

Annexe 1

Les Informations de Base sur les Modes de Transmission du VIH/SIDA

Les dirigeants syndicaux ou les directeurs devraient avoir des informations correctes sur le VIH/SIDA et sur son impact avant de prendre des actions appropriées pour le combattre. Cette annexe offre des informations de base sur les modes de transmission du VIH/SIDA mais n'est pas un programme complet d'éducation sur la maladie. Elle fournit des informations de base aux employeurs et aux dirigeants syndicaux pour leur permettre de développer des politiques appropriées et des programmes efficaces d'éducation sur le VIH/SIDA, les soins et le soutien sur le lieu de travail.

En quoi consiste le VIH et le SIDA et quelle est la différence?

Le SIDA signifie le *Syndrome d'Immunodéficience Acquis*, une maladie qui survient lorsque le système immunitaire d'une personne est affaibli par un virus appelé le *Virus de l'Immunodéficience Humaine* ou VIH. En d'autres mots, le virus du VIH cause le SIDA (une ou plusieurs maladies graves). Les personnes souffrant de déficience immunitaire sont plus vulnérables à certaines affections et maladies telles que les "infections opportunistes" (IO).

Le SIDA est la phase finale de l'infection causée par le virus du VIH et personne ne peut contracter cette maladie s'il/elle n'a pas été infecté (e) par le VIH. Prévenir le VIH veut dire prévenir le SIDA.

Le *VIH/SIDA* est un terme médical communément utilisé pour se référer à toutes les questions liées à l'infection par le VIH et aux maladies associées au SIDA. Ce Guide se réfère aux programmes et aux politiques de lutte contre le VIH/SIDA et aux personnes vivant avec le VIH/SIDA (PVVIH).

Comment contracte-t-on le VIH?

Le virus du VIH responsable du SIDA se propage le plus souvent à travers les infections sexuellement transmissibles (IST).¹ Cependant, le virus du VIH peut aussi se transmettre à travers:

- **Des rapports sexuels NON PROTÉGÉS —anaux, vaginaux ou oraux—avec une personne infectée.** Le terme Non Protégé signifie qu'un préservatif masculin ou féminin n'a pas été utilisé. Les études montrent que le risque d'infection est plus élevé durant les relations sexuelles vaginales et orales non protégées et à un degré moindre durant le sexe oral.
- **Le partage d'aiguilles, de drogues par intraveineuse, d'attirails d'injection des stupéfiants ou d'instruments de perçage de la peau non désinfectés, avec une personne infectée par le VIH.** Ces matériels incluent, par exemple, des lames de rasoir utilisées par les sages-femmes ou les guérisseurs, des aiguilles d'injection de médicaments ou de vitamines et des aiguilles de tatouage et de perçage.
- **Une femme infectée par le VIH qui transmet la maladie à son enfant pendant la grossesse ou l'allaitement.** Les nouvelles thérapies utilisées pendant la grossesse, comme le nevirapine à dose unique ou à petites doses, réduit considérablement le risque de transmission de mère à enfant du VIH.
- **Le sang ou les produits sanguins, les organes, les tissus d'une personne infectée.** Sauf si le sang du donneur a été préalablement analysé au laboratoire avant de faire une transfusion sanguine. Il n'y a aucun risque de contracter le VIH en donnant du sang moyennant que les aiguilles ne soient pas infectées.
- **Le contact avec le sang d'une personne infectée.** Ce contact a lieu lorsqu'on ne porte pas généralement de matériels de protection —comme les gants en latex ou en vinyl ou du plastique - dans les cas d'accident ou durant les soins dentaires ou médicaux.
- **En de rares occasions, par le baiser prolongé ou “profond” sur la bouche.** Les études montrent que ce mode de transmission du VIH n'arrive que lorsqu'il y a du sang dans la bouche parce qu'il est très rare de le contracter par la salive qui contient des anticorps pouvant désactiver le virus.

Les femmes sont généralement plus vulnérables à l'infection que les hommes durant les contacts sexuels non protégés à cause de leurs conditions biologiques. Cependant, les hommes et les femmes sont tous deux à risque de contracter le VIH dans les relations sexuelles avec un partenaire infecté et ce risque devient encore plus grand lorsque ce partenaire souffre d'une infection sexuellement transmissible.

Comment le VIH/SIDA ne peut-il pas être transmis?

- **Le VIH NE PEUT PAS être transmis d'une personne à une autre par de simples contacts physiques comme le fait de se serrer la main ou de s'enlacer.** Contrairement à la grippe ou à une grippe virale, le VIH ne se transmet pas par la toux ou l'éternuement. De nombreuses études ont montré que les gens ne sont pas infectés en partageant les ustensiles de cuisine, les tasses, les assiettes, les outils, les téléphones ou les toilettes.
- **Le VIH ne se contracte pas par le contact social de tous les jours au travail, à la maison, à l'école ou ailleurs.** Le VIH ne se transmet qu'à travers l'échange de liquides corporels infectés.
- **Le VIH ne peut pas se transmettre par une piqûre de moustique.** Les moustiques n'ont pas le VIH et le virus ne peut pas se transmettre par les glandes salivaires de l'insecte contrairement à la malaria ou à la fièvre jaune. On ne peut pas attraper le virus par des punaises, des poux, des mouches et d'autres insectes ou animaux.
- **Le VIH ne se transmet pas par la transpiration, les larmes ou les éternuements.** Les larmes contiennent rarement le virus et jamais en quantité suffisante pour pouvoir infecter d'autres personnes.

Comment peut-on se protéger contre l'infection par le VIH?

Certaines mesures, parfois très simples, peuvent réduire considérablement la chance de transmettre le VIH.

- **Utilisation d'un préservatif en latex pendant les rapports sexuels.** Le risque de contracter le VIH diminue considérablement lorsqu'on utilise systématiquement et correctement un préservatif (du début à la fin) pendant les rapports sexuels vaginaux, anaux ou oraux. Les nouveaux préservatifs, bien stockés dans un endroit frais à l'abri de la lumière directe du soleil, peuvent rester efficaces pendant deux ans. Les lubrifiants à base d'huile, comme la Vaseline ou l'huile de cuisine, ne devraient pas être utilisés avec des préservatifs en latex parce qu'ils ramollissent rapidement le préservatif. Il faudrait utiliser uniquement les lubrifiants à base d'eau, comme la gelée K-Y. Les études montrent que l'inefficacité du préservatif provient généralement d'erreurs commises par l'utilisateur plutôt que d'un défaut de fabrication du préservatif. Les séances de formation et de pratique peuvent aider à s'assurer que les gens savent utiliser systématiquement et correctement les préservatifs.
- **L'abstinence ou un seul partenaire sexuel.** Le moyen le plus sûr de ne pas contracter l'infection est de pratiquer l'abstinence. Cependant, les relations sexuelles avec un même partenaire minimise les risques pourvu qu'un des

partenaires ne soit pas infecté et n'ait pas d'autres partenaires ou ne s'engage pas dans des comportements à risque comme le partage des aiguilles.

- **Prévention du contact avec le sang et les liquides corporels en utilisant les “Précautions Standard.”** Les procédures recommandées sont décrites dans un ensemble de règles dénommées “Précautions Standard” conçues dans l'intention de protéger les travailleurs de la santé et les patients qui peuvent être exposés au VIH, aux agents pathogènes dans le sang et à certains liquides et tissus organiques. Les Précautions Standard recommandent de considérer tous les patients comme s'ils étaient porteurs du virus² et d'éviter tout contact avec le sang en utilisant des matériels de protection (ex. gants en latex) durant le travail afin de réduire le risque de transmission du VIH, l'hépatite et autres agents pathogènes dans l'air. Les matériels de protection devraient aussi être utilisés lorsqu'on manipule des liquides organiques. Les officiels de la santé publique peuvent, en général, fournir des informations détaillées sur la manière d'appliquer les procédures appropriées pour éviter et faire face aux accidents qui peuvent se produire sur le lieu de travail.
- **S'assurer que les aiguilles et autres instruments de perçage de la peau sont neufs ou stérilisés** L'idéal serait que ces instruments ne soient utilisés qu'une fois et pour une seule personne. Cependant, si cela s'avère impossible, les instruments doivent être bien stérilisés entre chaque utilisation et/ou avant l'utilisation sur une autre personne. Il est impératif d'utiliser des instruments stérilisés pour le tatouage et le perçage du nez, du nombril ou toute autre partie du corps.
- **Analyse du sang donné.** Le sang donné pour une transfusion devrait être analysé préalablement.
- **Renforcer la capacité des femmes à prendre les meilleures décisions concernant l'allaitement.** L'allaitement augmente le risque de transmission de mère à enfant mais les méthodes de substitution du lait maternel posent aussi un risque pour le bébé. Les mères infectées par le VIH ont besoin d'informations et de counseling sur le traitement approprié pour prévenir la transmission durant la grossesse et l'accouchement et sur “les risques et avantages des alternatives à l'allaitement maternel et les conseils spécifiques sur l'option la mieux appropriée dans leurs cas.”

Comment peut-on dire à quelqu'un qu'il est infecté par le VIH?

Le moyen le plus sûr de savoir si une personne est infectée par le VIH est de voir les résultats des tests. On ne peut pas savoir si une personne est infectée par le VIH tout simplement en la regardant. Il est possible que les personnes infectées par le VIH ne présentent pas de symptômes pendant dix ans. Elles peuvent être infectées et paraître en

bonne santé mais elles sont porteuses du virus et peuvent infecter d'autres personnes à travers des relations sexuelles ou autres.

Comment les employeurs et les dirigeants syndicaux peuvent-ils trouver plus d'informations sur le VIH/SIDA?

Il arrive souvent que les gens ne soient pas très imbus du VIH/SIDA. La connaissance sur les modes de transmission et de prévention du VIH demande du temps, de la réflexion, un ensemble d'informations, des débats et beaucoup de patience. Un médecin, une infirmière ou quelqu'un travaillant dans une organisation communautaire sur la prévention du VIH peut fournir plus d'informations à ce sujet.

Pour plus d'Informations sur le VIH/SIDA...

- Obtenez des feuilles de données sur le VIH/SIDA à travers le Centre de Surveillance Epidémiologique et de Prévention (CDC) sur le site web: www.cdc/brra.org. Obtenez des informations sur une série de sujets sur le VIH/SIDA à travers le CDC National AIDS Clearinghouse: www.cdcnpin.org.
- Obtenez du Programme Conjoint des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) des statistiques détaillées et d'autres informations sur le VIH/SIDA dans le monde: www.unaids.org.
- Plusieurs autres sites web qui fournissent des informations actualisées sur les modes de transmission du VIH/SIDA, la prévention et les soins sont:
 - SIDA et Afrique: www.aidsandafrika.com
 - Système d'Information Globale concernant l'Education sur le SIDA: www.aegis.com
 - Centre Epidémiologique de la Caraïbe: www.carec.org
 - International AIDS Vaccine Initiative (IAVI): www.iavi.org
 - Agence Nationale de Recherches sur le SIDA en France: <http://igs-server.cnrs-mrs.fr/anrs/index2.html>
 - Organisation Mondiale de la Santé qui fournit des informations et des liens: www.who.int/m/topics/hiv_aids/en/index.html
- Voir l'Annexe 8 pour un glossaire des termes utilisés pour le VIH/SIDA et l'Annexe 10 pour les sigles les plus fréquemment utilisés pour le VIH/SIDA.
- Voir l'Annexe 11 pour les Références et les Ressources, y compris plusieurs sites web qui contiennent es informations actualisées sur le VIH/SIDA.

Références

¹ S'appelait auparavant les maladies sexuellement transmissibles (STD). IST est un terme plus descriptif parce que plusieurs infections sont asymptomatiques.

² On peut trouver les Précautions Standard dans le Centre de Surveillance Epidémiologique et de Prévention. *MMWR*, 1988; vol. 37, no. 24. “Mise à Jour: Les Précautions Standard pour la Prévention de la Transmission du Virus Immunodéficient Humain, le Virus de l’Hépatite et d’autres pathogènes dans le Sang dans les Etablissements de Soins de Santé.” Ils sont décrits dans la Croix Rouge Américaine, “This Month’s AIDS Facts”, “En quoi Consiste les Précautions Standard?” sur le site web: www.redcross.org/services/hss/tips/june/juntip01.html.

Annexe 2

Modèle de Politiques de Lutte contre le VIH/SIDA

Cette annexe contient des exemples de politiques de lutte contre le VIH/SIDA y compris des modèles de politiques de plusieurs organisations dans le monde parmi lesquels:

- Modèle de SMARTWork sur une Politique de Lutte Globale contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail
- Modèle du Fonds National pour le SIDA (U.S.) sur une Politique de l'Employeur
- Modèle de "Allan Vincent Smith Foundation of Bermuda" sur la Déclaration de la Politique des Ressources Humaines
- Politique de "South African Afrikaanse Handelsinstituut"
- Politique de "DaimlerChrysler South Africa (Pty) Ltd." contre le VIH/SIDA sur le Lieu de Travail
- Politique de Heineken contre le VIH/SIDA
- Avant-Projet de Politique: La Business Coalition de l'Asie contre le VIH/SIDA

Modèle de SMARTWork sur une Politique Globale de Lutte contre le VIH/SIDA

Nos Principes Directeurs

SMARTWork se soucie de tous ses employés et veut maintenir une force de travail productive et en bonne santé. Ce souci l'a motivé à établir ces principes directeurs pour développer sa politique et son programme de lutte contre le VIH/SIDA.

SMARTWork ne fait aucune discrimination à l'endroit d'une personne qualifiée mais souffrant d'un handicap quelconque lorsqu'il s'agit d'une demande d'emploi, du recrutement, de la promotion, du licenciement, des garanties sociales, de la formation ou d'autres termes, conditions ou privilèges de travail. Nous nous sommes engagés à appliquer les lois et règlements en vigueur ainsi que les conventions collectives et les traités commerciaux.

De plus, SMARTWork reconnaît que les employées qui souffrent d'une maladie grave, y compris, mais non limité aux maladies cardiaques telles que: la sclérose en plaques, le cancer, le VIH et d'autres affections peuvent vouloir et, ont le droit de s'engager dans autant d'activités que leur permet leur état de santé, y compris le travail.

