



Organisation
internationale
du Travail



Boîte à outils sur le

VIH/sida à l'intention des organisations syndicales

Cahier 2

**Le respect des droits:
essentiel pour les ripostes
des travailleurs et sur le
lieu de travail**

Boîte à outils sur le VIH/sida à l'intention des organisations syndicales

Cahier 2:

Le respect des droits:
essentiel pour les ripostes
des travailleurs et sur le
lieu de travail

OIT Bureau des activités
pour les travailleurs (ACTRAV)

ORGANISATION
INTERNATIONALE DU TRAVAIL
GENÈVE

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Boîte à outils sur le VIH/sida à l'intention des organisations syndicales.

Informations essentielles, orientations pratiques sur l'élaboration de politiques et de programmes et exemples d'actions syndicales

978-92-2-224664-9

978-92-2-224665-6 (web pdf)

Cahier 2: Le respect des droits: essentiel pour les ripostes des travailleurs et sur le lieu de travail

978-92-2-224668-7

Également disponible en anglais: Booklet 1: Toolkit for Trade Unions on HIV and AIDS. Core information, practical guidance on policy and programme development, and examples of union action, ISBN: 978-92-2-124664-0 (Kit print); 978-92-2-124665-7 (Kit web pdf), Genève, 2011.

Données de catalogage du BIT

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

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

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

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

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

À PROPOS DU CAHIER N° 2

Le VIH/sida n'est pas uniquement une question médicale. L'épidémie a également d'importantes répercussions sur la justice sociale et le développement, et réclame une riposte multisectorielle. Pourtant, le monde du travail n'a pas toujours participé à la réponse, même si depuis quelques années, le mouvement syndical, les organisations d'employeurs et l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont pris conscience de l'impact du sida en tant que question liée à la main-d'œuvre et au lieu de travail. Néanmoins, de nombreux planificateurs de projets sur le sida ignorent comment établir une stratégie pour le monde du travail.

La protection et la promotion des droits sont le fondement de toute stratégie fructueuse à l'égard du VIH/sida. Le présent cahier explique en quoi cela est important et la façon dont une politique relative au VIH/sida sur le lieu de travail peut fournir une défense vitale contre la stigmatisation et la discrimination, et permettre d'établir une approche fondée sur les droits de la prévention, de la prise en charge et du traitement.

Pour les syndicalistes, le texte de promotion des droits dans le domaine du VIH/sida le plus important est le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*, la référence de base pour toute action sur le lieu de travail. L'incidence de ce texte sur les lois et les politiques de nombreux pays a été considérable. Il a depuis été cautionné et renforcé par la recommandation sur le VIH/sida et le monde du travail que la Conférence internationale du Travail a adoptée en juin 2010. Le présent cahier retrace l'élaboration de cette nouvelle norme et en explique les principaux aspects. Il décrit aussi la façon dont les syndicalistes pourront s'en servir pour améliorer leurs activités sur le VIH/sida.

TABLE DES MATIÈRES

1. LE VIH/SIDA: UN PROBLÈME LIÉ AUX DROITS DE L'HOMME	1
1.1 Le manque de respect des droits entraîne davantage d'infections	1
1.2 Syndicats, droits de l'homme et VIH/sida	3
2. LE GENRE ET LE VIH/SIDA	6
2.1 Un sujet à aborder sur le lieu de travail ?	7
2.2 De quelle façon les inégalités entre les hommes et les femmes encouragent-elles la transmission du VIH/sida ?	7
2.3 Les travailleurs du sexe	9
2.4 Questions d'égalité sur le lieu de travail	10
2.5 T Actions syndicales contre le harcèlement sexuel	11
2.6 Vers une égalité entre hommes et femmes	13
3. RISQUES ET RIPOSTES SPÉCIFIQUES AUX SECTEURS	16
3.1 Aspects du risque et de la vulnérabilité	16
3.2 La riposte des syndicats	18
4. LE RECUEIL DES DIRECTIVES PRATIQUES DU BIT SUR LE VIH/SIDA ET LE MONDE DU TRAVAIL	24
4.1 Dix principes essentiels	24
4.2 Politiques sur le lieu de travail	27
4.3 Dix étapes pour élaborer un cadre d'action sur le lieu de travail	29
5. LES NORMES DE L'OIT ET LE VIH/SIDA	31
5.1 Que sont les normes internationales du travail ?	31
5.2 Conventions applicables au VIH/sida	31
6. UNE NOUVELLE NORME INTERNATIONALE DU TRAVAIL SUR LE VIH/SIDA	33
6.1 Application de la nouvelle norme	35
6.2 Concevoir de nouvelles lois ou politiques: exercices et activités	37
7. DIALOGUE SOCIAL ET VIH/SIDA	41
7.1 Collaboration tripartite	41
7.2 Négociation collective	42
7.3 Accords-cadres internationaux	42
Annexe 1: Recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010, y compris la Résolution concernant la promotion et l'application de la recommandation sur le VIH et le sida et le monde du travail, 2010	47
Annexe 2: Déclaration de l'Organisation internationale des employeurs et de la Confédération des syndicats libres	58

1. LE VIH/SIDA: UN PROBLÈME LIÉ AUX DROITS DE L'HOMME

L'approche que l'Organisation internationale du Travail a adoptée à l'égard du VIH/sida est fondée sur les droits. Qu'est-ce que cela signifie ?

Le VIH/sida peut, entre autres approches, être traité comme une question médicale, une préoccupation de santé publique ou un enjeu socioéconomique. Pendant de nombreuses années, l'attention s'est portée sur les implications médicales de l'épidémie, notamment sur la recherche d'un traitement et d'un vaccin. Il devient toutefois de plus en plus évident que des réponses doivent être apportées à divers niveaux et dans différents secteurs.

Toutes les approches ont leur place, mais elles doivent toutes être menées en parallèle de la protection et de la promotion des droits de l'homme. Une approche fondée sur les droits implique de traiter le problème du VIH/sida sous l'angle des droits de l'homme et de respecter ceux des personnes touchées.

1.1 Failure to respect rights leads to more infections

« Depuis le début de l'épidémie, la stigmatisation, la discrimination et l'inégalité entre les hommes et les femmes ont été identifiées (...) en tant qu'obstacles majeurs aux ripostes efficaces contre le VIH. » Peter Piot, ancien Directeur exécutif de l'ONUSIDA

Il est grandement question des droits de l'homme au moment de définir les relations entre les individus et l'état. Les gouvernements ont le devoir de garantir des conditions qui permettent aux citoyens d'exercer de plein droit autant que possible. En vertu de l'applicabilité du droit international au VIH/sida, les États sont publiquement responsables de leurs actions dans le cadre du VIH/sida.

La protection des droits de l'homme et la promotion de la santé publique sont deux processus complémentaires.

Deux séries de droits fondamentaux interviennent: les droits de l'homme des personnes atteintes du VIH/sida et les droits de l'homme en tant que facteurs déterminants de la vulnérabilité des individus à l'infection par le VIH.

Plusieurs pays disposent toujours de politiques qui font obstacle à l'accessibilité et à l'efficacité des mesures liées au VIH pour la prévention et la prise en charge. Parmi les exemples, citons des lois qui criminalisent les rapports sexuels consensuels entre hommes, interdisent aux détenus l'accès aux préservatifs et aux seringues, et utilisent le statut de résidence pour restreindre l'accès aux services de prévention et de traitement. Mentionnons également l'absence d'éducation sexuelle valable pour les jeunes. Dans le même temps, les lois et les règlements protégeant les personnes infectées par le VIH de la discrimination ne sont pas entièrement promulgués ni appliqués. Lorsque l'État ne parvient pas à les protéger suffisamment, la crainte d'être discriminés pousse bon nombre de personnes à rejeter les messages de prévention, à refuser les dépistages volontaires et à laisser passer l'occasion de se faire traiter.

► **L'accès universel à la prévention du VIH, au traitement, à la prise en charge et au soutien relève de l'application des droits de l'homme dans le contexte du VIH/sida**

Les droits humains font partie intégrante des stratégies de lutte contre le sida, mais ne sont pas totalement respectés

Le rapport [Rapport ONUSIDA sur l'épidémie mondiale de sida - 2010] contient également de nouvelles informations qui révèlent que les stratégies nationales de riposte au sida intègrent de plus en plus des composantes axées sur les droits humains; 89 % des pays reconnaissent ou traitent explicitement la question des droits de la personne dans leurs stratégies de riposte au sida et 91 % ont mis en place des programmes visant à réduire la stigmatisation et la discrimination. Cependant, des lois punitives continuent de gêner l'accès aux services en rapport avec le VIH: 79 pays criminalisent les rapports sexuels entre personnes de même sexe dans le monde et six sanctionnent ce comportement par la peine de mort. Dans la région Asie-Pacifique, 90 % de pays sont dotés de lois qui font obstacle aux droits des personnes vivant avec le VIH.

Source: Site web de l'ONUSIDA, novembre 2010

Droits liés au VIH/sida

Diverses institutions des Nations Unies ont reconnu des droits importants applicables à toute personne et pas uniquement à celles touchées par le VIH. Le dernier exemple en date est celui de la Déclaration politique sur le VIH/sida de 2006.

Les droits suivants doivent être protégés afin que les individus se présentent pour obtenir information, éducation et moyens de protection en matière de VIH, et reçoivent ainsi un appui pour éviter les comportements risqués:

- *Non-discrimination: protection contre la discrimination si l'on demande de l'aide ou si l'on est séropositif;*
- *Droit au respect de la vie privée: protection contre le dépistage obligatoire; statut VIH tenu confidentiel;*
- *Droit à la liberté et à la liberté de mouvement: protection contre l'emprisonnement, la ségrégation ou l'isolement dans une salle d'hôpital spéciale;*
- *Droit à l'éducation/information: accès à l'éducation et l'information complètes sur la prévention du VIH et en matière de santé sexuelle et reproductive;*
- *Droit à la santé: accès à tous les services de santé préventive, notamment pour les infections sexuellement transmissibles et la tuberculose, au conseil et au dépistage volontaire, et aux préservatifs masculins et féminins¹*

¹ Voir *VIH/sida et les droits de l'homme: Directives internationales – version consolidée 2006*
http://data.unaids.org/Publications/IRC-pub07/jc1252-internguidelines_en.pdf

1.2 Syndicats, droits de l'homme et VIH/sida

Les syndicats sont des organisations de défense des droits de l'homme. L'existence des organisations syndicales est subordonnée aux droits les plus fondamentaux, comme le droit d'association et la liberté d'expression. Ils s'érigent contre la discrimination et les persécutions. Les travailleurs doivent pouvoir s'exprimer sur des sujets de préoccupation sur les lieux de travail et dans la société en général, y compris sur des questions relatives aux droits de la personne et du travail.

Le mouvement syndical attache une importance particulière aux conventions de l'OIT concernant les droits de l'homme, ainsi qu'aux normes fondamentales du travail.

Déclaration de principes des Statuts de la Confédération syndicale internationale (CSI)

La Confédération s'engage à promouvoir la démocratie et à agir pour la protéger où que ce soit, afin que toutes et tous bénéficient des conditions qui permettent de jouir du plein exercice de tous les droits humains, universels, indivisibles et inaliénables. Elle défendra partout les droits collectifs et les libertés individuelles, dont la liberté de pensée, d'expression et de réunion.

Il est toujours important d'insister sur l'approche fondée sur les droits dans la mesure où il existe encore des pays où les personnes positives au VIH ne peuvent exercer leurs droits, y compris leurs droits au travail, ou des nations où certaines personnes sont plus vulnérables à l'infection du fait du non-respect de leurs droits. C'est un domaine dans lequel le rôle des syndicats est particulièrement décisif.

Les organisations de travailleurs ont toujours établi des liens entre les droits de l'homme et les campagnes contre le VIH/sida. Dès 1994, lors de son 37^e Congrès à Genève, l'ITF, la Fédération internationale des ouvriers du transport, a adopté une résolution sur le sida qui appelait « les syndicats et les travailleurs des transports à prendre des mesures pour empêcher que les porteurs du virus VIH ne fassent l'objet de discrimination ».



(ITF)

En 2003, l'ORIT² (Organisation régionale interaméricaine des travailleurs de la CISL) a commencé à travailler avec le LACCASO (Conseil des organisations de lutte contre le sida en Amérique latine et dans les Caraïbes) afin de combattre la discrimination et l'exclusion du marché du travail en raison du VIH/sida. Ils ont mené une enquête sur la discrimination dont étaient victimes les personnes vivant avec le VIH dans la région et ont établi qu'elle était fréquente.

Le fait que les employeurs exigeaient souvent un dépistage VIH avant d'engager une personne ou en cours d'emploi constituait probablement la forme la plus flagrante de discrimination et d'atteinte à d'autres droits, dont la protection de la vie privée et la confidentialité. Les employeurs recevaient les résultats, mais pas les travailleurs dont le consentement de procéder au test n'avait pas toujours été obtenu.

En avril 2004, les participants à une réunion syndicale régionale ont signé une déclaration politique sur les activités futures à mener sur le VIH. Le document, la Déclaration commune sur le VIH/sida et les droits humains sur le lieu de travail, engage tous les membres de l'ORIT et du LACCASO de la région à accélérer le travail de prévention et de soutien en matière de VIH.

Les organisations syndicales de la région ont été priées de prendre aussitôt des mesures en vue d'intensifier les campagnes et les programmes de prévention, d'information et de soutien. Elles ont ainsi pris activement part aux ripostes nationales à l'épidémie et à la surveillance de la mise en place de la législation sur le lieu de travail.

Source: Portée mondiale: Comment s'organise la riposte des syndicats au sida - Études de cas de l'action des syndicats

Droits de l'homme

Les droits de l'homme sont des droits qui reviennent à toute personne parce qu'elle est humaine. Les conventions et les lois ne créent pas des droits, leur objectif est de les affirmer et de les protéger. Quelques-unes des caractéristiques les plus importantes des droits sont résumées ci-après:

- ils sont fondés sur le respect de la dignité et de la valeur de chaque être humain ;
- ils sont universels et appliqués sur un pied d'égalité à tous les êtres humains ;
- ils sont inaliénables, en ce sens que nul ne peut se voir retirer ses droits, sauf dans des situations bien précises: des restrictions peuvent, par exemple, être imposées au droit à la liberté d'une personne déclarée coupable d'une infraction pénale par un tribunal ;
- ils sont indivisibles, solidaires et interdépendants – le non-respect d'un droit pourrait porter atteinte au respect des autres droits.

Les gouvernements ont l'obligation de reconnaître, de protéger et de respecter ces droits – ils ne peuvent les supprimer.

² Désormais, la CSA (Confédération syndicale des Amériques - Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas); il s'agit de l'organisation régionale de la Confédération syndicale internationale (CSI).

