

Manuel sur le VIH/sida à l'intention des inspecteurs du travail

**Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail
Genève, mars 2006**

ILOAIDS

www.ilo.org/aids

Copyright © Organisation internationale du Travail 2006

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

ISBN 92-2-217134-9 (version imprimée)

ISBN 92-2-217135-0 (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.

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

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

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Des catalogues et listes des nouvelles publications peuvent être obtenus gratuitement à la même adresse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

	Page
1. Introduction	1
Objectifs.....	1
Définitions	2
Comment utiliser ce manuel	2
2. Pourquoi le VIH/sida est une question qui intéresse les inspecteurs du travail	4
L'impact du VIH/sida sur le monde du travail	4
La réponse de l'OIT	6
Les enseignements du passé	7
3. Droits humains, normes internationales du travail et VIH/sida	9
Les droits au travail.....	9
Le recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail	10
Les principes régissant l'inspection du travail	12
Droit du travail et politique	13
4. VIH/sida: Comment les inspecteurs du travail peuvent contribuer à la riposte nationale	15
L'évolution de l'inspection du travail	15
Les principes de l'inspection du travail	16
Collaboration avec les partenaires sociaux	16
Prévention	18
Couverture universelle	20
5. VIH/sida et sécurité et santé sur les lieux de travail	22
Les normes de l'OIT	22
Le VIH/sida: une maladie professionnelle?	23
La protection des travailleurs	23
Le contrôle et l'évaluation	25
6. Programme de formation et activités d'apprentissage	26
Exemples de programmes	26
Activités d'apprentissage	28
Annexes	
1. Informations de base sur le VIH/sida	44
2. Convention no 111 de l'OIT	47
3. Stratégies de sécurité et de santé au travail au XXI ^e siècle: le rôle des inspecteurs du travail	48
4. L'économie informelle	49

Acronymes

ARLAC	African Regional Labour Administration Centre (Centre régional africain d'administration du travail)
ART	Thérapie antirétrovirale
ARV	Médicaments antirétroviraux
CTV	Conseil et test volontaires
DSRP	Documents de stratégie pour la réduction de la pauvreté
GFATM	Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme
IALI	International Association of Labour Inspection (Association internationale de l'inspection du travail)
IST	Infection sexuellement transmissible
NACP/NACO	Programme/Organisation national(e) de contrôle du sida
OIT	Organisation internationale du Travail
ONUSida	Programme conjoint des Nations Unies sur le VIH/sida
PMTCT	Prévention de la transmission de la mère à l'enfant
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PVVS	Personne vivant dans le VIH/sida
OMS	Organisation mondiale de la santé
sida	Syndrome de l'immunodéficience acquise
TB	Tuberculose
VIH	Virus de l'immunodéficience humaine

1. Introduction

Pourquoi le VIH/sida est un sujet crucial? Les inspecteurs du travail traitent déjà de nombreuses questions et de cas. Faut-il vraiment ajouter le VIH/sida à la liste déjà longue de leurs sujets de préoccupation?

La réponse est OUI. Nous en examinerons les raisons en détail ultérieurement, mais en quelques mots voici pourquoi:

- le VIH/sida a un impact considérable sur le monde du travail: il menace les moyens d'existence des travailleurs et des employeurs, ainsi que les droits au travail, réduit la main-d'œuvre et les compétences disponibles, augmente les coûts de personnel, et réduit la productivité;
- souvent, l'environnement et les conditions de travail accroissent le risque pour les travailleurs et les travailleuses de contracter le VIH;
- nombre de travailleurs sont exposés au risque de transmission sur leur lieu de travail, notamment dans les services de santé (nous développerons cet aspect dans le chapitre consacré au milieu de travail sain);
- beaucoup de pays ont désormais adopté une législation traitant spécifiquement de l'impact du VIH/sida sur l'emploi: les inspecteurs sont souvent sollicités pour faire respecter les dispositions de ces lois;
- le lieu de travail est un lieu important pour la lutte contre le VIH/sida: les inspecteurs peuvent y jouer un rôle déterminant dès lors qu'ils abordent la question et contribuent à l'adoption de mesures judicieuses.

Objectifs

Ce manuel a pour but d'aider les inspecteurs du travail à traiter des questions liées au VIH/sida lors de leurs interventions. Il leur sera notamment utile pour appliquer le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*. Adopté en juin 2001, le Recueil fournit aux gouvernements, aux employeurs, aux travailleurs et aux autres parties concernées, des directives pratiques pour l'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action nationaux, et de politiques et programmes de lutte contre le VIH/sida sur les lieux de travail. A cet effet, ces directives visent à:

- bien faire comprendre pourquoi le VIH/sida est une question liée au travail et fait obstacle au développement économique;
- expliquer dans quelle mesure il concerne les inspecteurs du travail;
- aider les inspecteurs à appréhender le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* et à l'appliquer;
- étudier les liens qui existent entre le VIH/sida et les principes et pratiques de l'inspection du travail, en mettant l'accent sur la sécurité et la santé au travail;
- mettre à la disposition des inspecteurs des outils pratiques qu'ils pourront utiliser lors de leurs interventions et les aider à intégrer le VIH/sida dans leurs activités futures.

Définitions

Dans ce module de formation, les définitions et les notions relatives à l'inspection du travail sont tirées du guide *Labour Inspection: A guide to the profession*¹.

Il s'agit d'un des documents les plus complets sur l'inspection du travail. Il en donne la définition suivante:

visite d'un établissement dans le but de promouvoir, contrôler et, au besoin, faire respecter l'application de l'ensemble de la législation du travail en vigueur dans le cadre des prérogatives du service.

Les définitions et les notions relatives au VIH/sida sont tirées du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* (2001).

Comment utiliser ce manuel

Ce manuel est destiné à être utilisé en premier lieu lors de séminaires de formation. Nous vous proposons de choisir entre deux formules: une session de trois jours et l'autre de cinq jours. Il peut également servir de document de référence et de guide pour la mise en place d'une politique ou à d'autres fins, selon les besoins des inspecteurs concernés.

Il s'appuie sur des méthodes d'apprentissage actif. Dans ce cadre, le participant ne se contente pas de faire acte de présence et d'écouter. Son expérience et ses idées sont des apports précieux. L'apprentissage actif est axé sur l'élève, et non sur le formateur.

