quatre-vingt-dix-neuvième session;

Notant que le VIH et le sida ont un grave impact sur la société et l'économie, le monde du travail dans les secteurs formel et informel, les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les entreprises publiques et privées, et qu'ils compromettent la réalisation du travail décent et du développement durable;

Réaffirmant l'importance du rôle joué par l'Organisation internationale du Travail dans la lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail et la nécessité pour l'Organisation de renforcer son action en vue de réaliser la justice sociale et de combattre la discrimination et la stigmatisation en rapport avec le VIH et le sida, dans tous les aspects de son activité et de son mandat;

Rappelant l'importance qu'il y a à réduire l'économie informelle en réalisant le travail décent et le développement durable pour mieux mobiliser le monde du travail dans la lutte contre le VIH et le sida;

Notant que le niveau élevé d'inégalité sociale et économique, le manque d'information et de sensibilisation, l'absence de confidentialité, l'insuffisance de l'accès au traitement et la mauvaise observance de celui-ci accroissent le risque de transmission du VIH, la mortalité, le nombre d'enfants ayant perdu l'un de leurs parents ou les deux et le nombre de travailleurs engagés dans le travail informel;

Considérant que la pauvreté, l'inégalité sociale et économique et le chômage accroissent le risque de manque d'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien, accroissant par conséquent le risque de transmission;

Notant que la stigmatisation, la discrimination et la menace de perte d'emploi dont souffrent les personnes affectées par le VIH ou le sida font obstacle à ce qu'elles connaissent leur statut VIH, ce qui accroît la vulnérabilité des travailleurs au VIH et compromet leur droit aux prestations sociales;

Notant que le VIH et le sida ont un impact plus important sur les groupes vulnérables et à risque;

Notant que le VIH affecte les hommes comme les femmes, mais que, comparativement aux hommes, les femmes et les filles sont exposées à un plus grand risque et sont plus vulnérables à l'infection à VIH que les hommes et qu'elles sont affectées de

empowerment is therefore a key factor in the global response to HIV and AIDS, and

Recalling the importance of safeguarding workers through comprehensive occupational safety and health programmes, and

Recalling the value of the ILO code of practice *An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work*, 2001, and the need to strengthen its impact given that there are limits and gaps in its implementation, and

Noting the need to promote and implement the international labour Conventions and Recommendations and other international instruments that are relevant to HIV and AIDS and the world of work, including those that recognize the right to the highest attainable standard of health and to decent living standards, and

Recalling the specific role of employers' and workers' organizations in promoting and supporting national and international efforts in response to HIV and AIDS in and through the world of work, and

Noting the important role of the workplace as regards information about and access to prevention, treatment, care and support in the national response to HIV and AIDS, and

Affirming the need to continue and increase international cooperation, in particular in the context of the Joint United Nations Programme on HIV/AIDS, to support efforts to give effect to this Recommendation, and

Recalling the value of collaboration at the national, regional and international levels with the structures dealing with HIV and AIDS, including the health sector and with relevant organizations, especially those representing persons living with HIV, and

Affirming the need to set an international standard in order to guide governments and organizations of employers and workers in defining their roles and responsibilities at all levels, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to HIV and AIDS and the world of work, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation;

adopts this seventeenth day of June of the year two thousand and ten the following Recommendation, which may be cited as the HIV and AIDS Recommendation, 2010.

façon disproportionnée par la pandémie du VIH, cela du fait de l'inégalité entre les sexes, et que, par conséquent, le renforcement du pouvoir d'action des femmes est un élément déterminant de la réponse mondiale au VIH et au sida;

Rappelant l'importance de protéger les travailleurs par des programmes globaux de sécurité et de santé au travail;

Rappelant la valeur du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*, 2001, et la nécessité de renforcer son impact, étant donné l'existence de limites et de lacunes dans sa mise en œuvre;

Notant la nécessité de promouvoir et de mettre en œuvre les conventions et recommandations internationales du travail et les autres instruments internationaux pertinents par rapport au VIH et au sida et au monde du travail, y compris ceux qui reconnaissent le droit de jouir du meilleur état de santé pouvant être atteint et de conditions de vie décentes;

Rappelant le rôle particulier des organisations d'employeurs et de travailleurs pour promouvoir et soutenir les efforts nationaux et internationaux déployés en réponse au VIH et au sida dans le monde du travail et par son intermédiaire;

Notant le rôle important du lieu de travail en ce qui concerne l'information et l'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien dans le cadre de la réponse nationale au VIH et au sida;

Affirmant la nécessité de poursuivre et d'intensifier la coopération internationale, en particulier dans le cadre du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, pour soutenir les efforts visant à donner effet à la présente recommandation;

Rappelant la valeur de la collaboration, aux niveaux national, régional et international, avec les organismes traitant du VIH et du sida, y compris avec le secteur de la santé ainsi qu'avec les organisations intéressées, en particulier celles qui représentent les personnes vivant avec le VIH;

Affirmant la nécessité d'établir une norme internationale en vue de guider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la définition de leurs rôles et responsabilités à tous les niveaux;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au VIH et au sida et le monde du travail,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte, ce dix-septième jour de juin deux mille dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le VIH et le sida, 2010.

I. Definitions

1. For the purposes of this Recommendation:

(a) "HIV" refers to the human immunodeficiency virus, a virus that damages the human immune system. Infection can be prevented by appropriate measures;

(b) "AIDS" refers to the acquired immunodeficiency syndrome which results from advanced stages of HIV infection, and is characterized by opportunistic infections or HIV-related cancers, or both;

(c) "persons living with HIV" means persons infected with HIV;

(d) "stigma" means the social mark that, when associated with a person, usually causes marginalization or presents an obstacle to the full enjoyment of social life by the person infected or affected by HIV;

(e) "discrimination" means any distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation, as referred to in the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, and Recommendation, 1958;

(f) "affected persons" means persons whose lives are changed by HIV or AIDS owing to the broader impact of the pandemic;

(g) "reasonable accommodation" means any modification or adjustment to a job or to the workplace that is reasonably practicable and enables a person living with HIV or AIDS to have access to, or participate or advance in, employment;

(h) "vulnerability" means the unequal opportunities, social exclusion, unemployment or precarious employment, resulting from the social, cultural, political and economic factors that make a person more susceptible to HIV infection and to developing AIDS;

(i) "workplace" refers to any place in which workers perform their activity; and

(j) "worker" refers to any persons working under any form or arrangement.

