

LE CADRE JURIDIQUE ET POLITIQUE

«Si vous nous enlevez notre travail, vous nous tuerez plus vite que le virus...» Naveen Kumar, Inde, porteur du VIH, lutte pour la réduction de la discrimination liée à l'emploi

Le cadre juridique et politique d'un pays peut encourager et soutenir de façon significative les initiatives sur les lieux de travail. Ce cadre est formé par l'association de plusieurs instruments, à commencer par les lois nationales. Il peut s'agir de lois à caractère obligatoires ou de textes à caractère non contraignant (soft law) tels que les codes et les politiques. Il peut également y avoir des accords sectoriels et des instruments régionaux, tel le Code of Conduct on HIV/AIDS and Employment de la Communauté pour le Développement de l'Afrique Australe (SADC). Le cadre national s'inspire également des instruments internationaux, tels que les textes internationaux pour les droits de l'Homme et les conventions du BIT. Bien qu'aucune convention ou recommandation ne traite spécifiquement du VIH/sida, plusieurs d'entre elles couvrent des questions liées à ce sujet (voir l'encadré).

Conventions du BIT

De nombreux instruments couvrent à la fois la protection contre la discrimination et la prévention contre le VIH, et ils peuvent être et ont été utilisés par les tribunaux nationaux. Parmi les conventions qui présentent le plus d'intérêt dans le contexte du VIH/sida, on peut citer les suivantes :

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958,

Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981,

Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985,

Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982,

Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983,

Convention (n° 102) sur la sécurité sociale (norme minimum), 1952,

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la Convention (n° 129) sur l'inspection du travail dans l'agriculture, 1969.

Le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* a été élaboré en tenant compte de ces conventions ainsi que d'autres codes et instruments. Il a été élaboré dans le cadre de consultations tripartites – entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs – dans toutes les régions du monde. Le Recueil a été finalisé par une réunion d'experts tripartite et adopté en juin 2001 par le Conseil d'Administration du BIT. C'est un instrument qui n'a pas de caractère contraignant, mais qui fournit une base pour la législation et les politiques à tous les niveaux.

Action juridique et politique sur le VIH/sida dans le monde du travail

Tous les pays, quelle que soit leur taux de prévalence du VIH, peuvent tirer parti d'un cadre juridique qui explique clairement les problèmes qui se posent sur les lieux de travail, assure une protection contre la discrimination dans l'emploi, élimine le risque professionnel de transmission du VIH et garantit la participation des parties prenantes à la riposte nationale au sida. Le droit du travail est un bon point d'entrée.

La stratégie que promeut le BIT met l'accent sur la participation des partenaires sociaux - travailleurs et employeurs - à l'élaboration des lois et des politiques. Le Recueil de directives pratiques du BIT énonce que, pour éliminer la discrimination au travail et promouvoir l'initiative sur le lieu de travail, les gouvernements doivent, en concertation avec les partenaires sociaux, mettre en place un cadre réglementaire adapté et, si nécessaire, réviser la législation du travail et les autres lois pour améliorer l'action contre le VIH/sida.

Plus de 70 pays ont déjà adopté une législation et/ou une politique nationale qui traite spécifiquement des questions liées à l'emploi et au travail par rapport au VIH/sida. Certains pays ont opté pour des lois spécifiques sur le sida, d'autres pour des lois sur l'égalité, sur le handicap ou sur l'emploi et les relations sociales, avec notamment des codes de conduite et des textes à caractère non contraignants.

Le Recueil de directives pratiques du BIT définit dix principes fondamentaux sur lesquels la politique et la législation doivent reposer :

1. Reconnaissance du VIH/sida en tant que question liée au lieu de travail
2. Non-discrimination
3. Égalité entre hommes et femmes
4. Milieu de travail sain
5. Dialogue social
6. Interdiction du dépistage en vue de l'exclusion de l'emploi et du travail
7. Confidentialité
8. Maintien de la relation d'emploi (le VIH/sida n'est pas un motif de licenciement)
9. Prévention
10. Prise en charge et soutien, traitement y compris.

Mise en œuvre de la législation

Le droit du travail est très utilisé pour réglementer directement les relations employeur-salarié et pour fournir un cadre dans lequel travailleurs et employeurs peuvent définir leurs relations grâce au dialogue social et, en particulier, aux négociations collectives.

La législation sert à garder à l'esprit et à garantir des principes et des droits fondamentaux au travail, à décourager la discrimination, et à punir les violations de ces droits et principes.

Les lois contre la discrimination et sur les droits de l'homme ont pour objectif spécifique d'assurer la protection des droits et des libertés fondamentales des personnes. Elles n'ont pas pour objectif premier de punir ceux qui ont commis des actes prohibés, mais plutôt de faire respecter des valeurs et d'éduquer et de prévoir des recours pour réparer les préjudices causés par des atteintes aux droits de la personne. Les plaintes qui relèvent de ces lois sont souvent examinées par des tribunaux spécialisés qui connaissent bien les problèmes de discrimination et d'atteinte aux droits de la personne.

L'inspection du travail a également un rôle clé à jouer en apportant conseil quant aux implications du droit du travail et en aidant à l'appliquer. Dans la pratique, elle aide souvent les lieux de travail à développer des politiques adaptées. Ces politiques, qui portaient traditionnellement sur les questions de santé, de sécurité et de relations sociales, abordent maintenant de plus en plus souvent la question du VIH/sida.

Pour en savoir plus :

- *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*
- *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail : manuel de formation – modules 2 et 4*
- *Directives à l'intention des juges et magistrats du travail*
- *Legal initiatives to address HIV/AIDS in the world of work*
- *Manuel sur le VIH/sida à l'intention des inspecteurs du travail*

Ces documents sont publiés par l'OIT/SIDA sur le site Internet : www.ilo.org/aids – et consultez la base de données des législations et politiques : <http://mirror/public/english/protection/trav/aids/laws/index.htm>