Les activités proposées sont destinées à renforcer l'apprentissage actif. En général, elles comportent un jeu de rôle ou des discussions au sein d'un groupe et durent de 30 à 90 minutes. Les petits groupes doivent comprendre cinq à six personnes au maximum, et peuvent être réduits (certaines activités se déroulent à deux).

Veillez inscrire le résultat de vos travaux sur des tableaux qui resteront en salle de formation. Pourquoi? Pour garder une trace des échanges, qui pourra vous être utile lors de sessions ultérieures. Vous pourrez ensuite reprendre ces notes pour récapituler les points dégagés au cours de l'atelier.

Ce document peut également servir de source d'informations et de document de référence: il peut vous guider dans votre démarche et vous permettre d'étayer vos avis sur la politique à planifier ou à mettre en œuvre sur les lieux de travail. Il vous aidera à vous familiariser avec le Recueil de directives pratiques du BIT: vous devrez l'avoir à portée de main (consultez le site Internet de l'OIT/sida ou demandez qu'une copie sur support papier vous soit envoyée). Vous devrez peut-être vous référer également au document *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*, où vous trouverez des indications précieuses. Organisé en modules, ce document est tout à la fois une source d'informations, un document de référence, un outil de formation, un cadre pour le dialogue social et un outil d'orientation pour l'action. Il propose toute une série d'activités d'apprentissage, d'études de cas, d'exemples de législations, de mesures et d'accords collectifs.

1. Wolfgang von Richtofen: *Labour inspection: a guide to the profession* (Genève, OIT, 2002). Voir également les publications suivantes: OIT: *Integrating Labour Inspection. Functions, Effectiveness and Training*, International Labour Conference Report (Genève, 2003); G. Albracht: *Ten steps for strengthening labour inspection*, SafeWork, (Genève, OIT, 2004); OIT: *Health and safety culture and sustainable development through CSR*, International Labour Conference Report (Genève, OIT, 2004).

Un dernier mot

Gardez bien à l'esprit que l'objectif de ce manuel est d'amorcer un changement.

Pour éradiquer le sida, l'Afrique doit commencer à parler de sexualité

Le sida ne peut s'assimiler à la variole ou à la poliomyélite et ne s'éradique pas par une simple campagne de vaccination, notamment parce que les souches du virus sont en évolution constante. D'autre part, à la différence des vagues d'épidémie meurtrières que l'humanité a déjà combattues, le VIH se transmet par le biais des relations humaines les plus intimes, par la violence et l'exploitation sexuelles. Cette situation est d'ailleurs aggravée par l'inégalité et la pauvreté qui touchent plus particulièrement les femmes.

... Nous devons trouver le courage de parler de manière franche et constructive de la sexualité. Nous devons reconnaître que nos enfants font l'objet de pressions pour avoir des rapports sexuels risqués qui n'ont rien à voir avec l'amour. Nous devons les informer, les rendre aptes à communiquer et – disons-le –, leur fournir des préservatifs².

Source: Pascoal Mocumbi, Premier ministre du Mozambique.

Ne vous sentez pas gêné!

Nos comportements et croyances relatifs aux rapports entre les hommes et les femmes, tout comme l'idée que nous nous faisons de leur rôle respectif au sein de la famille, de la société et au travail, sont profondément ancrés. Il en est de même de notre conception des comportements sexuels; une majorité de gens estiment que ces questions relèvent de la sphère privée et devraient demeurer personnelles.

A priori, nous pouvons penser que les lieux de travail, ou les séminaires de formation, ne sont pas des endroits idéaux pour débattre de ces questions. Mais si nous écartons tout débat sur les relations entre les hommes et des femmes et la sexualité, nous resterons totalement désarmés. Au niveau mondial, dans 70 à 80 pour cent des cas, le VIH se transmet par les relations sexuelles. Pour contrôler l'épidémie, il nous faut modifier la façon de penser des individus, y compris dans des domaines aussi privés et personnels que la sexualité ou les devoirs d'un mari envers son épouse.

Nous devons également changer nos comportements et les thèmes de nos discussions sur les lieux de travail; en d'autres termes, employeurs et syndicats doivent évoluer eux aussi. Les inspecteurs peuvent avoir une influence considérable en aidant les employeurs et les syndicats à aborder ces questions.

Votre travail contribuera à amorcer un changement. Supposons un instant que de nouvelles politiques sur les lieux de travail voient le jour. Que des points focaux soient formés. Que des points de distribution de préservatifs soient mis en place. Que toute la famille apprenne à mieux se protéger. Que de plus en plus de travailleurs viennent demander des conseils et se soumettent à un dépistage volontaire. Que les femmes au travail aient le sentiment qu'elles peuvent dénoncer le harcèlement sexuel et tenter une action pour d'autres préjudices.

Le jour où vous constaterez une telle évolution, vous aurez toutes raisons d'être satisfait: chacun aura beaucoup contribué à relever le plus grand défi de ce siècle.

Bonne chance!

2. *The Courier* (Bruxelles, Afrique Caraïbes Pacifique – Union européenne (ACP-UE), sept.-oct. 2001, n° 188.

2. Pourquoi le VIH/sida est une question qui intéresse les inspecteurs du travail

Le VIH/sida: une question liée au lieu de travail

Le VIH/sida est une question liée au lieu de travail et devrait être abordé comme toute autre maladie ou situation grave existant sur le lieu de travail. Cela est nécessaire non seulement parce que la question du VIH/sida touche les travailleurs mais aussi parce que le lieu de travail [...] a un rôle à jouer dans la lutte globale contre la propagation et les effets de l'épidémie.

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

L'impact du VIH/sida sur le monde du travail

La grande majorité des personnes séropositives sont âgées de 15 à 49 ans. Ce sont donc des travailleurs dans la tranche d'âge la plus productive. L'épidémie a pour effet de faire reculer l'espérance de vie qui devrait chuter de 60 à 30 ans environ, d'ici à 2010, dans les régions les plus touchées de l'Afrique australe. Dans de nombreux pays, la pyramide des âges prendra la forme d'une «cheminée démographique» dans laquelle une base réduite de travailleurs dans la force de l'âge prendra en charge les très jeunes et les personnes âgées. Selon un rapport de l'OIT³, 36 des 40 millions de personnes vivant avec le VIH exercent une activité productive sous une forme ou une autre, et au moins 26 millions de travailleurs sont séropositifs.