II. Scope

2. This Recommendation covers:

(a) all workers working under all forms or arrangements, and at all workplaces, including:

(i) persons in any employment or occupation;

(ii) those in training, including interns and apprentices;

(iii) volunteers;

(iv) jobseekers and job applicants; and

I. Définitions

1. Aux fins de la présente recommandation:

a) «VIH» désigne le virus de l'immunodéficience humaine, lequel porte atteinte au système immunitaire. Des mesures adaptées permettent de prévenir l'infection;

b) «sida» désigne le syndrome d'immunodéficience acquise, résultant d'une infection à VIH qui en est à un stade avancé et qui se caractérise par l'apparition d'infections opportunistes ou de cancers liés au VIH, ou des deux;

c) «personnes vivant avec le VIH» désignent les personnes infectées par le VIH;

d) «stigmatisation» désigne le marquage social qui, lorsqu'il s'applique à un individu, entraîne généralement la marginalisation ou fait obstacle à une vie en société épanouie pour la personne infectée ou affectée par le VIH;

e) «discrimination» désigne toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession, au sens de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;

f) «personnes affectées» désigne les personnes dont la vie est modifiée par le VIH ou le sida du fait de l'impact au sens large de la pandémie;

g) «aménagement raisonnable» signifie toute modification ou adaptation de l'emploi ou du lieu 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;

h) «vulnérabilité» désigne les inégalités de chances, l'exclusion sociale, le chômage et l'emploi précaire résultant de facteurs sociaux, culturels, politiques et économiques qui font qu'une personne est plus susceptible d'être infectée par le VIH et de développer le sida;

i) «lieu de travail» désigne tout endroit dans lequel les travailleurs exercent leur activité;

j) «travailleur» désigne toute personne travaillant sous quelque forme ou selon quelque modalité que ce soit.

II. Champ d'application

2. La présente recommandation s'applique:

a) à tous les travailleurs quelles que soient les formes ou modalités de travail et quels que soient les lieux de travail, y compris:

i) les personnes occupant tout emploi ou exerçant toute profession;

ii) les personnes qui sont en formation, y compris les stagiaires et les apprentis;

iii) les bénévoles;

iv) les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi;

(v) laid-off and suspended workers;

(b) all sectors of economic activity, including the private and public sectors and the formal and informal economies; and

(c) armed forces and uniformed services.

III. General principles

3. The following general principles should apply to all action involved in the national response to HIV and AIDS in the world of work:

(a) the response to HIV and AIDS should be recognized as contributing to the realization of human rights and fundamental freedoms and gender equality for all, including workers, their families and their dependants;

(b) HIV and AIDS should be recognized and treated as a workplace issue, which should be included among the essential elements of the national, regional and international response to the pandemic with full participation of organizations of employers and workers;

(c) there should be no discrimination against or stigmatization of workers, in particular jobseekers and job applicants, on the grounds of real or perceived HIV status or the fact that they belong to regions of the world or segments of the population perceived to be at greater risk of or more vulnerable to HIV infection;

(d) prevention of all means of HIV transmission should be a fundamental priority;

(e) workers, their families and their dependants should have access to and benefit from prevention, treatment, care and support in relation to HIV and AIDS, and the workplace should play a role in facilitating access to these services;

(f) workers' participation and engagement in the design, implementation and evaluation of national and workplace programmes should be recognized and reinforced;

(g) workers should benefit from programmes to prevent specific risks of occupational transmission of HIV and related transmissible diseases, such as tuberculosis;

(h) workers, their families and their dependants should enjoy protection of their privacy, including confidentiality related to HIV and AIDS, in particular with regard to their own HIV status;

(i) no workers should be required to undertake an HIV test or disclose their HIV status;

v) les travailleurs mis à pied ou dont la relation de travail est suspendue;

b) à tous les secteurs d'activité économique, y compris les secteurs privé et public, l'économie formelle et informelle;

c) aux forces armées et aux services en uniforme.

III. Principes généraux

3. Les principes généraux suivants devraient s'appliquer à toutes les actions menées dans le cadre de la réponse nationale au VIH et au sida dans le monde du travail:

a) la réponse au VIH et au sida devrait être reconnue comme contribuant à la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi qu'à l'égalité entre femmes et hommes pour tous, y compris les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge;

b) le VIH et le sida devraient être reconnus et traités comme étant une question affectant le lieu de travail qui devrait constituer l'un des éléments essentiels de la réponse nationale, régionale et internationale à la pandémie, avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs;

c) aucune discrimination ni stigmatisation ne devrait s'exercer à l'encontre des travailleurs, notamment des personnes à la recherche d'un emploi et des demandeurs d'emploi, en raison de leur statut VIH réel ou supposé, ou de leur appartenance à des régions du monde ou à des groupes de population perçus comme plus exposés ou plus vulnérables au risque d'infection à VIH;

d) la prévention de tous les modes de transmission du VIH devrait être une priorité fondamentale;

e) les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient avoir accès à des services de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien en rapport avec le VIH et le sida et bénéficier de ces services; le lieu de travail devrait jouer un rôle qui facilite l'accès à ceux-ci;

f) la participation des travailleurs à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes entrepris au niveau national et sur le lieu de travail ainsi que leur engagement dans ces programmes devraient être reconnus et renforcés;

g) les travailleurs devraient bénéficier de programmes de prévention des risques spécifiques de transmission, dans le cadre de leur profession, du VIH et des maladies transmissibles associées, telles que la tuberculose;

h) les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient jouir de la protection de leur vie privée, y compris de la confidentialité relative au VIH et au sida, en particulier de leur statut VIH;

i) aucun travailleur ne devrait être contraint de se soumettre à un test de dépistage du VIH ni de révéler son statut VIH;

(j) measures to address HIV and AIDS in the world of work should be part of national development policies and programmes, including those related to labour, education, social protection and health; and

(k) the protection of workers in occupations that are particularly exposed to the risk of HIV transmission.

