



Conseil d'administration

309^e session, Genève, novembre 2010

GB.309/3/2(Rev.)

POUR DÉCISION

TROISIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Question découlant des travaux de la Conférence internationale du Travail à sa 99^e session, 2010

Suite donnée à l'adoption de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, et de la résolution connexe concernant sa promotion et sa mise en œuvre

Aperçu

Question traitée

Le présent document expose les mesures prises par le Bureau pour promouvoir la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, depuis son adoption le 17 juin 2010.

Incidences sur le plan des politiques

La recommandation donne des orientations à ses mandants tripartites pour l'élaboration et l'adoption, aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise, de politiques et programmes effectifs axés sur les droits et concernant le VIH/sida et le monde du travail. Les activités de suivi envisagées par le Bureau dans le présent document visent à assister les mandants dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces politiques et programmes au niveau national.

Incidences financières

Aucune.

Décision demandée

Paragraphe 44.

Documents du Conseil d'administration ou instruments de l'OIT cités en référence

Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.

Résolution concernant la promotion et l'application de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010.

1. Le 17 juin 2010, la Conférence internationale du Travail a adopté, à sa 99^e session, la recommandation (n^o 200) sur le VIH et le sida et le monde du travail, 2010. Les résultats du vote sur la recommandation ont été les suivants: 443 voix pour, 4 voix contre et 11 abstentions.
2. La Conférence a également adopté une résolution concernant la promotion de l'application de la recommandation. La recommandation et la résolution sont jointes en annexe.

La recommandation

3. La recommandation est la première norme internationale du travail portant spécifiquement sur le VIH et le sida. Cette recommandation, pour laquelle a été adoptée une approche fondée sur les droits, contient un ensemble de mesures visant à ce qu'aucune stigmatisation ni discrimination ne s'exerce à l'encontre des travailleurs en raison de leur statut VIH réel ou supposé (paragr. 3 *a*) et *c*); paragr. 9 à 14).
4. La recommandation est aussi le premier instrument juridique international visant à renforcer la contribution du monde du travail à l'objectif 6 du Millénaire pour le développement des Nations Unies, en particulier les cibles 6.A et 6.B: «D'ici à 2015, avoir enrayer la propagation du VIH/sida et avoir commencé à inverser la tendance actuelle» et «D'ici à 2010, assurer à tous ceux qui en ont besoin l'accès au traitement du VIH/sida». Reconnaissant que la prévention de tous les modes de transmission du VIH est une priorité fondamentale, la recommandation contient des dispositions complètes indiquant les éléments à inclure lors de l'élaboration, de l'adoption et de la mise en œuvre de programmes et stratégies efficaces de prévention (paragr. 15 et 16). Elle énonce également des directives détaillées sur une manière de gérer l'impact du VIH en facilitant l'accès aux traitements, aux soins et aux programmes de soutien d'une importance potentiellement vitale pour les travailleurs vivant avec le VIH, leurs familles et les personnes à leur charge (paragr. 17 à 23).
5. La recommandation, qui souligne le rôle du lieu de travail pour faciliter l'accès aux services de prévention, de traitement, de soins et de soutien, préconise l'élaboration, l'adoption et la mise en œuvre sur le lieu de travail de politiques et programmes nationaux tripartites concernant le VIH/sida, ainsi que la sécurité et la santé au travail, en vue de les intégrer dans les stratégies et plans nationaux de développement. Ces politiques et ces programmes doivent être élaborés par les Etats Membres en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, avec la participation d'autres acteurs, notamment les organisations représentant les personnes vivant avec le VIH, en tenant compte des avis des secteurs concernés, notamment celui de la santé (paragr. 4 à 8).
6. La recommandation comporte des dispositions exhaustives sur les mesures de sécurité et de santé à prendre pour prévenir l'exposition des travailleurs au VIH, en accordant une attention toute particulière aux professions les plus exposées (paragr. 30 à 34).