Ce sont à la fois les familles, les secteurs privé et public et l'économie nationale qui en subissent les conséquences.

Dans bon nombre de pays, les entreprises enregistrent une augmentation de l'absentéisme, des mouvements de personnel et des coûts de recrutement et de formation. A cela s'ajoutent les dépenses liées aux diverses prestations: suivi médical, assurances, fonds de retraites et frais d'obsèques.

Il est en revanche plus difficile de mesurer l'impact du surcroît de travail, de la perte de collègues et de la peur de la transmission du VIH, qui peuvent faire chuter le moral et la productivité sur les lieux de travail. Cette baisse de la productivité se traduit par une diminution des bénéfices et donc une moindre contribution aux recettes fiscales; elle a pour effet de décourager les investisseurs étrangers et saper la confiance des consommateurs et des milieux d'affaires.

L'épidémie entraîne également une perte des compétences, de l'expérience et de la mémoire institutionnelle. Elle compromet le développement des ressources humaines du fait de la rupture du transfert informel de savoir-faire entre générations et de l'incapacité des enfants à poursuivre leur scolarité.

Les conséquences du VIH/sida sont nombreuses:

- diminution de la main-d'œuvre disponible;
- discrimination en matière d'emploi et stigmatisation sur les lieux de travail;
- absentéisme, perte de travailleurs compétents et expérimentés;

3. OIT: *Le VIH/sida dans le monde du travail: évaluation mondiale, répercussions et réponses*, Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail (Genève, 2004).

- augmentation des coûts de la main-d'œuvre pour les employeurs (assurance maladie, reconversion, etc.);
- baisse de la productivité, réduction des recettes fiscales et impact négatif sur la croissance économique;
- démobilitation des investisseurs et entrave au développement des entreprises;
- pressions sur les systèmes de protection sociale et les services médicaux;
- accroissement de la charge pesant sur les femmes, qui doivent conjuguer travail productif et soins à prodiguer;
- baisse du revenu familial et de la productivité des ménages, qui aggrave la pauvreté;
- déscolarisation des orphelins et des enfants affectés, contraints de travailler;
- pression croissante sur les femmes et les adolescents, contraints de se prostituer pour survivre.

Pour les femmes: un double fardeau

Ce sont les femmes, notamment les jeunes, qui paient le plus lourd tribut à l'épidémie de VIH/sida. Socialement désavantagées (du fait de leur infériorité juridique, économique et sociale), elles courent un plus grand risque de contracter le VIH. Partout les femmes font l'objet d'une discrimination sur le marché du travail; moins payées que les hommes, elles ne bénéficient souvent d'aucune garantie et d'aucune prestation. Les filles manquent le plus souvent d'instruction, ou on les retire de l'école, notamment lorsqu'un membre de leur famille tombe malade. Les possibilités d'emploi qui leur sont offertes sont plus limitées lorsqu'elles grandissent, et la pauvreté demeure leur lot quotidien. Elles risquent de perdre leur travail lorsqu'elles doivent soigner des malades de leur famille. La pauvreté des femmes entraîne des comportements à risque afin de survivre.

L'augmentation du travail des enfants

Le VIH/sida est devenu l'un des facteurs clés qui affectent l'éducation et la structure du travail des enfants dans le monde. On estime à 14 millions le nombre d'enfants de moins de 15 ans qui ont perdu un moins un de leurs parents à cause du sida, dont 95 pour cent en Afrique. D'ici 2010, ils pourraient être 35 millions.⁴ L'épidémie contraint les enfants à abandonner l'école pour aller travailler, souvent dans des formes d'exploitation extrêmement dangereuses. Les jeunes orphelines sont particulièrement vulnérables à l'exploitation sexuelle.

Lorsqu'une maladie liée au sida touche l'un des membres de leur famille, c'est souvent aux enfants – et particulièrement aux filles – qu'il incombe d'assumer le surplus des tâches ménagères ou de trouver les moyens de contribuer aux revenus du foyer. Bien souvent, elles doivent abandonner l'école. Les taux élevés de déscolarisation contribuent à abaisser encore le niveau de qualification et de compétence de la main-d'œuvre. Ce qui, à son tour, a un impact négatif sur la productivité.

4. Banque mondiale: Findings (Washington, fév. 2002), no 201.

Les coûts: faits et chiffres

En Afrique du Sud, la société minière Gold Fields a calculé que le coût moyen d'un décès lié au VIH, soit 20 000 dollars, se décompose en frais médicaux (59 pour cent), perte de productivité (22 pour cent), absentéisme (15 pour cent), congés pour décès (3 pour cent) et formation (1 pour cent).

Aux Etats-Unis d'Amérique, certaines entreprises estiment que le coût de chaque travailleur vivant avec le VIH/sida est de l'ordre de 3 500 à 6 000 dollars par an.

Au Brésil, la société Volkswagen indique que grâce à son programme de prise en charge du sida, elle est parvenue à ramener à 300 dollars le coût pour la société, qui était de 1 500 à 2 000 dollars par patient et par mois.

En Afrique du Sud, Anglovaal Mining Ltd a lancé en 2003 un programme de lutte contre le sida sur le lieu de travail et y a consacré un budget total annuel de 255 000 dollars (48 dollars par salarié), soit 1 pour cent de la masse salariale, alors que les coûts annuels du VIH/sida sont estimés à 6,1 millions de dollars.

Une étude réalisée par l'ONUSida sur un panel de sociétés du Botswana, de la Côte d'Ivoire, du Kenya et de l'Ouganda révèle qu'en 1999 le VIH/sida leur a coûté entre 120 et 349 dollars par salarié et par an.

Source: OIT/Forum économique mondial/Fondation des Nations Unies/ONUSida.

La réponse de l'OIT

Parmi les éléments clés du mandat de l'OIT figurent les droits sur les lieux de travail, les relations professionnelles et le développement au travers du renforcement des compétences, de la création d'emplois et de la protection des revenus. Dans tous les pays, l'épidémie de VIH menace la santé et les moyens de subsistance des mandants de l'OIT et entrave les quatre objectifs de l'Agenda de l'OIT pour un travail décent⁵.

