

Utilisation du Recueil de directives pratiques et du manuel de formation du BIT: Directives à l'intention des juges et magistrats du travail



Ces directives visent à améliorer la compréhension des normes et principes adoptés par l'OIT relatifs au VIH/sida.

Elles s'appuient sur le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* et fournissent des exemples d'application des principes fondamentaux du Recueil dans les législations et jurisprudences des pays.

Ces directives visent à présenter plus en détail aux juges et magistrats du travail les normes et principes adoptés par l'OIT relatifs au VIH/sida afin qu'ils puissent les intégrer dans leur travail. Elles s'appuient sur le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, mis au point à l'issue d'un vaste processus de consultation tripartite. Elles fournissent des exemples d'application des principes fondamentaux du Recueil dans les législations et jurisprudences des pays. Ces directives ne se réfèrent pas à des politiques et codes nationaux dénués de force obligatoire.

Remerciements

Ces directives ont été préparées par Michaela Clayton et se fondent essentiellement sur deux documents : *Initiatives juridiques afin d'aider à combattre le VIH/sida dans le monde du travail*, de Marie-Claude Chartier, ILO/AIDS, septembre 2003 et *Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law*, de Jane Hodges-Aeberhard, Programme focal sur le dialogue social, la législation du travail et l'administration du travail (IFP/DIALOGUE), OIT, janvier 2004.

Copyright Organisation internationale du Travail 2004

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

ISBN-92-2-216855-0 (version imprimée)
ISBN-92-2-217047-4 (version électronique en pdf)

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT dans de nombreux pays. On peut aussi les commander directement au Bureau des publications, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. En écrivant à cette adresse, on peut également se procurer des catalogues ou des listes de nouvelles publications.

Photocomposition : Bureau international du Travail
Imprimé à SRO, Suisse

Table des matières

Répercussions du VIH/sida sur les pratiques en matière d'emploi	1
Le rôle des juges et magistrats du travail.....	2
Bonnes pratiques en matière de législations et de jurisprudences nationales.....	3
Normes et principes de l'OIT s'appliquant au VIH/sida	5
<i>Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida</i> <i>et le monde du travail</i>	5
Utilisation des instruments internationaux	6
Application du Recueil de directives pratiques.....	7
Données essentielles sur le VIH/sida.....	7
Questions générales à propos des droits de l'homme.....	8
Pour plus d'information	9

Répercussions du VIH/sida sur les pratiques en matière d'emploi

Parmi les diverses institutions du système des Nations Unies, l'OIT est celle qui a compétence pour ce qui concerne le monde du travail. Elle a pour objectif primordial que tous les individus accèdent à un travail décent et un emploi productif, grâce à la justice et à l'égalité sur le plan social. En 2000, reconnaissant que la pandémie de VIH/sida est un véritable fléau pour la santé et les moyens de subsistance de ses mandants, et compromet gravement la réalisation de ses objectifs stratégiques, l'OIT lance le Programme mondial de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail.

Les objectifs du Programme sont les suivants:

- Sensibiliser chacun à l'impact économique et social du VIH/SIDA dans le monde du travail
- Aider les gouvernements, les employeurs et les travailleurs à faire face au VIH/sida à travers la coopération technique, les programmes de formation, et les orientations politiques en matière de prévention, de soins et de soutien, et de protection sociale
- Lutter contre les discriminations et les stigmatisations fondées sur le statut VIH.

L'OIT est une organisation coparainante de l'ONUSIDA et agit en concertation étroite avec les institutions du système des Nations Unies et les organisations non gouvernementales (ONG).

L'OIT estime que sur près de 38 millions de personnes vivant aujourd'hui avec le VIH/sida, 26 millions au moins sont des travailleurs âgés de 15 à 49 ans. Beaucoup d'entre eux sont en butte à la discrimination sur leur lieu de travail, en raison de leur séropositivité, réelle ou supposée. Certains sont privés de promotion ou de formation et l'accès aux traitements médicaux et prestations d'assurance maladie leur est refusé. D'autres sont soumis sans leur consentement à des tests de dépistage du VIH, dont les résultats sont divulgués en violation

du principe de confidentialité. Il arrive aussi que des salariés séropositifs soient mis en quarantaine et tenus à l'écart par leurs collègues, certains pouvant même être licenciés, au motif de leur séropositivité. Lorsqu'ils sont atteints du sida, ils se voient fréquemment refuser les mesures d'aménagement raisonnable de leur poste de travail qui pourraient les aider à gérer la maladie sur leur lieu de travail. Bien souvent, c'est à la possibilité même de travailler qu'ils doivent renoncer car, soumis à un dépistage du VIH avant l'embauche, ils sont exclus au seul prétexte de leur séropositivité.