La résolution

7. La résolution invite le Conseil d'administration à allouer des ressources dans les limites du budget actuel et à encourager les contributions extrabudgétaires en vue de donner effet à la recommandation, et demande notamment qu'un plan d'action mondial soit établi pour en assurer une large application. Elle invite également le Conseil d'administration à demander aux Etats Membres de soumettre des rapports au titre de l'article 19 de la Constitution dans le cadre des mécanismes de présentation de rapports en vigueur, notamment les études

d'ensemble, et d'y inclure une description détaillée des progrès réalisés ainsi que, si possible, des exemples de bonnes pratiques.

8. La résolution invite notamment le Bureau à apporter aux mandants une assistance technique et un soutien dans les domaines spécifiés (voir la résolution jointe en annexe), dans les limites des ressources disponibles.

Suite donnée à la recommandation et à la résolution

9. Le Bureau a déjà commencé à élaborer des matériels didactiques et promotionnels et à mettre au point des outils de sensibilisation (voir les paragraphes 12 à 15) et mène actuellement des consultations internes avec les départements du siège et les bureaux extérieurs concernés pour déterminer les moyens les plus efficaces de promouvoir et d'appliquer la recommandation, notamment par le biais du plan d'action mondial préconisé dans la résolution. Ce plan d'action mondial est en cours d'élaboration et de rédaction et sera soumis pour examen au Conseil d'administration par la Commission des questions juridiques et des normes internationales du travail en mars 2011. Tous les points appelant une action qui sont exposés dans le présent document seront repris en détail dans le plan d'action mondial.
10. Le succès des mesures de suivi dépendra pour l'essentiel de la capacité à intégrer ces activités, sans retard et à moindres frais, dans les programmes existants de l'OIT. A cet égard, il est rappelé que, lors de l'établissement du programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail (ILO/AIDS), le Directeur général a demandé que les questions et préoccupations relatives au VIH/sida soient intégrées dans d'autres programmes et activités de l'OIT, tant au siège que sur le terrain¹. Le document de gouvernance interne correspondant est en cours de révision aux fins de prise en compte de la recommandation qui a été adoptée.
11. L'approche suivie par le Bureau pour donner effet à la recommandation et à la résolution qui l'accompagne s'appuie sur les consultations actuellement menées à l'échelle du Bureau, au cours desquelles des liens sont établis en 2010-11, afin de mettre en évidence les priorités communes et de définir le travail à entreprendre pour assurer la mise en œuvre de la résolution. D'autres consultations sont prévues, qui prendront en considération la préparation de la période biennale 2012-13. Le cadre de résultats du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), qui définit comme prioritaires d'importants domaines d'action tels que l'égalité entre les sexes, les droits de l'homme et la protection sociale constitue un autre point d'entrée.

Diffusion et sensibilisation

12. Suite à la Conférence internationale du Travail de 2010, des informations à caractère promotionnel ont été diffusées à l'occasion d'un certain nombre d'activités de sensibilisation et de formation déployées aux niveaux national, régional et international. A la séance plénière du Conseil de coordination du programme de l'ONUSIDA qui a eu lieu en juin 2010, juste après la Conférence, le Bureau a fourni un rapport sur la recommandation aux gouvernements et aux représentants de la société civile. Il a également fait la promotion de la recommandation à la XVIII^e Conférence mondiale sur le sida qui s'est tenue à Vienne (Autriche) du 18 au 23 juillet 2010, où il a coordonné un

¹ Voir BIT: *Establishment of an ILO programme on HIV/AIDS and the world of work (ILO/AIDS)*, circulaire n° 187 (Rev.1), série 2, 26 février 2001.

grand forum de partenaires liés au monde du travail et d'autres manifestations connexes, avec la participation des mandants de l'OIT et des principaux partenaires liés au monde du travail.