SMARTWork s'oppose fermement à toute forme de discrimination y compris celle à l'encontre des employés séropositifs et fera de son mieux – à travers des séances d'information, d'éducation et de communication sur le VIH/SIDA pour s'assurer que les employés ne font pas l'objet d'une stigmatisation quelconque.

SMARTWork n'obligera personne à se soumettre au test de dépistage de VIH et le test n'est pas une condition préalable à l'emploi, au recrutement, à la continuité de l'emploi, à l'accès à la formation ou à la promotion. Cependant, nous appuyons et facilitons l'accès aux services de counseling et de dépistage volontaire et confidentiel (CDV) pour tous les employés, leurs familles ou leurs partenaires. Le counseling se donne avant et après le test de dépistage.

SMARTWork fait de son mieux pour accommoder les employés atteints d'une maladie grave ou d'une incapacité moyennant qu'ils maintiennent un niveau de performance acceptable et que leur examen médical indique qu'il n'y a aucun risque pour leur santé ou celle des autres.

SMARTWork montre ainsi qu'il reconnaît son obligation de créer un environnement de travail sain et sauf pour tous ses employés et ses clients. Toutes les précautions seront prises pour s'assurer que l'état de santé d'un employé ne représente aucun danger pour sa personne, ses collègues de travail ou ses clients.

Responsabilités de l'Administration

Les directeurs, représentants du personnel et tout autre employé travaillant dans le département des ressources humaines devraient:

- Se rappeler que les dossiers d'un employé, y compris les dossiers médicaux, sont personnels et confidentiels et prendre, à cet effet, toutes les précautions nécessaires pour protéger ces informations.
- Contacter le Département des Ressources Humaines s'ils pensent qu'ils ont personnellement besoin d'informations ou que d'autres employés en ont besoin sur une maladie en phase finale ou d'autres maladies spécifiques ou s'ils ont besoin de conseils sur la manière de gérer le cas d'un employé atteint d'une maladie grave.
- Contacter le Département des Ressources Humaines s'ils sont inquiets au sujet de la nature contagieuse de la maladie d'un employé.
- Faire des accommodations possibles et conformes aux besoins du département ou du service pour les employés atteints d'une maladie grave.
- Essayer autant que possible de transférer les employés atteints d'une maladie grave qui le demandent et qui se sentent stressés.
- Être sensibles et réceptifs aux préoccupations des collègues de travail et souligner que le département des Ressources Humaines offre des séances d'éducation aux employés. Aucune autre considération ne sera faite, en dehors de la demande normale de transfert, pour les employés qui se sentent menacés par la maladie d'un collègue.
- Être sensibles au fait que la continuité de l'emploi d'une personne souffrant d'une maladie grave peut lui apporter des revenus lui permettant d'être indépendante et d'autres bénéfices qui peuvent finalement constituer une thérapie importante et aider dans le processus de rémission, de guérison et de prolongation de la vie d'un employé.
- Encourager les employés à chercher le traitement médical approprié et les services de counseling. Le département des ressources humaines possède des informations sur ces services.

Nos programmes de Prévention du VIH/SIDA, de Soutien et de Soins

Dans le but d'informer les employés sur le VIH/SIDA et de les encourager à adopter de nouveaux comportements pour réduire les risques de transmission du virus, SMARTWork offrira un programme régulier d'éducation sur le VIH/SIDA, des séances de formation sur la prévention et l'accès à l'éducation informelle par des pairs éducateurs.

Le counseling et le dépistage volontaire (CDV) est disponible, sur demande, et gratuit à tous les employés et leurs familles dans des centres de santé externes. La confidentialité est garantie à tous les clients et les résultats des tests ne seront remis à personne d'autre que sur autorisation signée, en toute connaissance de cause, par le client. Le counseling est offert en même temps que le test de dépistage qui s'est révélé extrêmement efficace dans la réduction des risques.

Les services de counseling et de soutien aident les employés et leurs familles à surmonter les difficultés sociales/émotionnelles ainsi que les autres préoccupations associées au VIH/SIDA et à adopter de nouveaux comportements qui réduisent le risque de transmission du VIH. Les employés et leurs familles peuvent demander ces services à la clinique de l'organisation, au département des ressources humaines ou aux pairs éducateurs.

Les préservatifs sont une barrière efficace contre la transmission des infections sexuellement transmissibles (IST) et du VIH. SMARTWork mettra donc à la disposition des employés et des partenaires des préservatifs peu coûteux dans les toilettes et à la clinique pour ceux qui désirent les utiliser.

Les drogues illicites ou les médicaments sans prescription médicale sont interdits dans l'enceinte de l'entreprise. Le traitement pour les drogues est disponible à travers le counseling au sein de l'organisation. Des seringues et des aiguilles propres seront distribuées gratuitement aux employés durant le traitement et sur recommandation des services médicaux.

Les IST non soignées sont préjudiciables à la santé et augmentent le risque de transmission du VIH. Dans le but de réduire le nombre de cas d'IST et d'améliorer le bien-être général des employés et de leurs familles, SMARTWork offre le diagnostic et le traitement des IST dans les centres de soins de santé en s'assurant de la confidentialité du traitement et de la qualité des services. Ces services seront offerts gratuitement aux employés. Les employés qui souffrent de cas d'IST chroniques recevront des conseils sur les risques associés aux pratiques sexuelles non protégées.

Le traitement de base des IST/TB/IO combiné au traitement du VIH seront disponibles à chaque employé affecté et à leurs conjoints/partenaires. Le centre de santé fournira et suivra de près le traitement contre la tuberculose et les infections opportunistes.

SMARTWork offrira gratuitement la thérapie antirétrovirale hautement recommandée (HAART) à tous les employés séropositifs et aux membres de leurs familles en signe de reconnaissance et de son appréciation à l'égard de ses employés. L'adhésion à la thérapie et le contrôle de routine seront disponibles avec le traitement.

Si vous avez des questions sur cette politique, nous vous prions de contacter le département des Ressources Humaines ou tout autre membre du Comité de Planification des Activités de Lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail.

Annexe 3

DIX PRINCIPES POUR LE LIEU DE TRAVAIL

Cette Annexe présente la version originale des Dix Principes développés en 1988 par la Commission des Citoyens de la Ville de New York et du Nord du New Jersey sur le VIH/SIDA.

Dix Principes pour le Lieu de Travail

1. Les personnes vivant avec le SIDA ou l'infection au VIH (Virus d'Immunodéficience Humaine) ont droit aux mêmes droits et opportunités que les personnes atteintes d'autres maladies graves ou menaçant la vie.
2. Les politiques relatives à l'emploi doivent, au minimum, respecter les lois et règlements fédéraux, étatiques et locaux.
3. Les politiques relatives à l'emploi doivent être basées sur les faits scientifiques et épidémiologiques prouvant que les personnes vivant avec le SIDA ou l'infection au VIH ne posent pas de risque de transmission du virus à leurs collègues via des contacts ordinaires dans le lieu de travail.
4. Les niveaux les plus élevés de l'administration et des syndicats doivent appuyer sans équivoque les politiques non discriminatoires relatives à l'emploi et les programmes d'éducation relatifs au SIDA.
5. Les patrons et les syndicats doivent communiquer leur appui à ces politiques dans des termes simples, clairs et non ambigus.
6. Les patrons doivent offrir aux employés une éducation sensible, exacte et actualisée sur la réduction du risque dans leurs vies personnelles.
7. Les patrons ont pour devoir de protéger la confidentialité des informations médicales relatives aux employés.
8. Pour éviter la disruption dans le travail et le rejet par leurs collègues des employés vivant avec le SIDA ou l'infection au VIH, les patrons et les syndicats devraient offrir une éducation à tous les employés avant que ce genre d'incidents ne survienne et par la suite selon les besoins.
9. Les employés ne devraient pas exiger le dépistage du VIH dans le cadre des examens médicaux généraux pré-emploi ou réguliers.
10. Dans les environnements professionnels spéciaux où le risque potentiel d'exposition au VIH existe (i.e., dans les soins de santé, quand les travailleurs sont exposés au sang ou aux produits dérivés du sang), les patrons doivent fournir une éducation et une formation spécifiques et continues, ainsi que l'équipement nécessaire, pour renforcer les procédures appropriées de contrôle de l'infection et assurer qu'elles sont appliquées.

Commission des Citoyens sur le SIDA
Février 1988

Annexe 4

Labor Guidelines, Codes, and Policies on HIV/AIDS and the Workplace

Cette annexe présente le Code de Pratiques de l'OIT et des échantillons de politiques d'un syndicat de travailleurs et d'une fédération de syndicats de travailleurs en Afrique du Sud, ainsi que d'un syndicat américain de fonctionnaires publiques.

Code de Pratiques de l'Organisation Internationale du Travail

Principes Clé du Code de Pratiques de l'OIT Relatif au VIH/SIDA dans le Monde du Travail

- VIH/SIDA devrait être traité comme n'importe quelle autre maladie/état de santé grave. Il le faut car le lieu de travail, qui fait partie de la communauté locale, peut jouer un rôle vital dans la lutte plus large visant à limiter la propagation et l'impact de l'épidémie.
- Les travailleurs, les patrons et les gouvernements devraient collaborer à la promotion de la prévention, particulièrement en ce qui concerne les changements dans les attitudes et comportements via l'information et l'éducation, et en faisant face aux facteurs socioéconomiques.
- Dans l'esprit d'un travail décent et du respect des droits humains et de la dignité des personnes infectées ou affectées par le VIH/SIDA, il ne devrait y avoir aucune discrimination ni stigmatisation contre les travailleurs sur la base de leur statut réel ou supposé de séropositivité.
- Les dimensions du VIH/SIDA relatives au genre devraient être reconnues. Des relations plus égalitaires entre les genres et le renforcement du pouvoir des femmes sont vitaux pour réussir à prévenir la propagation de l'infection au VIH et à permettre aux femmes de faire face au VIH/SIDA.
- Le dépistage du VIH/SIDA ne devrait pas être exigé des candidats à l'emploi ni des employés, et le dépistage du VIH ne devrait pas se faire dans un lieu de travail sauf dans les conditions spécifiées dans ce Code. Même en dehors du lieu de travail, le dépistage du VIH devrait impliquer un consentement volontaire et informé, et ne devrait être fait que par un personnel qualifié, dans des conditions de stricte confidentialité.
- Il est injustifié de demander aux candidats à l'emploi, aux travailleurs ou aux collègues de dévoiler des informations personnelles relatives au statut sérologique. L'accès aux données personnelles relatives au statut sérologique d'un travailleur devrait être sujet aux règles relatives à la confidentialité, conformément aux codes de pratiques de l'OIT.

- L'infection au VIH n'est pas une cause de cessation d'emploi, et les personnes vivant avec des maladies associées au VIH devraient pouvoir travailler aussi longtemps que leur état de santé le leur permet, à des postes disponibles et appropriés.
- Il ne devrait y avoir aucune discrimination contre les travailleurs et leurs dépendants vivant avec le VIH/SIDA pour ce qu'il s'agit de l'accès aux programmes de sécurité sociale et aux mécanismes prévoyant des dispositions professionnelles et relatives, ainsi qu'aux bénéfices en découlant.
- Pour une application réussie des politiques et programmes relatifs au VIH/SIDA, il faut un dialogue social entre les patrons, les travailleurs et leurs représentants, et le gouvernement quand approprié, avec l'implication active des travailleurs infectés ou affectés par le

4.1 Reconnaître que le VIH/SIDA est un problème qui concerne le lieu de travail

Le VIH/SIDA est un problème qui concerne le lieu de travail, non seulement parce qu'il affecte la main-d'œuvre, mais aussi parce que le lieu de travail peut jouer un rôle vital en matière de limitation de la propagation et de l'impact de l'épidémie.

4.2 Non-discrimination

Il ne devrait y avoir aucune discrimination ni stigmatisation contre les travailleurs sur la base de leur statut réel ou supposé de séropositivité.

4.3 Égalité entre les genres

Des relations plus égalitaires entre les genres et le renforcement du pouvoir des femmes sont vitaux en matière de prévention de la propagation de l'infection au VIH et pour permettre aux femmes de faire face au VIH/SIDA.

4.4 Environnement de travail

L'environnement de travail devrait être sain et sécuritaire, et adapté à l'état de santé et aux capacités des travailleurs.

4.5 Dialogue Social

Pour le succès des politiques et programmes relatifs au VIH/SIDA, il faut une coopération, la confiance et le dialogue entre les patrons, les employés et les gouvernements.

4.6 Dépistage, condition préalable à l'emploi

Le dépistage du VIH/SIDA ne devrait pas être exigé des candidats à l'emploi ni des employés, et le dépistage du VIH ne devrait pas être fait dans le lieu de travail, sauf dans les conditions spécifiées dans ce Code.

4.7 Confidentialité

L'accès aux données personnelles relatives au statut sérologique d'un travailleur devrait être sujet aux règles relatives à la confidentialité, conformément aux codes de pratiques en vigueur de l'OIT.

4.8 Maintien de la relation de travail

L'infection au VIH n'est pas une cause de cessation d'emploi. Les personnes vivant avec des maladies associées au VIH devraient pouvoir travailler aussi longtemps que le leur permet leur état de santé, dans des conditions appropriées.

4.9 Prévention

Les partenaires sociaux sont en bonne position pour promouvoir les efforts de prévention via l'information et l'éducation, et l'appui aux changements dans les attitudes et les comportements.

4.10 Soins et appui

La solidarité, les soins et l'appui doivent orienter la réponse face au SIDA dans le lieu de travail. Tous les travailleurs ont droit à des services de santé abordables et aux bénéfices découlant des mécanismes contenant les dispositions professionnelles et statutaires y relatives.