IV. National policies and programmes

4. Members should:

(a) adopt national policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work and on occupational safety and health, where they do not already exist; and

(b) integrate their policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work in development plans and poverty reduction strategies, including decent work, sustainable enterprises and income-generating strategies, as appropriate.

5. In developing the national policies and programmes, the competent authorities should take into account the ILO code of practice on HIV/AIDS of 2001, and any subsequent revision, other relevant International Labour Organization instruments, and other international guidelines adopted on this subject.

6. The national policies and programmes should be developed by the competent authorities, in consultation with the most representative organizations of employers and workers, as well as organizations representing persons living with HIV, taking into account the views of relevant sectors, especially the health sector.

7. In developing the national policies and programmes, the competent authorities should take into account the role of the workplace in prevention, treatment, care and support, including the promotion of voluntary counselling and testing, in collaboration with local communities.

8. Members should take every opportunity to disseminate information about their policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work through organizations of employers and workers, other relevant HIV and AIDS entities, and public information channels.

Discrimination and promotion of equality of opportunity and treatment

9. Governments, in consultation with the most representative organizations of employers and workers should consider affording protection equal to that available under the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, to prevent discrimination based on real or perceived HIV status.

j) les mesures concernant le VIH et le sida dans le monde du travail devraient faire partie des politiques et programmes nationaux de développement, y compris ceux ayant trait au travail, à l'éducation, à la protection sociale et à la santé;

k) la protection des travailleurs qui occupent des professions particulièrement exposées au risque de transmission du VIH.

IV. Politiques et programmes nationaux

4. Les Membres devraient:

a) adopter des politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida et le monde du travail et à la sécurité et la santé au travail, s'ils n'en sont pas encore dotés;

b) intégrer leurs politiques et programmes relatifs au VIH et au sida et le monde du travail dans les plans de développement et les stratégies de réduction de la pauvreté, notamment les stratégies en faveur du travail décent et des entreprises durables ainsi que celles génératrices de revenus, selon le cas.

5. Lors de l'élaboration des politiques et programmes nationaux, les autorités compétentes devraient prendre en compte le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*, 2001, et ses révisions ultérieures, les autres instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail, ainsi que d'autres directives internationales adoptées sur le sujet.

6. Les politiques et programmes nationaux devraient être élaborés par les autorités compétentes en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ainsi qu'avec des organisations représentant les personnes vivant avec le VIH, en tenant compte des avis des secteurs concernés, notamment le secteur de la santé.

7. Lors de l'élaboration des politiques et programmes nationaux, les autorités compétentes devraient prendre en compte le rôle du lieu de travail dans la prévention, le traitement, la prise en charge et le soutien, notamment en encourageant le conseil et le dépistage volontaires, en collaboration avec les communautés locales.

8. Les Membres devraient saisir toutes les occasions pour diffuser des informations sur leurs politiques et leurs programmes relatifs au VIH et au sida et le monde du travail par le biais des organisations d'employeurs et de travailleurs, d'autres entités traitant du VIH et du sida et des canaux d'information publics.

Discrimination et promotion de l'égalité de chances et de traitement

9. Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, devraient envisager d'offrir une protection égale à celle que prévoit la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, afin d'empêcher toute discrimination fondée sur le statut VIH réel ou supposé.

10. Real or perceived HIV status should not be a ground of discrimination preventing the recruitment or continued employment, or the pursuit of equal opportunities consistent with the provisions of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958.

11. Real or perceived HIV status should not be a cause for termination of employment. Temporary absence from work because of illness or caregiving duties related to HIV or AIDS should be treated in the same way as absences for other health reasons, taking into account the Termination of Employment Convention, 1982.

12. When existing measures against discrimination in the workplace are inadequate for effective protection against discrimination in relation to HIV and AIDS, Members should adapt these measures or put new ones in place, and provide for their effective and transparent implementation.

13. Persons with HIV-related illness should not be denied the possibility of continuing to carry out their work, with reasonable accommodation if necessary, for as long as they are medically fit to do so. Measures to redeploy such persons to work reasonably adapted to their abilities, to find other work through training or to facilitate their return to work should be encouraged, taking into consideration the relevant International Labour Organization and United Nations instruments.

14. Measures should be taken in or through the workplace to reduce the transmission of HIV and alleviate its impact by:

(a) ensuring respect for human rights and fundamental freedoms;

(b) ensuring gender equality and the empowerment of women;

(c) ensuring actions to prevent and prohibit violence and harassment in the workplace;

(d) promoting the active participation of both women and men in the response to HIV and AIDS;

(e) promoting the involvement and empowerment of all workers regardless of their sexual orientation and whether or not they belong to a vulnerable group;

(f) promoting the protection of sexual and reproductive health and sexual and reproductive rights of women and men; and

(g) ensuring the effective confidentiality of personal data, including medical data.

Prevention

15. Prevention strategies should be adapted to national conditions and the type of workplace, and should take into account gender, cultural, social and economic concerns.

10. Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de discrimination empêchant le recrutement ou le maintien dans l'emploi, ni la recherche de l'égalité de chances, conformément aux dispositions de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

11. Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de licenciement. L'absence temporaire du travail en raison de la prise en charge de tiers ou d'une maladie liée au VIH ou au sida devrait être traitée comme absence pour autres raisons de santé, compte tenu de la convention sur le licenciement, 1982.