13. La recommandation a été présentée dans plusieurs programmes de formation organisés au Centre international de formation de Turin (Centre de Turin), notamment à l'occasion d'un cours visant le renforcement des capacités sur le thème «Le VIH et le sida et le monde du travail», tenu du 13 au 24 septembre 2010, et du cours de formation sur le thème «Normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit», qui a eu lieu du 30 août au 10 septembre 2010. Elle a aussi été présentée dans le cadre des programmes de formation de Turin coordonnés par le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), qui comprenaient une «formation syndicale sur la sécurité et la santé au travail et sur le VIH/sida» (l'Afrique et les Caraïbes), tenue du 27 septembre au 8 octobre 2010.
14. Les textes de la recommandation et de la résolution ont été affichés sur le site Web de l'ILO/AIDS dans les langues de travail de l'OIT, et les traductions dans d'autres langues sont également affichées à mesure qu'elles arrivent. Le site Web contient aussi une base de données sur les législations et politiques qui ont été adoptées par les Etats Membres de l'OIT concernant le VIH/sida et le monde du travail. Ce site est constamment tenu à jour. Les programmes de promotion et d'assistance aux niveaux régional et national y sont également énumérés, ainsi que les matériels didactiques et de sensibilisation relatifs à la recommandation.
15. Les gouvernements sont encouragés à inclure leurs plans initiaux d'application au moment de soumettre la recommandation n° 200 aux autorités compétentes, à savoir le 16 juin 2011 au plus tard (ou le 16 décembre 2011 dans des circonstances exceptionnelles), conformément à l'article 19, paragraphe 6, de la Constitution de l'OIT. L'article 23 de la Constitution fait obligation aux gouvernements de communiquer copie de leurs rapports aux organisations d'employeurs et de travailleurs, et les gouvernements peuvent, s'ils le souhaitent, engager des consultations avec ces organisations au sujet des mesures à prendre, conformément à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Il est également conseillé d'associer les organisations de personnes vivant avec le VIH aux consultations à l'issue desquelles la recommandation sera soumise aux autorités compétentes et des politiques et programmes nationaux seront mis en place sur le lieu de travail.

Agenda pour le travail décent

Emploi

16. La recommandation dispose que les Membres devraient «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» (paragr. 4 b)). Le Bureau s'efforcera donc d'aider les Membres, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, à formuler, adopter et mettre en œuvre des politiques et programmes nationaux, ou à mettre à jour ceux qui sont déjà en place.
17. La recommandation souligne que les personnes vivant avec le VIH ou affectées par le VIH ne devraient pas se voir refuser la possibilité de continuer d'exercer leurs fonctions (paragr. 13), avec des aménagements raisonnables si nécessaire, aussi longtemps qu'elles sont aptes à le faire. Le maintien dans l'emploi est souvent le principal moyen – sinon le

seul – de préserver la possibilité pour les travailleurs concernés d'accéder aux services de santé compétents, notamment pour le traitement et pour l'appui nutritionnel requis dans le cadre d'un traitement approprié. A cet égard, la recommandation souligne qu'«aucune discrimination ni stigmatisation ne devrait s'exercer à l'encontre des travailleurs ... 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» (paragr. 3 c)). Le Bureau s'attachera à aider les Membres à rédiger une législation et une politique pour prévenir toute discrimination dans l'emploi liée au VIH.

18. La recommandation évoque l'importance de créer des possibilités d'activités génératrices de revenus dans le contexte du VIH/sida. Le Bureau s'efforcera donc d'aider les mandants à encourager la création de telles possibilités pour les travailleurs touchés par le VIH et leurs familles.
19. Le Bureau poursuivra ses efforts pour intégrer les préoccupations liées au VIH et au sida dans tous les aspects du monde du travail, notamment en ciblant les travailleurs dans les secteurs les plus exposés aux risques de transmission du VIH. L'actuelle crise économique, en frappant plus durement les groupes vulnérables, accentue encore leur vulnérabilité à l'infection par le VIH. Des politiques et des programmes ciblés de prévention du VIH sur le lieu de travail sont préconisés dans le Pacte mondial pour l'emploi. Le Bureau s'emploiera à intervenir en prodiguant des conseils sur les politiques à suivre et en proposant d'autres instruments et matériels de nature à favoriser la recherche participative nécessaire au renforcement de la base de connaissances. Il cherchera aussi à arrêter des stratégies fondées sur des données probantes, qui augmenteront l'impact des projets de coopération technique et en amélioreront le rapport coût-efficacité.