Consciente de la capacité de sa structure tripartite unique à mobiliser les principaux acteurs concernés du monde du travail, l'OIT a également engagé des actions. Ce faisant, elle reconnaît en effet les possibilités qu'offrent les lieux de travail pour éduquer à la prévention et aux programmes de prise en charge et de soutien, y compris les traitements pouvant être assurés via les services de médecine du travail.

L'OIT s'est fixé comme priorité d'aider ses mandants à apporter leur contribution aux efforts nationaux de lutte contre le VIH/sida. Elle travaille à ce que les plans nationaux de lutte contre le sida intègrent le monde du travail et que la politique et le droit du travail tiennent compte de l'impact du VIH/sida. L'OIT est l'une des organisations coparrainantes de l'ONUSida depuis 2001, et joue un rôle clé en ce qui concerne le monde du travail. Elle supervise les questions relatives au sida à travers des programmes couvrant un vaste éventail de questions allant de la sécurité sociale au travail des enfants. Un Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail (OIT/sida) a été créé en novembre 2000.

L'OIT/sida intervient principalement dans trois domaines:

- recherche et analyse des politiques;
- information, communication et sensibilisation; et
- coopération technique: les projets engagés dans plus de 30 pays se concentrent sur le renforcement des capacités des employeurs, travailleurs et gouvernements à planifier et à mettre en œuvre des politiques et des programmes sur le VIH/sida.

5. Les quatre objectifs de l'Agenda de l'OIT pour le travail décent sont les suivants: promouvoir et mettre en œuvre les principes et les droits fondamentaux au travail, créer de meilleures conditions pour garantir un emploi et un revenu décents aux femmes et aux hommes, améliorer la couverture et l'efficacité de la protection sociale pour tous, renforcer le tripartisme et le dialogue social.

Toutes ces activités s'inscrivent dans le cadre du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*, qui a été approuvé par consensus en mai 2001, lors d'une réunion tripartite d'experts venants de toutes les régions. Ce recueil pose les principes régissant l'élaboration de politiques et propose des directives pratiques pour les programmes de prise en charge et de prévention. Il a été traduit dans plus de 30 langues, et plus de 50 pays l'appliquent. Il est complété par un manuel d'éducation et de formation (voir l'introduction ci-dessus) ainsi que par des directives destinées à des groupes (les employeurs et les syndicats, par exemple) ou des secteurs spécifiques (le transport et la santé, par exemple).

L'OIT a également la qualité d'employeur et, à ce titre, elle essaie d'appliquer le Recueil de directives pratiques à son propre personnel: en juillet 2001, le Directeur général a rédigé une circulaire sur la politique du personnel en matière de VIH/sida qui tient compte des principes énoncés dans le recueil.

Les enseignements du passé

Des efforts considérables ont été réalisés au plan international pour combattre l'épidémie. Il reste évidemment beaucoup à faire. Si 4,7 milliards de dollars ont été dégagés pour des activités sur le sida en 2003, cela ne représente qu'un quart du budget nécessaire d'ici à 2007 pour organiser une riposte d'envergure dans les pays à revenus faibles et moyens.

Néanmoins, beaucoup de pays disposent désormais d'un comité ou d'un conseil de lutte contre le sida, d'un groupe thématique des Nations Unies sur le VIH/sida qui coordonne l'action de l'ONU, et de projets bilatéraux alimentés par des donateurs; de même, de nombreuses organisations non gouvernementales (ONG) œuvrent pour freiner la propagation et les conséquences du VIH et du sida.

De nombreuses ressources sont disponibles, et les inspecteurs peuvent les utiliser.

Nous vous suggérons donc de prendre contact avec une ou plusieurs agences intervenant sur le VIH/sida, en particulier avec les bureaux régionaux ou de zone de l'OIT et de l'ONUSIDA, et de les impliquer dans votre formation. Informez-vous également sur votre programme national de lutte contre le VIH/sida: vous y trouverez sans doute une stratégie applicable au monde du travail.

Après vingt années de pandémie du VIH/sida, nous savons quelles sont les ripostes efficaces et celles qui ne le sont pas. Voici quelques-uns des enseignements que nous en avons tirés. Ils ne s'inscrivent pas tous dans le domaine d'intervention des inspecteurs du travail. Mais il est bon que vous connaissiez les principaux facteurs de la réussite d'une politique nationale⁶.

6. D'après *HIV/AIDS at a glance*, Banque mondiale, 2004

Ce qui fonctionne

- **Agir rapidement.** Beaucoup de pays, ont pensé «le sida ne nous frappera pas», mais ce ne fut pas le cas. Les gouvernements doivent intervenir dès que possible, car plus la prévention est précoce et plus on réduit l'exposition à un risque de transmission, plus on sauve de vies et plus on s'épargne des prises en charge et des traitements coûteux.
- **Renforcer la volonté d'agir des gouvernements et le financement.** C'est la clé du succès dans tous les pays qui ont gagné du terrain sur l'épidémie. Les responsables doivent surmonter les tabous et la stigmatisation, parler ouvertement de la maladie et accorder une large place aux programmes multisectoriels sur le VIH/sida dans leur agenda de développement. La mise en place du programme implique que les gouvernements mobilisent et allouent des fonds et qu'ils créent un environnement politique et juridique favorable.
- **Prévenir la transmission auprès des populations les plus susceptibles de contracter et de propager le virus.** Une des priorités d'un programme national de lutte contre le VIH/sida est d'identifier les groupes à haut risque et leur environnement social, puis engager avec eux des actions de prévention durables et efficaces.
- **Lutter contre les inégalités entre hommes et femmes.** Dans beaucoup de pays en développement, il y a davantage de femmes que d'hommes séropositifs, et elles le deviennent plus précocement. Les femmes représentent désormais 55 pour cent des adultes vivant avec le VIH/sida en Afrique subsaharienne. Les inégalités entre hommes et femmes favorisent l'expansion de l'épidémie, et il importe de s'y attaquer en offrant aux femmes un meilleur accès à l'éducation et à l'activité professionnelle.
- **Adopter une approche multisectorielle** en impliquant activement la société civile, notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs. Cela permet de mieux s'assurer leur concours, de mobiliser des ressources supplémentaires et de mieux cibler des interventions durables.
- **Intégrer le VIH/sida dans les stratégies de réduction de la pauvreté.** Le VIH/sida aggrave la pauvreté, dont il est par ailleurs la conséquence. L'intégration du VIH/sida dans les plans nationaux de développement et les programmes de réduction de la pauvreté permet de mettre la maîtrise du VIH au rang des priorités et d'engager plus facilement des actions pour atténuer l'impact du sida sur les personnes pauvres.
- **Mettre sur pied un système de surveillance, de suivi et d'évaluation satisfaisant.** Un plan réaliste de contrôle et d'évaluation, doté d'indicateurs clairement définis en termes de moyens engagés, de résultats obtenus et d'impact, permet un suivi de la riposte nationale au sida et de l'évolution de l'épidémie. Un système de surveillance de deuxième génération, recommandé par l'OMS et l'ONUSIDA, permet de contrôler les courbes de l'épidémie et les comportements à risque qui l'alimentent.