Créé par AW. Approuvé par FL. Date de la dernière actualisation: mars 2002

Pour davantage d'informations, n'hésitez pas à contacter le Département SIDA de l'OIT,

à Tel: +41.22.799.6486, fax: +41.22.799.6349 or E-mail: iloaids@ilo.org

Un Code de Pratiques de l'OIT Relatif au VIH/SIDA et le Monde du Travail

Bureau International du Travail, Genève

Droits de Reproduction © Organisation Internationale du Travail 2001

Première édition, 2001

Les droits de reproduction des publications du Bureau International du Travail sont couverts par le Protocole No.2 de la Convention Universelle sur les Droits de Reproduction. Cependant, de courts extraits de ces publications peuvent être reproduites sans autorisation, à la condition que la source soit indiquée. Pour les droits de reproduction ou de traduction, soumettez une demande au Bureau des Publications (Droits et Permission), Bureau International du Travail, CH-1211, Genève 22, Suisse. Le Bureau International du Travail réserve un bon accueil à ces demandes.

Les bibliothèques, institutions et autres usagers enregistrés au Royaume Uni auprès de l'Agence pour les Licences Relatives aux Droits de Reproduction, 90 Tottenham Court Road, Londres W1T 4LP [Fax : (+44)(0)20 7631 5500 ; e-mail : cla@cla.co.uk], aux Etats-Unis, auprès du Centre d'Emission des Droits de Reproduction, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax : (+1)(978) 750 4470 ; e-mail : info@copyright.com], ou dans d'autres pays auprès des Organisations de Droits de Reproduction associées, peuvent tirer des photocopies sous couvert des licences à eux octroyées à cette fin.

ISBN 92-2-112561-0

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT, qui sont conformes à la pratique des Nations-Unies, et la présentation des matériels y inclus n'impliquent pas l'expression d'une quelconque opinion du Bureau International du Travail relative au statut juridique d'aucun pays, zone ou territoire ou à ses autorités, ou concernant la délimitation de leurs frontières. Les auteurs ont la pleine responsabilité des opinions exprimées dans les articles, études et autres contributions signées, et leur publication ne signifie aucunement que le Bureau International du Travail avalise les opinions qui y sont exprimées. Les références aux noms de firmes, produits commerciaux et processus n'impliquent pas que le Bureau International du Travail les avalise, et le fait de ne pas mentionner une firme, un produit commercial ou processus n'est pas un signe de désapprobation. Les publications de l'OIT peuvent être obtenues via les principales librairies ou les bureaux locaux de l'OIT dans plusieurs pays, ou directement du Département des Publications du Bureau International de l'OIT, CH1211, Genève 22, Suisse. Des catalogues ou listes de nouvelles publications sont disponibles gratuitement à l'adresse ci-dessus ou par courrier électronique à pubvente@ilo.org. Visitez notre site Internet www.ilo.org/publns

Page par l'OIT, Genève

Imprimé en Suisse

Préface

L'épidémie du VIH/SIDA est maintenant une crise globale, et constitue l'un des plus grands défis au développement et au progrès social. Dans les pays les plus affectés, l'épidémie érode des décades d'acquis du développement, sapant l'économie, menaçant la sécurité et déstabilisant les sociétés. En Afrique Subsaharienne, où l'épidémie a déjà un impact dévastateur, la crise a créé un état d'urgence.

Au-delà de la souffrance qu'elle impose aux individus et à leurs familles, l'épidémie affecte profondément le tissu social et économique des sociétés. Le VIH/SIDA représente une énorme menace pour le monde du travail : il affecte les segments les plus productifs de la main-d'œuvre et, en réduisant les revenus, elle impose des coûts très lourds aux entreprises dans tous les secteurs avec le déclin de la productivité, l'augmentation des coûts de la main-d'œuvre et les pertes en termes de compétences et d'expérience. De plus, le VIH/SIDA affecte les droits fondamentaux au travail, particulièrement en ce qui concerne la discrimination et la stigmatisation visant les travailleurs et les personnes vivant avec ou affectées par le VIH/SIDA. L'épidémie et son impact frappent encore plus fort les groupes vulnérables, parmi lesquels les femmes et les enfants, augmentant ainsi les inégalités existantes entre les genres et exacerbant le problème du travail des enfants.

C'est pourquoi l'OIT s'applique à faire de fortes déclarations via un code de pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail. Le code sera instrumental pour ce qu'il s'agit d'aider à prévenir la propagation de l'épidémie, en mitiger l'impact sur les travailleurs et leurs familles, et offrir des protections sociales pour aider à faire face à la maladie. Il couvre des principes clé comme la reconnaissance du fait que le VIH/SIDA est un problème qui concerne le lieu de travail, la non-discrimination dans l'emploi, l'égalité entre les genres, le dépistage et la confidentialité, le dialogue social, la prévention, les soins et l'appui, comme base pour la réponse à l'épidémie dans le lieu de travail.

Le code est le produit d'une collaboration entre l'OIT et ses composantes tripartites, ainsi que d'une coopération avec ses partenaires internationaux. Il offre une orientation pratique d'une grande valeur à ceux qui formulent les politiques, aux organisations patronales et de travailleurs, et à d'autres partenaires sociaux pour la formulation et l'application de politiques et programmes de prévention, de soins et d'appui appropriés pour les lieux de travail, et pour l'établissement de stratégies visant les travailleurs du secteur informel. C'est une importante contribution de l'OIT à l'effort global de lutte contre le VIH/SIDA.

Le code aidera à assurer des conditions de travail décentes face à une crise de développement et humanitaire majeure. Déjà, d'importantes leçons ont été tirées des efforts visant à faire face à cette crise. Certains pays sont arrivés à un certain succès pour ce qu'il s'agit

de ralentir la propagation de l'infection et de mitiger son impact sur les individus et leurs communautés. Les meilleures pratiques incluent le leadership engagé, les approches pluri-sectorielles, le partenariat avec la société civile, y compris les personnes vivant avec le VIH/SIDA, et l'éducation. Ces éléments se reflètent dans les principes clé du code et le fait qu'il repose sur la mobilisation des partenaires sociaux pour une application effective.

Il s'agit d'un document pionnier qui regarde vers l'avenir, et qui traite des problèmes actuels tout en prévoyant les conséquences futures de l'épidémie et son impact sur le monde du travail. Avec ce code, l'OIT augmentera son appui aux engagements nationaux et internationaux pour la protection des droits et de la dignité des travailleurs et de toutes les personnes vivant avec le VIH/SIDA.

Genève, Juin 2001
Juan Somavia,
Directeur-Général

Table des Matières

Préface

1. Objectif
2. Utilisation
3. Portée et termes utilisés dans le code
 - 3.1 Portée
 - 3.2 Termes utilisés dans le code
4. Principes clés
 - 4.1. Reconnaître que le VIH/SIDA est un problème concernant le lieu de travail
 - 4.2. Non-discrimination
 - 4.3. Egalité entre les genres
 - 4.4. Environnement de travail sain
 - 4.5. Dialogue social
 - 4.6. Dépistage aux fins d'exclusion du travail et des processus de travail
 - 4.7. Confidentialité
 - 4.8. Maintien de la relation d'emploi
 - 4.9. Prévention
 - 4.10. Soins et appui
5. Droits et responsabilités générales
 - 5.1. Les gouvernements et leurs autorités compétentes
 - 5.2. Les patrons et leurs organisations
 - 5.3. Les travailleurs et leurs organisations
6. Prévention par l'information et l'éducation
 - 6.1. Campagnes d'informations et de conscientisation
 - 6.2. Programmes d'éducation
 - 6.3. Programmes spécifiques au genre
 - 6.4. Liens avec les programmes de promotion de la santé
 - 6.5. Mesures pratiques en appui aux changements dans les comportements
 - 6.6. Programmes de propagande au sein de la communauté

7. Formation

- 7.1. Formation pour les cadres, les superviseurs et les officiers du personnel
- 7.2. Formation pour les éducateurs pairs
- 7.3. Formation pour les représentants des travailleurs
- 7.4. Formation pour les officiers de la santé et de la sécurité
- 7.5. Formation pour les inspecteurs d'usines/de travail
- 7.6. Formation pour les travailleurs en contact avec le sang humain et autres liquides corporels

8. Dépistage

- 8.1. Prohibition dans le recrutement et l'embauche
- 8.2. Prohibition à des fins de polices d'assurance
- 8.3. Surveillance épidémiologique
- 8.4. Dépistage volontaire
- 8.5. Tests et traitement suite à une exposition dans le cadre du travail

9. Soins et appui

- 9.1. Parité avec d'autres maladies graves
- 9.2. Counselling
- 9.3. Services professionnels et autres services de santé
- 9.4. Liens avec les groupes d'entraide et groupements communautaires
- 9.5. Bénéfices
- 9.6. Couverture de la sécurité sociale
- 9.7. Vie privée et confidentialité
- 9.8. Programmes d'assistance aux employés et à leurs familles

Note: Les annexes du code ne sont pas incluses ici, mais sont disponibles à partir du site, www.ilo.org.

1. Objectif

L'objectif de ce code est d'offrir un ensemble de grandes lignes pour faire face à l'épidémie du VIH/SIDA dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion d'un travail décent. Les grandes lignes couvrent les domaines d'action clé suivants:

- (a) prévention du VIH/SIDA;
- (b) Gestion et mitigation de l'impact du VIH/SIDA sur le monde du travail;
- (c) Soins et appui aux travailleurs infectés et affectés par le VIH/SIDA;
- (d) Elimination de la stigmatisation et de la discrimination sur la base d'un statut réel ou supposé de séropositivité.

2. Utilisation

Ce code devrait être utilisé pour:

- (a) développer des réponses concrètes au niveau de l'entreprise, communautaire, régional, sectoriel, national et international;
- (b) promouvoir des processus de dialogue, de consultation, de négociation et toutes les formes de coopération entre les gouvernements, les patrons, et les travailleurs et leurs représentants, le personnel professionnel de la santé, les spécialistes en points relatifs au VIH/SIDA, et tous les concernés pertinents (qui peuvent inclure les organisations non gouvernementales [ONG] et les organisations);
- (c) mettre ses dispositions en vigueur, en consultation avec les partenaires sociaux:
 - A travers les lois, politiques et programmes d'action nationaux,
 - A travers les accords des lieux de travail/entreprises, et
 - A travers les politiques et plans d'action du lieu de travail.

3. Portée et termes utilisés dans le code

3.1. Portée

Ce code s'applique:

- (a) aux patrons et aux travailleurs (y compris les candidats à l'emploi) dans les secteurs public et privé; et
- (b) à tous les aspects du travail, formels et informels.

3.2. Termes utilisés dans ce code

VIH: le Virus d'Immunodéficience Humaine, un virus qui affaiblit le système immunitaire humain, causant finalement le SIDA.

Personnes affectées: personnes dont les vies ont changé d'une manière quelconque à cause du VIH/SIDA, suite à l'impact plus ample de cette épidémie.

SIDA: le Syndrome d'Immuno-Déficience Acquise, un regroupement de maladies, souvent appelées infections opportunistes et cancers et pour lesquels, à date, il n'existe pas de cure.

Discrimination est utilisée dans ce code conformément à la définition qui lui est donnée dans la Convention sur la Discrimination (Emploi et Poste), 1958 (No. 111), pour y inclure le statut de séropositivité. Il inclut également la discrimination sur la base du statut supposé de séropositivité d'un travailleur, y compris la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle.

Personnes atteintes d'invalidités est utilisé dans ce code conformément à la définition qui lui est donnée dans la Convention sur la Réhabilitation Professionnelle et l'Emploi (personnes handicapées), 1983 (No. 159), nommément des individus dont les perspectives de sécurité, de maintien et d'avancement dans un emploi convenable sont substantiellement réduites suite à un handicap physique ou mental reconnu.

Patron: une personne ou une organisation qui emploie des travailleurs dans le cadre d'accords de travail verbaux ou écrits établissant les droits et devoirs de deux parties, conformément aux lois et pratiques nationales. Des gouvernements, des autorités publiques, des entreprises privées et des individus peuvent être des patrons.

Services Professionnels de Santé (SPS) est utilisé dans ce code conformément à la description donnée dans la Convention sur les Services Professionnels de Santé, 1985 (No. 161), nommément des services de santé de nature essentiellement préventive et qui ont à charge de conseiller le patron, et les travailleurs et leurs représentants sur les conditions d'établissement et de maintien d'un environnement de travail sain et sur les méthodes de travail pour faciliter une santé mentale et physique optimale en ce qui concerne le travail. Les SPS offrent aussi des avis sur l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs à la lumière de leur santé physique et mentale.

Arrangements raisonnables: Tout ajustement ou modification à l'emploi ou au lieu de travail raisonnablement faisable et permettant à une personne vivant avec le VIH ou le SIDA d'avoir accès ou de participer à, ou d'avancer dans l'emploi.

Dépistage: mesures directes (test de VIH), indirectes (évaluation du comportement à risque), ou questions posées sur des tests déjà faits ou sur des médications.

Sexe et genre: il existe des différences biologiques et sociales entre les hommes et les femmes. Le terme “sexe” se réfère aux différences biologiquement déterminées, alors que le terme “genre” se réfère aux différences dans les relations et les rôles sociaux entre les hommes et les femmes. Les rôles inhérents au genre s’apprennent via la socialisation et varient largement entre et au sein des cultures. Les rôles inhérents au genre sont affectés par l’âge, la classe, la race, l’ethnie et la religion, et par l’environnement géographique, économique et politique.

IST: Infections Sexuellement Transmissibles, qui incluent, entre autres, la syphilis, les chancres, la chlamydia, la gonorrhée. Elles incluent également des maladies couramment appelées Maladies Sexuellement Transmissibles (MST).

Cessation d’emploi a la signification qui lui est attribuée dans la Convention sur la Cessation d’Emploi, 1982 (No. 158), nommément la séparation à l’initiative du patron.

Précautions universelles est un simple standard de pratique de contrôle de l’infection à utiliser pour minimiser le risque relatif aux agents pathogènes transportés par le sang (voir explication complète en Annexe II).

Travailleurs dans les activités informelles (également connu sous le nom de secteur informel): ce terme est décrit dans l’Annexe I.