Protection sociale

20. S'agissant de la protection sociale, la recommandation dispose que les Membres devraient, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, élaborer, adopter et mettre en œuvre 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» (paragr. 4 a)). Elle stipule que des mesures de sécurité et de santé au travail devraient être prises «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 les directives conjointes du Bureau international du Travail et de l'OMS» (paragr. 30). Elle prévoit aussi, entre autres, que «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» (paragr. 31). Le Bureau examine donc plus avant, en consultation notamment avec l'Organisation mondiale de la santé (OMS), les besoins de sécurité et de santé au travail en rapport avec le VIH/sida, sur la base des paragraphes 30 à 34 de la recommandation. Il convient notamment de prendre des mesures d'éducation et de formation sur tous les modes de transmission, ainsi que des mesures visant à prévenir l'exposition et l'infection au VIH, lorsqu'un risque d'exposition au VIH existe au travail.
21. La recommandation prévoit des protections spécifiques pour les travailleurs migrants (paragr. 27 et 28). Bien que les tests de dépistage obligatoires du VIH pratiqués sur les travailleurs migrants soient contraires à l'ensemble des politiques et principes existant au niveau international en matière de droits de l'homme, les phases préparatoires ont fait apparaître qu'ils sont toujours exigés dans un certain nombre de pays. Aussi le Bureau s'efforcera-t-il d'appliquer les directives conjointes ONUSIDA/OIT/OIM relatives aux migrations, de susciter une prise de conscience et d'apporter une assistance à l'élaboration

d'accords-cadres appropriés en matière de migration, sur la base des normes de l'OIT et du cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre ².

22. Des discussions sont en cours pour déterminer le meilleur moyen de promouvoir une couverture par des programmes de sécurité sociale, sans discrimination fondée sur le statut VIH réel ou supposé et pour «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», comme il est indiqué au paragraphe 37 d) et dans d'autres parties de la recommandation. La discussion récurrente à venir sur la sécurité sociale peut être l'occasion d'explorer cette question plus avant.

Principes et droits au travail

23. La recommandation stipule clairement que «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» (paragr. 3 a)), et que le fait d'encourager le respect des normes internationales du travail est un moyen essentiel de promouvoir l'observation des principes qu'elle énonce. Elle se réfère spécifiquement à un certain nombre de normes qu'il conviendrait de prendre en considération lors de l'élaboration des politiques et programmes nationaux concernant le lieu de travail. La ratification des conventions fondamentales continue de faire partie intégrante de la campagne de ratification engagée par le Directeur général, qui appelle à une ratification universelle d'ici à 2015 ³. Accélérer la ratification et l'application de ces conventions est une priorité, compte tenu notamment des résultats pertinents du cadre stratégique 2010-2015. Des travaux ont été engagés en coopération avec le Département des normes internationales du travail pour continuer d'œuvrer en faveur de la ratification universelle de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, particulièrement importante pour la réponse à apporter au VIH et au sida. Etant donné les taux élevés de ratification des conventions fondamentales et le travail accompli dans de nombreux pays pour promouvoir la ratification, une approche plus ciblée sera adoptée, compte tenu de la situation propre à chaque pays.
24. Les mesures à prendre pour promouvoir et mettre en œuvre les conventions et recommandations mises en exergue dans la recommandation seront déterminées au cas par cas en réponse aux besoins et demandes des mandants et aux commentaires des organes de contrôle. La recommandation se réfère à la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, à la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, à la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002, à la convention (n° 155) et la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, à la convention (n° 187) et la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, à la convention (n° 161) et la recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985, à la convention (n° 138) et la recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973, à la convention (n° 182) et la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et à la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, ainsi qu'à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits

² Cadre multilatéral de l'OIT pour les migrations de main-d'œuvre: principes et lignes directrices non contraignants pour une approche des migrations de main-d'œuvre fondée sur les droits, BIT, Genève, 2006.