La stigmatisation et la discrimination sont essentiellement engendrées par la peur et l'ignorance, les modes de transmission du VIH et le développement naturel de la maladie étant mal connus. Elles sont nourries d'idées fausses et de préjugés concernant les personnes susceptibles ou pas de contracter le virus.

La stigmatisation et la discrimination constituent non seulement une violation des droits de l'homme fondamentaux, mais elles sont aussi contre-productives car elles ruinent les efforts de prévention ; c'est le constat que font de plus en plus les employeurs. Aussi, de nombreuses entreprises ont instauré le principe de la « tolérance zéro » à l'égard de toute forme de discrimination sur le lieu de travail et se refusent à considérer la séropositivité comme critère à prendre en compte pour l'emploi, la promotion, la formation ou l'accès à des prestations. Dans certains cas, des pratiques innovantes – partage du travail et groupement des jours de congé maladie par exemple – ont été mises en place pour permettre aux salariés vivant avec le VIH de s'organiser. Des programmes d'éducation et d'information sur les lieux de travail ont également été lancés : ils sont essentiels pour lutter contre la propagation de l'épidémie, promouvoir une plus grande tolérance envers les travailleurs vivant avec le VIH/sida, contribuer à l'égalité entre hommes et femmes et faire disparaître l'angoisse et de la stigmatisation liées au VIH.

Le rôle des juges et magistrats du travail

“La discrimination a un effet dévastateur sur les personnes séropositives, d’autant plus dans le contexte de l’emploi, car dans ce cas, c’est le droit de gagner leur vie qui leur est refusé. C’est pourquoi notre législation leur octroie une protection particulière”.

(Per Ngcobo J, Hoffman contre South African Airways (SAA), South African Constitutional Court (SACC)).

En dépit de la sensibilisation croissante des employeurs aux droits de l’homme et autres problèmes liés au VIH/sida sur le lieu de travail, dans le monde entier les juges et magistrats du travail sont amenés de plus en plus souvent à statuer dans des affaires de pratiques abusives et discriminatoires en rapport avec le VIH. Avec l’accès accru aux thérapies antirétrovirales, de nombreux pays devraient aussi intégrer dans leur cadre juridique des dispositions qui prévoient l’accès des employés vivant avec le VIH/sida aux traitements leur permettant effectivement de continuer à travailler.

En matière de non-discrimination et d’amélioration des conditions de travail, les juges et magistrats du travail ont un rôle clé à jouer. Les politiques et lois qui interdisent la discrimination sur le lieu de travail et prévoient des mesures de prévention et de protection sociale auront peu d’effet, si des tribunaux du travail que les employés vivant avec le VIH/sida peuvent saisir, ne les font pas respecter avec détermination.

L’intervention des juges et magistrats se situe à trois niveaux¹. Ils peuvent :

1. **Donner aux personnes vivant avec le VIH/sida accès aux tribunaux du travail et aux procédures judiciaires:** la stigmatisation et la discrimination associées au VIH/sida imposent souvent la nécessité de protéger la confidentialité des données et préserver la vie privée des hommes et des femmes demandant réparation auprès des tribunaux du travail. Les officiers de justice doivent s’attacher à préserver l’anonymat des plaignants, ceci, afin que l’employé ne risque pas de renoncer à faire valoir son droit à la non-discrimination devant le tribunal. Il faudrait aussi que les officiers de justice prennent en compte le caractère urgent des affaires impliquant des personnes vivant avec le VIH/sida. En effet, en cas de jugement tardif, le plaignant risque de ne plus vivre assez longtemps pour profiter de

la réparation du préjudice subi.

2. **Acquérir et appliquer des connaissances juridiques et techniques pertinentes:**

toute décision relative au VIH/sida devrait être solidement étayée par des informations. Faisant eux-mêmes parti d’une communauté, les officiers de justice ne sont pas totalement à l’abri des préjugés, craintes et autres comportements qui hantent la société dans laquelle ils vivent. Il est donc capital qu’ils se documentent précisément sur la maladie afin de bien cerner tous les tenants et aboutissants du VIH et du sida. Lorsqu’ils jugent de telles affaires sur le lieu de travail, la maîtrise de la législation applicable et des principes du droit coutumier est primordiale. Il ne peut être que bénéfique de la compléter par une bonne connaissance des instruments internationaux correspondants, des cas de jurisprudence comparables dans le pays et des applications possibles dans le contexte judiciaire local.