« Dans la plupart des pays, la législation tolère les discriminations à l'encontre des femmes, des hommes ayant des relations homosexuelles, des travailleuses du sexe, des usagers de drogues et les minorités ethniques. Cela doit changer. J'appelle tous les pays à honorer leurs engagements visant à promulguer et appliquer des lois interdisant la discrimination à l'encontre des personnes qui vivent avec le VIH ou appartiennent à des groupes vulnérables (...) Dans les pays qui n'ont pas légiféré pour protéger les travailleuses du sexe, les usagers de drogues et les hommes ayant des relations homosexuelles, l'accès aux services de prévention est extrêmement réduit. À l'inverse, il est beaucoup plus facile dans les pays où les droits de toutes ces personnes sont mieux garantis et protégés. De ce fait, il y a moins de nouvelles infections, les besoins en traitement antirétroviral sont réduits, les décès sont moins nombreux. Ne pas protéger ces groupes est non seulement contraire à l'éthique, mais cela n'a aucun sens sur le plan sanitaire. Nous en sommes tous pénalisés. »

Ban Ki-moon, Secrétaire général des Nations Unies



2. LE GENRE ET LE VIH/SIDA

Près de la moitié des adultes vivant aujourd'hui avec le VIH sont des femmes. En Afrique subsaharienne, elles représentent déjà 60 pour cent des adultes vivant avec le VIH. Au niveau mondial, la proportion de femmes séropositives n'a plus changé depuis dix ans, mais elle continue en revanche à augmenter dans certains pays. Il est très préoccupant qu'en Afrique subsaharienne, le risque des jeunes femmes de se faire infecter soit environ trois fois plus élevé que pour les jeunes hommes (15-21 ans), et que ce risque soit plus de deux fois plus élevé dans les Caraïbes.

Il existe d'importantes différences de vulnérabilité entre les femmes et les hommes face à l'infection et aux conséquences du sida. Elles sont liées à la biologie, aux comportements sexuels et aux différences de genre entre les femmes et les hommes au niveau des rôles et des responsabilités, de l'accès aux ressources et de la prise de décisions.

Adopter une démarche soucieuse d'équité entre les sexes permet de se rendre compte que les réponses ne devraient pas uniquement se concentrer sur les femmes, mais également sur les hommes, parce que leurs attitudes et leurs comportements influencent leur propre vulnérabilité, ainsi que celle des femmes et des filles. La santé et le bien-être des hommes sont une fin en soi, ainsi qu'un facteur participant à la santé et au bien-être des femmes, et à la riposte contre le sida en général.

Il est de l'intérêt de la santé publique et de la prévention contre le VIH de mener des discussions ouvertes à propos des relations et des rôles sexuels, tout en respectant les droits et en évitant les reproches.

Qu'entend-on par « genre » ?

Il existe une distinction majeure entre « sexe » et « genre ».

Le **sexe** fait référence aux différences biologiques entre les hommes et les femmes. Elles sont universelles et ne peuvent être modifiées.

Le genre renvoie aux différences et aux relations sociales entre les hommes et les femmes. Elles fluctuent énormément d'une société et d'une culture à l'autre, et évoluent avec le temps. Un comportement dit « normal » pour un homme ou une femme est souvent appris ou acquis.

Les rôles sexospécifiques sont définis en fonction des groupes sociaux et des traditions culturelles. Ils ont une forte influence sur le monde du travail et conditionnent les activités, les tâches et les responsabilités qui sont considérées comme masculines ou féminines. Ces divisions du travail varient en fonction de l'âge, de la race et de l'appartenance ethnique, de la religion et de la culture, et sont aussi influencées par la classe sociale et l'environnement politique.³

Dans de nombreuses sociétés:

- on attend des femmes et des filles qu'elles soient subordonnées, dépendantes, chastes et obéissantes; et
- on attend des hommes et des garçons qu'ils soient forts, braves, dominants et indépendants.

Il est important de rappeler que bon nombre d'hommes et de femmes n'assument pas une identité masculine ou féminine en tant que telle, mais se qualifient de transgenres.

³ Organisation internationale du Travail.: *ABC des droits des travailleuses et de l'égalité entre hommes et femmes*, deuxième édition, Genève, 2007, page 83.

2.1 Un sujet à aborder sur le lieu de travail ?

Nos attitudes à l'égard des hommes et des femmes, des rôles que chacun joue dans la famille, dans la société et au travail, sont fortement ancrées, tout comme le sont nos impressions à propos des comportements sexuels et nombreux sont ceux qui estiment que cela devrait rester un sujet personnel et privé.

Peut-être pensez-vous qu'un syndicat ou une entreprise ne sont pas des lieux idéaux pour discuter de ces sujets. Pourtant, personne n'abandonne son identité culturelle ou sexuelle en se rendant au travail. Il est inutile de tenter de gérer les problèmes du VIH et du sida sans parler du genre et du sexe. Au niveau mondial, 70 à 80 pour cent de toutes les transmissions du VIH se font par contacts sexuels.

Il faudrait que les syndicalistes montrent l'exemple en prenant à bras-le-corps ce problème doublement sensible des rapports de force entre les hommes et les femmes, et de leurs relations sexuelles.

On peut lire dans le Recueil de directives pratiques de l'OIT 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 aux femmes de faire face au VIH/sida.*

2.2 De quelle façon les inégalités entre les hommes et les femmes encouragent-elles la transmission du VIH/sida ?

Les femmes et les filles

Inégalités des relations personnelles et sexuelles

La plupart des cultures assignent systématiquement des rôles inférieurs aux femmes qui ont également moins de pouvoir dans leurs relations avec les hommes. Elles sont ainsi souvent incapables de résister aux attentes sexuelles des hommes. Elles ne parviennent pas à négocier des rapports sexuels sans risque ou à refuser des relations risquées, et ce, même si leur partenaire adopte un comportement à risque élevé. Certains hommes pourraient ne pas vouloir utiliser de préservatif ou désirer avoir plusieurs partenaires sexuels, ou encore insister pour avoir des rapports sexuels sans lubrification, ce qui accroît également les risques d'excoriation et, par conséquent, d'infection.

Dans sa forme la plus extrême, cette inégalité peut entraîner des violences à l'encontre des femmes, comme des viols, des agressions sexuelles ou des coups. Il est courant que ces actes soient perpétrés par le partenaire de la femme. Des études révèlent en effet que, dans le monde, plus de 50 pour cent des femmes ayant été physiquement maltraitées l'ont été par un partenaire intime.⁴

La subordination sexuelle et sociale des femmes découle souvent de leur dépendance économique. Toutes les régions affichent une surreprésentation des femmes parmi les pauvres. Les jeunes filles risquent plus que les garçons d'être retirées de l'école et d'être exposées au travail des enfants, y compris dans ses pires formes. Les femmes sont parfois

⁴ ONUSIDA, *Gender and AIDS Almanac*, New York, 2001

forcées de se prostituer pour vivre ou d'échanger des rapports sexuels contre des aliments, un abri ou une protection. Le manque d'indépendance peut également empêcher les femmes d'accéder aux services de santé. Des lois sexistes sur le patrimoine, la garde et le soutien font que les femmes qui ont perdu leur partenaire à cause du sida ou qui ont été abandonnées parce qu'elles sont séropositives sont privées de toute sécurité financière et de possibilités économiques.

Selon l'ONUSIDA, 80 pour cent des femmes séropositives vivant en couple depuis longtemps ont été infectées par leur partenaire.

Éducation et santé

Les femmes sont également désavantagées par leur plus faible niveau d'instruction qui résulte du peu d'intérêt des autorités et des familles pour l'éducation des filles. En conséquence, elles ont un accès limité aux informations et à l'éducation sur le VIH/sida. Les services de santé ne prévoient pas toujours des infrastructures pour les femmes, notamment pour les soins de santé génésique.

Les femmes dispensatrices de soins

Les soins à dispenser aux membres de la famille et de la communauté qui sont atteints par le VIH incombent très souvent aux femmes et aux jeunes filles, ce qui accroît leur charge de travail et réduit leurs possibilités d'exercer une activité lucrative et de fréquenter l'école. En règle générale, lorsque des enfants rendus orphelins par le sida sont pris en charge par des membres de la famille, ce sont les femmes qui s'en occupent.

La vulnérabilité particulière des filles

L'âge moyen de l'infection chez les filles est bien inférieur à celui des garçons. Les filles sont particulièrement vulnérables pour une série de raisons. L'explication est avant tout biologique: les rapports sexuels précoces endommagent les organes reproducteurs des fillettes qui n'ont pas encore achevé leur développement, augmentant de la sorte le risque de contamination par les infections sexuellement transmissibles et par le VIH. Les jeunes filles sont également incapables de s'affirmer ou de se protéger contre des hommes plus âgés susceptibles d'être en position d'autorité ou de force par rapport à elles.

Les hommes et les garçons

L'inégalité entre les hommes et les femmes rend ces dernières plus vulnérables au VIH, mais il ne s'agit pas d'incriminer les hommes ou d'ignorer les pressions qu'ils subissent pour se comporter de certaines manières. Les attentes et les charges qui pèsent également sur les hommes participent à leur vulnérabilité. À l'instar des femmes à qui l'on demande souvent de rester à la maison et d'assumer la garde des enfants et les travaux domestiques, on attend en général des hommes qu'ils soient la principale source de revenus grâce à leur travail, qu'il soit dangereux, sale ou déplaisant. Cela peut générer autant de fierté que de stress. Lorsque les hommes sont incapables de jouer ce rôle de soutien de famille, ils se sentent parfois tellement mal qu'ils s'adonnent alors à la boisson ou aux drogues.

Les hommes sont parfois incapables de passer beaucoup de temps avec leurs enfants. Il arrive qu'ils voyagent dans le pays ou à l'étranger pour trouver du travail, ou qu'ils aient un

emploi qui les éloigne de leur famille pendant de longues périodes, comme les gens de mer ou les chauffeurs de poids lourds. Les attentes liées au genre pourraient aussi les pousser à adopter des comportements risqués, y compris avoir de multiples partenaires, pour prouver qu'ils sont de « vrais hommes ».

Certaines sociétés attendent également des hommes qu'ils soient puissants et forts, et qu'ils ne montrent ou ne parlent pas de leurs sentiments. Il est aussi fréquent qu'ils veuillent donner l'impression qu'ils savent tout sur le sexe et sur la façon de procéder, ce qui n'est pas forcément le cas. Mais il leur sera alors plus difficile de rechercher des informations sur le sida. Dans certains pays, les services liés au VIH/sida sont avant tout fournis dans les centres de planification familiale, dans les cliniques prénatales et les dispensaires pour enfants, principalement destinés aux femmes. L'OIT a établi que dans certains cas, l'hésitation à utiliser des préservatifs découlait d'un manque de confiance quant à la façon de s'en servir.

Dans nombre de nations, les relations sexuelles entre hommes sont illégales ou assorties de préjugés, de discriminations et de tabous. Les risques et la vulnérabilité face au VIH des hommes qui ont des rapports homosexuels sont alors accrus du fait qu'ils sont moins susceptibles d'obtenir ou de chercher à obtenir des informations de prévention du VIH et des services de soins.

Qu'ils soient hétérosexuels ou homosexuels, les rapports sexuels anaux réceptifs non protégés comportent davantage de risques que des rapports vaginaux passifs non protégés. Les hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes courent donc un risque particulier de contracter le VIH.

2.3 Les travailleurs du sexe

Même si certains travailleurs du sexe sont des hommes, il s'agit en général de femmes. Les réactions à l'égard du commerce du sexe varient énormément d'un pays à l'autre, du déni à la réglementation, en passant par des sanctions. Il convient de reconnaître que les activités sexuelles représentent une industrie lucrative.⁵ Bien qu'aucun État ne les prenne en considération dans ses statistiques officielles ou dans ses comptes nationaux, il est grandement intéressant de les maintenir, même dans les pays où elles sont officiellement condamnées.⁶ Bien souvent, la législation condamne la prostitution au nom de grands principes moraux. Pourtant, le commerce du sexe est en pleine expansion, car il génère des bénéfices énormes (profitant rarement aux femmes) et jouit de la connivence d'hommes politiques et de policiers.

La pauvreté est l'un des facteurs favorisant la prostitution féminine; parfois, les femmes sont contraintes de se prostituer par un membre de leur famille ou par un agent. Une enquête du BIT en Afrique orientale a révélé que plus de 90 pour cent des travailleurs du sexe interrogés cesseraient leurs activités s'ils avaient un autre emploi. Dans certains cas, les travailleurs du sexe disposent d'une plus grande liberté de choix et rejettent l'hypothèse d'avoir été poussés à se prostituer.

Les travailleurs du sexe ont les mêmes droits que toutes et tous, mais l'opprobre de la société et le manque de reconnaissance légale impliquent qu'ils ont moins de chances d'être respectés. Les syndicalistes reconnaissent que les travailleurs du sexe ont le droit de ne pas

⁵ Kevin Bales, *Disposable People*, 1999, page 55

⁶ Lin Lean Lim, *The Sex Sector: The economic and social bases of prostitution in Southeast Asia*, BIT Genève, 1998

être discriminés, de ne pas subir d'actes de violence et d'avoir accès aux services liés au VIH. Dans certains cas, on a pu observer que l'autonomisation des prostitués et leur participation aux campagnes de prévention ont eu un impact très positif. Ils forment de plus en plus des syndicats ou rejoignent des organisations existantes. Bon nombre de syndicats admettent désormais que reconnaître les travailleurs du sexe comme des *travailleurs* aiderait à ce qu'eux-mêmes ou d'autres défendent leurs droits *en tant que tels* et permettrait d'insister sur l'utilisation de préservatifs ou sur le refus de relations sexuelles non protégées.

De nombreux pays ne disposent pas de politique cohérente et élaborée par des responsables politiques pour le secteur du sexe. L'ONUSIDA, avec la participation de l'OIT, a rédigé une note d'orientation sur *Le VIH et le commerce du sexe*, dans laquelle, elle énonce des propositions de politiques pour les gouvernements et pour l'ensemble des personnes touchées par le sida en général.

La Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a mené une étude auprès des chauffeurs routiers en Afrique de l'Est. Séparés de leur famille pendant de longues périodes, patientant des journées entières aux postes-frontières dépourvus d'installations appropriées, ils ont souvent recours aux services des travailleurs du sexe. L'étude de l'ITF a conclu que:

Les ouvriers du transport entretiennent des relations sexuelles complexes qui sont étroitement liées à la nature de leur travail et aux conditions socioéconomiques dans lesquelles ils évoluent. Leur comportement sexuel est lié à la satisfaction de leurs besoins essentiels et reflète une organisation sociale déplorable. Leur exclusion de toute vie communautaire décente et leur victimisation en tant que porteurs du virus ont contribué à la propagation du VIH parmi les chauffeurs routiers et au sein des communautés avec lesquelles ils sont en contact. Tout contrôle efficace de la transmission du VIH est impossible sans un respect des droits des chauffeurs, à commencer par une amélioration de leurs conditions de vie et de travail.⁷

2.4 Questions d'égalité sur le lieu de travail

L'égalité entre hommes et femmes est l'un des principaux facteurs de la lutte contre le VIH/sida. Comment ce concept s'applique-t-il sur le lieu de travail ?