Ce qui ne fonctionne pas

Les blâmes, la discrimination, les tests obligatoires, l'isolement des personnes séropositives et la marginalisation des populations affectées: c'est en croyant que le VIH est l'affaire des autres – individus, pays ou cultures – que l'on freine la riposte et empêche les gouvernements et les individus de prendre leurs responsabilités et d'agir.

3. Droits humains, normes internationales du travail et VIH/sida

L'approche de l'OIT, et de la communauté internationale dans son ensemble, face au VIH/sida est fondée sur les droits. Cela signifie que les principes des droits humains doivent être appliqués au problème du VIH et du sida.

Les droits humains ont-ils vraiment de l'importance lorsqu'il s'agit de vie ou de mort? La réponse est oui.

Les droits sont une question de principe, mais ils ont des effets très concrets. Si les travailleurs séropositifs redoutent la divulgation de leurs données médicales, la discrimination, voire le licenciement, ils ne seront guère enclins à se soumettre à des tests volontaires ni à profiter des possibilités de traitement. Ils risquent fort alors de transmettre le VIH. Toutes les initiatives de prévention couronnées de succès s'inscrivent dans un cadre plus vaste, instaurant un climat d'ouverture d'esprit et de confiance fondé sur la tolérance zéro face à la discrimination.

Qu'est-ce que les droits humains?

Les droits humains sont des droits inhérents à tout individu du simple fait qu'il s'agit d'un être humain. Ces droits sont protégés - et non créés - par des conventions et le droit. Les principales caractéristiques des droits humains sont les suivantes:

- ils sont universels et s'appliquent également à tous, sans discrimination aucune;
- ils sont inaliénables; nul ne peut être dépossédé de ses droits, sauf cas précis: un individu peut ainsi être privé de son droit à la liberté lorsqu'il est reconnu coupable d'un crime par un tribunal compétent;
- ils sont indivisibles, étroitement liés et interdépendants.

Tout être humain peut se prévaloir de l'ensemble de ces droits, sans distinction de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de handicap, de fortune, de naissance, d'âge ou de toute autre situation, y compris la séropositivité réelle ou supposée.

Les droits au travail

Habituellement les inspecteurs du travail sont concernés par une série de droits humains que l'on regroupe généralement sous l'appellation droit du travail. Vous connaissez sans doute notamment la *Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi*. Adoptée en 1998, cette déclaration reconnaît que tous les Etats Membres de l'Organisation internationale du Travail, sont tenus de respecter, promouvoir et appliquer, conformément à la Constitution, les principes régissant les droits fondamentaux faisant l'objet des conventions fondamentales.

Sécurité et santé au travail: un droit humain

Si vous avez des responsabilités touchant aux questions de sécurité et santé au travail, vous êtes conscient que la notion de santé et de sécurité au travail fait partie des droits humains. La Déclaration universelle des droits de l'homme stipule que:

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

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels précise par ailleurs:

*Les Etats signataires du présent Pacte reconnaissent le droit de chacun à jouir de conditions de travail équitables et satisfaisantes, qui garantissent en particulier: ...
... (b) des conditions de travail sûres et saines (art. 7).*

Les conventions de l'OIT ayant trait à la sécurité et la santé au travail reposent de plus en plus sur le droit et mentionnent explicitement un certain nombre de droits des travailleurs.

Bien qu'aucune convention internationale du travail ne traite spécifiquement des questions liées au VIH/sida sur les lieux de travail, il existe de nombreux instruments de lutte contre la discrimination, de prévention et de prise en charge sur les lieux de travail. Les conventions pertinentes incluent:

- la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Il s'agit de l'une des huit conventions fondamentales de l'OIT; vous trouverez des précisions à leur sujet dans ce module;
- la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- la convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985;
- la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982;
- la convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983;
- la convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952;
- la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969.

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

Un recueil de directives pratiques constitue un document important pour l'OIT. Il est adopté par un groupe d'experts issus des trois groupes de mandants de l'OIT: les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et les gouvernements. Il est ensuite ratifié par le Conseil d'administration qui, par définition, est tripartite.

C'est ainsi que le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* a été élaboré. Les représentants des gouvernements comprenaient des inspecteurs du travail. Ce document a servi de base à beaucoup de politiques et de législations sur le VIH/sida et l'emploi.

Les dix principes fondamentaux du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* s'appliquent à tous les aspects du travail et tous les lieux de travail, y compris au secteur de la santé. Ils sont résumés ci-après:

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

Le VIH/sida est une question liée au 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 essentiel contre la propagation et les effets de l'épidémie.

2. Non-discrimination

Les travailleurs ne devraient pas faire l'objet de discrimination ou de stigmatisation fondées sur le statut VIH, qu'il soit réel ou supposé.

3. Égalité entre hommes et femmes

Une plus grande égalité dans les relations entre les hommes et les femmes et l'amélioration de la situation des femmes sont essentielles pour prévenir la transmission du VIH et permettre aux femmes de faire face au VIH/sida.

4. Milieu de travail sain

Le milieu de travail devrait être sain et sûr, et être adapté aux capacités et à l'état de santé des travailleurs.

5. Dialogue social

Le succès d'une politique ou d'un programme concernant le VIH/sida nécessite la coopération et la confiance entre les employeurs, les travailleurs et les gouvernements.