3. **Promouvoir le changement social:** les juges et magistrats du travail devraient évaluer l’efficacité et la pertinence des lois actuelles concernant l’épidémie et ajouter leurs voix à ceux qui réclament une réforme législative, en fonction des besoins et possibilités. Ils peuvent coopérer avec les parlementaires, les pouvoirs publics, les partenaires sociaux et les experts du VIH/sida afin de veiller à la mise en place d’un cadre réglementaire efficace pour lutter contre la discrimination sur le lieu de travail et à la conformité des programmes de prévention et de protection sociale avec le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* (paragr. 5.1(i)). L’institution judiciaire pourrait elle-même s’assurer, par des mesures appropriées, qu’elle est bien un employeur modèle à cet égard.

“Face au VIH/sida, les officiers de justice ont partout un rôle moteur à jouer. L’épidémie s’accompagne de nombreux problèmes qui sont d’ordre juridique mais il y en a encore plus qui relèvent du préjugé, de l’ignorance et de comportements discriminatoires.”

(Juge Michael Kirby)

1. Cette section reprend des passages de l’intervention de Justice Michael Kirby dans “Courts and Justice in the Era of HIV/AIDS”, Atelier sur le VIH/sida, pour les juges, organisé par le Lawyers Collective, le 10 janvier 2002, à New Delhi. Le texte complet de cette présentation peut être consulté à l’adresse internet: http://www.lawfoundation.net.au/resources/kirby/papers/19990107_HIV.html

Bonnes pratiques en matière de législations et de jurisprudences nationales

En juin 2001, lors de la session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies, sur le VIH/sida, pas moins de 189 états se sont accordés sur un certain nombre d'objectifs définis dans le temps et ont ainsi pris l'engagement suivant:

“D’ici à 2003, mettre en place à l’échelle nationale un cadre juridique et directif assurant la protection, sur le lieu de travail, des droits et de la dignité des personnes infectées et affectées par le VIH/sida et de celles qui sont le plus exposées au risque d’infection, en consultation avec les représentants des employeurs et des travailleurs, en tenant compte des directives internationales relatives au VIH/sida sur le lieu de travail.” (Déclaration d’engagement des Nations Unies sur le VIH/sida, 2001, §69)

De plus en plus de pays intègrent dans leurs réglementations et directives nationales et régionales sur le VIH/sida des dispositions visant le monde du travail (Southern African Development Community’s Code on HIV/AIDS and employment et Caribbean Platform of Action on HIV/AIDS and the world of work), par exemple. Des pays ont également adopté, ou sont en passe de réviser, une législation pour protéger les droits des personnes vivant avec le VIH et affectées par le sida. Des clauses relatives au VIH/sida sur le lieu de travail sont prévues dans les législations nationales, notamment:

- lois traitant spécifiquement du sida
- droit du travail
- lois et dispositions constitutionnelles relatives aux droits de l’homme et à la non-discrimination
- lois sur l’invalidité
- les principes de Common Law relatifs à la vie privée et la confidentialité

Pour atteindre son objectif et créer les conditions d’une riposte efficace au VIH/sida, la législation sur le VIH doit bannir toute forme de discrimination au motif de la séropositivité, réelle ou supposée, sur le lieu de travail ou ailleurs, et protéger les droits des personnes vivant avec le VIH/sida. C’est un impératif car:

- il est du devoir des pouvoirs publics de respecter, protéger et promouvoir les droits de chaque être humain, qu’il soit ou non séropositif
- sur le plan pratique, la discrimination du fait du VIH et la violation d’autres droits de l’homme sont des obstacles aux mesures de prévention, traitement, prise en charge et soutien.

Au **Mozambique**, l’Act 5 de février 2002 traite spécifiquement du VIH sur le lieu de travail. Il interdit toute discrimination fondée sur la

Rapport sur la réponse mondiale face à l’épidémie de VIH/sida, 2003

En dépit des progrès importants réalisés dans la mise en place de cadres stratégiques nationaux propices à une riposte efficace, 38 % des pays (dont presque la moitié en Afrique subsaharienne) n’ont pas encore adopté de législation visant à prévenir la discrimination à l’encontre des personnes vivant avec le VIH/sida.

séropositivité faisant obstacle au recrutement ou au maintien dans l’emploi, à la formation, à la promotion ou à des opportunités de carrière et prohibe le dépistage sans consentement. Cette loi impose également que soient traitées confidentiellement les données relatives à la séropositivité des employés.

Le **Costa Rica** a promulgué en 1998 le General Act on HIV/AIDS No. 7771 suivi en 1999 d’arrêtés d’application (Regulations No 27894–S). Ces lois traitent d’un certain nombre de questions relatives au VIH, notamment la prévention, le traitement, la prise en charge et le soutien ; elles contiennent des dispositions spécifiques concernant le VIH sur le lieu de travail. Elles proscrivent la discrimination sous toutes ses formes en matière d’emploi, non seulement vis-à-vis des personnes atteintes par le VIH/sida mais également à l’égard de leurs proches et des membres de leur entourage. Cette législation prend spécifiquement en compte la nécessité de réparer rapidement les torts infligés dans le contexte du VIH. En vertu de ces clauses, le ministre du Travail et de la Sécurité sociale est tenu d’ouvrir une enquête dans les 15 jours suivant la réception d’une plainte pour dépistage du VIH ou discrimination.