Le monde du travail est inégal à bien des égards. Au travail, par rapport aux hommes, les femmes sont toujours confrontées à:

- ▶ des conditions d'embauche inférieures ;
- ▶ des occasions de formation et de recyclage plus limitées ;
- ▶ un salaire plus faible pour un travail égal ;
- ▶ un accès inégal aux ressources de production ;
- ▶ une ségrégation et une concentration dans un nombre restreint « d'emplois féminins » ;
- ▶ une participation limitée à la prise de décision ;

⁷ *AIDS and transport: the experience of Ugandan road and rail transport workers and their unions*, Fédération internationale des ouvriers du transport, Londres, 2000.

- des occasions de promotion inférieures ;
- un risque plus accru de chômage.

Violence envers les femmes sur le lieu de travail

Il est courant que des femmes subissent des violences au travail. Une recherche menée au Kenya dans les secteurs destinés à l'exportation (légumes, fleurs et industries manufacturières légères) a révélé que la violence et le harcèlement font partie du quotidien des femmes sur leur lieu de travail.⁸

- Plus de 90 pour cent des femmes interrogées avaient subi ou avaient été témoins d'agressions sexuelles sur leur lieu de travail ;
- 95 pour cent des femmes abusées sexuellement sur leur lieu de travail craignaient de dénoncer le problème par peur de perdre leur emploi ;
- 70 pour cent des hommes interrogés considéraient le harcèlement sexuel des travailleuses comme un comportement normal et naturel ;
- 60 pour cent des femmes interrogées pensaient que les agressions sexuelles sur le lieu de travail contribuaient considérablement à la propagation du VIH/sida.

Ces conclusions ne sont pas isolées. La violence et le harcèlement sexuel au travail sont courants dans de nombreux pays, mais les femmes peuvent aussi subir des violences sur le trajet qu'elles empruntent pour se rendre au travail et en revenir. Certaines sociétés légitiment la violence faite aux femmes qui travaillent hors de chez elle. Une étude menée au Bangladesh a montré qu'en six mois, plus de cinquante femmes avaient été victimes de viol, en se rendant ou en revenant de leur travail; cinq d'entre elles y ont laissé la vie⁹ (notons que cette étude s'est basée sur des journaux, impliquant une probable sous-estimation).

Violence au travail et violence conjugale vont souvent de pair. Ce n'est qu'en 1993 que la communauté internationale, lors de la Conférence de Vienne sur les droits de l'homme, a reconnu que la violence à l'égard des femmes constituait une violation des droits de l'homme. Il semble que dans de nombreuses situations, la violence surgit de la demande de la femme à son mari ou à son partenaire d'utiliser un préservatif. Pourtant de nombreux policiers, voire des juges, refusent de qualifier la violence domestique comme un délit.

2.5 Actions syndicales contre le harcèlement sexuel

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel?

Par harcèlement sexuel, on entend toutes avances sexuelles, verbales, gestuelles ou physiques répétées et non désirées, toutes allusions explicitement sexuelles ou toutes remarques sexuelles discriminatoires faites par une personne sur le lieu de travail ou au sein d'un syndicat qui ont pour résultat que le membre syndical ou le travailleur se sent menacé, humilié ou harcelé, ou encore qui perturbent sa capacité de travail, mettent en danger son emploi ou créent un climat de crainte ou d'intimidation dans le milieu de travail.

⁸ *Violence against women in the workplace in Kenya*, International Labor Rights Fund, Washington, mai 2002.

⁹ Bangladesh Institute of Labour Studies, 2001.

Le harcèlement sexuel est souvent un étalage de pouvoir destiné à intimider, à contraindre ou à abaisser un autre membre syndical ou un travailleur.

Le harcèlement sexuel englobe une large série d'avances sexuelles non désirées, comprenant:

- ▶ des contacts physiques, effleurements ou caresses superflus;
- ▶ des remarques suggestives et importunes, des plaisanteries, des commentaires au sujet de l'apparence;
- ▶ des abus verbaux;
- ▶ des invitations compromettantes ou des demandes de faveurs sexuelles;
- ▶ l'affichage d'images pornographique sur le lieu de travail; et
- ▶ des agressions physiques.

Extrait de *Harcèlement sexuel sur le lieu de travail: un guide syndical*

Confédération internationale des syndicats libres (CISL, désormais CSI)

Royaume-Uni

En novembre 2008, le groupe de femmes de la section de la région Nord du syndicat britannique TUC a mené une marche pour se réapproprier la nuit, Reclaim the Night. Il s'agissait d'un événement annuel organisé à Londres les cinq années précédentes au cours duquel des femmes et des hommes qui les soutenaient remettaient en cause les violences subies par les femmes en défilant dans les rues pour attirer l'attention sur ce point et pour réclamer le droit de vivre libéré de la peur.

Inde

En Inde, en août 2007, plusieurs centrales syndicales nationales ont rédigé une déclaration commune contenant une série de revendications dont:

- l'application immédiate de la législation contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail; et
- la garantie de la protection totale des femmes contre la violence.

Le 25 novembre 2009, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, le syndicat South Central Railway Employees' Sangh a distribué des dépliants à ses membres et au public contre le harcèlement sexuel, a déployé des affiches et organisé une réunion avec la direction, des hommes politiques et des responsables syndicaux. Il s'agissait de la dixième année de campagne du syndicat à l'occasion de cette journée internationale.

Afrique du Sud

Le syndicat SATAWU (South African Transport and Allied Workers' Union) a rédigé un recueil de directives pour la gestion des cas de harcèlement sexuel. Le recueil s'intéresse particulièrement à l'attitude des membres syndicaux et des responsables les uns vis-à-vis des autres et respecte la législation sud-africaine:

Le syndicat a pour politique de fournir un environnement dépourvu de toute forme de discrimination injuste ou de harcèlement. Il s'agit notamment de tout acte ou menace concernant le genre, la race, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique, l'origine sociale, l'âge, la religion ou le handicap, qui perturbe les capacités de travail d'un employé ou d'un membre du syndicat.

Le harcèlement sexuel remet sérieusement en compte la confiance et le respect, éléments essentiels à tout environnement de travail sain.

La procédure de plainte est claire et protège la confidentialité des individus.

Vous pouvez consulter le texte complet du SATAWU sur le site: www.satawu.org.za.

2.6 Vers une égalité entre hommes et femmes

Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent coopérer pour rendre le monde du travail plus égalitaire. Leur influence est immense et il est essentiel qu'ils montrent l'exemple en changeant d'attitudes.

Toute action visant à renforcer la position des femmes contribuera à les protéger à long terme contre le VIH de deux façons: d'abord, en s'attaquant aux attitudes culturelles courantes à l'égard des femmes, et ensuite, en offrant un éventail plus large d'alternatives économiques. Autrement dit, lorsque leurs revenus sont plus confortables, les femmes sont mieux à même de négocier des relations sexuelles sans risque avec leurs partenaires masculins. Du reste, l'indépendance financière permet aux femmes d'assurer leur survie et celle de leurs filles hors du cadre de la prostitution.



Des travailleuses des mines au Sierra Leone montrent l'exemple en s'organisant contre le VIH/sida (OIT/SIDA)

Les syndicats et les employeurs ont un rôle important à jouer dans l'amélioration du statut des femmes. Ces dernières sont sous-représentées dans l'économie formelle et en réalité, dans certains pays, leur nombre a régressé dans certains secteurs ces cinquante dernières années. Les syndicats et la direction doivent réviser les politiques et les structures de l'emploi afin de s'assurer qu'elles sont non-discriminatoires. Une fois la lutte engagée contre la discrimination sur le lieu de travail, elle pourrait être portée sur la scène sociétale.

L'éducation, des hommes comme des femmes, joue un rôle clé dans ce processus. Les programmes devraient viser explicitement les femmes, les hommes, ou les deux. De nombreux syndicats ont inscrit l'éducation des femmes dans les programmes qu'ils élaborent, mais il est toujours rare que des programmes d'éducation réservés aux hommes leur demandent d'analyser les implications de leurs rôles traditionnels dans un environnement sûr et favorable. Lorsque le lieu de travail est doté d'un comité pour la promotion des femmes ou qu'un comité du syndicat dispose d'une unité spécifique pour les femmes, ceux-ci doivent participer à l'élaboration des programmes.

L'éducation doit porter sur différents domaines dont:

- ▶ les raisons pour lesquelles la violence (y compris au domicile) et le harcèlement sexuel sont des questions liées au lieu de travail
- ▶ les rôles des hommes et des femmes au travail, à la maison et dans la société
- ▶ la santé génésique et la façon dont les hommes et les femmes peuvent mutuellement promouvoir leur santé et leur bien-être.

Obtenir des droits pour les femmes

Les lois et les politiques qui affirment et protègent les droits des femmes sont également des éléments indispensables pour gagner le combat contre le sida. Certains pays ont adopté des législations importantes sur des thèmes comme la violence familiale, l'égalité dans le mariage, la discrimination liée au VIH et les droits fonciers et d'héritage. Pourtant, ils ont rarement prévu des stratégies pour appliquer ces lois et financer leur mise en œuvre. Les droits des femmes doivent devenir une réalité.

Les syndicats peuvent s'unir à d'autres organisations pour faire pression sur les gouvernements nationaux et sur la communauté internationale afin:

- ▶ de veiller à ce que les lois protègent les femmes contre la violence et soutiennent leurs droits à posséder des biens et à en hériter ;
- ▶ d'investir dans des stratégies en vue de former la police, le système judiciaire, les fournisseurs de services sociaux, les fonctionnaires et les responsables communautaires à propos des lois et de leurs responsabilités légales ;
- ▶ d'élaborer et financer des programmes visant à améliorer les services d'aide juridique et d'autres formes de soutien, de sorte que les femmes puissent faire valoir leurs droits.

En 2004, l'ONUSIDA a lancé la Coalition mondiale sur les femmes et le sida. Cette coalition opère aux niveaux mondial et national pour faire connaître les effets du sida sur les femmes et les filles et promouvoir une action concrète et efficace pour prévenir la propagation du VIH.

Elle se concentre sur les principaux points suivants:

- prévention sur des nouvelles infections au VIH en améliorant l'accès aux soins de santé génésique ;
- promotion de l'égalité d'accès à la prise en charge et au traitement ;
- accès universel à l'éducation ;
- obtention des droits de posséder des biens et d'en hériter pour les femmes ;
- réduction de la violence à l'encontre des femmes ;
- appréciation de la tâche de soignantes qu'elles remplissent ;
- plaidoyer en faveur de recherches et de financements supplémentaires en matière de méthodes de prévention du VIH dont les femmes ont la maîtrise ;
- promotion des femmes en tant que moteurs de la riposte contre le sida.

3. RISQUES ET RIPOSTES SPÉCIFIQUES AUX SECTEURS

Certaines professions sont plus exposées aux risques d'infection du VIH du fait de la nature et des conditions de leur travail. Des études ont notamment identifié les mineurs, les travailleurs des transports et du bâtiment comme des catégories de travailleurs à risque.

Ce n'est *en aucun cas* lié au fait que le virus peut se transmettre d'un travailleur à l'autre lors d'activités professionnelles normales dans ces industries, mais plutôt au fait qu'il s'agit de travailleurs mobiles, séparés de leur famille, et vivant et travaillant dans des conditions qui sont tout sauf idéales.

3.1 Aspects du risque et de la vulnérabilité

En 2005, un rapport du BIT¹⁰ a énuméré une série d'activités, de professions et de styles de vie qui exposent les travailleurs au risque d'infection du VIH, y compris:

- ▶ une forte mobilité, entraînant de longues périodes loin de la maison, l'isolement (ou les contacts avec d'autres travailleurs fortement mobiles) ;
- ▶ de mauvaises conditions de vie et de travail, le stress, le manque de respect de droits ;
- ▶ la désinformation ou le manque d'informations sur le VIH/sida ;
- ▶ l'accès insatisfaisant aux services sanitaires;
- ▶ la démographie: une majorité de travailleurs sont de très jeunes adultes ;
- ▶ les professions dominées par des hommes et les environnements majoritairement masculins, cultivant la virilité et mettant en valeur les conquêtes sexuelles ;
- ▶ la disponibilité de travailleurs du sexe ;
- ▶ l'accès à l'alcool et/ou aux stupéfiants;
- ▶ les pressions exercées par les pairs à rechercher le plaisir et des travailleurs du sexe ;
- ▶ un salaire reçu en liquide, sans entreposage sûr possible.

Travailleurs migrants et mobiles

Même si de nombreux migrants, à l'instar des pays d'origine et d'accueil, tirent parti de la migration, leur vulnérabilité face à l'infection de VIH peut également être plus importante. Citons, parmi les facteurs de risque et de vulnérabilité, la séparation des familles et l'éloignement des normes sociales et culturelles familiales, les barrières linguistiques, la pauvreté, de piètres conditions de vie et des conditions de travail abusives, y compris, des violences sexuelles. L'isolement et le stress qui en découlent peuvent pousser les travailleurs migrants internationaux à adopter des comportements à risque. Leur vulnérabilité est accrue par un accès inapproprié aux informations, aux services et aux outils de prévention du VIH et par la crainte d'être stigmatisés en tentant d'obtenir de telles informations ou en cherchant à accéder à ce genre de services.

¹⁰ HIV/AIDS in a globalizing world 2005, BIT, Genève 2005.

Construction: une main-d'œuvre mobile

Les activités de production se déroulent souvent projet par projet et le site de production se déplace en permanence, impliquant que la main-d'œuvre doit elle aussi être mobile.

Le secteur de la construction a de tout temps employé des travailleurs migrants. Au cours du processus de développement économique, les activités de construction ont toujours fourni du travail aux travailleurs migrants issus des zones rurales. Les travaux de construction sont bien souvent la seule alternative aux travaux agricoles pour les personnes n'ayant aucune instruction ou qualification particulière et ils sont particulièrement prisés par les personnes ne possédant pas de terres à exploiter.