³ BIT: *Le travail décent: Défis stratégiques à venir*, rapport du Directeur général, rapport I (C), Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève, 2008.

fondamentaux au travail, 1998, au Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, 2001, et au Recueil de directives pratiques sur la protection des données personnelles des travailleurs, 1997.

Dialogue social

25. Le dialogue social et le tripartisme sont des instruments essentiels pour promouvoir les objectifs de la recommandation dans le monde du travail aux niveaux international, régional, national, communautaire et de l'entreprise. Le Bureau travaille avec ACTRAV et ACT/EMP à la production de matériels didactiques et de sensibilisation destinés à promouvoir par le dialogue social l'application des principes énoncés dans la recommandation.
26. Le Bureau continue d'apporter son soutien aux organisations de travailleurs et d'employeurs pour renforcer leurs capacités en matière d'élaboration de politiques, de recherche et de diffusion d'informations concernant le VIH/sida sur le lieu de travail, et ces efforts iront en s'intensifiant.
27. Les syndicats bénéficieront d'une assistance pour l'élaboration et l'adaptation de leurs propres politiques et programmes concernant le VIH et le sida suite à l'adoption de la recommandation, le but étant de leur permettre de participer de manière efficace à l'élaboration et à la mise en œuvre, au niveau national, de politiques et programmes pour le lieu de travail. Des discussions sont en cours avec ACTRAV, la Confédération syndicale internationale, l'Organisation de l'unité syndicale africaine et les fédérations syndicales mondiales afin de garantir une approche harmonisée de l'application de la recommandation.
28. Les politiques et programmes des employeurs doivent être élaborés ou adaptés en consultation avec ACT/EMP et l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Le Bureau s'attachera notamment à encourager l'OIE à mettre à jour et adapter le *Manuel des employeurs sur le VIH/sida: guide pour l'action*, 2002⁴.
29. Le Bureau s'emploiera aussi à travailler avec les organisations internationales de travailleurs et d'employeurs pour encourager la mise à jour et l'adaptation de l'accord global OIE-CISL sur le VIH/sida⁵ afin d'améliorer la collaboration et de souligner la nécessité de prendre des mesures d'urgence.
30. A l'appui des mesures visant à garantir l'application des textes, il faut promouvoir des systèmes d'administration et d'inspection du travail solides et efficaces, conformément au paragraphe 44 de la recommandation, qui dispose que «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». La coopération et la création de réseaux aux niveaux national et international seront encouragées pour améliorer la capacité des gouvernements à suivre et faire respecter la politique, la législation et la réglementation sur l'égalité des sexes. Les programmes de formation à l'intention des juges du travail, des inspecteurs du travail, des autorités responsables de l'administration du travail et autres fonctionnaires du gouvernement seront intensifiés, et de nouveaux outils seront mis au point afin que les

⁴ Disponible sur le site http://www.ioe-emp.org/fileadmin/user_upload/documents_pdf/papers/guides/french/guide_2002may_hiv-aidshandbook.pdf.

⁵ OIE-CISL: *Combattre ensemble le VIH/sida. Programme de notre futur engagement*, déclaration commune, Genève, 12 mai 2003.

membres de l'administration du travail disposent d'informations à jour et précises et reçoivent une formation spécialisée concernant le VIH/sida et le lieu de travail. De tels programmes de formation, tels qu'organisés ces dernières années par le Centre de Turin avec la participation de l'ILO/AIDS, ont donné des résultats positifs. Un nouveau module global de formation à l'intention des inspecteurs du travail, comprenant des informations et des directives sur le VIH/sida, est en préparation; il s'agit de mettre à jour le manuel de formation existant pour les services de l'administration du travail et les juridictions compétentes en matière de travail.

31. La recommandation est destinée à s'appliquer «à tous les travailleurs quelles que soient les formes ou modalités de travail et quels que soient les lieux de travail». Elle s'applique «à tous les secteurs d'activité économique, y compris les secteurs privé et public, l'économie formelle et informelle» et «aux forces armées et aux services en uniforme» (paragr. 2). Des plans seront établis pour différents secteurs, en consultation avec le Département des activités sectorielles, pour assurer une action efficace dans les secteurs concernés, notamment, mais pas seulement, dans l'agriculture, l'exploitation minière, la pêche et les gens de mer, la construction et le tourisme, conformément au paragraphe 37 a) iv) de la recommandation.