Au **Cambodge**, la loi sur la prévention et le contrôle du VIH/sida (Law on the Prevention and Control of, HIV/AIDS, 2002) prohibe la discrimination en raison de la séropositivité réelle, perçue ou supposée d’un individu ou de membres de sa famille. Elle interdit également le dépistage du VIH sans le consentement éclairé. Les peines prévues par cette loi sont lourdes et peuvent aller jusqu’à six mois d’emprisonnement pour la violation des clauses de non-discrimination. En cas de récidive, la peine peut même être doublée.

Plusieurs pays ont choisi d’intégrer des clauses spécifiques au VIH dans leur législation du travail. Aux **Bahamas**, l’Employment Act No. 27 de 2001 interdit le dépistage du VIH et la discrimination du fait du VIH/sida à l’encontre de tous les employés et demandeurs d’emploi. Cette loi reconnaît qu’en raison de la spécificité de la maladie, les employés séropositifs risquent de ne pas pouvoir travailler jusqu’à l’âge normal de la retraite et une disposition prévoit le paiement d’indemnités non discriminatoires de retraite anticipée permettant aux travailleurs

vivant avec le VIH de bénéficiaire du même statut que les préretraités.

Au **Zimbabwe**, la loi régissant les relations professionnelles (Labour Relations Act), telle qu'amendée par le Labour Relations Amendment Act de 2002, interdit explicitement à un employeur de faire preuve de discrimination à l'encontre d'un employé, actuel ou éventuel, au motif de sa séropositivité. Le Labour Relations (HIV and AIDS) Regulations » de 1998 contient tout un ensemble de clauses régissant la riposte au VIH sur le lieu de travail. Outre l'interdiction de toute discrimination en matière d'emploi, cet arrêté prévoit que l'accès à l'éducation et l'information doit être autorisé pendant les heures normales de travail. Il s'agit là d'une clause capitale car, pour ne pas entraver la production, les employeurs ont bien souvent tendance à n'autoriser les actions de sensibilisation et d'information qu'après les heures ouvrables. De nombreux employés s'en trouvent alors exclus, notamment les femmes, du fait de leurs obligations familiales. Organisés pendant les heures de travail, de tels programmes d'information peuvent être rendus obligatoires pour tout le personnel et contribuer ainsi à éliminer la stigmatisation. Les employés peuvent aussi y voir une marque de l'importance que leur accorde leur employeur. Il existe par ailleurs une disposition imposant la protection de la confidentialité des données personnelles en matière de séropositivité, qui importe tout autant au vu de la stigmatisation et de la discrimination auxquelles sont en butte sur leur lieu de travail de la part de leurs collègues les employés vivant avec le VIH ou affectés par le sida.

D'autres pays ont prévu des dispositions en matière de VIH dans leur législation contre la discrimination. Ainsi, en **Roumanie**, l'ordonnance Emergency Ordinance No. 137/2000 on Preventing and Punishing All Forms of Discrimination protège contre la discrimination les personnes appartenant à une « catégorie défavorisée », en l'occurrence celles vivant avec le VIH/sida. En Afrique du Sud, la discrimination dans l'emploi au motif de la séropositivité est interdite en vertu de l'Employment Equity Act.

En Chine, dans la **Région administrative spéciale de Hong Kong**, l'ordonnance Disability Discrimination Ordinance de 1995 définit la séropositivité comme une invalidité et interdit la discrimination, le harcèlement et la diffamation pour ce motif, dans l'emploi sous tous ses aspects. Cette ordonnance stipule que le critère à retenir pour employer une personne est son aptitude à accomplir les tâches qu'implique sa fonction. Il est donc illégal de mettre fin à la relation de travail au seul motif de la séropositivité. Un employeur peut en outre être tenu comme légalement responsable s'il tolère la discrimination concernant le VIH sur le lieu de travail ; il s'agit donc d'une clause précieuse pour inciter les employeurs à mettre en place des mesures efficaces.

Jurisprudence

Il existe de plus en plus de cas de jurisprudence dont peuvent s'inspirer les officiers de justice qui appliquent la loi en vue de protéger les

droits des femmes et des hommes vivant avec le VIH/sida. Bon nombre d'entre eux ont été tranchés en l'absence de clauses législatives spécifiques traitant du VIH/sida sur le lieu de travail ; ils constituent de bons exemples de la façon dont les juges peuvent tirer parti des dispositions légales générales sur l'égalité, la dignité et le respect de la vie privée pour lutter contre les violations des droits humains des personnes séropositives sur le lieu de travail.