12. Lorsque les mesures existantes en cas de discrimination sur le lieu de travail ne suffisent pas à assurer une protection efficace contre la discrimination liée au VIH et au sida, les Membres devraient les adapter ou en mettre en place de nouvelles et en assurer la mise en œuvre effective et transparente.

13. Les personnes atteintes de maladies liées au VIH ne devraient pas se voir refuser la possibilité de continuer d'exercer leurs fonctions, avec des aménagements raisonnables si nécessaire, aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à le faire. Il convient d'encourager la mise en place de mesures pour réaffecter ces personnes à un emploi raisonnablement adapté à leurs aptitudes, pour leur permettre de trouver un autre travail grâce à la formation ou pour faciliter leur retour au travail, en tenant compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies.

14. Des mesures devraient être prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact, en vue:

a) de garantir le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales;

b) de garantir l'égalité entre femmes et hommes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes;

c) de garantir des actions de prévention et d'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail;

d) de promouvoir la participation active des femmes et des hommes à la réponse au VIH et au sida;

e) de promouvoir la participation et le renforcement du pouvoir d'action de tous les travailleurs, quelle que soit leur orientation sexuelle et qu'ils fassent ou non partie d'un groupe vulnérable;

f) de promouvoir la protection de la santé sexuelle et génésique et les droits sexuels et génésiques des femmes et des hommes;

g) de garantir la confidentialité effective des données personnelles, y compris les données médicales.

Prévention

15. Les stratégies de prévention devraient être adaptées à la situation nationale et à la nature du lieu de travail et tenir compte des différences entre femmes et hommes et des autres aspects culturels, sociaux et économiques.

16. Prevention programmes should ensure:

(a) that accurate, up to date, relevant and timely information is made available and accessible to all in a culturally sensitive format and language through the different channels of communication available;

(b) comprehensive education programmes to help women and men understand and reduce the risk of all modes of HIV transmission, including mother-to-child transmission, and understand the importance of changing risk behaviours related to infection;

(c) effective occupational safety and health measures;

(d) measures to encourage workers to know their own HIV status through voluntary counselling and testing;

(e) access to all means of prevention, including but not limited to guaranteeing the availability of necessary supplies, in particular male and female condoms and, where appropriate, information about their correct use, and the availability of post-exposure prophylaxis;

(f) effective measures to reduce high-risk behaviours, including for the most at-risk groups, with a view to decreasing the incidence of HIV; and

(g) harm reduction strategies based on guidelines published by the World Health Organization (WHO), the Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS) and the United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC) and other relevant guidelines.

Treatment and care

17. Members should ensure that their national policies and programmes on workplace health interventions are determined in consultation with employers and workers and their representatives and are linked to public health services. They should offer the broadest range of appropriate and effective interventions to prevent HIV and AIDS and manage their impact.

18. Members should ensure that workers living with HIV and their dependants benefit from full access to health care, whether this is provided under public health, social security systems or private insurance or other schemes. Members should also ensure the education and awareness raising of workers to facilitate their access to health care.

19. All persons covered by this Recommendation, including workers living with HIV and their families and their dependants, should be entitled to health services. These services should include access to free or affordable:

(a) voluntary counselling and testing;

(b) antiretroviral treatment and adherence education, information and support;

16. Les programmes de prévention devraient garantir:

a) la mise à la disposition et à la portée de tous, en temps utile, d'informations correctes, actualisées et pertinentes, sous une forme et dans un langage adaptés au contexte culturel, par les différents moyens de communication disponibles;

b) des programmes d'éducation complets propres à aider femmes et hommes à comprendre et à réduire les risques associés à tous les modes de transmission du VIH, y compris de la mère à l'enfant, et à comprendre l'importance qu'il y a à changer les comportements à risque susceptibles d'entraîner une infection;

c) des mesures efficaces de sécurité et de santé au travail;

d) des mesures pour encourager les travailleurs à connaître leur statut VIH en recourant aux conseils et au dépistage volontaires;

e) l'accès à toutes les méthodes de prévention en garantissant, entre autres, la mise à disposition des moyens nécessaires, tels que des préservatifs masculins et féminins et, s'il y a lieu, des informations concernant leur utilisation correcte ainsi qu'un accès à une prophylaxie postexposition;

f) des mesures effectives visant à réduire les comportements à haut risque, y compris pour les groupes les plus exposés au risque, en vue de diminuer l'incidence du VIH;

g) des stratégies de réduction des risques en s'appuyant sur les directives publiées par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) et d'autres directives pertinentes.

Traitement et prise en charge

17. Les Membres devraient garantir que leurs politiques et programmes nationaux concernant les interventions sanitaires sur les lieux de travail soient décidés en consultation avec les employeurs et travailleurs et leurs représentants en liaison avec les services publics de santé. Ils devraient offrir une gamme d'interventions appropriées et efficaces qui soit la plus large possible pour prévenir le VIH et le sida et en contrôler leur impact.

18. Les Membres devraient garantir que les travailleurs vivant avec le VIH et les personnes à leur charge aient pleinement accès à des soins de santé, que ce soit dans le cadre de la santé publique, de systèmes de sécurité sociale ou de régimes d'assurance privés ou autres régimes. Les Membres devraient aussi assurer l'éducation et la sensibilisation des travailleurs en vue de faciliter leur accès aux soins de santé.

19. Toutes les personnes visées par la présente recommandation, y compris les travailleurs vivant avec le VIH, leurs familles et les personnes à leur charge, devraient avoir droit à des services de santé. Ces services devraient comprendre l'accès gratuit ou abordable:

a) aux conseils et au dépistage volontaires;

b) aux traitements antirétroviraux ainsi qu'à une formation, des informations et une aide concernant l'observance de ces traitements;

(c) proper nutrition consistent with treatment;

(d) treatment for opportunistic infections and sexually transmitted infections, and any other HIV-related illnesses, in particular tuberculosis; and

(e) support and prevention programmes for persons living with HIV, including psychosocial support.