Renforcement des connaissances et des capacités

32. Avant que la recommandation ne soit soumise aux autorités nationales compétentes conformément à l'article 19 de la Constitution de l'OIT, le Bureau travaillera avec les mandants au niveau national afin de promouvoir des études sur le sujet, des campagnes d'information et d'action et des recommandations à soumettre aux parlements. Certaines des informations qui seront communiquées aux autorités compétentes devraient comporter des propositions pour donner effet, progressivement et dans les meilleurs délais, aux dispositions de la recommandation.
33. Le Bureau préparera – et encouragera d'autres à en faire autant – des contributions à des revues professionnelles et autres publications aux fins d'une diffusion plus large de la recommandation dans les milieux académiques et professionnels.
34. Des documents d'orientation de toutes sortes sont déjà en préparation pour aider les mandants, les organisations non gouvernementales, y compris les organisations de personnes vivant avec le VIH, à donner effet à la recommandation.

Œuvrer au niveau régional

35. Des discussions sont actuellement engagées avec tous les directeurs régionaux de l'OIT pour contribuer à l'application de la recommandation, selon des modalités adaptées aux besoins et caractéristiques de chaque région. Les directeurs régionaux, en particulier dans les pays à forte prévalence, seront priés d'apporter leur aide pour faciliter les réunions entre les ministères de la Santé et du Travail, afin de les encourager à coopérer plus étroitement pour la prévention et le traitement du VIH et de la tuberculose et pour les services afférents de soins et de soutien. Il serait judicieux d'encourager une coopération plus vaste dans le monde du travail entre les ministères responsables pour permettre la mise en œuvre de programmes d'action pleinement intégrés.
36. Lorsque cela est possible, des informations sur la recommandation sont intégrées dans les réunions tripartites régionales afin d'encourager l'élaboration ou la mise à jour de politiques «tripartites-plus» relatives au lieu de travail. Lors de la rédaction des politiques nationales concernant le lieu de travail, ou lorsque ces politiques sont déjà en place, des

ateliers nationaux «tripartites-plus» seront organisés pour encourager la pleine application de la recommandation. En liaison avec ces ateliers, des recherches participatives pour enregistrer et illustrer l'impact évolutif de l'épidémie seront encouragées et soutenues chaque fois que possible. Des consultations avec le personnel de terrain de l'ONUSIDA ont révélé qu'un certain nombre de manifestations ont déjà été organisées dans les régions et que d'autres sont prévues, ce qui témoigne de l'intérêt considérable suscité par la nouvelle recommandation, dont on souhaite savoir dans quelle mesure elle peut contribuer à la réponse au VIH et au sida. Des informations concernant ces activités seront affichées sur le site Web de l'ILO/AIDS⁶. Des copies de la recommandation sont largement distribuées en format électronique et sur papier. Des exposés et discussions ont eu lieu avec des fonctionnaires d'autres composantes du système des Nations Unies, et avec des organisations nationales d'employeurs et de travailleurs. Dans un certain nombre de pays, les employeurs du secteur privé ont demandé des précisions sur la nouvelle recommandation et pris part à des séances d'information. Les comités nationaux pour les questions relatives au VIH/sida sur le lieu de travail ont été consultés, quand de tels comités existaient. Dans certains cas, les mandants ont demandé une assistance pour la révision des politiques nationales concernant le VIH/sida sur le lieu de travail qui ont déjà été adoptées ou qui sont à l'étude. Les traductions dans les langues locales sont en cours et sont affichées sur le site Web de l'ILO/AIDS à mesure qu'elles arrivent.