Dans l'affaire **Haindongo Nanditume contre le ministère de la Défense**, les juges du Namibian Labour Court ont tranché en faveur d'une recrue qui avait été exclue de son emploi dans la Namibian Defence Force au seul motif de sa séropositivité. Ce jugement a été rendu bien que la séropositivité ne figure pas expressément parmi les motifs de discrimination énumérés dans le Namibian Labour Act. La Court a argué que la séropositivité ne constitue pas à elle seule un critère quant à l'aptitude au travail et qu'exclure une personne d'un emploi pour ce seul motif est un cas de discrimination caractérisée telle que définie par le Labour Act.

En Afrique du Sud et au Botswana, ce sont des raisons constitutionnelles qui ont été invoquées pour trancher la question du rejet d'une demande d'emploi au seul motif de la séropositivité du postulant. Dans l'affaire **Hoffmann contre South African Airways**, la Court Constitutionnelle (South African Constitutional Court (SACC)) a jugé que l'exclusion de M. Hoffmann du poste de steward constituait une violation de son droit à la dignité. Le même jugement a été rendu par l'Industrial Court, pour le même motif, dans le cas **Diau contre Botswana Building Society**.

Dans d'autres juridictions, le licenciement au motif de la séropositivité a été considéré comme une violation du droit à la non-discrimination pour invalidité. Dans le cas **Thwaites contre l'armée canadienne** (Canadian Armed Forces), la Commission canadienne des droits de l'homme a jugé que l'armée canadienne avait failli à son obligation légale car elle n'avait pas aménagé les conditions de travail du demandeur, en tenant compte de son invalidité, et n'avait pas évalué chacune de ses possibilités. La Commission a souligné l'importance de rechercher des alternatives raisonnables ou de trouver des aménagements permettant au demandeur d'exercer son activité. Selon ses termes, « sans un aménagement raisonnable, la protection accordée à certains groupes, en l'occurrence la personne invalide, serait totalement illusoire » (« *Indeed, without reasonable accommodation, the protection given ... to certain groups, the disabled in particular, would be quite illusory ...* »)

En Inde, la Haute Cour de Bombay (**MX contre ZY AUR 1997 (Bom 406)**) tout comme la Haute Cour de Gujarat (**Chotulai Shambahi Salve contre State of Gujarat (2001)**) ont jugé que l'exclusion d'un emploi au seul motif de la séropositivité constitue une infraction à l'Article 14 (Egalité devant la loi) et à l'Article 16 (Egalité de chances en matière d'emploi public) de la Constitution indienne.

Normes et principes de l'OIT s'appliquant au VIH/sida

Plusieurs instruments internationaux peuvent étayer les mesures de lutte contre la discrimination du fait de la séropositivité et contribuer à la protection des droits fondamentaux des travailleurs.

Parmi les instruments internationaux sur les droits de l'homme figurent la **Déclaration universelle des droits de l'homme**, le **Pacte international relatif aux droits civils et politiques**, le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels** et la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**.

Diverses conventions et recommandations de l'OIT peuvent également être invoquées pour soutenir les efforts des pays luttant contre les violations des droits humains dans le contexte du VIH/sida. Même si aucune convention ou recommandation ne traite spécifiquement du VIH/sida, certaines d'entre elles couvrent des domaines qui y ont trait, notamment la protection contre la discrimination à l'embauche et au travail, la protection sociale, la prévention des accidents du travail et l'aménagement du poste de travail pour les salariés dont la santé est compromise.

La **Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958** est capitale pour ce qui est du VIH sur le lieu de travail. Elle interdit toute discrimination en matière d'accès à l'emploi, de maintien de la relation d'emploi et de conditions de travail. Même si elle ne mentionne pas expressément le VIH, la Convention stipule que les états peuvent compléter la liste des motifs de discrimination, en ajoutant la séropositivité ou l'état de santé.

Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail

L'OIT a publié un Recueil de directives pratiques traitant spécifiquement du VIH/sida, qui est le fruit d'une consultation avec les représentants des pouvoirs publics, des employeurs et des travailleurs de toutes les régions. Finalisé lors d'une réunion tripartite d'experts et adopté par le Conseil d'administration de l'OIT en juin 2001, il a été lancé, ce même mois, à l'occasion de la 26^{ème} Session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le VIH/sida, tenue à New York. Le Recueil établit des principes de base pour l'élaboration de stratégies et des directives pratiques permettant la mise en œuvre d'actions concrètes contre le VIH/sida, tant sur le plan national qu'au niveau d'une entreprise ou d'une communauté. Il privilégie une approche globale des programmes à appliquer sur le lieu de travail, couvrant :