Représentants de Travailleurs, conformément à la Convention sur les Représentants de Travailleurs, 1971 (No. 135), ce sont des personnes reconnues en tant que tel par les lois nationales ou la pratique, qu’elles soient:

- (a) des représentants syndicaux, nommément des représentants désignés ou élus par des syndicats de travailleurs ou par des membres de ces syndicats; ou
- (b) des représentants élus, nommément des représentants librement élus par les travailleurs d’une entité conformément aux dispositions des lois ou règlements nationaux ou des accords collectifs et dont les fonctions n’incluent pas des activités reconnues comme prérogative exclusive des syndicats dans les pays.

Vulnérabilité se réfère au manque de pouvoir socioéconomique et au contexte culturel, situations de travail rendant les travailleurs davantage sujets au risque d’infection, et situations qui mettent les enfants en plus grand risque ou impliquant le travail des enfants (pour davantage de détails, voir l’Annexe I).

4. Principes Clés

4.1. Reconnaître que le VIH/SIDA est un problème concernant le lieu de travail

Le VIH/SIDA est un problème qui concerne le lieu de travail, et devrait être traité comme n'importe quelle autre maladie/état de santé grave dans le lieu de travail. Il le faut, non seulement parce que cela affecte la main-d'œuvre, mais encore parce que le lieu de travail, faisant partie de la communauté locale, a un rôle à jouer dans la lutte plus ample visant à limiter la propagation et l'impact de l'épidémie.

4.2. Non-discrimination

Dans l'esprit d'un travail décent et du respect des droits humains et de la dignité des personnes infectées ou affectées par le VIH/SIDA, il ne devrait y avoir aucune discrimination contre les travailleurs sur la base de leur statut réel ou supposé de séropositivité. La discrimination et la stigmatisation des personnes vivant avec le VIH/SIDA entravent les efforts visant à promouvoir la prévention du VIH/SIDA.

4.3. Égalité entre les genres

Les dimensions du VIH/SIDA relatives au genre devraient être reconnues. Les femmes sont plus susceptibles d'attraper l'infection et sont plus souvent négativement affectées par l'épidémie du VIH/SIDA que les hommes, pour des raisons biologiques, socioculturelles et économiques. Plus il y a de discrimination de genre dans les sociétés et plus la position des femmes est faible, plus négativement elles seront affectées par le VIH. Par conséquent, des relations plus égalitaires entre les genres et le renforcement du pouvoir des femmes sont vitaux pour réussir à prévenir la propagation de l'infection au VIH et permettre aux femmes de faire face au VIH/SIDA.

4.4. Environnement de travail sain

L'environnement de travail devrait être sain et sécuritaire, dans la mesure du possible, pour toutes les parties concernées, afin de prévenir la transmission du VIH, conformément aux dispositions de la Convention sur la Sécurité et la Santé Professionnelles, 1981 (No. 155). Un environnement de travail sain facilite la santé mentale et physique optimale par rapport au travail et l'adaptation du travail aux capacités des travailleurs à la lumière de leur état de santé physique et mentale.

4.5. Dialogue social

Pour une application réussie des politiques et programmes relatifs au VIH/SIDA, il faut une coopération et la confiance entre les patrons, les travailleurs et leurs représentants, et le gouvernement, quand approprié, avec l'implication active des travailleurs infectés et affectés par le VIH/SIDA.

4.6. Dépistage aux fins d'exclusion d'emploi ou des processus de travail

Le dépistage du VIH/SIDA ne devrait pas être imposé aux candidats à l'emploi ni aux employés.

4.7. Confidentialité

Il n'est aucunement justifié de demander aux candidats à l'emploi ni aux travailleurs de dévoiler des informations personnelles relatives au statut sérologique. Pas plus que les collègues ne devraient être obligés de révéler ces informations personnelles sur leurs collègues. L'accès aux données personnelles relatives au statut sérologique d'un travailleur devrait être sujet aux règles sur la confidentialité, conformément au code de pratique de l'OIT sur la protection des données personnelles du travailleur, 1997.

4.8. Maintien de la relation de travail

L'infection au VIH n'est pas une cause de cessation d'emploi. Comme dans le cas de nombreuses autres maladies, les personnes vivant avec des maladies associées au VIH devraient pouvoir travailler aussi longtemps que le leur permet leur état de santé, à un poste approprié infection.

4.9. Prévention

On peut prévenir l'infection au VIH. On peut arriver à la prévention de tous les moyens de transmission via une variété de stratégies visant adéquatement des maladies nationales et qui sont culturellement appropriées.

La prévention peut être approfondie via des changements dans les comportements, les connaissances, le traitement et la création d'un environnement non-discriminatoire.

Les partenaires sociaux sont en bonne position pour promouvoir les efforts de prévention, particulièrement pour ce qu'il s'agit des changements dans les attitudes et comportements, via l'offre d'informations et d'éducation, et en tenant compte des facteurs socioéconomiques.

4.10. Soins et appuis

La solidarité, les soins et l'appui devraient orienter la réponse face au VIH/SIDA dans le monde du travail. Tous les travailleurs, y compris les travailleurs séropositifs, ont droit à des services de santé abordables. Pas plus eux que leurs dépendants ne devraient souffrir d'aucune discrimination, en termes d'accès aux bénéfices découlant des programmes de sécurité sociale et des mécanismes contenant des dispositions professionnelles y relatives, et de jouissance des dits bénéfices.

5. Droits et Responsabilités

5.1. Les gouvernements et leurs autorités compétentes

- (a) *Cohérence.* Les gouvernements devraient assurer la cohérence des stratégies et programmes nationaux relatifs au VIH/SIDA, en reconnaissant l'importance d'inclure le monde du travail dans les plans nationaux, par exemple en assurant que des représentants du patronat, des travailleurs, des personnes vivant avec le VIH/SIDA et des ministères responsables du travail et des affaires sociales font partie des membres des Conseils Nationaux contre le SIDA.
- (b) *Participation multi-sectorielle.* Les autorités compétentes devraient mobiliser et donner leur appui à un vaste partenariat pour la protection et la prévention, incluant des agences publiques, le secteur privé, des organisations patronales et de travailleurs, et tous les concernés pertinents, afin d'impliquer le plus grand nombre possible de partenaires du monde du travail.
- (c) *Coordination.* Les gouvernements devraient faciliter et coordonner toutes les interventions au niveau national favorables à un environnement pour les interventions du monde du travail, et capitaliser sur la présence de partenaires sociaux et de tous les concernés pertinents. La coordination devrait partir de mesures et de services d'appui déjà en place.
- (d) *Promotion de la prévention et de la santé.* Les autorités compétentes devraient inciter au partenariat et y participer avec d'autres partenaires sociaux pour la promotion des programmes de prévention et de conscientisation, particulièrement au niveau du lieu de travail.
- (e) *Grandes lignes cliniques.* In Dans les pays où les patrons assument la responsabilité première de l'offre de services directs de santé aux travailleurs, les gouvernements devraient mettre à leur disposition des grandes lignes pour aider les patrons dans la gestion et la prise en charge médicales du VIH/SIDA. Ces grandes lignes devraient tenir compte des services existants.
- (f) *Protection sociale.* Les gouvernements devraient assurer que les bénéfices sociaux prévus dans le cadre des lois et règlements nationaux sont appliqués aux travailleurs vivant avec le VIH/SIDA dans la même mesure qu'ils sont appliqués aux autres travailleurs atteints d'autres maladies graves. Dans la conception et l'application de leurs programmes de sécurité sociale, les gouvernements devraient tenir compte de la nature progressive et intermittente de la maladie et adapter les dispositions en conséquence, par exemple en rendant les bénéfices sociaux disponibles à mesure, et quand nécessaires, et en accélérant le processus de traitement des requêtes.

- (g) *Recherches.* Pour arriver à la cohérence avec les plans nationaux contre le SIDA, pour mobiliser les partenaires sociaux, pour évaluer les coûts de l'épidémie pour les lieux de travail, pour le système de sécurité sociale et pour l'économie, et pour faciliter la planification en vue de mitiger son impact socioéconomique, les autorités compétentes devraient encourager, appuyer, réaliser et publier les conclusions des projections démographiques, les études d'incidence et de prévalence et les études de cas de meilleure pratique. Les gouvernements devraient prendre les mesures nécessaires pour offrir un cadre institutionnel et de régulation, à cette fin. Les recherches devraient inclure des analyses de genre utilisant des recherches et des données des patrons et des organisations patronales et de travailleurs. La collecte des données devrait, dans la mesure du possible, être spécifique au secteur et désagrégée par sexe, race, orientation sexuelle, âge, emploi et statut professionnel, et se faire d'une manière conforme à la culture. Dans la mesure du possible, il devrait y avoir des mécanismes d'évaluation permanente de l'impact.
- (h) *Ressources financières.* Les gouvernements, dans la mesure du possible, en consultation avec les partenaires sociaux et autres concernés, devraient estimer les implications financières du VIH/SIDA et chercher à mobiliser du financement local et international pour leur plan stratégique national contre le SIDA y compris, quand pertinent, pour leurs systèmes de sécurité.
- (i) *Législation.* In Aux fins d'éliminer la discrimination dans les lieux de travail et d'assurer la prévention et la protection sociale au niveau des lieux de travail, les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux et experts dans le domaine du VIH/SIDA, devraient instituer le cadre de régulation pertinent et, au besoin, réviser les lois et autres règlements portant sur le travail.
- (j) *Conditionnalités pour l'appui gouvernemental.* Quand les gouvernements offrent un financement initial et des incitations aux entreprises nationales et internationales, ils devraient exiger des récipiendaires qu'ils adhèrent aux lois nationales et encourager les récipiendaires à adhérer à ce code, et aux politiques et codes qui appliquent effectivement les dispositions de ce code.
- (k) *Application.* Les autorités compétentes devraient fournir des informations techniques et des conseils aux patrons et travailleurs sur la manière la plus efficace de respecter la législation et les règlements applicables au VIH/SIDA et le monde du travail. Ils devraient renforcer les structures et procédures d'application, comme les bureaux d'inspection d'usine/travail et les cours et tribunaux du travail.

- (l) *Travailleurs dans des activités informelles (également connus sous le nom de secteur informel)*. Les gouvernements devraient étendre et adapter leurs programmes de prévention relatifs au VIH/SIDA à ces travailleurs, y compris la génération de revenus et la protection sociale. Les gouvernements devraient également concevoir et développer de nouvelles approches utilisant les communautés locales chaque fois qu'approprié.
- (m) *Mitigation*. Les gouvernements devraient promouvoir les soins et l'appui via des programmes de prise en charge médicale, des systèmes de sécurité sociale et/ou d'autres initiatives gouvernementales pertinentes. Les gouvernements devraient également lutter pour assurer l'accès au traitement et, quand approprié, travailler en partenariat avec les organisations patronales et de travailleurs.
- (n) *Les enfants et les jeunes*. programmes Dans le cadre des programmes visant à éliminer le travail des enfants, les gouvernements devraient s'assurer qu'une attention est portée à l'impact de l'épidémie sur les enfants et les jeunes dont un des parents ou les deux sont malades ou morts, suite au VIH/SIDA.
- (o) *Collaboration régionale et internationale*. Les gouvernements devraient promouvoir et appuyer la collaboration aux niveaux régional et international, et via les agences intergouvernementales et tous les concernés pertinents, afin de centrer l'attention internationale sur le VIH/SIDA et sur les besoins y relatifs du monde du travail.
- (p) *Assistance internationale*. Les gouvernements devraient impliquer l'assistance internationale, quand approprié, en appui aux programmes nationaux. Ils devraient encourager les initiatives visant l'appui aux campagnes internationales de réduction des coûts des médicaments antirétroviraux et d'ouverture de l'accès aux dits médicaments.
- (q) *Vulnérabilité*. Les gouvernements devraient prendre des mesures pour identifier les groupes de travailleurs vulnérables à l'infection, et adopter des stratégies pour neutraliser les facteurs de vulnérabilité de ces travailleurs. Les gouvernements devraient également prendre des mesures pour assurer que des programmes appropriés de prévention sont en place pour ces travailleurs.

5.2. Les patrons et leurs organisations

- (a) *Politique du Lieu de Travail*. Les patrons devraient consulter les travailleurs et leurs représentants pour développer et appliquer une politique appropriée pour leurs lieux de travail, conçue pour prévenir la propagation de l'infection et protéger tous les travailleurs contre la discrimination relative au VIH/SIDA. Une liste de contrôle pour la planification et l'application de la politique du lieu de travail se trouve en Annexe III.

- (b) *Accords nationaux*, sectoriels et de lieu de travail/entreprise. Les patrons devraient adhérer aux lois et pratiques nationales relatives à la négociation des termes et conditions d'emploi concernant les points relatifs au VIH/SIDA avec les travailleurs et leurs représentants, et prendre des mesures pour inclure les dispositions sur la protection et la prévention relatives au VIH/SIDA dans les accords nationaux, sectoriels et du lieu de travail/entreprise.
- (c) *Education et formation*. Les patrons et leurs organisations, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, devraient initier et appuyer des programmes au niveau de leurs lieux de travail pour informer, éduquer et former les travailleurs sur la prévention, l'appui et les soins relatifs au VIH/SIDA et sur la politique relative au VIH/SIDA de l'entreprise, y compris des mesures pour réduire la discrimination contre les personnes infectées ou affectées par le VIH/SIDA et les bénéfices sociaux et droits spécifiques du personnel.
- (d) *Impact économique*. Les patrons, les travailleurs, et leurs organisations, devraient travailler ensemble au développement de stratégies appropriées pour l'évaluation et la réponse appropriée face à l'impact économique du VIH/SIDA sur leur lieu et leur secteur de travail respectifs.
- (e) *Politiques relatives au personnel*. Les patrons ne devraient pas s'impliquer dans, ni permettre aucune politique ou pratique du personnel qui fait de la discrimination contre les travailleurs infectés ou affectés par le VIH/SIDA. Les patrons devraient particulièrement:
- ne pas imposer le dépistage ou le test du VIH/SIDA sauf dans les conditions spécifiées dans la Section 8 de ce Code;
 - assurer que le travail est fait sans discrimination ni stigmatisation basée sur le statut réel ou supposé de séropositivité;
 - encourager les personnes vivant avec des maladies associées au VIH et au SIDA à travailler aussi longtemps que le leur permet leur état de santé; et
 - dans la mesure où un travailleur atteint d'une maladie associée au SIDA est trop malade pour continuer à travailler et quand tous les recours aux arrangements de travail, y compris le congé de maladie étendu, ont été épuisés, voir à mettre fin à la relation de travail conformément aux lois sur le travail et contre la discrimination et dans le respect des procédures générales et des bénéfices sociaux.