6. Interdiction du dépistage dans le cadre de l'emploi

Le dépistage du VIH/sida ne devrait pas être exigé des demandeurs d'emploi ou des personnes occupant un emploi. De plus, le test VIH ne devrait pas être effectué sur le lieu de travail sauf dans les situations mentionnées dans le recueil.

7. Confidentialité

L'accès aux données personnelles liées au statut VIH d'un travailleur devrait être conforme aux règles de confidentialité élaborées dans divers instruments de l'OIT. Le statut VIH n'est pas un motif de licenciement.

8. Maintien de la relation d'emploi

Les personnes atteintes par des maladies associées au VIH devraient pouvoir continuer à travailler aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à occuper un emploi dans des conditions appropriées.

9. Prévention

Les partenaires sociaux sont dans une position clé pour promouvoir la prévention par l'information et l'éducation ainsi que pour soutenir les changements d'attitude et de comportement.

10. Prise en charge et soutien

Solidarité, prise en charge et soutien devraient guider la réponse face au sida sur le lieu de travail. Tous les travailleurs ont droit à des services de santé accessibles et à l'accès aux prestations de sécurité sociale et à celles des régimes professionnelles prévus par la loi.

Les principes régissant l'inspection du travail

Les principes du recueil sont tous importants, mais nous nous concentrerons sur certains d'entre eux qui présentent un intérêt tout particulier pour les inspecteurs.

Droit à la non-discrimination

Ce principe est fondamental pour l'élaboration de toute stratégie de lutte contre le VIH/sida sur les lieux de travail.

La discrimination sur les lieux de travail dont peuvent être victimes les personnes infectées ou affectées par le VIH revêt différentes formes, notamment:

- le dépistage du VIH lors du recrutement et le refus d'embauche qui en résulte;
- le licenciement pour cause de séropositivité, réelle ou supposée;
- la mise à l'écart de la formation et des opportunités de promotion;
- l'obligation de se soumettre à un dépistage;
- l'ostracisme de la part des collègues de travail;
- l'exclusion des prestations liées aux soins médicaux et aux indemnités de maladie;
- le refus d'accorder aux travailleurs/euses concerné(e)s des mesures d'aménagement raisonnables qui permettraient de gérer une maladie liée au sida.

Dépistage

Il arrive encore que certains employeurs imposent le dépistage obligatoire du VIH. Leur argument est que le dépistage avant l'embauche protège les travailleurs et les lieux de travail.

Le dépistage comporte néanmoins plusieurs inconvénients:

- tout d'abord, un travailleur séropositif n'est pas nécessairement malade; il peut travailler normalement pendant un certain nombre d'années (il n'est pas demandé aux employeurs d'embaucher des personnes inaptes au travail);
- deuxièmement, les contacts physiques ordinaires des travailleurs avec des collègues séropositifs n'entraînent aucun risque de transmission du VIH;
- troisièmement, du fait que la période d'incubation du VIH va de six semaines à six mois (elle est en moyenne de deux à trois mois), un test négatif n'est pas forcément exact;
- quatrièmement, la non séropositivité d'un demandeur d'emploi à un moment donné ne garantit aucunement qu'il ne contractera pas par le virus ultérieurement;
- enfin – et cet argument vaut tout autant que le premier –, lorsque leurs droits sont respectés, les salariés se font le test de dépistage plus volontairement et modifient leur comportement pour réduire les risques qu'ils encourent ou font encourir. Par ailleurs, ils deviennent des agents actifs de la prévention.

Le Recueil de directives pratiques comporte un chapitre détaillé sur le dépistage.

La position de l'OIT à cet égard est la suivante:

- le dépistage ne doit pas permettre d'écarter une personne d'un emploi ni intervenir à un autre titre dans les questions liées à l'emploi: avancement, accès à la formation, etc.;
- dans certains cas (surveillance épidémiologique et exposition professionnelle), le dépistage doit être autorisé sous certaines conditions;
- la confidentialité des données liées au VIH doit être respectée.

Dépistage volontaire

Le conseil et les tests volontaires ne sont pas de simples outils de diagnostic pour les sujets présentant des symptômes; ils s'inscrivent également dans une stratégie globale destinée à vaincre le VIH/sida. Le lien avec les dispositions à la fois de prévention et de prise en charge est ainsi renforcé. Il importe ensuite de garantir l'accès à des services médicaux intégrés de prévention, de traitement et de prise en charge des travailleurs affectés par le VIH/sida.

L'acceptation du dépistage dépend du renforcement de la protection contre la stigmatisation et la discrimination. Les principes clés du dépistage du VIH comprennent les trois composantes suivantes: le consentement éclairé, le conseil et la garantie de confidentialité. L'ONUSIDA et l'OMS préconisent un dépistage rapide afin que les résultats soient connus sans délai et suivis immédiatement de conseils – en cas de séronégativité comme de séropositivité – et au besoin d'un traitement. Le conseil est une composante essentielle des programmes de prise en charge et de soutien des travailleurs vivant avec le VIH/sida.

Droit du travail et politique

Dans beaucoup de pays, la législation, la jurisprudence et des textes juridiquement «non contraignants» (soft law) permettent de combattre la discrimination liée à la séropositivité sur les lieux de travail⁷.

Les textes contraignants sont des lois votées par les parlements, telles que celle sur la prévention et le contrôle du sida adoptée aux Philippines en 1998. Il peut s'agir également de règlements, d'ordonnances ou de décrets adoptés par un ministère ou toute autre agence gouvernementale c'est le cas de l'Instrument statutaire 202, Réglementations sur les relations professionnelles (VIH/sida), 1998, en vigueur au Zimbabwe.

Certains pays ont élaboré des codes nationaux de conduite et des directives sur le VIH/sida. N'ayant pas force de loi, ces textes n'ont pas de caractère contraignant; ils fournissent des directives permettant de planifier et de définir la politique nationale à tous les niveaux. Il en est ainsi du Code national de la Namibie sur le VIH/sida et le milieu de travail de 1998.

7. OIT: Utilisation du Recueil de directives pratiques et du manuel de formation du BIT: directives à l'intention des juges et magistrats du travail (Genève, 2005).