Il arrive que les travailleurs soient recrutés à l'étranger. Les travailleurs migrants de la construction sont généralement issus de pays moins développés et à faible niveau de salaires qui disposent d'excédents de main-d'œuvre. De nombreux pays européens font largement appel aux travailleurs migrants pour exécuter des travaux dans l'industrie de la construction. Ces travailleurs proviennent des pays d'Europe les plus pauvres ou d'autres zones géographiques (Turquie ou Afrique). Les travailleurs migrants constituent également une bonne part de la main-d'œuvre des pays de la péninsule arabe, peu peuplés et dotés de vastes programmes de construction financés par les revenus du pétrole. Au cours des dix dernières années, les migrations à destination des chantiers de construction sont devenues un phénomène important dans l'est de l'Asie.

Extrait des pages du site web sur la construction du Département des activités sectorielles de l'OIT
<http://www.ilo.org/public/french/dialogue/sector/sectors/constr/migrant.htm>



3.2 La riposte des syndicats

Les Fédérations syndicales internationales (FSI), qui représentent la main-d'œuvre d'industries et de secteurs précis, ont activement abordé le problème du VIH/sida lors de prises de position, au travers du dialogue social et en diffusant des informations et en organisant des activités destinées à leurs membres.

Lors de la Journée mondiale de la lutte contre le sida de 2003, le mouvement syndical international a lancé une campagne internationale sur le VIH/sida. En 2005, la campagne est devenue un programme assorti d'un engagement à agir sur le long terme.

Les objectifs du Programme sida de Global Unions (GUAP – Global Union AIDS Programme) sont les suivants:

- ▶ faire de la lutte contre le VIH/sida une priorité pour les syndicats ;
- ▶ prôner des ripostes au VIH/sida sur les lieux de travail et la participation des syndicalistes aux instances concernées ;
- ▶ aider les syndicats à agir au sein de leur organisation et sur les lieux de travail ;
- ▶ mettre en place des partenariats à tous les niveaux avec les organisations ad hoc ;
- ▶ assurer la mobilisation des ressources.

Vous trouverez de plus amples informations sur le site du GUAP:
<http://www.global-unions.org/hiv-aids/?lang=fr> :

Campagne de la FITTHC avec les travailleurs du textile



La Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) est une Fédération syndicale internationale réunissant 217 organisations affiliées de 110 pays.
<http://itglwf.org/lang/fr/index.html>

Construction



Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB)

<http://www.bwint.org/default.asp?Index=2460&Language=FR>

L'IBB travaille en Afrique et en Asie, aux côtés de ses organisations affiliées, en vue de la promotion d'une meilleure compréhension du VIH/sida et de l'inclusion du thème dans les structures de santé et de sécurité.

Une enquête menée dans le secteur de la construction en Zambie, au Zimbabwe et en Angola a révélé que les campagnes syndicales permettaient à davantage de travailleurs de la construction d'accéder aux préservatifs. On note également une meilleure prise de conscience des politiques syndicales relatives au VIH/sida.

Plusieurs affiliés de l'IBB ont inséré des dispositions sur le VIH/sida dans leur convention collective. Dans certains cas, l'insertion de dispositions dans les conventions collectives s'est avérée plus efficace en termes de résultats que des politiques d'entreprises.

Mines et énergie



Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM)

<http://www.icem.org/fr/72-HIV-AIDS>



L'ICEM est la fédération internationale des mines et des secteurs pharmaceutique et énergétique.

L'ICEM est fermement convaincue que « le VIH/sida relève de la compétence des syndicats. L'Internationale et ses affiliés sont idéalement placés pour apporter une contribution importante dans la lutte contre la pandémie par le biais des activités sur le lieu de travail. »

Le projet de l'ICEM sur le VIH/sida date de 2005 et couvre tous les secteurs représentés par l'organisation. Voici quelques-unes des activités fructueuses du projet:

- ▶ Inclusion d'une disposition sur le VIH/sida basée sur le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* dans des accords mondiaux de l'ICEM, revus ou nouveaux;
- ▶ Un manuel: *VIH/sida – Manuel de formation de l'ICEM sur la convention collective*, qui donne des orientations sur la négociation de la protection des travailleuses et des travailleurs vivant avec le VIH, et d'autres thèmes liés;
- ▶ Un guide: *VIH/sida – Ressources et financement*, destiné à aider les membres de l'ICEM à obtenir des fonds pour leurs activités;
- ▶ L'ICEM a également signé un accord portant sur une coopération à l'égard du sida avec la société pharmaceutique allemande, Boehringer Ingelheim;
- ▶ Des relations de travail sur le VIH/sida ont été établies avec l'OIT/SIDA, l'ONUSIDA, le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme, l'OMS, l'Office allemand de la coopération technique et la Campagne mondiale contre le sida, ainsi qu'avec de grandes entreprises;
- ▶ Des comités nationaux de coordination et des coordonnateurs nationaux sont disponibles et l'ICEM soutient des programmes au Ghana et en Zambie;
- ▶ Organisation de formations de syndicalistes et de représentants pour l'égalité entre hommes et femmes dans les domaines de la négociation collective, de l'éducation par les pairs, de l'appel de fonds et du développement de projets lors d'ateliers régionaux pour les coordonnateurs nationaux.

La page du site web de l'ICEM consacrée au VIH/sida contient des informations sur l'évolution de la situation au niveau mondial et régional, de même que des nouvelles des organisations affiliées. L'ICEM publie également un bulletin électronique sur le VIH/sida que reçoivent les membres et les personnes intéressées.

Transport



Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)

<http://www.itfglobal.org/HIV-AIDS/index.cfm>

L'ITF a entamé son premier projet sur le VIH en 1999, en Ouganda. La Section des transports routiers de l'ITF est particulièrement active du fait des risques connus qu'encourent les chauffeurs longue distance, surtout lorsqu'ils doivent patienter aux postes-frontières et autres nœuds de transport. Depuis 1999, l'ITF encourage les syndicats à mettre en place des programmes pour éduquer les membres et les employeurs, et les soutient en leur fournissant des conseils politiques, des informations techniques et des formations. La Fédération dispose d'un coordonnateur de projets sur le VIH/sida à plein temps agissant au niveau mondial, et déploie des activités dans de nombreux pays.

L'approche de l'ITF a été étendue au secteur maritime et aux compagnies ferroviaires en association avec les organisations internationales des employeurs de ces secteurs. Un rapport, révélant les conclusions d'une étude menée auprès des affiliés de l'aviation civile, afin d'appuyer un programme dans le secteur, a été publié à l'occasion de la Journée mondiale de la lutte contre le sida de 2010. Il est prévu de faire de même dans le secteur portuaire. Le matériel pédagogique comprend: le magazine *Agenda – Combattre le VIH/SIDA dans les transports*, un bulletin électronique publié tous les quinze jours, un manuel de formation et une nouvelle série de bonnes pratiques et d'enseignements tirés.



UNI est le syndicat des compétences et des services. Il représente 900 organisations syndicales et 20 millions de travailleurs dans le monde.

<http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/domainsearchEn>

L'UNI Afrique s'est associée au SETca, à la FGTB et à l'ISVI de Belgique pour mettre en œuvre une riposte syndicale à l'épidémie de sida en Afrique orientale et australe. Le projet vise 21 affiliés de l'UNI dans cinq pays: le Kenya, le Malawi, l'Afrique du Sud, la Zambie et le Zimbabwe.

L'objectif du projet est que les syndicats créent des réseaux, garantissent et surveillent l'inclusion de dispositions sur le VIH/sida dans les conventions collectives

Louise Plaatjies, coordonnatrice du projet, a fait savoir que les syndicats étaient désormais en meilleure position pour intégrer le VIH/sida à l'ordre du jour des négociations syndicales. Un manuel de formation commun a été rédigé et 36 formateurs ont été formés pour transmettre les connaissances et les compétences relatives au VIH/sida. Des coordonnateurs nationaux ont été nommés et des pairs éducateurs identifiés et formés.

Éducation



Internationale de l'éducation (IE)

<http://www.ei-ie.org/ef aids/fr/index.php>

Dans de nombreux pays, les travailleurs du secteur de l'éducation – enseignants, chefs d'établissement et personnels de soutien – sont exposés au risque de VIH. Les handicaps et la mortalité chez les enseignants, en particulier, privent les pays touchés d'une partie de leurs ressources humaines les plus éduquées et les plus formées.

Les coûts de l'enseignement et du système de formation ont augmenté du fait du redéploiement ou des absences des personnels enseignants infectés par le VIH, de la formation de nouveaux enseignants pour remplacer ceux qui ne peuvent plus travailler ou qui sont décédés et des classes surpeuplées lorsque les enseignants ne peuvent être remplacés. C'est notamment l'accès à l'éducation et la qualité de l'enseignement qui pâtissent de cet état de choses dans de nombreuses régions rurales dépourvues d'enseignants qualifiés. Bien souvent, les directeurs d'école et les enseignants ne sont pas formés ni épaulés pour lutter contre le fléau du VIH/sida dans les écoles où l'on compte un très grand nombre d'orphelins dus à la maladie, ce qui ne fait qu'aggraver les taux d'échec et de redoublement qui sont des indicateurs de la baisse de la qualité de l'enseignement.

L'Internationale de l'éducation (IE) est la fédération internationale regroupant des organisations représentant près de 30 millions d'enseignants et d'autres personnels de l'éducation dans le monde.

Le programme « EPT/SIDA » (éducation pour tous / prévention sida), coordonné par l'IE en collaboration avec ses partenaires – Organisation mondiale de la santé (OMS) et le Centre pour le développement de l'éducation (EDC) – est appliqué par 46 syndicats d'enseignants dans 35 pays. L'EPT/SIDA associe l'objectif de l'éducation pour tous (EPT), à savoir, veiller à ce que tous les enfants aient gratuitement accès à un enseignement public de qualité, à des mesures de prévention du VIH et de diminution de son incidence. Le programme couvre également des points comme l'élimination du travail des enfants, la mise en place d'écoles respectueuses de la parité et la lutte contre la stigmatisation et la discrimination. Il aide les enseignants à acquérir les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour se protéger eux-mêmes de l'infection, mais également pour protéger leurs collègues et élèves. Pour l'heure, le programme EPT/SIDA a permis la formation de plus de 150 000 enseignants.



Internationale des Services Publics (ISP)

<http://www.world-psi.org/>

L'ISP représente environ 650 syndicats du secteur public de 148 pays. Ensemble, ils organisent plus de 20 millions de travailleurs des autorités municipales et centrales, des services sanitaires et social et des services publics.

Dans plusieurs pays, la pandémie de sida a supplanté tous les autres problèmes de santé en termes de pression qu'elle fait peser sur des services de santé déjà surmenés. Elle a mis en évidence l'échec cuisant des systèmes de soins de santé de nombreux pays. Les personnels de la santé sont de plus en plus exposés à l'infection par le VIH et aux autres maladies qui y sont liées comme la tuberculose. La crainte d'être infecté et la pression accrue du travail entraînent une démoralisation, poussant les travailleurs à migrer ou à abandonner purement et simplement la profession.

L'ISP fait campagne sur les thèmes du VIH/sida, de la migration, de l'égalité entre les hommes et les femmes, et des services publics de qualité, de même que sur les liens qui existent entre tous ces points.

Aux côtés de son affilié britannique, UNISON, et avec le soutien financier du Département du développement international du Royaume-Uni (DFID), l'ISP mène un programme visant à renforcer les ripostes au VIH/sida des syndicats du secteur public dans 11 pays d'Afrique australe (voir: <http://www.psufasa.org/>).

Consultez également le document de politique de l'ISP, ses dépliants et ses informations sur le VIH/sida à l'adresse:

<http://www.world-psi.org/TemplateEn.cfm?Section=Health2&Template=/TaggedPage/TaggedPageDisplay.cfm&TPLID=115&ContentID=12005>

Déclaration de l'ISP sur les travailleurs et les travailleuses de la santé, Journée mondiale de la lutte contre le sida, 1^{er} décembre 2009 (extrait)

Des efforts efficaces de prévention et de traitement du VIH exigent un nombre approprié de travailleuses et de travailleurs de la santé. Pourtant, il y a pénurie dans le monde.

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) estime qu'il faudrait 4,3 millions de travailleurs de la santé supplémentaires afin d'être en mesure de fournir des soins primaires de base à tous ceux et celles qui en ont besoin. Nos efforts pour gérer l'épidémie de sida seront toujours gênés par cette pénurie qui est paradoxalement plus critique dans les pays aux taux de prévalence de l'infection par le VIH les plus élevés. (...) Du reste, ces travailleurs de la santé doivent être protégés. Ils risquent d'être infectés sur leur lieu de travail, par contact avec du sang infecté, le plus fréquemment lors de blessures avec des aiguilles de seringues contaminées. En 2007, l'ISP a lancé une campagne pour promouvoir l'utilisation de matériels d'injection sûrs comme des seringues rétractables. Le recours à ce type de seringues protège les patients puisqu'elles ne peuvent être utilisées une deuxième fois, or la réutilisation de seringue reste une source d'infection au VIH dans certains pays pauvres. Mais, elles protègent également les infirmiers, le personnel des laboratoires et les médecins, ainsi que le personnel chargé de collecter les déchets.

Directives sectorielles

Le Département des activités sectorielles de l'OIT a travaillé avec l'OIT/SIDA et d'autres partenaires, y compris des institutions des Nations Unies, des organisations d'employeurs et de travailleurs, pour élaborer des directives et des politiques sectorielles sur le lieu de travail.

Il s'agit notamment:

- ▶ de directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida ;
- ▶ d'une politique sur le lieu de travail relative au VIH/sida pour le secteur de l'éducation en Afrique australe ;
- ▶ d'une politique sur le lieu de travail relative au VIH/sida pour le secteur de l'éducation dans les Caraïbes ;
- ▶ de directives pour le secteur des transports ;
- ▶ de directives pour le secteur de la construction.

Vous pouvez les télécharger gratuitement à partir sur site web de l'OIT/SIDA:

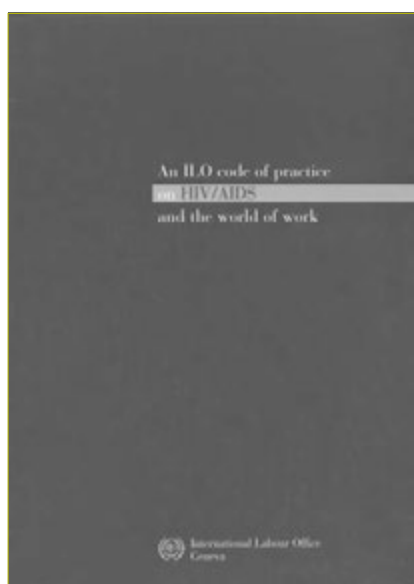
http://www.ilo.org/aids/Publications/lang—en/WCMS_126714/index.htm



4. LE RECUEIL DES DIRECTIVES PRATIQUES DU BIT SUR LE VIH/SIDA ET LE MONDE DU TRAVAIL

L'Organisation internationale du Travail promeut énergiquement une approche du VIH/sida basée sur les droits. Le Recueil de directives pratiques fournit un cadre politique pour cette approche et un plan d'action général sur le lieu de travail.