20. There should be no discrimination against workers or their dependants based on real or perceived HIV status in access to social security systems and occupational insurance schemes, or in relation to benefits under such schemes, including for health care and disability, and death and survivors' benefits.

Support

21. Programmes of care and support should include measures of reasonable accommodation in the workplace for persons living with HIV or HIV-related illnesses, with due regard to national conditions. Work should be organized in such a way as to accommodate the episodic nature of HIV and AIDS, as well as possible side effects of treatment.

22. Members should promote the retention in work and recruitment of persons living with HIV. Members should consider extending support through periods of employment and unemployment, including where necessary income-generating opportunities for persons living with HIV or persons affected by HIV or AIDS.

23. Where a direct link can be established between an occupation and the risk of infection, AIDS and infection by HIV should be recognized as an occupational disease or accident, in accordance with national procedures and definitions, and with reference to the List of Occupational Diseases Recommendation, 2002, as well as other relevant International Labour Organization instruments.

Testing, privacy and confidentiality

24. Testing must be genuinely voluntary and free of any coercion and testing programmes must respect international guidelines on confidentiality, counselling and consent.

25. HIV testing or other forms of screening for HIV should not be required of workers, including migrant workers, jobseekers and job applicants.

26. The results of HIV testing should be confidential and not endanger access to jobs, tenure, job security or opportunities for advancement.

27. Workers, including migrant workers, jobseekers and job applicants, should not be required by countries of origin, of transit or of destination

c) à une nutrition appropriée compatible avec le traitement;

d) au traitement des infections opportunistes et des infections sexuellement transmissibles et de toutes autres maladies liées au VIH, notamment la tuberculose;

e) à des programmes de soutien et de prévention, y compris une aide psychosociale, pour les personnes vivant avec le VIH.

20. Les travailleurs et les personnes à leur charge ne devraient faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur leur statut VIH, réel ou supposé, en ce qui concerne l'accès aux systèmes de sécurité sociale et aux régimes d'assurance professionnels, ou en matière de prestations versées au titre de ces systèmes et régimes, y compris pour les soins de santé, l'invalidité et les prestations de décès et de survivants.

Soutien

21. Les programmes de prise en charge et de soutien devraient inclure des mesures d'aménagement raisonnable sur le lieu de travail pour les personnes vivant avec le VIH ou souffrant de maladies liées au VIH, en tenant dûment compte du contexte national. Le travail devrait être organisé de telle sorte qu'il permette de tenir compte du caractère épisodique du VIH et du sida ainsi que des effets secondaires possibles du traitement.

22. Les Membres devraient promouvoir le maintien au travail et le recrutement des personnes vivant avec le VIH. Les Membres devraient envisager de fournir une assistance pendant toutes les périodes d'emploi et de chômage et, au besoin, offrir des possibilités d'activités génératrices de revenus aux personnes vivant avec le VIH ou aux personnes affectées par le VIH ou le sida.

23. Lorsqu'un lien direct peut être établi entre la profession exercée et le risque d'infection, le sida et l'infection à VIH devraient être reconnus comme maladie professionnelle ou accident du travail, conformément aux procédures et définitions nationales, et compte tenu de la recommandation sur la liste des maladies professionnelles, 2002, ainsi que des autres instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail.

Dépistage, protection de la vie privée et confidentialité

24. Le dépistage doit véritablement être volontaire et exempt de toute coercition, et les programmes de dépistage doivent respecter les directives internationales sur la confidentialité, le conseil et le consentement.

25. Les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi, ne devraient pas être tenus de se soumettre à un test ou à toute autre forme de dépistage du VIH.

26. Les résultats du dépistage du VIH devraient être confidentiels et ne pas compromettre l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, la sécurité de l'emploi ou les possibilités d'avancement.

27. Les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi, ne devraient pas

to disclose HIV-related information about themselves or others. Access to such information should be governed by rules of confidentiality consistent with the ILO code of practice on the protection of workers' personal data, 1997, and other relevant international data protection standards.

28. Migrant workers, or those seeking to migrate for employment, should not be excluded from migration by the countries of origin, of transit or of destination on the basis of their real or perceived HIV status.

29. Members should have in place easily accessible dispute resolution procedures which ensure redress for workers if their rights set out above are violated.

Occupational safety and health

30. The working environment should be safe and healthy, in order to prevent transmission of HIV in the workplace, taking into account the Occupational Safety and Health Convention, 1981, and Recommendation, 1981, the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006, and Recommendation, 2006, and other relevant international instruments, such as joint International Labour Office and WHO guidance documents.

31. Safety and health measures to prevent workers' exposure to HIV at work should include universal precautions, accident and hazard prevention measures, such as organizational measures, engineering and work practice controls, personal protective equipment, as appropriate, environmental control measures and post-exposure prophylaxis and other safety measures to minimize the risk of contracting HIV and tuberculosis, especially in occupations most at risk, including in the health-care sector.

32. When there is a possibility of exposure to HIV at work, workers should receive education and training on modes of transmission and measures to prevent exposure and infection. Members should take measures to ensure that prevention, safety and health are provided for in accordance with relevant standards.

33. Awareness-raising measures should emphasize that HIV is not transmitted by casual physical contact and that the presence of a person living with HIV should not be considered a workplace hazard.

34. Occupational health services and workplace mechanisms related to occupational safety and health should address HIV and AIDS, taking into account the Occupational Health Services Convention, 1985, and Recommendation, 1985, the *Joint ILO/WHO guidelines on health services and HIV/AIDS*, 2005, and any subsequent revision, and other relevant international instruments.

être tenus par les pays d'origine, de transit ou de destination de révéler des informations liées au VIH les concernant ou concernant d'autres personnes. L'accès à ce type d'information devrait être régi par des règles de confidentialité compatibles avec le Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et autres normes internationales pertinentes sur la protection des données personnelles.