- (f) Procédures disciplinaires et de dépôt de plainte. Les patrons devraient établir des procédures auxquelles les travailleurs et leurs représentants peuvent avoir recours pour les dépôts de plainte relative au travail. Ces procédures devraient spécifier dans quelles circonstances des mesures disciplinaires peuvent être prises contre tout employé qui s'adonne à la discrimination sur la base du statut réel ou supposé de séropositivité ou qui viole la politique relative au VIH/SIDA du lieu de travail.
- (g) Confidentialité. Les informations relatives au VIH/SIDA sur les travailleurs devraient être tenues dans la plus stricte confidentialité et gardées uniquement dans les dossiers médicaux, où l'accès aux informations respecte les Recommandations des Services Professionnels de Santé, 1985 (No. 171), et les lois et pratiques nationales. L'accès aux dites informations devrait être strictement limité au personnel médical et ces informations ne devraient être dévoilées que sur demande légale ou avec le consentement de la personne.
- (h) *Gestion et réduction du risque*. Les patrons devraient assurer un environnement de travail sain et sécuritaire, y compris l'application des Précautions Universelles et de mesures comme l'offre et le maintien d'équipements de protection et de soins d'urgence. En appui aux changements dans les comportements, les patrons devraient également rendre disponibles, quand approprié, des préservatifs masculins et féminins, et des services de counseling, de soins, d'appui et de références. Quand des considérations relatives aux coûts et à la dimension rendent cela difficile, les patrons et/ou leurs organisations devraient rechercher une assistance du gouvernement et d'autres institutions pertinentes.
- (i) *Lieux de travail où les travailleurs sont régulièrement en contact avec le sang humain et des liquides corporels*. Dans ces lieux de travail, les patrons doivent prendre des mesures supplémentaires pour assurer que tous les travailleurs ont reçu une formation en Précautions Universelles, qu'ils sont imbus des procédures à suivre en cas d'accident de travail et que les Précautions Universelles sont toujours appliquées. Les installations devraient prévoir des facilités pour ces mesures.
- (j) *Arrangements raisonnables*. Les patrons, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, devraient prendre des mesures pour offrir des arrangements raisonnables aux travailleurs vivant avec des maladies associées au SIDA. Cela pourrait inclure un réaménagement de l'horaire de travail, un équipement spécial, des opportunités de pauses de repos, du temps libre pour les rendez-vous médicaux, des congés de maladie flexibles, du travail à temps partiel, et des arrangements relatifs au retour au travail.

- (k) *Plaidoyer*. Dans l'esprit d'une bonne citoyenneté des entreprises, les patrons et leurs organisations devraient, quand approprié, encourager les autres patrons à contribuer à la prévention et à la gestion du VIH/SIDA dans le lieu de travail, en encourageant les gouvernements à prendre les mesures nécessaires pour stopper la propagation du VIH/SIDA et mitiger son impact. D'autres partenariats peuvent appuyer ce processus, comme des conseils conjoints patronat/syndicats contre le VIH/SIDA.
- (l) *Appui au counseling et dépistage volontaire et confidentiel du VIH*. Les patrons, et les travailleurs et leurs représentants devraient encourager l'appui et l'accès au counseling et dépistage volontaire et confidentiel fourni par des services de santé qualifiés.
- (m) *Le travailleurs dans des activités informelles* (également connu sous le nom de secteur). Les patrons de travailleurs dans des activités informelles devraient étudier et, quand approprié, développer des programmes de prévention et de soins pour ces travailleurs.
- (n) *Partenariats internationaux*. Les patrons et leurs organisations devraient contribuer, quand approprié, dans le cadre de partenariats internationaux, à la lutte contre le VIH/SIDA.

6. Prévention par l'information et l'éducation

Les programmes d'information et d'éducation pour les lieux de travail sont essentiels pour lutter contre la propagation de l'épidémie et encourager une plus grande tolérance envers les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA. Une éducation effective augmente la capacité des travailleurs de se protéger contre l'infection au VIH.

Cela peut beaucoup aider à réduire l'anxiété et la stigmatisation relatives au VIH, minimiser la disruption dans le lieu de travail, et amener à des changements dans les comportements et les attitudes. Ces programmes devraient être développés dans le cadre de consultations avec entre les gouvernements, les patrons, et les travailleurs et leurs représentants pour assurer l'appui aux plus hauts niveaux et la pleine participation de tous les concernés. L'information et l'éducation devraient être fournies sous des formes variées, qui ne reposent pas exclusivement sur les écrits et qui incluent l'apprentissage à distance quand nécessaire.

Les programmes devraient cibler, et être adaptés à l'âge, au genre, à l'orientation sexuelle, aux caractéristiques sectorielles et aux facteurs de comportement à risque du lieu de travail et à son contexte culturel. Ils devraient être exécutés par des individus respectés et

dignes de confiance. L'éducation par les pairs s'est avérée être particulièrement efficace, tout comme l'implication de personnes vivant avec le VIH/SIDA dans la conception et l'exécution des programmes.

6.1. Campagnes d'information et de conscientisation

- (a) Les programmes d'information devraient, dans la mesure du possible, être liés à des campagnes plus vastes relatives au VIH/SIDA au sein de la communauté locale, du secteur, de la région ou du pays. Les programmes devraient être basés sur des informations exactes et actualisées sur la manière dont le VIH se transmet et ne se transmet pas, dissiper les mythes autour du VIH/SIDA, la manière dont le VIH peut être prévenu, les aspects médicaux de la maladie, l'impact du SIDA sur les individus, et les possibilités de soins, d'appui et de traitement.
- (b) Dans la mesure du possible, les programmes, sessions et campagnes d'information devraient être intégrés à des politiques et programmes existants relatifs à l'éducation et aux ressources humaines, et aux stratégies relatives à la sécurité et la santé professionnelles et contre la discrimination.

6.2. Programmes d'Education

- (a) Les stratégies d'éducation devraient être basées sur des consultations entre les patrons et les travailleurs, et leurs représentants, et, quand approprié, les gouvernements et autres concernés pertinents experts en matière de counseling, soins et éducation relatifs au VIH/SIDA. Les méthodes devraient être aussi interactives et participatives que possible.
- (b) Il faudrait envisager des programmes d'éducation appliqués durant les heures de travail payées et qui développent des matériels éducatifs à utiliser par les travailleurs en dehors des lieux de travail. Quand les cours sont offerts, la participation devrait faire partie des obligations inhérentes au travail.
- (c) Quand faisable et approprié, les programmes devraient:
 - inclure des activités pour aider les individus à évaluer les risques auxquels ils font personnellement face (en tant qu'individu et en tant que membre d'un groupe) et réduire ces risques grâce à des techniques de prise de décision, de négociation et de communication, ainsi que des programmes d'éducation, de prévention et de counseling;
 - mettre une emphase particulière sur les facteurs de comportements à haut risque tels que les déplacements professionnels qui exposent certains groupes de travailleurs à un risque accru d'infection au VIH;

- fournir des informations sur la transmission du VIH via la consommation de drogue par injection et des informations sur la manière de réduire le risque de ce type de transmission;
- renforcer le dialogue entre les gouvernements et les organisations patronales et de travailleurs des pays voisins et au niveau régional;
- promouvoir la conscientisation relative au VIH/SIDA dans les programmes de formation professionnelle réalisés par les gouvernements et les entreprises, en collaboration avec les organisations de travailleurs;
- promouvoir des campagnes ciblant les jeunes travailleurs et les femmes;
- mettre une emphase particulière sur la vulnérabilité des femmes au VIH et les stratégies préventives pouvant réduire cette vulnérabilité (voir la section 6.3);
- mettre l'accent sur le fait que le VIH ne peut pas s'attraper via des contacts ordinaires, et qu'il n'est pas nécessaire d'éviter ni de stigmatiser les personnes séropositives à qui il faudrait plutôt offrir un appui et des arrangements au niveau du lieu de travail;
- expliquer l'effet affaiblissant du virus et la nécessité que tous les collègues fassent montre d'empathie et de non-discrimination;
- donner aux travailleurs l'opportunité de s'exprimer et de discuter de leurs réactions et émotions causées par le VIH/SIDA;
- instruire les travailleurs (particulièrement les travailleurs de la santé) au sujet de l'utilisation des Précautions Universelles et les informer des procédures à suivre en cas d'exposition;
- éduquer en matière de prévention et de gestion des IST et de la tuberculose, non seulement à cause du risque associé à l'infection au VIH, mais aussi parce que ces maladies peuvent être traitées, améliorant ainsi l'état de santé général et d'immunité des travailleurs;
- promouvoir l'hygiène et la bonne nutrition;
- promouvoir des pratiques sexuelles plus sécuritaires, y compris des instructions sur l'utilisation des préservatifs masculins et féminins;
- encourager l'éducation par les pairs et les activités d'éducation informelle;
- faire un suivi, une évaluation et des révisions régulières, et procéder à des révisions chaque fois que nécessaire.

6.3. Programmes spécifiques au genre

- (a) Tous les programmes doivent tenir compte du genre, ainsi que de la race et de l'orientation sexuelle. Cela comprend le ciblage explicite des femmes et des hommes, ou s'adresser aux femmes ou aux hommes dans le cadre de programmes séparés, en reconnaissance des différents types et degrés de risque pour les travailleurs et les travailleuses.
- (b) Les informations visant les femmes doivent les alerter et leur donner des explications au sujet du risque d'infection plus élevé, spécialement en ce qui concerne la vulnérabilité particulière des jeunes femmes.
- (c) L'éducation devrait aider les femmes comme les hommes à comprendre les relations de pouvoir inégales entre eux dans le travail et dans les situations personnelles, et à y réagir. Le harcèlement et la violence devraient être spécifiquement traités.
- (d) Les programmes devraient aider les femmes à comprendre leurs droits, aussi bien au niveau qu'en dehors du lieu de travail, et renforcer leur pouvoir de se protéger.
- (e) L'éducation pour les hommes devrait inclure la conscientisation accrue, l'évaluation des risques, et des stratégies visant à promouvoir la responsabilité des hommes en matière de prévention du VIH/SIDA.
- (f) Des programmes de prévention d'un ciblage adéquat devraient être développés pour les homosexuels masculins actifs, en consultation avec ces travailleurs et leurs représentants.

6.4. Liens avec les programmes de promotion de la santé

Les programmes d'éducation devraient être liés, dans la mesure du possible, avec les programmes de promotion de la santé traitant de points tels que la consommation de drogue, le stress et la santé reproductive au niveau du lieu de travail. Les conseils de travail ou les comités pour la santé et la sécurité existants devraient ouvrir une porte d'entrée aux programmes d'éducation et campagnes de conscientisation. Ces liens devraient souligner le risque accru d'infection avec l'utilisation de seringues contaminées lors de la consommation de drogue par injection. Ils devraient également souligner le fait que l'intoxication par l'alcool et la drogue pourrait amener à des comportements qui augmentent le risque de transmission de l'infection au VIH.

6.5. Mesures pratiques en appui au changement dans les comportements

- (a) Il faudrait donner aux travailleurs des informations exactes, actualisées et sensibles sur les stratégies de réduction du risque et, quand approprié, assurer la disponibilité de préservatifs masculins et féminin.
- (b) Un diagnostic efficace et précoce des IST et de la tuberculose, leur traitement et leur gestion, ainsi que des programmes d'échange de seringues et d'aiguilles devraient être également disponibles, quand approprié, ou encore des informations devraient être fournies sur les endroits où ils peuvent être obtenus.
- (c) Pour les travailleuses dans le besoin du point de vue financier, l'éducation devrait inclure des stratégies visant à compléter les revenus faibles, par exemple, en offrant des informations sur des activités génératrices de revenu, le dégrèvement de taxes et l'appui salarial.

6.6. Programmes visant la communauté

Les patrons, les travailleurs et leurs représentants devraient encourager et promouvoir les programmes d'information et d'éducation sur la prévention et la gestion du VIH/SIDA au sein de la communauté locale, particulièrement dans les écoles. La participation à ces programmes communautaires devrait être encouragée aux fins de donner aux gens l'opportunité d'exprimer leurs points de vue et d'améliorer le bien-être des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA en réduisant leur niveau d'isolation et d'ostracisme. Ces programmes devraient être exécutés en partenariat avec les entités nationales ou locales appropriées.

7. Formation

La formation devrait s'ajuster à, et cibler les différents groupes à former : les cadres, les superviseurs et les officiers du personnel ; les travailleurs et leurs représentants ; les formateurs de formateurs (tant hommes que femmes) ; les éducateurs pairs ; les officiers de santé et sécurité professionnelle ; les inspecteurs d'usine/de travail. Il faudrait rechercher des approches innovatrices pour la couverture des coûts. Par exemple, des entreprises peuvent chercher un appui externe auprès de programmes nationaux contre le SIDA ou autres concernés pertinents, en leur empruntant des instructeurs ou en leur demandant de former leurs propres instructeurs. Les matériels de formation peuvent varier énormément, selon les ressources disponibles. Ils peuvent être adaptés aux coutumes locales et aux situations différentes des hommes et des femmes. Les formateurs devraient également recevoir une formation leur permettant de faire face aux préjugés contre les minorités, particulièrement pour ce qu'il s'agit de l'origine ethnique ou de l'orientation sexuelle. Ils devraient s'inspirer d'études de cas et des matériels disponibles sur les bonnes pratiques. Les meilleurs formateurs font souvent eux-même partie du personnel

et l'éducation par les pairs est recommandée à tous les niveaux. Cela devrait faire partie du plan annuel de formation au niveau du lieu de travail, qui devrait être développé en consultation avec les représentants des travailleurs.