En mai 2001, un groupe tripartite d'experts issus de toutes les régions ont mis la dernière main au projet de Recueil de directives pratiques qui a été approuvé par le Conseil d'administration du BIT en juin 2001. Désormais traduit en 60 langues, il a fourni une base pour de nombreux codes et législations au niveau national, et pour des politiques sectorielles sur le lieu de travail.



Le Recueil de directives pratiques repose sur dix principes fondamentaux qui protègent les droits des travailleuses et des travailleurs par rapport au VIH/sida, et fournit des orientations pratiques pour mener des activités. Le texte complet du recueil est inclus dans ce guide pratique. Nous vous invitons à le lire avec ces notes.

4.1 Dix principes essentiels

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

Deux points distincts, mais liés sont ici abordés.

L'incidence du VIH/sida sur le lieu de travail est énorme. La maladie touche principalement des personnes en âge de travailler, réduisant ainsi la main-d'œuvre et diminuant le niveau de compétences des entreprises. Ses coûts, directs et indirects, peuvent être très élevés.

Dans le même temps, le lieu de travail est idéal pour riposter au VIH/sida et est un point d'accès essentiel à la réalisation de l'accès universel (voir le Cahier n° 3).

2. Non-discrimination et égalité de protection et de traitement devant la loi

La discrimination dans l'emploi est l'une des formes de discrimination la plus répandue. Elle est contraire aux droits de l'homme fondamentaux et contribue également à la propagation de la maladie. Une politique de non-discrimination implique que les travailleurs gardent leur emploi et continuent de gagner un revenu et que la production s'en trouve moins gênée.

3. Égalité entre hommes et femmes: droit à la non-discrimination fondée sur le sexe et égalité devant la loi

Voir le point ci-dessus.

4. Milieu de travail sain

La sûreté et la santé au travail sont en soi des droits de l'homme. La Déclaration des droits de l'homme énonce en effet que:

Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail [...]. (Article 23)

Cela implique que les lieux de travail doivent être sûrs du point de vue du VIH, y compris par l'application de « précautions universelles » dans des situations de risques professionnels et lorsqu'il y a un risque d'accident. Dans le même temps, l'environnement de travail devrait être adapté, si nécessaire, pour les personnes vivant avec le VIH afin de veiller à ce qu'il reste sain et sûr pour ces dernières.

Cela ne signifie pas que les travailleurs séropositifs doivent être exclus des lieux de travail puisque des contacts dits normaux au travail ne comportent pas de risques de transmission.

De plus amples détails sont fournis dans le Cahier n° 3.

5. Dialogue social, fondé sur la liberté syndicale

La crainte et la honte entourent le VIH/sida. La seule façon de les éliminer est d'encourager des discussions franches et ouvertes sur l'incidence du VIH/sida et sur les modes de transmission de la maladie. De telles discussions peuvent être menées à l'occasion d'un dialogue social. Lorsque les organisations d'employeurs et de travailleurs s'expriment d'une même voix, cela aide à briser le silence qui entoure le VIH/sida. Elles se servent également de leur influence sur les gouvernements pour promouvoir un débat plus vaste. Le dialogue social fournit les structures d'une collaboration bi- et tripartite afin d'élaborer des ripostes communes au VIH/sida par l'intermédiaire du lieu de travail.

6. Pas de dépistage

Toutes formes de dépistage obligatoire du VIH/sida sur le lieu de travail ou dans un contexte plus vaste – comme condition d'immigration ou de résidence, par exemple - sont contraires aux droits de l'homme et n'aident pas à prévenir la propagation de la maladie.

7. Confidentialité

Le statut VIH d'un travailleur ou d'un demandeur d'emploi doit rester confidentiel à moins qu'il ou elle souhaite le divulguer. Les employés ont droit au respect de la vie privée et les employeurs n'ont pas à le bafouer. Il n'existe pas de raison pratique justifiant que d'autres travailleurs aient besoin de connaître le statut VIH de collègues puisque des contacts professionnels occasionnels ne constituent pas un mode de transmission.

8. Maintien de la relation d'emploi

Les travailleurs séropositifs peuvent, dans la plupart des cas, poursuivre leur emploi pendant de nombreuses années. Généralement, lorsqu'un traitement est disponible, il est possible de mener une vie professionnelle normale. Aider l'employé à travailler aussi longtemps que sa santé le lui permet bénéficiera à l'entreprise comme au travailleur. Les licenciements ne doivent s'appuyer que sur les aptitudes au travail.

9. Prévention

La prévention est essentielle. Même s'il est vrai que des traitements efficaces sont disponibles et devraient être fournis à toute personne qui en a besoin, la prévention reste prioritaire. C'est l'approche syndicale de la santé et de la sécurité au travail: il est préférable de prévenir les accidents et les maladies que de gérer leurs conséquences.

Il ne s'agit pas uniquement de coller quelques affiches et de distribuer quelques dépliants, ou même des préservatifs, et de mener quelques discussions pour prévenir. Il faut créer un environnement de prévention, associant diverses mesures abordant les connaissances, les comportements et le respect de droits de l'homme.

De plus amples détails sont fournis dans le Cahier n° 3.

10. Prise en charge et soutien

Les travailleurs séropositifs doivent recevoir un traitement, une prise en charge et un soutien, à l'instar de tous ceux et celles qui en ont besoin. Cette affirmation repose sur deux éléments:

D'abord, lorsqu'une personne est souffrante ou infectée, elle a droit à un traitement médical. Il s'agit d'un droit de l'homme. Ensuite, l'absence de traitement et de prise en charge n'encourage pas le dépistage. Les lieux de travail, par l'intermédiaire des services de santé au travail, devraient être en mesure de fournir une prise en charge et un traitement, ou d'orienter les employés vers des services publics. De plus amples détails sont fournis dans le Cahier n° 3.

L'entreprise a un rôle vital à jouer dans la lutte en vue du contrôle de l'épidémie:

- point de contact essentiel avec le groupe d'âge le plus touché par le VIH ;
- lieu d'information, de formation et d'éducation reconnu – surtout propice à l'éducation par les pairs ;
- structures en place qui peuvent intégrer le VIH (par exemple, services de santé au travail) ;
- mécanismes en place pour aider les employés ;
- point de départ pour des contacts avec les communautés ;
- mesures en place pour contrer la discrimination et atténuer l'incidence du sida sur la productivité.



(OIT Djakarta)

4.2 Politiques sur le lieu de travail

Le Recueil de directives pratiques encourage le dialogue social entre employeurs et travailleurs dans le but d'élaborer des politiques et des programmes sur le VIH/sida au niveau des entreprises.

« L'élaboration d'une politique sur le lieu de travail est la mesure la plus efficace et la plus importante que les employeurs peuvent adopter contre le VIH/sida. »

Keith Foster, Caribbean Employers' Confederation

Pourquoi disposer d'une politique relative au VIH/sida sur le lieu de travail ?

Une politique:

- Une politique:
- engage l'entreprise, remonte le moral ;
- fournit un cadre pour agir ;
- définit des droits, des principes et des modes de conduite ;
- donne des orientations aux directeurs, aux cadres et aux représentants des travailleurs ;

- informe les employés séropositifs de la prise en charge et du soutien auxquels ils peuvent s'attendre ;
- aide à réduire le nombre de nouvelles infections grâce à des programmes de prévention ;
- aide l'entreprise à gérer l'incidence du VIH/sida

Le processus peut être comparé à l'adoption d'une politique de santé et de sécurité que de nombreuses législations sur la sécurité et la santé au travail exigent. Une bonne politique fournit un cadre à l'entreprise pour qu'elle applique la loi de façon volontaire.

L'OIT recommande de suivre un processus par étapes concret pour mettre au point et appliquer une politique commune sur le VIH/sida au niveau de l'entreprise. Elle doit fermement s'ancrer dans les structures en place de dialogue social, et être planifiée, appliquée et suivie de manière soutenue et permanente. **L'OIT reconnaît toutefois les énormes différences qui existent au niveau de la taille, des moyens et de l'organisation des entreprises, de sorte que les orientations générales doivent être adaptées selon le contexte.** En particulier, les structures et les programmes existants doivent inclure le VIH/sida le cas échéant.



(OIT/SIDA)

4.3 Dix étapes pour élaborer un cadre d'action sur le lieu de travail

1. Un comité sur le VIH/sida est créé; y participent des représentants de la direction générale, des cadres, des travailleurs, des syndicats, du département des ressources humaines, du service de médecine du travail, du comité d'hygiène et de sécurité et des personnes atteintes du sida si elles y consentent. Il convient de respecter un équilibre entre les hommes et les femmes.
Des entreprises plus petites pourraient se servir d'un comité en place, comme un comité chargé de la sécurité et de la santé au travail, ou désigner une personne responsable. Néanmoins, des rapports devront être régulièrement soumis au dirigeant ou à l'instance décisionnelle la plus élevée de l'entreprise.
2. Le comité (*personne de référence*) décide de son mandat, lequel doit être approuvé par des instances décisionnelles existantes (comme des comités d'entreprise, un conseil d'administration)
3. Le Comité procède à un examen de la législation nationale et de ses implications au niveau de l'entreprise. Cet examen devrait aller au-delà des lois spécifiques au VIH/sida et pourrait inclure des lois contre la discrimination, par exemple, et des conventions de l'OIT pertinentes.
4. Le comité évalue l'impact de l'épidémie du VIH sur le lieu de travail (lorsque sa taille le permet) et les besoins des travailleurs en effectuant une étude confidentielle initiale. Cette étape est importante pour la planification d'un programme et pour la surveillance de l'efficacité de la riposte. Les bureaux du BIT ou de l'ONUSIDA peuvent fournir des conseils. Pour obtenir davantage d'informations sur les bureaux de l'ONUSIDA, veuillez vous rendre sur le site www.unaids.org et effectuer une recherche par zone géographique ou par pays.
5. Le comité identifie les services de santé et les services d'information existants, tant sur le lieu de travail que dans la collectivité locale. Cette vérification permet d'éviter la duplication et de réduire les coûts. Des alliances peuvent être établies entre entreprises et avec des ONG.
6. Le comité élabore un projet de politique qui est diffusé pour commentaires, puis révisé et adopté. Plus vaste sera la consultation, plus grands seront l'appropriation et le soutien. Il convient de rédiger la politique dans un langage clair et accessible.
7. Le comité établit un budget, en recherchant au besoin un financement extérieur à l'entreprise et en identifiant les ressources mobilisables au sein de la collectivité locale. Même si la question des moyens est importante, l'absence de financement ne devrait pas rendre l'action impossible.
8. Le comité établit un plan d'action comportant un calendrier et précisant les responsabilités pour la mise en œuvre de la politique. Il est important de disposer d'au moins un coordonnateur VIH/sida nommé pour veiller à la mise en place.
9. La politique et le plan d'action sont largement diffusés (par la voie, par exemple, de tableaux d'affichage, du publipostage ou d'encarts accompagnant les bulletins de paie, ou dans le cadre de réunions spéciales, de cours d'initiation ou de séances de formation) et des programmes d'information, d'éducation et de prise en charge sont mis en place. La formation se concentre d'abord sur les coordonnateurs, les personnes de référence et les pairs éducateurs, et ensuite sur les autres membres du personnel (voir Cahier n° 4).

10. Le comité surveille l'impact de la politique et la révise si nécessaire. L'épidémie de VIH évolue rapidement et la réponse se doit de suivre le même rythme.

Les politiques et les programmes sur les lieux de travail ne doivent pas être statiques: il convient de suivre les mises à jour régulières à propos du VIH/sida dans le monde du travail sur le site web du Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail (OIT/SIDA).

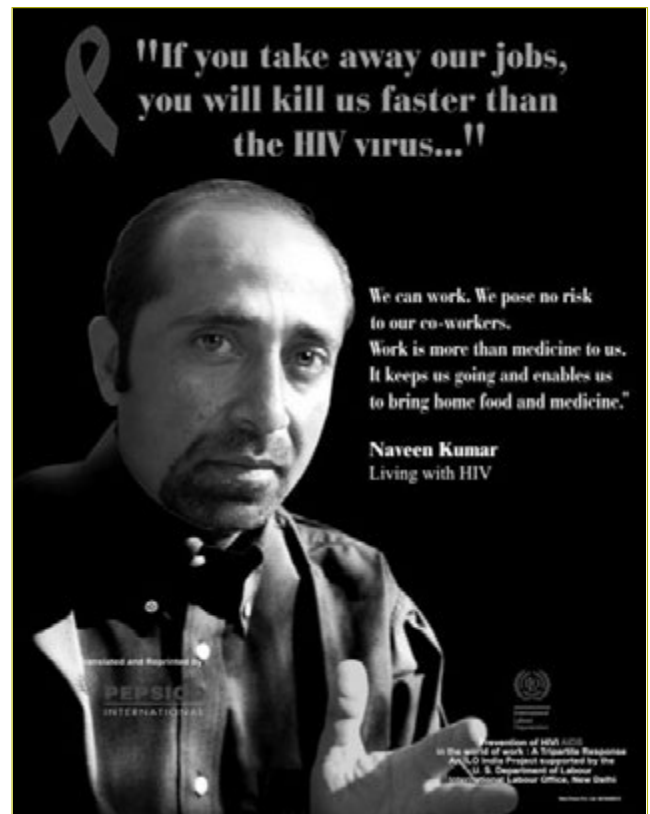
Politique d'entreprise en place pour s'opposer à la discrimination et fournir un soutien

Le 12 mars 2009, la Kenya Port Authority (KPA) a lancé sa politique d'entreprise sur le lieu de travail à Mombasa, un port stratégique de la région et la voie d'accès pour l'Afrique centrale et orientale. Environ 6 000 personnes travaillent pour la KPA.

Le syndicat des dockers, le Kenya Dockworkers' Union (KDU), affilié à l'ITF, a joué un rôle important dans la promotion de la politique et a aidé à en développer le contenu. Il participera aussi à la surveillance de sa mise en œuvre. Le KDU organise des programmes d'éducation sur le VIH/sida pour ses membres depuis de nombreuses années.

Le principe directeur de la politique est la non-discrimination à l'encontre des employés, des personnes à charge et des demandeurs d'emploi en matière d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion, aux avantages et services du personnel sur la base de leur statut VIH, réel ou supposé.

Selon Simon Sang, Secrétaire général du syndicat, « cette politique contribuera à combattre la stigmatisation et la discrimination au travail. [Elle] garantira la mobilisation de ressources pour soutenir et maintenir des programmes VIH/sida au travail. Elle ne concerne pas uniquement les travailleurs, mais aussi les personnes à leur charge, et prévoit des antirétroviraux pour toutes ces personnes. »



5. LES NORMES DE L'OIT ET LE VIH/SIDA

5.1 Que sont les normes internationales du travail ?

Il s'agit de conventions et de recommandations de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui établissent des principes fondamentaux en relation avec le travail et l'emploi. Elles servent de lignes directrices pour les autorités nationales en mettant en action des politiques en vue de promouvoir les droits fondamentaux de l'homme, d'améliorer les conditions de vie et de travail, et de multiplier les possibilités d'emploi.