28. Les travailleurs migrants ou les travailleurs désirant migrer pour des raisons d'emploi ne devraient pas être empêchés de le faire par les pays d'origine, de transit ou de destination en raison de leur statut VIH, réel ou supposé.

29. Les Membres devraient se doter de procédures de règlement des différends qui soient facilement accessibles et permettent aux travailleurs d'obtenir réparation en cas de violation de leurs droits définis ci-dessus.

Sécurité et santé au travail

30. Le milieu de travail devrait être sûr et sain, de manière à prévenir la transmission du VIH sur le lieu de travail, compte tenu de la convention et de la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de la convention et de la recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ainsi que d'autres instruments internationaux pertinents, notamment des directives conjointes du Bureau international du Travail et de l'OMS.

31. Les mesures de sécurité et de santé au travail visant à prévenir l'exposition des travailleurs au VIH devraient comprendre des précautions universelles, des mesures de prévention des risques et des accidents, telles que des mesures organisationnelles, des mesures techniques et des méthodes de travail préventives, des équipements de protection individuelle, s'il y a lieu, des mesures de contrôle du milieu de travail, des mesures de prophylaxie postexposition et d'autres mesures de sécurité afin de réduire au maximum le risque de contracter le VIH et la tuberculose, notamment dans les professions les plus exposées, y compris dans le secteur de la santé.

32. Lorsqu'il existe au travail une possibilité d'exposition au VIH, les travailleurs devraient recevoir l'information et la formation nécessaires sur les modes de transmission et les mesures visant à prévenir l'exposition et l'infection. Les Membres devraient prendre des dispositions pour faire en sorte que la prévention, la sécurité et la santé soient assurées conformément aux normes applicables.

33. Les mesures de sensibilisation devraient mettre en exergue le fait que le VIH ne se transmet pas par simple contact physique et qu'il n'y a pas lieu de considérer la présence d'une personne vivant avec le VIH comme un danger sur le lieu de travail.

34. Les services de santé au travail et les dispositifs sur le lieu de travail ayant trait à la sécurité et à la santé au travail devraient traiter du VIH et du sida, en tenant compte de la convention et de la recommandation sur les services de santé au travail, 1985, des *Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida*, 2005, et toute révision ultérieure, ainsi que d'autres instruments internationaux pertinents.

Children and young persons

35. Members should take measures to combat child labour and child trafficking that may result from the death or illness of family members or caregivers due to AIDS and to reduce the vulnerability of children to HIV, taking into account the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, the Minimum Age Convention, 1973, and Recommendation, 1973, and the Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, and Recommendation, 1999. Special measures should be taken to protect these children from sexual abuse and sexual exploitation.

36. Members should take measures to protect young workers against HIV infection, and to include the special needs of children and young persons in the response to HIV and AIDS in national policies and programmes. These should include objective sexual and reproductive health education, in particular the dissemination of information on HIV and AIDS through vocational training and in youth employment programmes and services.

V. Implementation

37. National policies and programmes on HIV and AIDS and the world of work should:

(a) be given effect, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and other parties concerned, including relevant public and private occupational health structures, by one or a combination of the following means:

  (i) national laws and regulations;

  (ii) collective agreements;

  (iii) national and workplace policies and programmes of action; and

  (iv) sectoral strategies, with particular attention to sectors in which persons covered by this Recommendation are most at risk;

(b) involve the judicial authorities competent in labour issues, and labour administration authorities in the planning and implementation of the policies and programmes, and training in this regard should be provided to them;

(c) provide for measures in national laws and regulations to address breaches of privacy and confidentiality and other protection afforded under this Recommendation;

(d) ensure collaboration and coordination among the public authorities and public and private services concerned, including insurance and benefit programmes or other types of programmes;

(e) promote and support all enterprises to implement the national policies and programmes, including through their supply chains and distribution

Enfants et jeunes

35. Les Membres devraient prendre des mesures pour lutter contre le travail des enfants et la traite des enfants pouvant résulter du décès ou de la maladie, causés par le sida, de membres de la famille ou de personnes qui les prennent en charge pour réduire la vulnérabilité des enfants face au VIH, compte tenu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, de la convention et de la recommandation sur l'âge minimum, 1973, et de la convention et de la recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Des mesures spéciales devraient être prises pour protéger ces enfants contre les abus et l'exploitation sexuels.

36. Les Membres devraient prendre des mesures pour protéger les jeunes travailleurs contre les risques d'infection à VIH et pour que les besoins particuliers des enfants et des jeunes soient pris en compte dans la réponse au VIH et au sida dans le cadre de politiques et programmes nationaux. Ces mesures devraient comprendre une éducation objective à la santé reproductive et sexuelle, notamment la diffusion d'informations sur le VIH et le sida par le biais de la formation professionnelle et des programmes et services d'emploi des jeunes.

V. Mise en œuvre

37. Les politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida et le monde du travail devraient:

a) être mis en œuvre en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et autres parties concernées, notamment les structures publiques et privées compétentes dans le domaine de la santé au travail par un ou plusieurs des moyens suivants:

i) la législation nationale;

ii) les conventions collectives;

iii) les politiques et programmes d'action à l'échelle nationale et à l'échelle du lieu de travail;

iv) les stratégies sectorielles, une attention particulière étant accordée aux secteurs dans lesquels les personnes visées par la présente recommandation sont les plus exposées au risque;

b) associer les juridictions compétentes en matière de travail et les autorités chargées de l'administration du travail tant à la conception qu'à la mise en œuvre des politiques et des programmes, une formation devant leur être dispensée à cet égard;

c) prévoir des mesures dans la législation nationale pour traiter les atteintes à la vie privée et à la confidentialité et aux autres protections octroyées en vertu de la présente recommandation;

d) assurer la collaboration et la coordination entre les autorités publiques et les services publics et privés concernés, y compris les régimes d'assurance et de prestations sociales ou tout autre programme de ce type;

e) promouvoir et soutenir l'action de toutes les entreprises aux fins de la mise en œuvre des politiques et programmes nationaux, y compris par

networks, with the participation of organizations of employers and workers and ensure that enterprises operating in the export processing zones comply;