- la protection des droits des travailleurs et

Conventions de l'OIT

Il existe de nombreux instruments, déjà en vigueur dans les tribunaux nationaux, pour lutter contre la discrimination et prévenir la transmission. Les conventions qui sont particulièrement pertinentes en relation avec le VIH/sida sur le lieu de travail, sont 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) concernant la sécurité sociale (normes minimum), 1952

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

des travailleuses, notamment la protection de l'emploi, l'égalité entre hommes et femmes, les droits à prestations et la non-discrimination;

- la prévention par le biais de programmes d'éducation, de sensibilisation à l'égalité entre hommes et femmes et un soutien pratique encourageant les changements de comportement
- la prise en charge et le soutien des malades, à savoir droits à l'aménagement raisonnable des conditions de travail, aux prestations de sécurité sociale, à celles des régimes professionnels et à des services de santé abordables ainsi qu'à un traitement, dans la mesure du possible.

Le Recueil définit clairement les droits et les responsabilités individuels et conjoints des partenaires tripartites.

Pierre angulaire des initiatives de l'OIT pour lutter contre le VIH/sida, le Recueil, qui a été traduit en 30 langues, est désormais utilisé par les décideurs et les partenaires sociaux de plus de 60 pays. Soucieux de le compléter et de faciliter son application, le BIT a élaboré un manuel de formation intitulé *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*. A la fois source d'information et ouvrage de référence, ce manuel fournit toute une série d'outils : directives, renseignements techniques, études de cas, activités pratiques, modules de formation et exemples de législation et de stratégies, destinés à aider les utilisateurs à tirer parti du Recueil lors de l'élaboration des plans stratégiques nationaux et de la mise en place de politiques et programmes sur le lieu de travail. Les différents modules du manuel couvrent le rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux, les droits de l'homme, les aspects juridiques, les politiques à mettre en œuvre sur le lieu de

Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail (2001):

Ces directives, internationalement reconnues, s'appuient sur 10 principes fondamentaux :

1. Reconnaissance du VIH/sida en tant que question liée au lieu de travail;
2. Non-discrimination : les travailleurs ne doivent pas faire l'objet de discrimination au motif de leur statut VIH, qu'il soit réel ou supposé;
3. Égalité entre hommes et femmes : une plus grande égalité dans les relations hommes/femmes étant essentielle pour empêcher la propagation du VIH/sida et permettre de gérer son impact;
4. Un milieu de travail sain, afin que le risque professionnel soit minimisé et l'environnement de travail adapté aux capacités des travailleurs affectés;
5. Dialogue social: la coopération et la confiance entre employeurs, travailleurs et pouvoirs publics sont les clés du succès lors de la mise en oeuvre des politiques et programmes ayant trait au VIH/sida;
6. Pas de dépistages à des fins de refus d'embauche ou d'exclusion d'un poste;
7. Confidentialité: les données personnelles des travailleurs doivent être protégées;
8. Maintien de la relation d'emploi : les travailleurs doivent pouvoir conserver un emploi aussi longtemps qu'ils sont médicalement aptes;
9. Prévention: par l'information, l'éducation et l'incitation au changement de comportement
10. Prise en charge et soutien, notamment l'accès aux prestations de sécurité sociale, aux prestations des régimes professionnels et services médicaux existants.

Source: *Mise en oeuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail: manuel de formation*, 2001, Module 2 : VIH/sida et droits humains, pages 4-6.

travail, les programmes de prévention, la prise en compte de l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que l'économie informelle, dans le contexte du VIH/sida.

Utilisation des instruments internationaux

C'est sur la Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* et le *Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs* que se sont appuyés les juges des tribunaux du travail pour rendre leurs décisions dans les cas en relation avec le VIH : **Joy Mining Machinery (SA) contre National Union of Metalworkers of SA & others (2002) 23 ILJ 391 (LC)**, **PFG Building Glass (PTY.) LTD contre Chemical Engineering Pulp Paper Wood & Allied Workers' Union & others (2003) 24 ILJ 974 (LC)**.

“Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail n'a certes pas force exécutoire devant le tribunal du travail mais il est réconfortant de constater que certaines des dispositions importantes de notre législation sont reprises dans ce document, qui est un instrument international. Au rang des principes fondamentaux qu'il établit figurent notamment la reconnaissance du VIH/sida en tant que question liée au lieu de travail, le refus de la discrimination à l'encontre des travailleurs, en raison de leur séropositivité, réelle ou supposée, l'interdiction du dépistage du VIH en préalable au recrutement ou au maintien dans l'emploi, l'interdiction du dépistage obligatoire du VIH ; à ces principes s'ajoutent des recommandations sur les conditions du dépistage volontaire, à l'initiative des salariés concernés, et le strict respect des règles de confidentialité et de divulgation d'informations.”