Exemples de droit national⁸

Au Zimbabwe, les *Réglementations sur les relations professionnelles (VIH/sida) de 1998* interdisent le dépistage non consensuel et la discrimination sur les lieux de travail, exigent une diffusion à grande échelle des dites réglementations et prévoient des sanctions sévères (allant jusqu'à six mois d'emprisonnement) à l'encontre des employeurs qui enfreignent cette réglementation. Le recours à des sanctions sévères peut être controversé: il démontre la volonté d'agir des gouvernements, mais les inspecteurs du travail et les juges peuvent parfois hésiter à imposer de telles sanctions, notamment à l'occasion d'une première infraction.

En Namibie, le *Code national sur le VIH/sida et le milieu de travail*, paru en 1998 au Journal officiel, contient des directives et des instructions que l'ensemble des employeurs et des salariés doivent suivre lors de l'application des dispositions du droit du travail relatif au VIH/sida et l'emploi. Ce code protège les droits des travailleurs et encourage la mise en place de programmes de prévention et d'éducation sur le VIH/sida sur les lieux de travail. Il convient de souligner l'approche adoptée: elle se distingue en ce sens que la responsabilité de la mise en œuvre, du contrôle et de l'évaluation du code est confiée au Conseil consultatif du travail, qui est tripartite, et au ministère du Travail.

En Afrique du Sud, la *loi sur l'équité devant l'emploi (Employment Equity Act) de 1998* interdit toute discrimination fondée sur la séropositivité. Elle interdit également le dépistage, sauf autorisation donnée par le tribunal du travail. C'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que le dépistage est justifié. Lors de toute procédure judiciaire dans laquelle des allégations de discrimination sont portées contre l'employeur, celui-ci doit démontrer le bien-fondé d'une discrimination ou d'une différenciation. La loi dans son ensemble prévoit des sanctions financières sévères à l'encontre des contrevenants.

La *loi philippine sur la prévention et le contrôle du sida, de 1998* précise que «L'Etat doit garantir à toute personne séropositive ou supposée l'être la protection pleine et entière des droits humains et des libertés civiles.» La loi interdit le dépistage obligatoire, la discrimination «sous toutes ses formes et subtilités» ainsi que le licenciement fondé sur la séropositivité réelle ou supposée. Les sanctions prévues sont l'emprisonnement (de six mois à quatre ans), des amendes et le retrait d'agrément. Elle exige que les divers ministères et départements publics coordonnent leurs actions et instaurent un Conseil national de lutte contre le sida doté d'un budget initial conséquent.

La *loi italienne n° 135 de 1990 relative aux mesures urgentes liées à la prévention et à la lutte contre le sida* interdit le dépistage, par les employeurs des secteurs privé et public, des demandeurs d'emploi et des salariés en place et prévoit des sanctions sévères en cas d'infraction.

8. Pour une vue d'ensemble et une analyse de la législation, voir Jane Hodges, *Guidelines on addressing HIV/AIDS in the workplace through employment and labour law*, Bureau international du Travail (Genève, janv. 2004) et Marie-Claude Chartier, *Initiatives juridiques afin d'aider à combattre le VIH/sida dans le monde du travail*, ILO/AIDS (Genève, sept. 2003). Ces deux documents sont disponibles sur le site Web ILO/AIDS, <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/index.htm>.

4. VIH/sida: Comment les inspecteurs du travail peuvent contribuer à la riposte nationale

Cette partie présente un certain nombre de principes clés et de responsabilités essentielles de l'inspection du travail et aborde leur application face au VIH/sida.

L'évolution de l'inspection du travail

Il est de plus en plus communément admis que la meilleure approche consiste à intégrer dans l'inspection du travail les activités de contrôle et de conseil, tant pour la sécurité au travail, la médecine du travail, les relations professionnelles que l'aspect technique des inspections.

Cette démarche permet d'insérer aisément une question intersectorielle telle que le VIH/sida, qui doit être abordée de façon multidisciplinaire.

De plus en plus, la promotion de meilleures conditions sur les lieux de travail va de pair avec la promotion d'une culture de prévention des risques. Différentes activités permettent d'y parvenir: l'inspection du travail, le dialogue social, la diffusion d'informations, le partage des meilleures pratiques ainsi que d'autres activités d'éducation et de promotion grâce auxquelles un partenariat s'établit entre les parties concernées.

L'ancienne approche, visant à appliquer le droit du travail et, partant, l'inspection du travail, reposait sur la promulgation des textes normatifs détaillés. Alors que les inspecteurs cherchaient à relever les infractions, cette approche est cependant bien souvent dépassée aujourd'hui, et/ou ne s'applique qu'à un nombre réduit de travailleurs relevant de l'économie structurée.

La nouvelle approche impose aux inspecteurs de définir des objectifs conjointement avec les employeurs et les travailleurs et de faire en sorte qu'ils soient atteints. Dans l'idéal, les inspecteurs devraient intervenir dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans et des campagnes, privilégier la promotion de la prévention plutôt que les indemnités, en recourant aux solutions technologiques et en trouvant un compromis entre conseil et contrainte.

Heureusement, les conventions sur l'inspection du travail mentionnées précédemment fournissent là aussi une base solide à cette nouvelle approche. La mise en œuvre d'une législation nationale demeure un problème, car l'existence de lois ne suffit pas, à elle seule, à garantir le fonctionnement correct du système. C'est pourquoi on insiste désormais davantage sur la participation de toutes les parties concernées, spécialement des organisations patronales et syndicales, et sur le dialogue social.

Nouveaux outils

Il faut également faire appel à de nouvelles compétences, notamment pour négocier, motiver et communiquer. Elles doivent s'appuyer sur de nouvelles orientations politiques et des avis techniques. Les *Principes directeurs du BIT concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail* constituent un outil relativement récent, basé sur une approche par objectifs.

Ces directives, souvent désignées sous le terme ILO-OSH, ont été adoptées en 2001 à l'issue d'un dialogue social tripartite au niveau international et donnent des indications

générales. Elles fournissent un cadre systématique permettant aux milieux professionnels d'intégrer la gestion de la sécurité et la santé au travail dans une politique et des mécanismes de gestion plus larges. Au lieu d'être considérée comme accessoire ou de se limiter à des mesures visant à éviter les ennuis avec les inspecteurs, la sécurité devient désormais partie intégrante de la vie quotidienne de l'entreprise.