(f) promote social dialogue, including consultation and negotiation, consistent with the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976, and other forms of cooperation among government authorities, public and private employers and workers and their representatives, taking into account the views of occupational health personnel, specialists in HIV and AIDS, and other parties including organizations representing persons living with HIV, international organizations, relevant civil society organizations and country coordinating mechanisms;

(g) be formulated, implemented, regularly reviewed and updated, taking into consideration the most recent scientific and social developments and the need to mainstream gender and cultural concerns;

(h) be coordinated with, among others, labour, social security and health policies and programmes; and

(i) ensure that Members make reasonable provision for the means of their implementation, with due regard to national conditions, as well as to the capacity of employers and workers.

Social dialogue

38. Implementation of policies and programmes on HIV and AIDS should be based on cooperation and trust among employers and workers and their representatives, and governments, with the active involvement, at their workplace, of persons living with HIV.

39. Organizations of employers and workers should promote awareness of HIV and AIDS, including prevention and non-discrimination, through the provision of education and information to their members. These should be sensitive to gender and cultural concerns.

Education, training, information and consultation

40. Training, safety instructions and any necessary guidance in the workplace related to HIV and AIDS should be provided in a clear and accessible form for all workers and, in particular, for migrant workers, newly engaged or inexperienced workers, young workers and persons in training, including interns and apprentices. Training, instructions and guidance should be sensitive to gender and cultural concerns and adapted to the characteristics of the workforce, taking into account the risk factors for the workforce.

le biais de leurs filières d'approvisionnement et réseaux de distribution, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et assurer que les entreprises opérant dans les zones franches d'exportation s'y conforment;

f) promouvoir le dialogue social, y compris la consultation et la négociation, au sens de la convention sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et autres formes de coopération entre les pouvoirs publics, les employeurs publics et privés et les travailleurs ainsi que leurs représentants, en tenant compte des avis formulés par le personnel chargé de la santé au travail, les spécialistes en matière de VIH et de sida et autres parties concernées, y compris les organisations représentant les personnes vivant avec le VIH, les organisations internationales, les organisations de la société civile concernées et les instances de coordination nationale;

g) être élaborés, mis en œuvre, régulièrement réexaminés et actualisés en tenant compte des évolutions scientifiques et sociales les plus récentes et de la nécessité d'intégrer les questions liées aux différences entre femmes et hommes et aux aspects culturels;

h) être coordonnés avec, entre autres, les politiques et programmes de travail, de sécurité sociale et de santé;

i) garantir que les Membres prévoient des moyens raisonnables pour leur mise en œuvre, en tenant dûment compte de leur contexte national ainsi que des capacités des employeurs et des travailleurs.

Dialogue social

38. La mise en œuvre des politiques et des programmes relatifs au VIH et au sida devrait se fonder sur la coopération et la confiance entre les employeurs, les travailleurs, leurs représentants et les gouvernements, avec la participation active, sur leur lieu de travail, des personnes vivant avec le VIH.

39. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient promouvoir la sensibilisation au VIH et au sida, notamment la prévention et la non-discrimination, en donnant à leurs membres une formation et des informations qui tiennent compte des questions liées aux différences entre femmes et hommes ainsi que des aspects culturels.

Education, formation, information et consultation

40. Les formations, les consignes de sécurité et toutes orientations nécessaires sur le lieu de travail en matière de VIH et de sida devraient être fournies sous une forme claire et accessible à tous les travailleurs et, en particulier, aux travailleurs migrants, aux travailleurs récemment engagés ou inexpérimentés, aux jeunes travailleurs et aux personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis. Les formations, consignes et orientations devraient prendre en considération les différences entre femmes et hommes et les autres aspects culturels et devraient être adaptées aux caractéristiques des travailleurs, en tenant compte des facteurs de risque auxquels ils sont exposés.

41. Up to date scientific and socio-economic information and, where appropriate, education and training on HIV and AIDS should be available to employers, managers and workers' representatives, in order to assist them in taking appropriate measures in the workplace.

42. Workers, including interns, trainees and volunteers should receive awareness-raising information and appropriate training in HIV infection control procedures in the context of workplace accidents and first aid. Workers whose occupations put them at risk of exposure to human blood, blood products and other body fluids should receive additional training in exposure prevention, exposure registration procedures and post-exposure prophylaxis.

43. Workers and their representatives should have the right to be informed and consulted on measures taken to implement workplace policies and programmes related to HIV and AIDS. Workers' and employers' representatives should participate in workplace inspections in accordance with national practice.

Public services

44. The role of the labour administration services, including the labour inspectorate, and of the judicial authorities competent in labour issues, in the response to HIV and AIDS, should be reviewed and, if necessary, strengthened.

45. Public health systems should be strengthened and follow the *Joint ILO/WHO guidelines on health services and HIV/AIDS*, 2005, and any subsequent revision, to help ensure greater access to prevention, treatment, care and support, and reduce the additional strain on public services, particularly on health workers, caused by HIV and AIDS.

International cooperation

46. Members should cooperate, through bilateral or multilateral agreements, through their participation in the multilateral system or through other effective means, in order to give effect to this Recommendation.

47. Measures to ensure access to HIV prevention, treatment, care and support services for migrant workers should be taken by countries of origin, of transit and of destination, and agreements should be concluded among the countries concerned, whenever appropriate.

48. International cooperation should be encouraged between and among Members, their national structures on HIV and AIDS and relevant international organizations and should include the systematic exchange of information on all measures taken to respond to the HIV pandemic.