“Le Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs² contient aussi des recommandations importantes pour le dépistage du VIH. Il pose comme principe général que les données personnelles doivent être notamment traitées en toute légalité et impartialité et uniquement pour des raisons ayant un lien direct avec l'emploi du travailleur et qu'elles ne doivent être utilisées qu'aux seules fins prévues pour leur collecte. Les employeurs devraient réévaluer régulièrement leurs procédures de traitement de données afin d'améliorer les modes de protection de la vie privée des travailleurs ... »

(Juge Pillay dans PFG Building Glass (paragraphes 77 et 78))”

2. Organisation
Internationale du Travail.
Meeting of Experts on
Workers' Privacy, Genève,
1-7 octobre 1996. (1997)
18 ILJ 26.

Application du Recueil de directives pratiques

Le Recueil et le manuel fournissent l'un et l'autre des informations pouvant aider les juges et les magistrats du travail à mieux connaître et comprendre le VIH/sida et ses implications du point de vue juridique et des droits humains, sur les lieux de travail où ils sont susceptibles d'intervenir pour arbitrer. Dans les pages ci-après sont recensées un certain nombre de

questions pouvant se poser, avec l'indication des sections du Recueil et du manuel apportant les réponses les plus pertinentes. Le texte complet de ces deux documents figure sur le site Internet d'ILO/AIDS: <http://www.ilo.org/aids>. Des exemplaires gratuits du Recueil peuvent être obtenus sur simple demande.

Données essentielles sur le VIH/sida

Conséquences de la maladie et mode de transmission

Quelles sont les répercussions de l'épidémie sur le monde du travail?

Voir dans le Recueil

**Section 5:
Annexe I:**

**Droits et responsabilités d'ordre général
Données essentielles concernant l'épidémie et ses conséquences**

Voir dans le manuel

Module 1:

L'épidémie de VIH/sida et son impact sur le monde du travail

Pages 9-13 : L'impact du VIH/sida sur le monde du travail;

Page 15 : Riposte sur le lieu de travail

Module 2:

Le VIH/sida et les droits humains

Pages 1-6: VIH/sida : une question ayant trait aux droits humains

Comment le VIH se transmet-il et quels sont les risques de transmission sur le lieu de travail?

Voir dans le Recueil

Annexe 1:

Données essentielles concernant l'épidémie et ses conséquences

Voir dans le manuel

Module 1:

L'épidémie de VIH/sida et son impact sur le monde du travail

Pages 2-4 : Données sur le VIH/sida

Le virus d'immunodéficience humaine (VIH) se transmet par les liquides organiques, généralement via des rapports sexuels non protégés, des transfusions de sang contaminé, des aiguilles hypodermiques contaminées et par transmission de la mère à l'enfant, avant ou après l'accouchement.

Le VIH ne se transmet pas par simple contact physique avec une personne séropositive : poignées de main ou étreintes, utilisation de toilettes et installations sanitaires communes ni par la toux ou par des éternuements.

Une fois séropositive, une personne peut vivre en bonne santé et travailler efficacement pendant de nombreuses années sans représenter une menace pour les autres travailleurs.

La stigmatisation et la discrimination favorisent la peur et le rejet ; elles font obstacle à une démarche reposant sur le conseil et les tests volontaires (CTV) et sont une entrave aux programmes de soins et de prévention.

Dépistage du VIH et confidentialité

Les employeurs devraient-ils avoir le droit d'exiger de leurs salariés qu'ils fassent un test de dépistage du VIH?

Voir dans le Recueil

Section 4.6:	Dépistage en vue de l'exclusion de l'emploi et du travail
Section 4.7:	Confidentialité
Section 5.2:	Les employeurs et leurs organisations: (e) Politiques du personnel et (g) Confidentialité
Section 8:	Test de dépistage du VIH
Section 9.7:	Respect de la vie privée et confidentialité

Voir dans le manuel

Module 2: **Le VIH/sida et les droits humains**
Pages 13-16: Tests de dépistage

Module 7: **Prise en charge et soutien**
Page 5 : Le conseil et le test volontaires (CTV)

Le dépistage du VIH/sida ne devrait pas être exigé des demandeurs d'emploi ou des personnes occupant un emploi. Cette tentative d'exclure du lieu de travail les personnes vivant avec le VIH/sida constitue non seulement une violation des droits humains des travailleurs mais également une entrave à la lutte contre l'épidémie. Même séropositives, les personnes peuvent très bien vivre en bonne santé pendant des années. Leurs employeurs et collègues n'ont alors nullement à redouter une transmission à leur contact au quotidien et dans la plupart des professions, leur présence ne fait pas courir de risque de transmission à leur entourage au travail.