Elles sont « adoptées » – officiellement acceptées – par la Conférence internationale du Travail (CIT) qui se tient tous les ans à Genève et qui réunit des délégués représentant les gouvernements, ainsi que les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Conventions

Les conventions internationales du travail sont rédigées conformément au droit international. Lorsqu'un texte est finalement adopté, les pays peuvent alors choisir de le ratifier. Dès lors qu'elles sont ratifiées, les conventions créent l'obligation, pour les pays qui les ratifient, d'adapter leur législation et leurs pratiques nationales aux exigences des conventions et d'accepter la surveillance internationale.

Recommandations

Les recommandations sont des lignes directrices non contraignantes destinées à orienter la politique et les pratiques nationales. Une recommandation adoptée seule, sans qu'elle accompagne une convention, est appelée une recommandation « autonome ». En juin 2010, l'OIT a adopté une recommandation autonome sur le VIH et le sida (Se reporter à la partie suivante pour plus de détails).

Bien que non contraignantes, les recommandations créent toutefois une double obligation pour tous les États Membres. Premièrement, ils doivent présenter la recommandation aux autorités compétentes (parlement) qui peuvent poser les jalons afin de la transformer en loi ou en politique nationale. Deuxièmement, les Membres sont en principe obligés de répondre aux demandes du Conseil d'administration de faire des rapports sur l'application de la recommandation. **Ces dispositions de la Constitution de l'OIT donnent aux syndicats les moyens de veiller à ce que la recommandation soit mise en œuvre.**

5.2 Conventions applicables au VIH/sida

Outre la nouvelle recommandation, plusieurs instruments existent qui couvrent à la fois la protection contre la discrimination et la prévention contre l'infection. Les conventions particulièrement concernées sont:

- ▶ la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ;
- ▶ 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 ;
- ▶ la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982 ;
- ▶ la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 ;
- ▶ la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952 ;
- ▶ la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 et la Convention n° 129 sur l'inspection du travail (agriculture), 1969 ;
- ▶ la convention du travail maritime, 2006 (le seul instrument de l'OIT à contenir des références explicites au VIH/sida en tant que question de santé et de sécurité) ;
- ▶ la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007.

La convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée en 1958, est l'une des huit conventions qualifiées de conventions sur les droits fondamentaux de l'homme, et constitue un texte essentiel sur le thème de la discrimination au travail. Elle définit la discrimination comme::

(a) toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession;

La convention, adoptée avant que l'épidémie de sida ne commence, ne fait pas mention du statut VIH, mais comprend des dispositions invitant les États Membres à inclure d'autres motifs de discrimination. Il est donc possible d'inclure le statut sérologique : l'ajout du VIH aux types de distinction ou de motif repris, pourrait être une façon de mettre en œuvre la nouvelle recommandation sur le VIH/sida (voir la partie suivante).

Le mécanisme de contrôle de l'OIT

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations (CEACR) est un élément essentiel du mécanisme de contrôle de l'OIT. Elle a tenté de déterminer si la discrimination dans l'emploi au motif du statut VIH relevait de la convention n° 111 et sa réponse a été très claire: **Oui, le VIH/sida pourrait entrer dans le champ d'application de la convention n° 111.**

6. UNE NOUVELLE NORME INTERNATIONALE DU TRAVAIL SUR LE VIH/SIDA

La Conférence de l'OIT adopte une norme internationale du travail sans précédent sur le VIH et le sida

GENÈVE (Nouvelles du BIT) – Les gouvernements, employeurs et travailleurs, réunis pour la Conférence annuelle de l'Organisation internationale du Travail (OIT), ont adopté aujourd'hui une nouvelle norme internationale du travail sur le VIH/sida: la recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010. Il s'agit du premier instrument des droits de l'homme spécialement consacré à cette question dans le monde du travail. La nouvelle norme a été adoptée par 439 voix pour, 4 voix contre et 11 abstentions par les délégués à la Conférence internationale du Travail, après deux années de débats intenses et constructifs.



Le Comité sur le VIH/SIDA, CIT 2010 (OIT)

En mars 2007, afin d'étendre et de renforcer les ripostes dans le monde du travail, le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail a décidé de mettre au point une nouvelle norme sur le VIH/sida. Le processus a pris la forme d'une « double discussion », qui a duré deux ans et qui garantit un maximum de consultations et de débats.

Pour se préparer, le Bureau a recueilli des informations en vue de fournir un aperçu des « législations et pratiques »¹¹, dont la compilation la plus complète à ce jour des lois et des politiques sur le VIH/sida, couvrant 170 nations. Le rapport et son questionnaire ont été envoyés aux États Membres de l'OIT à des fins de consultations sur la forme et le contenu de la norme proposée. La première discussion s'est tenue lors de la Conférence internationale du Travail de 2009, et la deuxième discussion et l'adoption de la norme ont eu lieu en juin 2010.

La norme est une recommandation autonome (voir partie 5.1, ci-dessus), même si les organisations de travailleurs ont insisté pour qu'elle prenne plutôt la forme d'une convention. Toutefois, le processus de dialogue social a mené à un soutien sans condition à la recommandation accompagnée de sa résolution (voir texte complet en Annexe 1).

¹¹ Le VIH/sida et le monde du travail, Rapport IV (1) pour la 98^e session de la Conférence internationale du Travail, BIT, 2009.

Pourquoi une nouvelle norme ?

Une recommandation n'a pas la même force qu'une convention. Alors, pourquoi s'en préoccuper ?

Il existe quelques bonnes raisons:

1. Conformément à la constitution de l'Organisation internationale du Travail, la recommandation doit être présentée et discutée au parlement.
2. Les gouvernements doivent rendre compte des actions qu'ils ont prises à l'égard de la recommandation adoptée par la Conférence internationale du Travail.
3. Ces rapports seront revus par le mécanisme de contrôle de l'OIT, donnant ainsi l'occasion aux syndicats de participer et d'analyser ce que les autorités ont fait.

Quelle que soit sa forme, l'instrument renforcera donc les efforts déployés pour veiller à ce que les droits de la main-d'œuvre soient respectés dans le cadre des actions internationales visant à gérer le problème du VIH/sida.

Les organisations syndicales de toutes les régions ont énormément collaboré lors de la préparation de la norme, il est encore plus important qu'elles participent activement à sa mise en œuvre. La partie ci-dessous revoit quelques possibilités d'action.

L'impact du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* (2001) est réel puisqu'on estime que 73 pays ont adopté une législation générale sur le VIH/sida qui couvre le lieu de travail, des lois spécifiques relatives aux lieux de travail ou encore des lois non contraignantes comme des codes et des protocoles (le rapport sur les lois et les pratiques contient davantage d'informations). Le Recueil de directives pratiques constitue également une base pour de nombreux accords et politiques sectoriels et d'entreprise.

Il n'en reste pas moins un instrument volontaire dont l'utilisation est optionnelle. Il n'existe pas de dispositions prévoyant le contrôle de son application comme ce serait le cas pour une norme internationale du travail. Les syndicats ont noté que la discrimination se poursuivait et ont fait part de violations des principes du Recueil de directives pratiques, notamment en ce qui concerne le dépistage obligatoire ou l'obligation de confidentialité à l'égard du statut sérologique.

Une norme du travail définit clairement les responsabilités de l'état et les rôles des partenaires sociaux. La recommandation n° 200 ne remplacera pas le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*, mais elle réaffirme sa validité et joint le texte du code en annexe. La nouvelle norme se concentre sur l'adoption de politiques nationales sur le VIH/sida et le monde du travail par les États Membres, en consultation avec les travailleurs et les employeurs.

L'instrument se fonde sur les principes suivants:

- la réponse au VIH/sida [dans le monde du travail] devrait être reconnue comme contribuant à la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous, y compris les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge;
- 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;
- il ne devrait y avoir aucune discrimination ni stigmatisation à l'encontre des travailleurs, en particulier vis-à-vis des demandeurs d'emploi et des postulants à un emploi, sur le fondement d'un statut sérologique réel ou supposé [...];
- la prévention de tous les modes de transmission du VIH devrait être une priorité fondamentale;
- 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;
- 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;
- 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, comme la tuberculose;
- les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient jouir de la protection de leur vie privée [...] en particulier concernant leur propre statut sérologique;
- aucun travailleur ne devrait être contraint de se soumettre à un test de dépistage du VIH ni de révéler son statut VIH;
- 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; et
- la protection des travailleurs qui occupent des professions particulièrement exposées au risque de transmission du VIH.

6.1 Application de la nouvelle norme

Le Groupe des travailleurs de la Conférence internationale du Travail de 2010 a contribué à rédiger une résolution¹² en vue de la promotion de l'application de la recommandation, et à obtenir un soutien tripartite pour son adoption. La résolution était adressée au Conseil d'administration de l'OIT afin de s'assurer que le Bureau place la mise en œuvre de la recommandation à son ordre du jour principal.

¹² Résolution concernant la promotion et l'application de la recommandation sur le VIH et le sida et le monde du travail, 2010

Ses principaux points portent sur le fait que la Conférence

1. Invite le Conseil d'administration [...] à **procéder à l'affectation de ressources** dans le cadre du budget établi et à rechercher des ressources extrabudgétaires additionnelles **pour mener à bien les travaux avec les mandants tripartites en vue de donner effet à la recommandation** [...].
2. Invite le Conseil d'administration à prendre des mesures afin d'encourager les efforts conjoints avec les diverses organisations internationales en ce qui concerne le VIH et le sida sur le lieu de travail.
3. Invite le Conseil d'administration à demander qu'**un plan d'action mondial soit établi** [...] avec les **organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour assurer une large application** de la recommandation [...].
4. Invite le Conseil d'administration à demander au Directeur général de dûment veiller à ce que **les ressources du Bureau au titre de la coopération technique soient affectées aux pays de manière équitable**. Les États Membres et les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives peuvent demander une assistance aux fins de l'application de la recommandation dans des domaines tels que:
 - (a) l'assistance technique pour l'élaboration et la mise en œuvre, au niveau national, de politiques et programmes tripartites et des législations correspondantes, afin de satisfaire aux prescriptions de la recommandation;
 - b) la fourniture d'une aide et le renforcement des capacités pour assurer la formation, la communication, le suivi, la mise en œuvre et la sensibilisation nécessaires [...].
5. Invite les États Membres à utiliser les mécanismes existants ou à en instituer au niveau national, **pour faire le point sur les progrès accomplis, suivre les faits nouveaux et échanger des exemples de bonnes pratiques** [...].
6. Invite le Conseil d'administration à **demander aux États Membres de soumettre des rapports réguliers** [sur les progrès accomplis dans le cadre de l'application de la recommandation], élaborés en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives.

Quoi qu'il en soit, les gouvernements sont priés de présenter le texte de la recommandation à leur assemblée ou parlement national dans l'année qui suit son adoption (ou 18 mois pour les états fédéraux) et de proposer des mesures à adopter pour mettre en œuvre ses dispositions. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être consultées préalablement à la présentation des suggestions gouvernementales. Les gouvernements doivent en outre, informer l'OIT des mesures qu'ils ont prises pour présenter et appliquer les textes. Les rapports gouvernementaux soumis à l'OIT doivent également être envoyés aux syndicats et aux employeurs qui peuvent les commenter.

Il existe plusieurs possibilités d'intervention pour les organisations de travailleurs au cours de cette procédure.

Liste de contrôle pour le suivi des syndicats

1. Travaillez afin de vous assurer que la recommandation est à l'ordre du jour des débats parlementaires pour au plus tard fin 2011 (ou un peu plus tard pour les états fédéraux).
2. Contactez le ministre du Travail et demandez-lui un rapport concernant le processus de soumission. Le mouvement syndical désire que la recommandation soit discutée comme il se doit au parlement, avec la possibilité de faire pression sur ses membres et d'influencer le débat.
3. Veillez à ce que le gouvernement consulte les syndicats et les employeurs à propos des propositions qu'il va faire.
4. Si le gouvernement a prévu de présenter le texte de la recommandation sans suggérer aucune action, vous pourriez faire pression, voire lancer une campagne, pour que ses implications fassent l'objet d'un débat complet, y compris des actions pour suivre et mettre en œuvre ses dispositions. L'objectif est que les gouvernements annoncent officiellement que la recommandation servira de base à une loi ou politique nationale sur le VIH/sida et le monde du travail. Les débats doivent ensuite porter sur des amendements de la législation ou des codes juridiques.
5. Si votre pays dispose d'un système fédéral, il reviendra peut-être aux assemblées des provinces ou des états de discuter de la norme. Vous devrez vérifier la procédure pour votre pays – demandez à ACTRAV ou au bureau local de l'OIT.
6. Assurez-vous que le gouvernement a fait un rapport à l'OIT concernant la présentation aux autorités compétentes et les opinions des organisations de travailleurs et d'employeurs.
7. Assurez-vous que le gouvernement informe et fait participer l'ensemble des personnes concernées par le sida de votre pays à ses projets et au processus – soutenez des initiatives de communication ou suggérez-en, le cas échéant.
8. Au sein du mouvement syndical, assurez la promotion de la recommandation au niveau sectoriel et au sein des entreprises. Servez-vous-en pour revoir et soutenir vos propres activités, y compris de mobilisation des ressources.
9. Dans tout ce que vous entreprenez, gardez le contact avec l'OIT. Demandez à votre bureau local de l'OIT et aux spécialistes d'ACTRAV comment ils entendent donner effet à la résolution (Voir en particulier le paragraphe 4).

6.2 Concevoir de nouvelles lois ou politiques: exercices et activités

L'exercice qui suit, vous aidera à identifier les changements qui doivent être apportés aux lois ou aux politiques existantes afin d'appliquer les dispositions de la recommandation. Cela semble long et compliqué, mais c'est en réalité simple, même si cela peut en effet prendre du temps. Répartissez le travail entre plusieurs groupes. Cet exercice devrait également être mené lors d'ateliers tripartites (voir activité suivante) si vous parvenez à en organiser.



Activité:

Comparaison entre la nouvelle norme du travail sur le VIH/sida et les lois/politiques en place



Objectif:

Aider à identifier les lacunes ou les erreurs des lois/politiques existantes sur le VIH/sida et le monde du travail (si elles existent) et convenir de dispositions supplémentaires à suggérer.