7.1. Formation pour les cadres, les superviseurs et les officiers du personnel

En plus de participer aux programmes d'information et d'éducation visant tous les travailleurs, le personnel administratif et de supervision devrait recevoir une formation pour:

- être capables d'expliquer et de faire face aux questions sur la politique relative au VIH/SIDA du lieu de travail;
- être bien informés au sujet du VIH/SIDA afin de pouvoir aider d'autres travailleurs à abandonner leurs idées erronées sur la propagation du VIH/SIDA dans le lieu de travail;
- expliquer les options d'arrangements raisonnables aux travailleurs vivant avec le VIH/SIDA afin de leur permettre de continuer à travailler aussi longtemps que possible;
- identifier et gérer le comportement, la conduite ou les pratiques au niveau du lieu de travail qui font de la discrimination contre les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA ou les isolent;
- qu'ils soient capables de donner des conseils sur les services de santé et les bénéfices sociaux disponibles.

7.2. Formation pour les éducateurs pairs éducateurs

Les éducateurs pairs devraient recevoir une formation spécialisée, afin:

- d'avoir suffisamment de connaissances sur le contenu et les méthodes de prévention du VIH/SIDA pour pouvoir impartir, totalement ou en partie, les programmes d'information et d'éducation à la main-d'œuvre;
- de tenir compte de la race, de l'orientation sexuelle, du genre et de la culture dans le développement et la prestation de leurs services de formation;
- d'établir les liens avec d'autres politiques du lieu de travail comme par exemple celles relatives au harcèlement sexuel ou aux personnes souffrant d'invalidités dans le lieu de travail, et de s'en inspirer;
- de permettre à leurs collègues d'identifier des facteurs dans leurs vies qui amènent à un risque accru d'infection;
- de pouvoir conseiller les collègues vivant avec le VIH/SIDA sur la manière de faire face à leur état de santé et à ses implications.

7.3. Formation pour les représentants de travailleurs

Les représentants de travailleurs devraient, pendant les heures de travail payées, recevoir une formation pour:

- expliquer et répondre aux questions sur la politique relative au VIH/SIDA du lieu de travail;
- donner à d'autres travailleurs une formation de formateur dans le cadre de programmes d'éducation;
- identifier des comportements, conduites ou pratiques individuels au niveau du lieu de travail qui font de la discrimination contre les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA, afin de lutter effectivement contre ce genre de comportement;
- aider et représenter les travailleurs vivant avec des maladies associées au SIDA, pour leur accès à des arrangements raisonnables sur demande;
- pouvoir conseiller les travailleurs en matière d'identification et de réduction des facteurs de risque dans leurs vies personnelles;
- être bien informé sur le VIH/SIDA afin d'informer les autres travailleurs sur la propagation du VIH/SIDA;
- assurer que toute information qu'ils acquièrent sur les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA dans le cadre de leurs fonctions de représentation demeurent confidentielles.

7.4. Formation pour les officiers de santé et sécurité

En plus de se familiariser avec les programmes d'information et d'éducation visant tous les travailleurs, les officiers de santé et sécurité devraient recevoir une formation spécialisée, pour:

- en savoir suffisamment sur le contenu et les méthodes de prévention du VIH/SIDA afin de pouvoir impartir des programmes d'information et d'éducation aux travailleurs;
- pouvoir évaluer l'environnement de travail et identifier les méthodes ou conditions de travail qui pourraient être changées ou améliorées aux fins de diminuer la vulnérabilité des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA;
- vérifier si le patron offre et maintient un environnement et des processus de travail sains et sécuritaires pour tous les travailleurs, y compris des procédures pour les soins d'urgence sécuritaires;
- assurer que les informations relatives au VIH/SIDA, le cas échéant, sont gardées dans des conditions de stricte confidentialité tout comme les autres données médicales pertinentes sur les travailleurs, et dévoilées uniquement dans les conditions spécifiées dans le code de pratique de l'OIT sur la protection des données personnelles sur le travailleur;

- pouvoir conseiller les travailleurs au sujet de l'identification des facteurs de risque, et sur leur réduction, dans leurs vies personnelles;
- pouvoir référer les travailleurs aux services médicaux internes ou externes au lieu de travail pouvant efficacement faire face à leurs besoins.

7.5. Formation pour les inspecteurs d'usine/travail

L'autorité compétente devrait s'assurer que les inspecteurs d'usine ou de travail disposent de suffisamment de moyens pour remplir leurs fonctions de supervision, d'application des lois et de conseil, particulièrement en matière de prévention du VIH/SIDA dans les entreprises. A cette fin, ils devraient recevoir une formation spécialisée sur les stratégies de protection et de prévention du VIH/SIDA dans le lieu de travail. Cette formation devrait inclure:

- des informations sur les standards internationaux pertinents relatifs à la main-d'œuvre, particulièrement en ce qui concerne la Convention sur la Discrimination (Emploi et Profession), 1958 (No. 111) et les lois et règlements nationaux;
- comment conscientiser les travailleurs et les cadres de l'administration au sujet du VIH/SIDA;
- comment incorporer des thèmes relatifs au VIH/SIDA dans leurs briefings et formations dans le lieu de travail sur la sécurité et la santé professionnelles;
- comment aider les travailleurs à accéder aux bénéfices sociaux disponibles (comme par exemple comment remplir les formulaires y relatifs) et à exercer leurs droits légaux;
- comment identifier les violations ou la non-application des droits des travailleurs relatifs au statut sérologique;
- des techniques de collecte et d'analyse des données relatives au VIH/SIDA dans le lieu de travail, aux fins d'études d'impacts épidémiologiques ou sociaux et conformément à ce code.

7.6. Formation pour les travailleurs en contact avec le sang humain et autres liquides corporels

Tous les travailleurs devraient recevoir une formation sur les procédures de contrôle de l'infection dans le cadre d'accidents de travail et de soins d'urgence. Les programmes devraient offrir une formation:

- prestation de soins d'urgence;
- précautions Universelles pour réduire le risque d'exposition au sang humain et autres liquides corporels (voir l'Annexe II);
- utilisation d'équipements de protection;

- procédures correctes à suivre en cas d'exposition au sang humain ou aux liquides corporels;
- droits de compensation en cas d'incident de travail, et accent sur le fait qu'il n'est pas nécessaire de prendre des précautions en ce qui concerne le statut de séropositivité réel ou supposé des individus.

8. Dépistage

Le dépistage du VIH ne devrait pas se réaliser dans le lieu de travail, sauf dans les conditions spécifiées dans ce code. Il n'est pas nécessaire, et constitue une menace pour les droits humains et la dignité des travailleurs : les résultats des tests peuvent être révélés et utilisés à mauvais escient, et le consentement informé des travailleurs peut ne pas être totalement libre ou basé sur l'appréciation de tous les faits et implications du dépistage. Même en dehors du lieu de travail, le dépistage confidentiel du VIH devrait être la conséquence du consentement volontaire et informé, et réalisé uniquement par du personnel qualifié, dans des conditions de stricte confidentialité.

8.1. Prohibition dans le recrutement et l'emploi

Le dépistage du VIH ne devrait pas être obligatoire au moment du recrutement ou en condition du maintien de l'emploi. Aucun examen médical de routine, comme les tests de capacité réalisés avant l'embauche ou sur une base régulière pour les travailleurs, ne devrait inclure le dépistage obligatoire du VIH.

8.2. Prohibition à des fins de polices d'assurance

- (a) Le dépistage du VIH ne devrait pas être exigé en condition préalable à l'éligibilité aux systèmes nationaux de sécurité sociale, polices d'assurance en général, systèmes d'assurance santé et professionnelle.
- (b) Les compagnies d'assurance ne devraient pas exiger le dépistage du VIH avant d'accepter d'offrir une couverture d'assurance à un lieu de travail donné. Elles peuvent baser leurs estimations de coûts et de revenus et leurs calculs actuels sur les données épidémiologiques disponibles sur la population en général.
- (c) Les patrons ne devraient faciliter aucun dépistage à des fins de police d'assurance et toutes les informations dont ils disposent déjà devraient rester confidentielles.

8.3. Surveillance épidémiologique

Il peut y avoir, dans le lieu de travail, une surveillance ou un dépistage épidémiologique, anonyme et sans liens du VIH, dans la mesure où les principes éthiques de la recherche scientifique, l'éthique professionnelle et la protection des droits individuels et la confidentialité sont respectés. Lors de ces recherches, les travailleurs et les patrons doivent être consultés et informés de ce qui se fait. Les informations obtenues ne seront pas utilisées à des fins de discrimination contre des individus ni des groupes de personnes. Le dépistage ne sera pas considéré anonyme s'il existe une possibilité raisonnable que le statut de séropositivité d'une personne puisse être connue à partir de déductions découlant des résultats.

8.4. Dépistage volontaire

Il peut y avoir des cas où des travailleurs souhaitent, de leur propre initiative, subir un test de dépistage, y compris dans le cadre de programmes de dépistage volontaire. Le dépistage volontaire devrait normalement être fait par des services communautaires de santé et en dehors du lieu de travail. Là où des services médicaux adéquats sont disponibles, le dépistage volontaire peut se faire sur demande et avec le consentement informé écrit d'un travailleur, avec l'avis du représentant des travailleurs si requis. Il devrait être réalisé par du personnel adéquatement qualifié, adhérant aux pré-requis relatifs à la stricte confidentialité et à la divulgation. Un counseling pré et post dépistage adapté au genre, qui facilite une compréhension de la nature et de l'objectif des tests de VIH, les avantages et désavantages des tests et l'impact des résultats sur le travailleur, devrait constituer une partie essentielle de toute procédure de dépistage.

8.5. Tests et traitement suite à l'exposition professionnelle

- (a) Quand il y a risque d'exposition au sang humain, liquides ou tissus corporels, le lieu de travail devrait avoir des procédures en place pour la gestion du risque de cette exposition et des accidents de travail.
- (b) Suite au risque d'exposition à du matériel potentiellement infecté (sang humain, liquides et tissus corporels) dans le lieu de travail, le travailleur doit recevoir immédiatement un counseling pour faire face à l'incident, sur les conséquences médicales, le désir de dépistage du VIH et la disponibilité de la prophylaxie post exposition, et référé aux installations médicales appropriées. Après une évaluation du risque, d'autres orientations seront données sur les droits légaux du travailleur, y compris l'éligibilité et les procédures nécessaires pour une compensation au travailleur.

9. Soins et appui

La solidarité, les soins et l'appui sont des éléments critiques qui devraient orienter la réponse du lieu de travail face au VIH/SIDA. Des mécanismes devraient être créés pour encourager l'ouverture, l'acceptation et l'appui pour les travailleurs qui dévoilent leur séropositivité, et assurer qu'ils ne font l'objet d'aucune discrimination ni stigmatisation. Pour mitiger l'impact de l'épidémie du VIH/SIDA sur le lieu de travail, les lieux de travail devraient prendre les mesures nécessaires pour offrir du counseling et autres formes d'appui social aux travailleurs infectés et affectés par le VIH/SIDA. Là où des services de santé sont disponibles au niveau du lieu de travail, un traitement approprié devrait être offert.

Là où ces services ne sont pas disponibles, les travailleurs devraient recevoir des informations sur les endroits où des services externes sont disponibles. Des liens comme celui-ci ont l'avantage d'aller au-delà des travailleurs pour couvrir leurs familles, en particulier leurs enfants. Le partenariat entre le gouvernement, les patrons, les travailleurs et leurs organisations, et autres concernés pertinents, assurera également la prestation efficace des services et permettra de réduire les coûts.

9.1. Parité avec d'autres maladies graves

- (a) L'infection au VIH et le SIDA clinique devraient être gérés dans le lieu de travail de la même manière que n'importe quelle autre maladie ou état de santé grave.
- (b) Les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA devraient être traités de la même manière que n'importe quel autre travailleur atteint d'une quelconque autre maladie grave en termes de bénéfices sociaux, compensations et arrangements raisonnables.
- (c) Tant que l'état de santé des travailleurs leur permet de travailler, ils doivent pouvoir jouir normalement de la sécurité de l'emploi et des opportunités de transfert et d'avancement long.

9.2. Counselling

- (a) Les patrons doivent encourager les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA à utiliser l'expertise et l'assistance disponibles en dehors de l'entreprise pour le counseling ou, quand disponibles, sa propre unité pour la sécurité et la santé professionnelles ou autre programme du lieu de travail, si un counseling spécialisé et confidentiel est offert.
- (b) A cette fin, les patrons devraient envisager les actions suivantes:

- identifier des professionnels, des groupes d'entraide et des services au sein de la communauté locale ou de la région, qui sont spécialisés en counseling et traitements relatifs au VIH/SIDA;
 - identifier des organisations basées dans la communauté, tant médicales que non médicales, qui peuvent être utiles aux travailleurs vivant avec le VIH/SIDA;
 - suggérer que le travailleur contacte son médecin ou des prestataires qualifiés de soins de santé, pour une évaluation initiale et un traitement s'il n'est pas encore sous traitement, ou aider le travailleur à localiser un prestataire qualifié de soins de santé s'il n'en a pas encore un.
- (c) Les patrons doivent accorder aux travailleurs vivant avec le VIH/SIDA un temps libre raisonnable pour le counseling et le traitement, conformément aux pré-requis minimums nationaux.
- (d) L'appui pour le counseling devrait être disponible gratuitement pour les travailleurs, et adapté aux différents besoins et situations des hommes et des femmes. Il peut s'avérer approprié de s'associer avec le gouvernement, les travailleurs et leurs organisations et autres concernés pertinents pour établir et offrir cet appui.
- (e) Les représentants de travailleurs devraient, sur demande, aider le travailleur vivant avec le VIH/SIDA à obtenir un counseling professionnel.
- (f) Les services de counseling devraient donner à tous les travailleurs des informations sur leurs droits et bénéfices sociaux, en ce qui concerne les programmes statutaires de sécurité sociale et les mécanismes comprenant des dispositions professionnelles et tout autre programme relatif aux techniques de survie pouvant aider les travailleurs à faire face au VIH/SIDA services.
- (g) En cas d'exposition professionnelle au VIH, les patrons devraient accorder à leurs travailleurs un temps libre payé raisonnable à des fins de counseling.