Coopération et partenariats pour le développement

37. Le Bureau encouragera à identifier et à atteindre les résultats recherchés au plan national dans le cadre de certains programmes par pays, afin d'assurer un suivi efficace de la recommandation et de la résolution et de faire face à la demande croissante d'assistance technique.
38. Des financements supplémentaires seront recherchés auprès de donateurs extérieurs afin de promouvoir l'application de la recommandation, notamment pour développer les ressources en matière d'information et aider les mandants à la mettre en œuvre.
39. Le Bureau continuera de travailler avec ses partenaires dans le cadre du programme ONUSIDA, en offrant la recommandation comme un nouvel outil pour améliorer la coopération et promouvoir l'action concertée, selon ce qu'elle préconise. Il coopérera notamment avec le Programme alimentaire mondial sur la nutrition, avec l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime sur les stratégies et programmes de réduction des risques, avec le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés sur la question des travailleurs migrants, avec le Fonds des Nations Unies pour la population, afin de fournir des services de prévention, de traitement, de soins et de soutien aux professionnels du sexe, avec le Programme des Nations Unies pour le développement sur les stratégies de réduction de la pauvreté, les droits de l'homme et l'égalité entre les sexes, avec le Fonds des Nations Unies pour l'enfance pour la prévention de la transmission de la mère à l'enfant, avec l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture sur le volet éducation, et avec la Banque mondiale pour l'élaboration de plans stratégiques nationaux de lutte contre le VIH et le sida.
40. Des stratégies communes seront recherchées afin d'être élaborées avec l'OMS sur les questions de sécurité et de santé au travail liées au VIH/sida et à la tuberculose sur le lieu de travail, en mettant particulièrement l'accent sur la protection des travailleurs du secteur de la santé. On s'emploiera à promouvoir une prise de conscience du rôle joué par le monde du travail dans la prévention de la transmission et concernant d'autres aspects de la

⁶ <http://www.ilo.org/aids/lang--fr/index.htm>

réponse au VIH et au sida par le biais des réseaux de ces autres partenaires de l'ONUSIDA. Il est prévu d'envoyer une lettre cosignée par l'OIT et l'ONUSIDA sur la recommandation à l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA.

41. Il est envisagé de créer une équipe spéciale mondiale qui serait chargée d'appuyer les efforts de l'ILO/AIDS tendant à promouvoir la diffusion et l'application de la recommandation.
42. Le paragraphe 6 de la résolution «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.»
43. L'un des moyens d'obtenir des informations sur l'application de la recommandation consisterait à garantir que les rapports récurrents au titre de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable et les questionnaires pour les rapports connexes en vertu de l'article 19 tiennent compte des questions relatives au VIH et au sida, et notamment de celles qui concernent l'application de la recommandation, s'il y a lieu. Peut-être le Conseil d'administration voudra-t-il aussi saisir l'occasion de demander que la question de l'application de la recommandation soit traitée dans un avenir proche en tant que sujet d'une étude d'ensemble à réaliser en application de l'article 19.
44. *Compte tenu de ce qui précède, le Conseil d'administration voudra peut-être demander au Directeur général de:*
 - a) *communiquer le texte de la résolution concernant la promotion et l'application de la recommandation, selon les modalités habituelles, aux gouvernements des Etats Membres et, par leur intermédiaire, aux organisations d'employeurs et de travailleurs, à l'échelle nationale;*
 - b) *prendre les mesures nécessaires à la mise en place du plan d'action mondial préconisé dans la résolution, y compris des mesures visant à inscrire ce plan en tant que question à l'ordre du jour de la 310^e session du Conseil d'administration;*
 - c) *présenter au Conseil d'administration, en temps opportun, des propositions concrètes en vue d'un suivi effectif de la recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, et de la résolution connexe concernant sa promotion et sa mise en œuvre; et*
 - d) *poursuivre les activités de suivi mentionnées dans le présent document pour faire face à la pandémie.*

Genève, le 6 octobre 2010

Point appelant une décision: paragraphe 44

Annexe I

Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010

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

II. CHAMP D'APPLICATION

2. La présente recommandation s'applique:

- a) à tous les travailleurs quelles que soient les formes ou modalités de travail et quels que soient les lieux de travail, y compris:
 - i) les personnes occupant tout emploi ou exerçant toute profession;
 - ii) les personnes qui sont en formation, y compris les stagiaires et les apprentis;
 - iii) les bénévoles;
 - iv) les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi;
 - v) 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 d'exercer leurs fonctions, avec des aménagements raisonnables si nécessaire, aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à le faire. Il convient d'encourager la mise en place de mesures pour réaffecter ces personnes à un emploi raisonnablement adapté à leurs aptitudes, pour leur permettre de trouver un autre travail grâce à la formation ou pour faciliter leur retour au travail, en tenant compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies.