Tâches:

Vous devez travailler en petits groupes qui s'occuperont chacun d'une partie de la recommandation. Comparez ce qu'elle prévoit avec vos lois, politiques ou codes en vigueur. Désignez précisément les parties de la loi qui correspondent, s'il y en a. Dans la dernière colonne du tableau, suggérez la formulation d'une disposition à ajouter ou à amender dans votre législation nationale.

Partie ou disposition de la recommandation de l'OIT	Loi ou politique actuelle	Vos propositions

Atelier tripartite

L'organisation d'un atelier tripartite sur la mise en œuvre de la norme pourrait être une étape utile de votre campagne. Y participerait un nombre identique de représentants du gouvernement, d'organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que le Conseil national sur le sida et quelques représentants de groupes de personnes vivant avec le VIH/sida.

L'OIT sera très intéressée par la promotion de la nouvelle norme et ses bureaux locaux pourraient alors vous aider à organiser un atelier, voire l'organiser eux-mêmes. Si l'OIT ou le gouvernement n'a pas encore prévu un tel atelier, vous pourriez en prendre l'initiative.

Voici un exemple de lettre à adresser au responsable de l'OIT dans votre pays pour lui demander l'organisation de ce type d'événement. (Tous les pays ne disposent pas d'un bureau de l'OIT. Si vous n'êtes pas sûrs de celui qui s'occupe de votre pays, contactez ACTRAV)

Directeur,
Bureau de l'OIT,

Chère/Cher xxxxx,

Je vous écris pour solliciter votre aide en vue de la promotion de la recommandation de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail, adoptée par la Conférence internationale du Travail en 2010.

Aucune discussion tripartite approfondie n'a, jusqu'à présent, été menée sur la nouvelle norme. *[Vous pouvez, le cas échéant, mentionner les actions entreprises par le gouvernement]*

Nous estimons qu'il serait utile d'organiser un atelier tripartite pour:

- informer tous les mandants de l'OIT des dispositions de la recommandation;
- informer les autres parties prenantes, comme le Conseil national sur le sida (souvenez-vous que son nom pourrait être différent dans votre pays), le groupe thématique des Nations Unies sur le VIH/sida et des associations de personnes atteintes du VIH/sida;
- identifier les parties de la législation nationale qui devraient être modifiées pour qu'elle soit conforme à la norme;
- convenir des grandes lignes d'un plan d'action pour la mise en œuvre de la norme; et
- identifier le type de coopération technique nécessaire pour aider à la mise en place de la norme.

Nous demandons que le Bureau international du Travail prenne en charge les frais de l'atelier, mais nous serions ravis de participer aux préparatifs.

J'attends votre réponse avec impatience.

Avec mes plus cordiales salutations,
Secrétaire général/Président

Projet de programme d'un atelier tripartite sur la mise en œuvre de la recommandation n° 200 concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010.

Jour 1

- ▶ Présentation des participants
- ▶ Aperçu du contenu de l'instrument
- ▶ Points de vue de départ: une présentation de maximum 10 minutes chacun de la part
 - du gouvernement
 - des employeurs
 - des travailleurs
 - de personne(s) vivant avec le VIH
 - du Conseil national sur le sida
- ▶ Groupes de travail sur les différents rôles et responsabilités:
 - actions du gouvernement
 - actions des organisations d'employeurs et de travailleurs
 - actions sur le lieu de travail
- ▶ ou sur les principaux domaines thématiques:
 - questions liées aux droits
 - prévention
 - prise en charge, soutien et traitement
 - sécurité et santé au travail
 - contacts avec la communauté

NOTE: Il convient de mélanger les participants au sein des groupes et de leur demander d'identifier dans quelle mesure l'actuelle loi/politique est conforme à la recommandation et ses éventuelles lacunes.

Jour 2

- ▶ Rapports des groupes de travail
- ▶ Consolidation des rapports. Si nécessaire, quelles sont les mesures à prendre pour modifier la loi ou la politique nationale pour qu'elle soit conforme au nouvel instrument ?
- ▶ Projets pour l'avenir
- ▶ Évaluation de l'atelier.
- ▶ Clôture

7. DIALOGUE SOCIAL ET VIH/SIDA

L'Organisation internationale du Travail définit largement le dialogue social comme incluant « tous les types de *négociation, de consultation ou d'échange d'informations* entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions présentant un intérêt commun relatives à la politique économique, sociale ou sur le lieu de travail ». L'Organisation reconnaît que la définition et la pratique du dialogue social peuvent varier d'un pays à l'autre, selon les problèmes dont il est question et avec le temps.

Les deux principes sous-jacents du dialogue social sont

- ▶ une action combinée pour résoudre des questions d'intérêt commun est plus efficace que des actions séparées; et
- ▶ le dialogue social encourage la participation et l'appropriation, et soutient la planification et la mise en œuvre.

Le dialogue social fournit un cadre et une procédure pour identifier et appliquer des droits. Il peut revêtir diverses formes. Deux exemples sont fournis ici. Consultez également la déclaration commune sur le VIH/sida signée en 2003 par des organisations internationales de travailleurs et d'employeurs.

7.1 Collaboration tripartite

En octobre 2006, une réunion tripartite a été organisée à Genève dans le cadre du programme des activités sectorielles du BIT pour se concentrer spécifiquement sur les « Questions sociales et dans le domaine du travail découlant des problèmes de mobilité transfrontalière des chauffeurs routiers internationaux ».

Dans la foulée de la réunion, l'OIT, l'organisation des employeurs, l'Union internationale des transports routiers (IRU) et l'organisation des travailleurs, la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), sont convenus d'accorder la priorité à l'élaboration de matériels de formation pour le secteur des transports par route.

Un groupe de travail commun a été établi pour superviser l'élaboration d'une boîte à outils par un consultant et pour prévoir une série d'ateliers afin de tester le matériel.

Il s'agissait d'une incroyable progression de la part de l'IRU qui avait précédemment nié que le VIH/sida constituait un problème pour son industrie. Grâce au recours aux structures de l'OIT de dialogue social, le VIH/sida a été inclus dans le programme de formation de l'académie de l'Union internationale des transports routiers qui dispose d'un réseau mondial d'institutions.

Une approche similaire est actuellement suivie dans l'industrie ferroviaire.

7.2 Négociation collective

La convention n° 98 de l'OIT protège et promeut « des procédures de négociation volontaire [...] entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi ».

La convention sur la négociation collective étend la définition de la négociation collective à

toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

- a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou*
- b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou*
- c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations, et une, ou plusieurs organisations de travailleurs.¹³*

Le VIH/sida est un sujet qui convient fort bien aux négociations et aux conventions collectives. Le syndicat sud-africain des mineurs (South African National Union of Mineworkers) s'en est servi pour établir des principes essentiels relatifs au dépistage et pour instaurer des améliorations au niveau du bien-être et du logement. Toutefois, la négociation collective n'est pas inscrite dans la culture des relations industrielles de tous les pays et il peut arriver qu'il soit plus aisé d'opter pour une politique sur le lieu de travail.

7.3 Accords-cadres internationaux

Les organisations syndicales ont souvent recours à des accords-cadres internationaux pour s'assurer les meilleures normes en matière de droits syndicaux et de conditions de travail décentes dans un secteur spécifique dans le monde entier. Il s'agit d'instruments potentiellement puissants de coopération entre employeurs et syndicats à l'égard du VIH.

Ces accords internationaux, signés entre des fédérations syndicales internationales et des multinationales, établissent une série de principes relatifs à la conduite d'une entreprise au niveau de ses activités à travers le monde. En général, ils tentent de s'assurer qu'une entreprise respecte les normes internationales relatives aux droits syndicaux (habituellement, les conventions de l'OIT), à la santé et à la sécurité, au travail décent et à l'environnement dans tous les pays où elle est présente.

Les accords ne prévalent pas sur les négociations collectives locales ou nationales, mais fournissent des normes pour les conventions collectives. Des mécanismes de suivi sous-tendent ces accords, permettant ainsi aux syndicats de contrôler les performances des sociétés par rapport aux accords et offrant l'occasion aux deux parties de revoir régulièrement les accords. Il existe des accords internationaux dans de nombreux domaines de l'économie. Vous en trouverez des exemples sur les sites web de plusieurs organisations syndicales mondiales et sur celui du GUAP (Voir <http://www.global-unions.org/framework-agreements.html>).

¹³ Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

Les syndicats et les employeurs peuvent s'appuyer sur l'approche d'un cadre mondial pour convenir d'une série de normes pour gérer la question du VIH sur le lieu de travail. Une façon de procéder est de faire référence dans l'accord aux principes du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*. L'accord-cadre peut aussi énoncer une série d'objectifs pour des actions communes des syndicats et des employeurs dans le cadre de programmes sur le VIH sur le lieu de travail.

Il existe également des accords-cadres nationaux qui couvrent un secteur industriel précis comme les mines ou la construction (voir ci-dessous).

ACCORD SUR LE SIDA ENTRE LE SYNDICAT NATIONAL DES MINEURS (NATIONAL UNION OF MINERWORKER) ET LA CHAMBRE DES MINES D'AFRIQUE DU SUD

Conclu entre les parties conformément à l'accord du 31 juillet 1991 concernant l'examen de 1991 portant sur les salaires et autres conditions d'emploi.

Objectif

L'objectif du présent accord est d'élaborer des directives au niveau de l'industrie pour:

- a) minimiser les effets du VIH au sein de l'industrie minière;
- b) prévenir la propagation de l'infection par le VIH; et
- c) gérer l'infection par le VIH dans le cadre de la relation employeur/employé.

Politique

1. Principe général. Tout en reconnaissant les caractéristiques spécifiques à l'infection par le VIH, l'accord se fonde sur le principe fondamental selon lequel l'infection VIH et le sida doivent être gérés comme toute autre maladie grave.
2. Droits des travailleurs
 - 2.1 Droits des travailleurs séropositifs. Les travailleurs séropositifs doivent être protégés contre toute forme de discrimination, victimisation ou harcèlement.
 - 2.2 Dépistage. Les travailleurs ne sont pas tenus de se soumettre à un dépistage du VIH à la demande ou à l'instigation de l'employeur ou d'une organisation de travailleurs; cependant, pour des raisons médicales, dans le cadre de certaines professions, les employés peuvent être contraints de se soumettre à un test de dépistage à condition que celui-ci soit prescrit, après visite médicale, en toute objectivité et indépendance, par un médecin agréé par les deux parties. Si celles-ci ne parviennent pas à s'entendre sur le choix du médecin, le bureau médical des maladies professionnelles sera chargé de trancher.
 - 2.3. Opportunité d'emploi et licenciements. L'infection par le VIH ne doit pas avoir d'incidences négatives sur les travailleurs concernés, en termes de licenciement, de promotion ou de possibilités d'emploi alternatives.
 - 2.4. Conseils. Les travailleurs doivent bénéficier de services de soutien et de conseils appropriés.
 - 2.5. Prestations. Les travailleurs cliniquement malades ou médicalement inaptes à occuper un emploi bénéficieront de prestations liées aux conditions d'emploi conformément aux négociations menées périodiquement entre les parties.
3. Surveillance épidémiologique
 - 3.1 Les programmes de dépistage à des fins épidémiologiques seront soumis à consultation des organisations de travailleurs reconnues et ils seront rigoureusement examinés et évalués en toute objectivité et indépendance.
 - 3.2. Les résultats statistiques des programmes de dépistage seront communiqués aux travailleurs, ainsi qu'aux organisations de travailleurs reconnues.
 - 3.3. Les résultats des études épidémiologiques ne devront pas être utilisés à des fins discriminatoires à l'encontre des groupes de travailleurs sur le lieu de travail.
4. Normes de dépistage
 - 4.1 Les dépistages devront être conformes aux normes internationales généralement admises (en ce qui concerne les orientations préalables et postérieures aux tests, le consentement éclairé, la confidentialité et soutien).

Liste de contrôle pour les négociations sur le VIH/sida

- ✓ Quels sont les législations et les codes internationaux, régionaux et nationaux en place ?
- ✓ Quelle est la politique du syndicat face au VIH/sida ?
- ✓ Quels sont les groupes cibles que vous voulez protéger ?
- ✓ Quel est le niveau approprié pour protéger ces groupes ? (secteur, entreprise, lieu de travail)
- ✓ Quels sont les autres accords en matière de VIH/sida que votre syndicat a signés ?
- ✓ Le syndicat a-t-il des accords avec cette entreprise sur d'autres lieux de travail ?
- ✓ D'autres syndicats ont-ils signé des accords sur le VIH/sida avec cette entreprise ?
- ✓ Quelle est la politique en matière de VIH/sida suivie par cette entreprise dans d'autres pays et sur d'autres lieux de travail ?
- ✓ Votre suggestion est-elle en accord avec la politique du syndicat à propos de l'invalidité, des travailleurs contractuels, etc. ?
- ✓ Vos suggestions incluent-elles les points suivants: :
 - Portée: quels sont les travailleurs, les membres de la famille et les communautés couvertes ?
 - Déclaration de principes sur la position des parties face au VIH/sida
 - Test du VIH, conseil, confidentialité et divulgation
 - Politique de non-discrimination incluant les allocations, la formation, un emploi de substitution et l'orientation des travailleurs séropositifs
 - Procédures pour créer un environnement de travail sain
 - Dédommagement pour risques professionnels
 - Stratégies de prévention liées aux possibilités de traitement et à la sécurité de l'emploi
 - Programmes de sensibilisation et le rôle des pairs éducateurs
 - Fourniture d'assistance aux personnes infectées et affectées par le VIH/sida
 - Programme de bien-être abordant les questions sur la santé en général et comprenant les MST, la promotion d'une alimentation saine et d'une santé psychosociale
 - Programme de gestion sanitaire qui traite les différents stades de l'infection
 - Procédures de plaintes
 - Procédures de règlement de conflit
 - Détails de la mise en œuvre du programme en milieu de travail
 - Mécanismes de suivi et d'évaluation des programmes

Apportez à la réunion toutes les informations et les documents nécessaires à la défense de vos arguments.

*Extrait de VIH/sida – Un manuel de formation de l'ICEM sur la convention collective, juin 2006
Disponible à l'adresse: www.icem.org/files/PDF/Key_issues_pdfs/AIDS/0606ICEMHIVAIDSManualFR.pdf*

Annex 1: Recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010

Recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010, y compris la Résolution concernant la promotion et l'application de la recommandation sur le VIH et le sida et le monde du travail, 2010



RECOMMANDATION (n° 200) CONCERNANT LE VIH ET LE SIDA ET LE MONDE DU TRAVAIL, 2010

Copyright © Organisation internationale du Travail 2010
Première édition 2010

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

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010
Bureau international du Travail – Genève: BIT, 2010

ISBN: 978-92-2-223819-4 (print); 978-92-2-223820-0 (Web pdf)

VIH / SIDA / santé au travail / sécurité du travail / droits des travailleurs / recommandation de l'OIT / texte
15.04.2

Egalement disponible en anglais: *Recommendation concerning HIV and AIDS and the World of Work, 2010 (No. 200)* [ISBN: 978-92-2-123819-5 (print); 978-92-2-123820-1 (Web pdf)], Genève, 2010; et aussi en espagnol: *Recomendación sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200)* [ISBN: 978-92-2-323819-3 (print); 978-92-2-323820-9 (Web pdf)] Genève, 2010.