49. Members and multilateral organizations should give particular attention to coordination and to the necessary resources to satisfy the needs

41. Des informations scientifiques et socio-économiques à jour et, s'il y a lieu, une information et une formation sur le VIH et le sida devraient être mises à la disposition des employeurs, du personnel d'encadrement et des représentants des travailleurs, afin de les aider à prendre les mesures appropriées sur le lieu de travail.

42. Les travailleurs, y compris les stagiaires et les bénévoles, devraient être informés et sensibilisés sur les procédures de protection contre l'infection à VIH dans le contexte des accidents et des premiers secours sur le lieu de travail et recevoir une formation appropriée. Les travailleurs qui, de par leur profession, risquent d'être exposés à du sang, des produits sanguins ou d'autres liquides organiques humains devraient recevoir une formation complémentaire en matière de prévention de l'exposition, de procédure d'enregistrement de l'exposition et de prophylaxie postexposition.

43. Les travailleurs et leurs représentants devraient avoir le droit d'être informés et consultés au sujet des mesures prises pour mettre en œuvre les politiques et les programmes liés au VIH et au sida applicables au lieu de travail. Les représentants des travailleurs et des employeurs devraient participer aux inspections sur le lieu de travail conformément à la pratique nationale.

Services publics

44. Le rôle des services de l'administration du travail, y compris de l'inspection du travail, et celui des juridictions compétentes en matière de travail dans la réponse au VIH et au sida devraient être réexaminés et au besoin renforcés.

45. Les systèmes de santé publique devraient être renforcés et suivre les *Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida*, 2005, et toute révision ultérieure, notamment pour assurer un accès plus large à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien, et pour réduire la charge additionnelle due au VIH et au sida qui pèse sur les services publics, et en particulier sur le personnel de santé.

Coopération internationale

46. Les Membres devraient coopérer par des accords bilatéraux ou multilatéraux, par leur participation au système multilatéral ou par d'autres moyens efficaces, afin de donner effet à la présente recommandation.

47. Des mesures assurant l'accès des travailleurs migrants aux services de prévention du VIH, de traitement, de prise en charge et de soutien devraient être prises par les pays d'origine, de transit et de destination et, s'il y a lieu, des accords devraient être conclus entre les pays concernés.

48. La coopération internationale devrait être encouragée entre les Membres, leurs structures nationales chargées des questions de VIH et de sida et les organisations internationales concernées et devrait comprendre l'échange systématique d'informations sur toutes les mesures prises en réponse à la pandémie du VIH.

49. Les Membres et les organismes multilatéraux devraient accorder une attention particulière à la coordination et aux ressources requises

of all countries, especially high prevalence countries, in the development of international strategies and programmes for prevention, treatment, care and support related to HIV.

50. Members and international organizations should seek to reduce the price of supplies of any type, for the prevention, treatment and care of infection caused by HIV and other opportunistic infections and HIV-related cancers.

VI. Follow-up

51. Members should establish an appropriate mechanism or make use of an existing one, for monitoring developments in relation to their national policy on HIV and AIDS and the world of work, as well as for formulating advice on its adoption and implementation.

52. The most representative organizations of employers and workers should be represented, on an equal footing, in the mechanism for monitoring developments in relation to the national policy. In addition, these organizations should be consulted under the mechanism as often as necessary, taking into consideration the views of organizations of persons living with HIV, expert reports or technical studies.

53. Members should, to the extent possible, collect detailed information and statistical data and undertake research on developments at the national and sectoral levels in relation to HIV and AIDS in the world of work, taking into account the distribution of women and men and other relevant factors.

54. In addition to the reporting under article 19 of the Constitution of the International Labour Organization, a regular review of action taken on the basis of this Recommendation could be included in national reports to UNAIDS and reports under relevant international instruments.

pour satisfaire aux besoins de tous les pays, en particulier les pays à forte prévalence du VIH, lors de l'élaboration de stratégies et de programmes internationaux de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien liés au VIH.

50. Les Membres et les organisations internationales devraient s'efforcer de réduire les prix des fournitures de tout type aux fins de la prévention, du traitement et de la prise en charge de l'infection à VIH, d'autres maladies opportunistes et des cancers liés au VIH.

VI. Suivi

51. Les Membres devraient établir un mécanisme approprié ou utiliser un mécanisme existant pour suivre l'évolution de leur politique nationale relative au VIH et au sida et le monde du travail et pour formuler des avis sur son adoption et sa mise en œuvre.

52. Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives devraient être représentées sur un pied d'égalité dans le mécanisme de suivi de l'évolution de la politique nationale. En outre, ces organisations devraient être consultées dans le cadre du mécanisme aussi souvent que nécessaire, en tenant compte de l'avis des organisations de personnes vivant avec le VIH ainsi que de rapports d'experts ou d'études techniques.

53. Les Membres devraient, dans la mesure du possible, recueillir des informations détaillées et des données statistiques et entreprendre des études sur l'évolution aux niveaux national et sectoriel concernant le VIH et le sida dans le monde du travail, en tenant compte de la répartition femmes-hommes et d'autres aspects pertinents.

54. Outre la présentation de rapports en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, un bilan régulier des mesures prises sur la base de la présente recommandation pourrait être inclus dans les rapports nationaux soumis à l'ONUSIDA et les rapports dus au titre d'instruments internationaux pertinents.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Ninety-ninth Session which was held at Geneva and declared closed the eighteenth day of June 2010.

IN FAITH WHEREOF we have appended our signatures this day of June 2010.

Le texte qui précède est le texte authentique de la recommandation dûment adoptée par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail dans sa quatre-vingt-dix-neuvième session qui s'est tenue à Genève et qui a été déclarée close le dix-huitième jour de juin 2010.

EN FOI DE QUOI ont apposé leurs signatures, ce jour de juin 2010:

The President of the Conference,
Le Président de la Conférence,

The Director-General of the International Labour Office,
Le Directeur général du Bureau international du Travail,