9.3. Services de santé professionnelle et autres

- (a) Certains patrons sont peut-être capables d'aider leurs travailleurs à accéder à des médicaments antirétroviraux. Là où des services de santé sont disponibles dans le lieu de travail, ils devraient offrir, en coopération avec le gouvernement et d'autres concernés, la plus grande variété possible de services de santé pour la prévention et la gestion du VIH/SIDA et pour aider les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA.
- (b) Ces services devraient inclure l'offre de médicaments antirétroviraux, un traitement pour le soulagement des symptômes associés au VIH, des suppléments

nutritionnels et des conseils y relatifs, la réduction du stress et le traitement des infections opportunistes les plus courantes, y compris les IST et la tuberculose.

9.4. Liens avec les groupes communautaires et d'entraide

Quand approprié, les patrons, les organisations de travailleurs et le personnel de santé professionnelle devraient faciliter l'établissement de groupes d'entraide au sein de l'entreprise et la référence des travailleurs affectés par le VIH/SIDA aux groupes d'entraide et organisations d'appui au sein de la communauté locale.

9.5. Bénéfices sociaux

- (a) Les gouvernements, en consultation avec les partenaires sociaux, devraient s'assurer que les bénéfices sociaux prévus dans le cadre des lois et règlements nationaux sont appliqués aux travailleurs vivant avec le VIH/SIDA de la même manière qu'aux travailleurs atteints d'autres maladies graves. Ils devraient également étudier la durabilité de nouveaux bénéfices sociaux spécifiques à la nature progressive et intermittente du VIH/SIDA.
- (b) Les patrons, et les organisations de travailleurs et de patrons, devraient s'atteler avec les gouvernements à l'adaptation des mécanismes existants relatifs aux bénéfices sociaux aux besoins des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA, y compris des dispositions relatives aux subventions salariales.

9.6. Couverture de la sécurité sociale

- (a) Les gouvernements, et les organisations patronales et de travailleurs devraient prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer que les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA et leurs familles ne sont pas privés de toute la protection et de tous les bénéfices des programmes de sécurité sociale et des mécanismes comprenant des dispositions professionnelles y relatives. Cela devrait également s'appliquer aux travailleurs et à leurs familles appartenant à des groupes sociaux et professionnels perçus comme étant à risque en matière de VIH/SIDA.
- (b) Ces programmes et systèmes devraient offrir aux travailleurs vivant avec le VIH/SIDA des bénéfices similaires à ceux offerts aux travailleurs atteints d'autres maladies graves programmes.

9.7. Vie privée et confidentialité

- (a) Les gouvernements, les compagnies d'assurance privée et les patrons devraient s'assurer que les informations relatives au counseling, soins, traitement et bénéfices demeurent confidentielles, comme les données médicales sur les travailleurs ; l'accès à ces informations devrait être en ligne avec les Recommandations des Services de Santé Professionnelle, 1985 (No. 171).

- (b) Les tiers, comme les fidéicommissaires et administrateurs de programmes de sécurité sociale et de systèmes professionnels, devraient garder confidentielles toutes les informations relatives au VIH/SIDA ainsi que toutes les données médicales sur les travailleurs, conformément au code de pratique de l'OIT sur la protection des données personnelles du travailleur.

9.8. Programmes d'assistance à l'employé et à sa famille

- (a) Compte tenu de la nature de l'épidémie, il peut s'avérer nécessaire d'établir ou d'étendre les programmes d'assistance à l'employé pour y inclure une variété de services aux travailleurs en tant que membres d'une famille, et en appui aux membres de leurs familles. Cela devrait se faire en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, et peut se faire en collaboration avec le gouvernement et d'autres concernés pertinents, selon les ressources et les besoins.
- (b) Ces programmes devraient reconnaître que les femmes sont en général en charge de la plus grande partie des soins à donner aux personnes atteintes des maladies associées au SIDA. Ils devraient également reconnaître les besoins particuliers des femmes enceintes. Ils devraient faire face aux besoins des enfants qui ont perdu un de leurs parents ou les deux suite au SIDA, et qui sont susceptibles d'abandonner l'école, se voir forcés de travailler, et devenir de plus en plus vulnérables à l'exploitation sexuelle. Les programmes peuvent être internes, ou les entreprises peuvent offrir un appui collectif à ces programmes ou recruter ce genre de services de sources externes, d'une entreprise indépendante.
- (c) Le programme d'assistance à la famille peut inclure:
- congé de compassion;
 - invitations à participer à des programmes d'information et d'éducation;
 - des références à des groupes d'appui, y compris des groupes d'entraide;
 - l'assistance aux familles de travailleurs pour obtenir des emplois alternatifs pour le travailleur ou des membres de sa famille, dans la mesure où ce travail n'interfère pas avec la scolarisation;
 - des mesures spécifiques, comme un appui pour l'éducation formelle, la formation professionnelle et le système d'apprentis, pour faire face aux besoins des enfants et des jeunes qui ont perdu un de leurs parents ou les deux, suite au SIDA;
 - une coordination avec tous les concernés pertinents et organisations communautaires, y compris les écoles où vont les enfants des travailleurs;
 - une assistance financière directe ou indirecte;

- la gestion des problèmes financiers relatifs à la maladie et aux besoins des dépendants;
- es informations d'ordre juridique, les conseils et l'assistance;
- l'assistance en ce qui concerne la compréhension des processus juridiques relatifs à la maladie et au décès, comme la gestion des problèmes relatifs à la maladie, la préparation des testaments et plans relatifs aux héritages;
- l'aide aux familles face aux programmes de sécurité sociale et systèmes professionnels;
- l'offre d'avance de paiements dus au travailleur;
- l'orientation des familles vers les autorités juridiques et sanitaires compétentes ou une liste d'autorités recommandées.

Conditions Contribuant à la Vulnérabilité

Facteurs Généraux

politiques sont ignorées. Au niveau économique, la pauvreté mérite d'être soulignée comme un facteur majeur : l'analphabétisme et la marginalisation des pauvres les rendent plus vulnérables à l'infection, et la pauvreté met une pression sur les femmes pour qu'elles survivent et subviennent aux besoins de leurs familles en s'engageant dans des pratiques sexuelles non sécuritaires. Une diète inadéquate, de mauvaises conditions de logement et le manque d'hygiène rendent les personnes séropositives encore plus vulnérables aux maladies associées au SIDA. Au niveau socioculturel, l'inégalité dans les relations personnelles et de travail amène à des relations sexuelles non-désirées dans des conditions de risque. Les attitudes et le comportement doivent eux aussi être reconnus comme des facteurs pouvant augmenter le risque. Le VIH peut se transmettre par l'injection intraveineuse de drogue à l'aide d'un équipement contaminé. Il est également avéré que la consommation abusive d'alcool et de drogue peut entraver la capacité d'un individu de garder un comportement sécuritaire en matière de sexe et de consommation de drogue par injection. La stigmatisation des personnes vivant avec le VIH/SIDA alimente un désir naturel de garder l'infection sous le boisseau, l'aidant ainsi à se propager. Les pressions culturelles et le déni masquent la portée de l'infection au niveau local et national, ce qui rend encore plus difficile la planification d'une réponse efficace pour les communautés comme pour les individus.

Au niveau civil et politique, les situations de conflits, les violations de la loi et de l'ordre, les mauvais cadres juridiques et la faiblesse des mécanismes d'application, ajoutés au déni des droits à l'organisation et à la négociation collective, entravent le développement en général et minent en particulier les mesures essentielles de promotion de la santé.

Dans de nombreux pays, des systèmes de santé auxquels ne sont allouées que de faibles ressources, déjà affaiblis par la dette et l'ajustement structurel, n'ont pas pu fournir les services nécessaires de prise en charge ou de prévention.

En résumé, les travailleurs sont plus vulnérables à l'infection et moins capables de faire face au SIDA dans un climat de discrimination et de manque de respect des droits humains, car dans ce genre de climat il leur est difficile de rechercher volontairement le counseling, le dépistage, le traitement ou l'appui; ils ne pourront pas non plus participer aux campagnes de prévention et de plaidoyer.

Facteurs qui augmentent le risque d'infection pour certains groupes de travailleurs

Certains types de situations de travail sont plus vulnérables au risque d'infection que d'autres, bien que le comportement, et pas le poste occupé, demeure le point principal. En voici une liste indicative:

- travail impliquant des déplacements, en particulier l'obligation de voyager régulièrement et de vivre loin des conjoints et partenaires;
- travail dans un environnement géographiquement isolé offrant peu d'opportunités d'interaction sociale et des installations de santé limitées;
- travail dans un environnement unisexe et dispositions pour le logement entre hommes;
- situations dans lesquelles le travailleur n'a aucun contrôle sur la protection contre l'infection;
- environnement de travail à prédominance masculine où les femmes se retrouvent en petite minorité;
- travail impliquant des risques inhérents au poste comme le contact avec du sang humain, des produits dérivés du sang et autres liquides corporels, des blessures par aiguille et exposition au sang infecté, quand les Précautions Universelles ne sont pas appliquées et/ou l'équipement est inadéquat.

A cette liste, pourrait être ajouté le "non-emploi", pour inclure des situations dans lesquelles: les travailleurs au chômage, regroupés dans des centres urbains dans l'espoir de pouvoir gagner n'importe quel type de faible revenu sont exposés aux pressions vulnérables au VIH, ou des personnes émigrées et des habitants de camps de réfugiés, tout aussi oisifs et se sentant abandonnés, peuvent recourir aux activités sexuelles ou y être obligés, particulièrement les nombreuses mères célibataires dans ce genre de situations.

Les besoins particuliers du secteur informel

Les travailleurs du secteur informel sont particulièrement susceptibles de subir les conséquences du SIDA, premièrement parce qu'ils n'ont en général pas accès aux installa-

tions de santé ni aux bénéfices sociaux disponibles pour les travailleurs du secteur formel ; deuxièmement, parce que leurs activités sont rarement basées sur la sécurité financière ou n'y aboutissent pas ; et troisièmement, parce que la nature transcendante et vulnérable de leur travail implique que toute absence résultera probablement en une perte des moyens de commerce ou de production. Dans le secteur informel, la perte d'un employé ou plus peut avoir de graves conséquences aboutissant à la faillite de l'entreprise. Si le propriétaire attrape le VIH, tombe malade et meurt, le détournement du capital de l'entreprise vers le traitement, les soins et les coûts des funérailles peuvent ruiner tout investissement futur, amener à la banqueroute, et laisser les employés dépendants et les membres de la famille dans la détresse. Dans le secteur informel rural, le fardeau des soins porte souvent les travailleurs à se détourner des activités agricoles pendant que les pertes au sein de la main-d'œuvre dues au SIDA aboutissent à une production alimentaire réduite et au déclin de la sécurité alimentaire à long terme. Globalement, la chute de l'économie vers l'abîme frappe d'une manière particulièrement dure le secteur informel des affaires quand les scénarios suivants apparaissent : les marchés rétrécissent à mesure que les consommateurs meurent ou n'ont plus qu'un minimum de revenus suite aux coûts de la prise en charge et des soins de santé.

Code sur le VIH/SIDA et l'Emploi dans la Communauté de Développement d'Afrique du Sud (SADC)

Table des Matières

- 13. Déclaration Générale
- 14. Principes De Politique
- 15. Composantes De La Politique
 - 1. Programmes D'éducation, De Conscientisation Et De Prevention
 - 2. Acces A L'emploi
 - 3. Depistage Et Confidentialite Au Niveau Du Lieu De Travail
 - 4. Statut D'emploi
 - 5. Depistage Du Vih Et Formation En La Maniere
 - 6. Gestion De La Maladie Et Securite De L'emploi
 - 7. Benefices Sociaux Dans Le Cadre De L'emploi
 - 8. Gestion Du Risque, Soins D'urgence Et Compensation
 - 9. Protection Contre La Victimisation
 - 10. Processus De Traitement Des Plaintes
 - 11. Informations
 - 12. Suivi Et Revision

1. Déclaration Générale

Dans les pays de la Communauté de Développement d'Afrique du Sud (SADC) – et au niveau mondial – le Virus d'Immunodéficience Humaine (VIH) et le Syndrome d'Immuno-Déficience Acquise (SIDA) constituent un grave problème de santé ayant des implications sur l'emploi, l'économie et les droits humains. Dans le cadre des réponses à ce problème, le Secteur Emploi et Main-d'œuvre de la SADC a établi ce code sur les standards des relations industrielles en matière de VIH/SIDA, le "Code sur le SIDA et l'Emploi" (ci-après dénommé "le Code"). Il faut noter que les dispositions de ce code ne s'appliquent qu'aux lieux de travail et ne peuvent ni ne devraient être perçues comme

s'appliquant à d'autres domaines juridiques comme les lois et politiques nationales sur l'immigration, et procédures administratives y relatives.

2. Principes De Politique

Les mêmes principes éthiques régissant tous les états de santé/maladies dans le cadre de l'emploi s'appliquent également au VIH/SIDA. Cependant, la gravité et l'impact de l'épidémie du VIH/SIDA et le potentiel de discrimination y relative créent la nécessité d'un code spécifique sur le VIH/SIDA et l'emploi. Parallèlement, compte tenu du risque accru de propagation de la maladie dans des conditions d'insécurité économique, les approches de non-discrimination permettent une gestion de l'économie et de la santé publique. Le code visera à assurer la non-discrimination entre les individus séropositifs et ceux qui ne le sont pas, et entre le VIH/SIDA et autres états de santé/maladies comparables.

La nature et les implications régionales de l'épidémie et le désir d'harmoniser les standards nationaux en matière de réponse au VIH/SIDA motivent ce code régional. Ce code vise à assurer que les états membres de la SADC développent des codes nationaux tripartites sur le SIDA et l'emploi qui sont reflétés dans la législation. Il présente des principes d'orientation et des composantes pour ces codes nationaux.