Données de catalogue du BIT

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales bibliothèques ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org. Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns

Imprimé en Suisse

MED

PRÉFACE

La présente brochure contient la recommandation (n° 200) de l'OIT sur le VIH et le sida et le monde du travail, 2010, et la résolution concernant la promotion et l'application de cette recommandation, qui témoignent de la pleine et entière adhésion des mandants tripartites de l'OIT.

La pandémie du VIH est l'une des plus graves menaces qui pèsent aujourd'hui sur la santé, le développement et le progrès économique et social. Dans les pays les plus touchés, le VIH et le sida sont en train de gommer des décennies de développement, détruisant l'économie et déstabilisant la société. Il est probable que le VIH restera longtemps encore une cause majeure de mortalité et de morbidité.

Le VIH constitue un obstacle non négligeable au travail décent et à un développement durable. A cause de ce virus et de la maladie qu'il provoque, des millions de personnes ont perdu leur source de revenus. C'est parmi les groupes d'âge les plus productifs qu'il fait les plus grands ravages et son coût pour les entreprises est énorme: recul de la productivité, accroissement des coûts de maintenance et déperdition des compétences et des acquis de l'expérience. En outre, il arrive souvent que les droits fondamentaux au travail soient bafoués, généralement sous forme de discrimination et de stigmatisation, en raison d'un statut VIH réel ou supposé. Et, de surcroît, la pandémie a tendance à suivre les lignes de faille de la société et ainsi à s'attaquer plus particulièrement à des populations déjà défavorisées ou marginalisées.

Le monde du travail joue un rôle déterminant dans la lutte contre le VIH et le sida car il permet d'aller à la rencontre des hommes et des femmes sur leur lieu de travail, là même où ils passent une grande partie de leur vie. Grâce aux politiques et programmes de lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail, les travailleurs mais aussi leurs familles et les personnes à leur charge, et par conséquent la communauté au sens large, ont plus facilement accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien. Néanmoins, malgré l'importance de son rôle pour l'endigement de la pandémie, le monde du travail a été insuffisamment mis à contribution. Pour remédier à cela, il est indispensable d'intégrer ce rôle dans les politiques, programmes et stratégies nationales de lutte contre le VIH et le sida.

En 2001, le BIT a adopté son *Recueil de directives pratiques sur le VIH/sida et le monde du travail*, qui est aujourd'hui appliqué dans de nombreux pays. En 2007, les mandants de l'Organisation, considérant que le moment était venu de placer la riposte du monde du travail au VIH et au sida sur un autre plan, ont décidé d'adopter une norme internationale du travail. C'est ainsi que les Etats Membres et les représentants des employeurs et des travailleurs, faisant cause commune avec les associations de personnes vivant avec le VIH et des organisations internationales partenaires comme l'ONUSIDA, ont élaboré et adopté la recommandation n° 200. Ce texte témoigne de leur volonté de mettre à profit l'immense contribution que le monde du travail peut apporter pour garantir l'accès universel à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien.

La recommandation n° 200 traduit la nécessité de renforcer les mesures de prévention sur le lieu de travail et d'aider les personnes touchées à accéder au traitement. Elle préconise la conception et la mise en œuvre, sur une base tripartite,

de politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida dans le monde du travail, qui devront être intégrés dans les politiques et stratégies nationales de développement et de protection sociale. Rappelant que les droits fondamentaux de tous les travailleurs doivent être respectés, notamment le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes et le droit de refuser le dépistage obligatoire et la divulgation du statut VIH, elle prône l'accès de tous le plus tôt possible à des conseils et à un dépistage sur une base volontaire et confidentielle. Enfin, les Etats Membres sont invités à appliquer la recommandation par la voie législative, soit en modifiant les dispositions existantes, soit en se dotant d'une législation spéciale.

Lorsque les travailleurs sont préservés de la stigmatisation et de la discrimination fondées sur le statut VIH réel ou supposé, eux-mêmes et les personnes à leur charge bénéficient, tant à l'échelle nationale que sur leur lieu de travail, de meilleures conditions d'accès à l'éducation au VIH et à l'information ainsi qu'à un traitement, une prise en charge et un soutien. Ils peuvent ainsi rester longtemps en vie et productifs en continuant d'apporter leur contribution à l'économie nationale et à la société.

Avec cette recommandation et la résolution qui l'accompagne, l'OIT entend intensifier son action en faveur du respect des engagements pris aux niveaux national et international en vue de protéger les droits et la dignité des travailleurs et de toutes les personnes directement ou indirectement touchées par le VIH et le sida.

Genève, juin 2010

Juan Somavia,
Directeur général

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Recommandation 200

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 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. 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) «travailleurs» 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) 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) 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. 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 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;

5

- 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. 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 efficaces 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:

6

- 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) 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 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.

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 sexuelle.

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 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. 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 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

11

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.

12

**RÉSOLUTIONS ADOPTÉES
PAR LA CONFÉRENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL
À SA 99^e SESSION
(Genève, juin 2010)**

...

II

**Résolution concernant la promotion et l'application
de la recommandation sur le VIH et le sida
et le monde du travail, 2010¹**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, réunie en sa 99^e session, 2010,
Ayant adopté la recommandation sur le VIH et le sida et le monde du travail, 2010;

Notant que le succès de la recommandation dépendra de la promotion et de l'application effectives de ses prescriptions;

Considérant que l'Organisation a pour mandat essentiel de promouvoir le travail décent et les entreprises durables;

Notant la participation de l'Organisation internationale du Travail, en tant qu'organisation tripartite, à l'action du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) dans la riposte au VIH et au sida,

1. Invite le Conseil d'administration du Bureau international du Travail à procéder à l'affectation de ressources dans le cadre du budget établi et à rechercher des ressources extrabudgétaires additionnelles pour mener à bien les travaux avec les mandants tripartites en vue de donner effet à la recommandation dans le monde du travail.

2. Invite le Conseil d'administration à prendre des mesures afin d'encourager les efforts conjoints avec les diverses organisations internationales en ce qui concerne le VIH et le sida sur le lieu de travail.

3. Invite le Conseil d'administration à demander qu'un plan d'action mondial soit établi pour assurer une large application de la recommandation en vue de réduire l'impact du VIH et du sida sur le lieu de travail. Ce plan devrait être élaboré avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives, en tenant compte des avis de l'ONUSIDA, des organisations représentant les personnes vivant avec le VIH ou le sida et d'autres parties concernées.

4. Invite le Conseil d'administration à demander au Directeur général de dûment veiller à ce que les ressources du Bureau au titre de la coopération technique soient affectées aux pays de manière équitable. Les Etats Membres et les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives peuvent demander une assistance aux fins de l'application de la recommandation dans des domaines tels que:

- a) l'assistance technique pour l'élaboration et la mise en oeuvre, au niveau national, de politiques et programmes tripartites et des législations correspondantes, afin de satisfaire aux prescriptions de la recommandation;
 - b) la fourniture d'une aide et le renforcement des capacités pour assurer la formation, la communication, le suivi, la mise en oeuvre et la sensibilisation nécessaires, par exemple:
 - i) élaboration de programmes et de matériels de formation visant à renforcer les capacités, y compris au niveau sectoriel;
 - ii) formation de coordonnateurs et d'éducateurs chargés des questions liées au VIH et au sida sur le lieu de travail, y compris de représentants d'employeurs et de travailleurs ainsi que d'administrateurs du travail;
 - iii) mise au point de matériel promotionnel et d'outils de sensibilisation en rapport avec la recommandation;
 - iv) organisation de séminaires et d'ateliers nationaux et régionaux en vue de promouvoir la recommandation.
5. Invite les Etats Membres à utiliser les mécanismes existants ou à en instituer au niveau national pour faire le point sur les progrès accomplis, suivre les faits nouveaux et échanger des exemples de bonnes pratiques concernant la mise en oeuvre des politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida applicables au monde du travail.
6. Invite le Conseil d'administration à demander aux Etats Membres de soumettre des rapports réguliers au titre de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation dans le cadre des mécanismes de présentation de rapports en vigueur, notamment les études d'ensemble. Les rapports des gouvernements relatifs au VIH et au sida devraient être élaborés en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et comprendre une description détaillée des progrès réalisés, ainsi que, si possible, des exemples de bonnes pratiques.
7. Invite le Conseil d'administration à passer en revue périodiquement les progrès accomplis dans l'application de la recommandation.
8. Invite le Conseil d'administration à promouvoir auprès des Etats Membres l'élargissement de la protection, au titre de l'article 1 (1) b) de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de telle sorte que la protection accordée en vertu de cette convention soit étendue au statut VIH réel ou supposé.

...

¹ Adoptée le 16 juin 2010.



Annex 2: Déclaration de l'Organisation internationale des employeurs et de la Confédération des syndicats libres



FIGHTING HIV/AIDS TOGETHER **A PROGRAMME FOR FUTURE ENGAGEMENT**



The International Organisation of Employers (IOE) and the International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) jointly recognize the direct impact of the HIV/AIDS pandemic on the world of work. This joint statement gives voice to that mutual recognition, hereby calling on IOE and ICFTU affiliates and their member enterprises and trade unions, wherever located, to give the issue the highest priority. Efforts need to continue to be mobilized to fight this disease and its consequences. There is no room for complacency. We also call on both to work together to generate and maintain the momentum necessary for successful interventions.

HIV/AIDS has already devastated many countries and communities and is spreading rapidly in others. Workers' and employers' organizations need to recognize the common interest that exists on this issue and co-operate at both the workplace and at the national and international level to promote effective action to address this unprecedented public health crisis. We cannot afford to do anything less.

In addition to the destruction of communities and families, HIV/AIDS is reversing development in many countries, threatening the survival of workers and enterprises. Efforts to address the pandemic must therefore continue to be intense and must strategically target countries and regions where it can have the most impact.

Our work in this area will be built around the *ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work*. That code is comprehensive and covers areas of education, prevention, training, assistance, workers' rights, issues of discrimination, occupational health and safety, and many other areas. It was developed through tripartite consensus and the ICFTU and the IOE played an important role in its adoption. It forms a sound basis for workplace partnerships as well as for effective action on HIV/AIDS beyond the workplace.

There are many examples of successful co-operation between employers and trade unions in the fight against HIV/AIDS, particularly in Africa. As recently as 7-9 April, 2003, in order to support such co-operation, the African Regional Organisation of the ICFTU organised a conference in Nairobi, with the full and active participation of the IOE, on the theme "Workers and Employers Together Against HIV/AIDS". The IOE and the ICFTU are convinced that employers and trade unions, working together and building on that experience and expanding co-operation in Africa as well as across the globe, can accomplish a great deal more, achieving greater results together than either can produce separately.

One strategy for implementing our efforts is to target population groups that are at high risk of contracting the virus. Such target groups include young people between the ages of 15 and 24, who represent one-sixth of the world's population, yet represent half of all HIV infections. The ICFTU and the IOE intend to continue to focus on youth and urge our respective national affiliates to do everything in their powers to stop the spread of HIV/AIDS among young people as one of the keys to controlling the disease.

There are also important gender dimensions to this problem, particularly among young people. In sub-Saharan Africa, for example, young women are five times more likely to contract HIV/AIDS than young men. Due to the devastating economic effects of the disease, people are forced to adopt survival strategies, which contribute to this vicious cycle. There are many other high-risk groups to focus on as well, especially migrant workers.

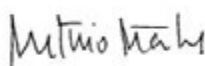
The ICFTU is working with its partners in the international trade union movement, the Global Union Federations, representing national trade unions grouped by sector and occupation. Several of them are already carrying out work in this area, often jointly with employers. This work must and will be expanded. It is also working with its national affiliates and its regional organizations, particularly in Africa.

The IOE is working closely with a number of its national affiliates and will intensify this work. Its recent publication with UNAIDS titled "Employers' Handbook on HIV/AIDS: A Guide for Action" looks to assist employers by sharing good practice/best practices in support of the ILO code of practice. It is also expanding its outreach to other international and regional groupings of employers. Similarly, the African Regional Organization of the ICFTU has developed and is using "A Training Manual for Shop Stewards on HIV/AIDS in the Workplace."

Given the nature of the virus and its direct impact on industry, the IOE and the ICFTU, both independently and in collaboration, acknowledge and stress the crucial added value of labour-management co-operation to combat its spread. In addition to promoting common efforts, including partnerships in support of sustainable development, we will work for effective tripartite action to help bring solutions to a whole series of problems that cannot be resolved by workplace action alone. Both approaches are vitally and urgently needed if victory over this terrible affliction is to be won.

The ICFTU and the IOE will encourage governments in developing and developed countries alike to take a comprehensive view of both the causes of current problems and the most effective ways to address them. Such a comprehensive approach should focus on healthcare delivery systems and infrastructure development, including education, international funding to help poor nations meet their healthcare needs, and effective and safe use of the best health care interventions, which include innovative medicines, in particular the quest for an AIDS vaccine, which offers the best hope ultimately to stop and reverse the spread of the pandemic.

As part of their joint commitment, both ICFTU and the IOE will explore opportunities to identify and develop joint action programmes. These will be done in partnership with their national members and will look to build on the efforts and initiatives taken to date at the workplace but which will, at the international level, seek to both increase the profile of the problem as well as looking to increase the resources available to fight this pandemic.



Antonio Peñalosa
Secretary General, IOE



Guy Ryder
ICFTU General Secretary

May 12, 2003, Geneva

The IOE and the ICFTU are the most representative employers and workers' organisations in the world. The IOE represents 137 national employers' organisations from 133 countries. The ICFTU has 231 affiliated national trade union centres in 150 countries representing 158 million members.

www.ioe-emp.org
www.icftu.org



Boîte à outils sur le VIH/sida à l'intention des **organisations syndicales**

Guide Introduction, exercices d'apprentissage, études de cas et ressources d'information

Cahier 1 Informations de base sur le VIH/sida, son incidence et la riposte mondiale

Cahier 2 Le respect des droits: essentiel pour les ripostes des travailleurs et sur le lieu de travail

Cahier 3 Action sur le lieu de travail contre le VIH et le sida: un pas vers l'accès universel

Cahier 4 Éducation et formation syndicales sur le VIH et le sida

Cahier 5 Mobiliser des ressources pour des actions syndicales

Cahier 6 Élaboration de projets et rédaction de propositions