Le dépistage obligatoire crée un climat de peur et d'hostilité. Il contribue même à la propagation de l'épidémie car les personnes séropositives, craignant d'être stigmatisées ou de perdre leur emploi sont alors plus susceptibles de dissimuler leur état et de transmettre le virus. Pour atténuer l'impact de l'épidémie, il vaut donc mieux privilégier des mesures de prévention, telles que les programmes d'éducation, et la promotion d'un dépistage volontaire et confidentiel du VIH, appuyé par un conseil approprié.

Les employeurs devraient-ils être obligés de traiter comme confidentielles les informations sur la séropositivité d'un salarié?

Voir dans le Recueil

Section 4.7:	Confidentialité
Section 5.2:	Les employeurs et leurs organisations: (e) Politiques du personnel et (g) Confidentialité
Section 9.7:	Respect de la vie privée et confidentialité

Voir dans le manuel

Module 2: **Le VIH/sida et les droits humains**
Pages 10-12 : Confidentialité

Module 7: **Prise en charge et soutien**
Page 7-8 : Révélation et confidentialité

Le droit au respect de la vie privée touche notamment la santé. Lorsqu'une personne souffre d'une maladie mortelle, elle doit pouvoir choisir à qui en parler et à quel moment. Elle peut décider de ne pas en parler à son employeur. Rien ne justifie d'exiger de demandeurs d'emploi ou de travailleurs en poste la divulgation de leur séropositivité. S'ils choisissent de le faire, cette information, à l'instar de tout autre renseignement sur leur

santé ou situation personnelle, doit être tenue confidentielle. Ce droit est particulièrement important au vu de la stigmatisation et la discrimination associées au VIH/sida dans bon nombre de nos sociétés.

Aménagement raisonnable

Quelles sont les obligations d'un employeur quant au maintien dans son emploi d'un salarié vivant avec le VIH et à la mise en place de mesures d'aménagement raisonnable?

Voir dans le Recueil

Section 3.2:	Définition des mesures d'aménagement raisonnable (cf. encadré ci-dessous)
Section 4.8:	Maintien de la relation d'emploi
Section 5.2:	Les employeurs et leurs organisations: (e) Politiques du personnel et (j) Aménagement raisonnable

Voir dans le manuel

Module 2:	Le VIH/sida et les droits humains <i>Page 5 : sur l'aménagement raisonnable</i>
Module 7:	Prise en charge et soutien <i>Page 4-9 : Prise en charge et soutien sur le lieu de travail</i>

La séropositivité n'est pas un motif de licenciement. De même que pour tout autre pathologie, mortelle ou chronique, les salariés vivant avec le VIH devraient être encouragés à travailler aussi longtemps qu'ils sont

médicalement aptes à occuper un emploi approprié. Leurs employeurs sont tenus de mettre en place des mesures d'aménagement raisonnable leur permettant de continuer à travailler.

Mesure d'aménagement raisonnable

Par aménagement raisonnable on entend toutes les dispositions pratiques prises par l'employeur pour aider les travailleurs malades ou handicapés à effectuer leur travail. Ces dispositions varient en fonction des lieux de travail et peuvent inclure:

- la réduction ou réorganisation du temps de travail
- la modification des tâches ou changement de poste
- l'adaptation de l'environnement professionnel
- l'augmentation du nombre ou de la durée des périodes de repos
- l'octroi de temps libre pour des rendez-vous chez le médecin, des consultations et autre services
- la souplesse de répartition des congés de maladie

Comme pour toute autre condition de travail, il vaut mieux que les mesures d'aménagement raisonnable soient définies spécifiquement pour chaque lieu de travail par le biais d'un accord conclu entre la direction et les syndicats ou les représentants des travailleurs. Il est important que les autres travailleurs ne considèrent pas ces mesures d'aménagement comme un traitement de faveur mais plutôt comme une nécessité.

Source: *Mise en oeuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*, 2001, Module 7: Prise en charge et soutien, pages 6-7.

Pour plus d'information

Sites Internet s'intéressant aux aspects juridiques du VIH/sida et présentant des cas de jurisprudence ayant trait au VIH:

AIDS Law Project, Afrique du Sud:

www.alp.org.za

Réseau juridique canadien VIH/sida (Canadian HIV/AIDS Legal Network):

www.aidslaw.ca

ILO/AIDS:

www.ilo.org/aids

Entité VIH/sida du collectif des avocats (Lawyers Collective HIV/AIDS Unit):

www.lawyerscollective.org

ILOAIDS

Bureau International du Travail

4, route des Morillons

CH-1211 Genève

Suisse

Courriel: iloaids@ilo.org

Site Internet: www.ilo.org/aids