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

- a) de garantir le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales;
- b) de garantir l'égalité entre femmes et hommes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes;
- c) de garantir des actions de prévention et d'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail;
- d) de promouvoir la participation active des femmes et des hommes à la réponse au VIH et au sida;
- e) de promouvoir la participation et le renforcement du pouvoir d'action de tous les travailleurs, quelle que soit leur orientation sexuelle et qu'ils fassent ou non partie d'un groupe vulnérable;

- f) de promouvoir la protection de la santé sexuelle et génésique et les droits sexuels et génésiques des femmes et des hommes;
- g) de garantir la confidentialité effective des données personnelles, y compris les données médicales.

Prévention

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

16. Les programmes de prévention devraient garantir:

- a) la mise à la disposition et à la portée de tous, en temps utile, d'informations correctes, actualisées et pertinentes, sous une forme et dans un langage adaptés au contexte culturel, par les différents moyens de communication disponibles;
- b) des programmes d'éducation complets propres à aider femmes et hommes à comprendre et à réduire les risques associés à tous les modes de transmission du VIH, y compris de la mère à l'enfant, et à comprendre l'importance qu'il y a à changer les comportements à risque susceptibles d'entraîner une infection;
- c) des mesures efficaces de sécurité et de santé au travail;
- d) des mesures pour encourager les travailleurs à connaître leur statut VIH en recourant aux conseils et au dépistage volontaires;
- e) l'accès à toutes les méthodes de prévention en garantissant, entre autres, la mise à disposition des moyens nécessaires, tels que des préservatifs masculins et féminins et, s'il y a lieu, des informations concernant leur utilisation correcte ainsi qu'un accès à une prophylaxie postexposition;
- f) des mesures effectives visant à réduire les comportements à haut risque, y compris pour les groupes les plus exposés au risque, en vue de diminuer l'incidence du VIH;
- g) des stratégies de réduction des risques en s'appuyant sur les directives publiées par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDD) et d'autres directives pertinentes.

Traitement et prise en charge

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

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

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

- a) aux conseils et au dépistage volontaires;
- b) aux traitements antirétroviraux ainsi qu'à une formation, des informations et une aide concernant l'observance de ces traitements;
- c) 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 sexuels.

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

V. MISE EN ŒUVRE

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

- a) être mis en œuvre en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et autres parties concernées, notamment les structures publiques et privées compétentes dans le domaine de la santé au travail par un ou plusieurs des moyens suivants:
 - i) la législation nationale;
 - ii) les conventions collectives;
 - iii) les politiques et programmes d'action à l'échelle nationale et à l'échelle du lieu de travail;
 - iv) les stratégies sectorielles, une attention particulière étant accordée aux secteurs dans lesquels les personnes visées par la présente recommandation sont les plus exposées au risque;
- b) associer les juridictions compétentes en matière de travail et les autorités chargées de l'administration du travail tant à la conception qu'à la mise en œuvre des politiques et des programmes, une formation devant leur être dispensée à cet égard;
- c) prévoir des mesures dans la législation nationale pour traiter les atteintes à la vie privée et à la confidentialité et aux autres protections octroyées en vertu de la présente recommandation;
- d) assurer la collaboration et la coordination entre les autorités publiques et les services publics et privés concernés, y compris les régimes d'assurance et de prestations sociales ou tout autre programme de ce type;
- e) promouvoir et soutenir l'action de toutes les entreprises aux fins de la mise en œuvre des politiques et programmes nationaux, y compris par 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

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.

Annexe 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;

Consciente 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 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, 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.

¹ Adoptée le 16 juin 2010.

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 œuvre 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.