Le Code sur le SIDA et l'Emploi est basé sur les principes fondamentaux des droits humains et des droits des malades, des grandes lignes et standards régionaux de l'OIT/OMS, des principes éthiques de la santé dans l'emploi, des données épidémiologiques solides, des pratiques d'affaires prudentes et une attitude d'humanité et de compassion envers les individus. L'approche vise à arriver à un équilibre dans la protection des droits de toutes les parties, y compris les personnes séropositives et séronégatives, les patrons, les employés, l'Etat, et autres. Cela inclura l'obtention d'un équilibre entre les droits et les responsabilités, et entre la protection individuelle et la coopération entre les parties. Les employés séropositifs devraient être traités de la même manière que d'autres employés atteints d'une maladie menaçant la vie.

Dans sa portée, le code devrait:

1. couvrir tous les employés et employés potentiels;
2. couvrir tous les lieux de travail et accords de travail;
3. couvrir les composantes spécifiques de politique détaillées ci-dessous, concernant : l'accès à l'emploi, le dépistage au niveau du lieu de travail, la réduction du risque, les soins d'urgence, les compensations aux travailleurs, la protection contre les représailles, le processus de traitement des plaintes, les informations, le suivi et la révision.

Les états membres de la SADC doivent assurer que l'interaction entre eux est conforme aux principes et composantes de politique établis dans ce code et qu'ils partagent et disséminent des informations permettant une réponse efficace et planifiée face à l'épidémie.

Le développement et l'application d'une politique constituent un processus dynamique, de manière que le code sur le SIDA et l'emploi devrait être:

1. communiqué à tous les concernés;
2. faire l'objet d'une révision périodique à la lumière des informations épidémiologiques et scientifiques;
3. faire l'objet d'un suivi pour son application réussie, et d'une évaluation de son efficacité.

3. Composantes De Politique

1. Programmes D'éducation, De Conscientisation Et De Prévention

1. Des programmes d'éducation, de conscientisation et de prévention doivent être développés conjointement par patrons et employés et doivent être accessibles à tous dans le lieu de travail. L'éducation relative au VIH/SIDA devrait dans la mesure du possible être offerte également aux familles des employés.
2. Les composantes essentielles des programmes de prévention sont l'information, l'éducation préventive et la gestion des IST, la promotion et la distribution des préservatifs, et le counseling sur le comportement à haut risque. Les programmes des lieux de travail relatifs au SIDA devraient coopérer avec, et avoir accès aux ressources des Programmes Nationaux contre le SIDA.

2. Acces A L'emploi

Aucun dépistage pré-emploi direct ni indirect ne doit se faire. Les employés devraient subir les examens médicaux réguliers pour la capacité de travailler, et ces tests ne doivent pas inclure le dépistage du VIH. Les méthodes indirectes de dépistage telles que les questions verbales ou écrites investiguant sur des tests antérieurs du VIH et/ou des questions relatives à l'évaluation du comportement à risque ne doivent pas être autorisées.

3. Depistage Et Confidentialité Au Niveau Du Lieu De Travail

1. Le lieu de travail ne doit pas imposer le dépistage obligatoire du VIH. Le dépistage volontaire du VIH sur demande de l'employé doit être fait par une personne qualifiée dans une installation de santé avec le consentement informé de l'employé conformément aux règles d'éthique normales et avec un counseling pré et post dépistage.

2. Les personnes vivant avec le VIH ou le SIDA doivent jouir de leur droit légal à la confidentialité de leur statut sérologique dans tous les aspects de l'emploi. L'employé n'a aucune obligation d'informer le patron de son statut sérologique. Les informations relatives au statut sérologique d'un employé ne doivent pas être divulguées sans le consentement écrit de cet employé.
3. La confidentialité relative aux informations médicales d'un employé ou d'un employé potentiel doit être maintenue, à moins que la divulgation ne soit exigée par la loi. Cela s'applique également aux professionnels de la santé sous contrat avec le patron, les fidéicommissaires des fonds de pension et tout autre personnel ayant accès à ces informations dans le cadre permis par la législation, l'éthique, le code, ou par l'employé concerné.

4. Statut D'emploi

Le statut sérologique ne doit pas constituer un facteur dans le statut d'emploi, la promotion ou le transfert. Tout changement dans le statut d'emploi devrait être basé sur des critères existants d'égalité d'opportunités, mérite et capacité de remplir la fonction selon des standards satisfaisants.

5. Dépistage Du Vih Et Formation En La Matiere

En général, le dépistage obligatoire du VIH ne devrait pas constituer une condition préalable à la formation. Le dépistage du VIH préalable à la formation doit être régi par le principe de non-discrimination entre les individus séropositifs et séronégatifs, et entre le VIH/SIDA et d'autres maladies/états de santé comparables.

6. Gestion De La Maladie Et Sécurité De L'emploi

1. Aucun n'employé ne doit être révoqué simplement sur la base de son statut sérologique, pas plus que le statut sérologique ne doit influencer les procédures de réduction des dépenses.
2. Les employés atteints de maladies associées au VIH doivent avoir accès au traitement médical et doivent avoir droit, sans discrimination, aux dispositions contractuelles relatives aux congés de maladies.
3. Les employés séropositifs doivent continuer à travailler dans des conditions normales aux postes qu'ils occupent actuellement, aussi longtemps que leur état de santé le leur permet. Quand leur état de santé les empêche de continuer à remplir normalement leurs fonctions, des efforts doivent être faits pour leur offrir des postes alternatifs sans préjudice pour leurs bénéficiaires. Quand l'employé devient trop malade pour remplir les tâches confiées, les bénéficiaires et conditions

standards et les procédures standards de cessation de service relatifs aux maladies menaçant la vie comparables s'appliqueront sans discrimination.

7. Bénéfices Sociaux Inhérents A L'emploi

1. Government, employers and employee representatives should ensure that occupational benefits are non-discriminatory and sustainable and provide support to all employees including those with HIV infection. Such occupational benefit schemes should make efforts to protect the rights and benefits of the dependents of deceased and retired employees.
2. Information from benefit schemes on the medical status of an employee should be kept confidential and should not be used by the employer or any other party to affect any other aspect of the employment contract or relationship.
3. Medical schemes and health benefits linked to employment should be non-discriminatory. Private and public health financing mechanisms should provide standard benefits to all employees regardless of their HIV status.
4. Counselling and advisory services should be made available to inform all employees on their rights and benefits from medical aid, life insurance, pension and social security funds. This should include information on intended changes to the structure, benefits and premiums to these funds.

8. Risk Management, First Aid and Compensation

1. Le gouvernement, les patrons et les représentants des employés doivent s'assurer que les bénéfices inhérents à l'emploi sont non-discriminatoires et durables, et offrent un appui à tous les employés, y compris ceux vivant avec le VIH. Les mécanismes relatifs à ces bénéfices inhérents à l'emploi doivent faire des efforts visant la protection des droits et bénéfices des dépendants des employés décédés ou retraités.
2. Les informations tirées des mécanismes relatifs aux bénéfices inhérents au statut médical d'un employé doivent être tenues confidentielles et ne doivent pas être utilisées par le patron ni par un tiers pour affecter aucun autre aspect du contrat ou de la relation d'emploi.
3. Les mécanismes médicaux et de bénéfices sociaux relatifs à la santé liés à l'emploi doivent être non-discriminatoires. Les mécanismes de financement public et privé de la santé doivent fournir des bénéfices standards pour tous les employés, indépendamment de leur statut sérologique.

4. Des services de counseling et de conseils doivent être disponibles pour informer tous les employés de leurs droits et bénéfices relatifs à l'assistance médicale, l'assurance vie, les fonds de pension et de sécurité sociale. Cela devrait inclure des informations sur les changements proposés à la structure, aux bénéficiaires et aux primes de ces fonds.

9. Protection Contre Des Représailles

1. Les personnes affectées ou supposées être affectées par le VIH ou le SIDA doivent être protégées contre la stigmatisation et la discrimination par leurs collègues, patrons ou clients. Il faut des informations et une éducation pour maintenir un climat de compréhension mutuelle nécessaire pour assurer cette protection.
2. Quand les patrons et les employés conviennent que des informations et une éducation adéquates ont été fournies, et que des dispositions adéquates ont été prises pour un travail dans des conditions de sécurité, alors les procédures disciplinaires d'appliqueront aux personnes qui refusent de travailler avec un employé vivant avec le VIH/SIDA.

10. Processus De Traitement De Plaintes

Les procédures standards pour le traitement des plaintes, dans les lois civiles et de travail, applicables à tous les travailleurs, s'appliqueront également aux plaintes relatives au VIH/SIDA. Le personnel en charge du traitement des plaintes relatives au VIH protégera la confidentialité des informations médicales de l'employé.

11. Informations

Le gouvernement devra collecter, compiler et analyser les données relatives au VIH/SIDA, aux maladies sexuellement transmissibles et à la tuberculose, et les rendre disponibles dans le domaine public. Les états membres de la SADC doivent coopérer pour rendre disponibles les données nationales en vue du suivi et de la planification d'une réponse face à l'impact régional de l'épidémie du SIDA sur la santé, les ressources humaines, l'économie et le social.

12. Suivi Et Revision

La responsabilité du suivi et de la révision du code et de son application relève des parties de la tripartite aux niveaux national et régional et du Secteur Emploi et Main-d'œuvre de la SADC.

<http://www.cosatu.org.za/index.html>
mxolisi@cosatu.org.za

Fédération Américaine des Employés de l'Etat, du Compté et de la Municipalité (AFSCME) (Etats-Unis) Echantillons de Politique

Politique de l'AFSCME sur les Maladies Catastrophiques (Echantillon)

Cette politique s'applique à tous les employés de l'AFSCME affectés par une maladie menaçant la vie, catastrophique ou incurable.

Compréhension

Les employés atteints de n'importe quelle maladie catastrophique, menaçant la vie, seront traités avec compassion et compréhension. Il est dans l'intérêt de l'AFSCME que la santé physique et émotionnelle, ainsi que le bien-être de tous les employés, constituent une préoccupation primordial.

Non-discrimination

Il n'y aura aucune discrimination contre les employés atteints ou supposés être atteints d'une maladie menaçant la vie dans le recrutement, l'affectation à l'emploi, les promotions, les évaluations de performance, ou l'éligibilité aux bénéfices sociaux du fait de leur état de santé. L'AFSCME adhèrera à la Loi de 1990 sur les américains souffrant d'une invalidité (Americans with Disabilities Act – ADA) applicable à toutes les invalidités sujettes aux dispositions de cette loi. Dans le cadre de cette loi, un patron ne peut refuser d'embaucher un employé qualifié parce qu'il a ou pourrait avoir ce genre de maladies catastrophiques ou menaçant la vie.

Environnement de travail

L'AFSCME fera tous les arrangements raisonnables permettant aux employés qualifiés de continuer à travailler. Cela inclut la modification du travail, un horaire flexible pour se rendre aux rendez-vous médicaux, et les congés. Les employés qualifiés auront l'opportunité d'être évalués par les médecins personnels des employés pour déterminer leurs capacités et leurs limitations en ce qui concerne les fonctions essentielles inhérentes à leurs postes.

Dépistage pré-emploi/en cours d'emploi

Il n'y a eu ni n'aura de dépistage ou test physique obligatoire pour les employés en poste ni pour les candidats à l'emploi.

Informations

Tous les employés de l'AFSCME recevront des informations sur la politique relative aux maladies catastrophiques. De plus, du matériel informatif sera rendu disponible au sujet de la nature et de la prévention des maladies menaçant la vie, comme le SIDA.

Confidentialité

Conformément aux meilleures pratiques de l'AFSCME, tous les dossiers et autres informations relatifs à l'état ou statut de santé des employés de l'AFSCME sont tenus dans la plus stricte confidentialité.

Politique de l'AFSCME Relative au SIDA (Echantillon)

Cette politique est basée sur la preuve scientifique que les personnes vivant avec le VIH ou le SIDA ne posent aucun risque de transmission du virus à leurs collègues via les contacts ordinaires dans le lieu de travail. Elle est en ligne avec la Politique de l'AFSCME relative aux maladies catastrophiques.

Attitudes

Les employés séropositifs doivent être traités avec compassion et compréhension en tant qu'employés atteints d'une maladie menaçant la vie. Il est de l'intérêt de l'AFSCME que la santé physique et mentale ainsi que le bien-être de tous les employés constituent une préoccupation primordiale.

Non-Discrimination

L'AFSCME maintiendra sa politique de non-discrimination contre les employés infectés ou supposés être infectés au VIH/SIDA dans le recrutement, l'affectation d'emploi, les promotions, les évaluations de performance, l'éligibilité aux bénéfices sociaux ou la cessation d'emploi à cause de leur état de santé.

L'AFSCME adhère aux dispositions de la loi de 1990 sur les Américains Atteints d'Invalidités (ADA) qui classe l'infection au VIH et au SIDA parmi les maladies sujettes aux dispositions de cette loi. Dans le cadre de l'ADA, un patron ne peut refuser d'embaucher un employé qualifié parce qu'il est ou est supposé être atteint du VIH/SIDA, et doit faire tous les arrangements raisonnables permettant à cet employé de continuer à travailler.

Arrangements raisonnables

L'AFSCME a fait et continuera à faire tous les arrangements raisonnables permettant aux employés qualifiés de continuer à travailler. Cela inclut des modifications à l'emploi, un horaire flexible pour aller aux rendez-vous médicaux, et des congés. Les employés qualifiés auront l'opportunité d'être évalués par le médecin personnel des employés pour déterminer leurs capacités et limitations relatives aux fonctions essentielles inhérentes à leurs postes.

Dépistage

Il n'y a pas eu et il n'y aura pas de dépistage obligatoire du VIH pour les employés en poste ni pour les candidats à l'emploi.

Formation

Tous les employés de l'AFSCME recevront une formation et des informations sur la manière de prévenir le SIDA, et seront informés des politiques de l'AFSCME relatives au SIDA et aux maladies catastrophiques.

Confidentialité

Conformément aux meilleures pratiques de l'AFSCME, la confidentialité la plus stricte sera appliquée aux dossiers et autres informations relatifs à l'état ou statut de santé des employés de l'AFSCME.