Le cadre que constituent les directives étant de plus en plus largement accepté, le rôle des inspecteurs se transforme: l'inspection détaillée du lieu de travail cède le pas à un examen des systèmes de gestion, qui sont vérifiés autant que de besoin en cours d'inspection. Si ces systèmes sont bons et fonctionnent bien, la sécurité et la santé dans l'entreprise devraient être acceptables.

Cela correspond bien à la meilleure façon de s'attaquer au VIH/sida. Quel que soit le lieu de travail, l'adoption d'une politique sur le VIH/sida doit être à la base de l'action. Un inspecteur peut encourager les partenaires sociaux en ce sens et guider sa mise en œuvre.

Les principes de l'inspection du travail

On trouvera une analyse particulièrement complète sur les notions et les définitions dans l'ouvrage de Wolfgang von Richtofen intitulé *Labour Inspection: A guide to the profession*.

L'auteur y expose cinq principes de l'inspection du travail, à savoir:

1. L'inspection du travail relève de la fonction publique.
2. La collaboration avec les employeurs et les travailleurs est essentielle.
3. Il est nécessaire d'établir un partenariat avec d'autres institutions, le système de sécurité sociale par exemple.
4. Il est fondamental de prévenir les risques et les dangers.
5. L'objectif est de parvenir à la couverture universelle.

Face au VIH/sida, trois de ces principes revêtent une importance particulière:

- collaboration avec employeurs et travailleurs;
- prévention;
- couverture universelle.

Collaboration avec les partenaires sociaux

Les inspecteurs savent qu'en s'assurant le concours des employeurs et des travailleurs ils se facilitent énormément la tâche. L'article 5 de la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, stipule:

Les autorités compétentes prendront les dispositions appropriées pour favoriser... la collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les employeurs et travailleurs ou leurs organisations.

La recommandation n° 81, qui accompagne la convention, précise:

II. Collaboration entre employeurs et travailleurs en matière de santé et de sécurité

4. *1) Les mécanismes de collaboration entre employeurs et travailleurs visant à améliorer les conditions affectant la sécurité et la santé des travailleurs doivent être encouragés.*

- 2) *Ces mécanismes peuvent prendre la forme de comités sur la santé ou d'organes similaires créés dans chaque entreprise ou établissement et comprenant des représentants des employeurs et des travailleurs.*
5. *Les représentants des travailleurs et de la direction, et plus particulièrement les membres des comités de sécurité ou d'organes similaires, lorsqu'il en existe, doivent être autorisés à collaborer directement avec les fonctionnaires de l'inspection du travail selon des modalités et dans les limites fixées par l'autorité compétente lors des enquêtes, et en particulier lors d'enquêtes sur les accidents du travail ou les maladies professionnelles.*
6. *La collaboration entre les fonctionnaires de l'inspection du travail et les organisations d'employeurs et de travailleurs doit être facilitée par l'organisation de conférences, comités mixtes ou organes similaires...*

Dialogue social et VIH/sida

Ce même principe de collaboration entre les partenaires sociaux – le dialogue social – est également inscrit dans le Recueil de directives pratiques.

La coopération et la confiance entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, et, le cas échéant, le gouvernement, sont nécessaires pour mettre en œuvre avec succès les politiques et programmes ayant trait au VIH/sida, avec la participation active des travailleurs infectés et affectés par le VIH/sida.

Paragr. 4.5 du Recueil de directives pratiques du BIT

Le chapitre 5 du recueil traite des droits et des responsabilités des employeurs et de leurs organisations (paragr. 5.2) ainsi que des travailleurs et de leurs organisations (paragr. 5.3) Les tâches qui leur incombent ne sont ni spécifiques, ni antinomiques, mais complémentaires. La formulation des paragraphes concernant les employeurs et les travailleurs présente beaucoup de similitudes⁹.

Le problème du VIH/sida est si grave que, reconnaissant la nécessité d'une riposte urgente et l'intérêt d'un consensus, les organisations d'employeurs et de travailleurs doivent s'efforcer de mettre de côté leurs différends, qui entravent le traitement des effets de l'épidémie.

Politiques sur les lieux de travail

Les inspecteurs peuvent encourager les employeurs et les travailleurs à collaborer à l'élaboration de la politique et du programme relatifs au VIH/sida sur le lieu de travail.

C'est la seule démarche vraiment importante qu'une entreprise puisse adopter.

Ce processus présente des similitudes avec l'adoption d'une politique de sécurité et de santé, que le droit du travail impose dans beaucoup de pays. Une politique de sécurité et de santé satisfaisante fournit un cadre permettant à l'entreprise d'appliquer la loi de son plein gré. Dans ce contexte, la tâche des inspecteurs peut s'en trouver singulièrement facilitée. Lorsque c'est l'entreprise elle-même qui définit ses objectifs, le rôle joué par l'inspecteur s'apparente davantage à celui d'un guide que d'un policier.

Le dialogue social comprend les négociations, les consultations ou les échanges d'informations en tout genre entre les partenaires tripartites et bipartites sur des thèmes d'intérêt commun.

9. Organisation internationale des employeurs/Confédération internationale des syndicats libres: Fighting HIV/AIDS together, a programme for future engagement (OIE et CISL, Genève, mai 2003).

Dans son annexe III, le Recueil de directives pratiques présente une liste de contrôle pour la planification et la mise en œuvre d'une politique sur le VIH/sida sur le lieu de travail (reportez-vous à l'encadré ci-dessous). D'autres conseils complètent cette approche, notamment *Composantes de la politique sur le VIH/sida dans le monde du travail* et *Mise en œuvre de la politique sur le VIH/sida dans le monde du travail*, ainsi que des directives spéciales à l'intention des employeurs et des syndicats. Accessibles sur le site Internet de l'OIT/sida, ces documents permettent d'engager pas à pas la lutte contre le VIH/sida sur les lieux de travail.

Planification et mise en œuvre d'une politique sur le VIH/sida sur les lieux de travail

(annexe III, Recueil de directives pratiques du BIT)

- un comité sur le VIH/sida est créé...;
- le comité décide de son mandat...;
- procède à un examen de la législation nationale et de ses implications au niveau de l'entreprise;
- le comité évalue l'impact de l'épidémie du VIH sur les lieux de travail et les besoins des travailleurs ... en réalisant une étude initiale confidentielle;
- le comité identifie les services médicaux et d'information existants...;
- le comité élabore un projet de politique; ce projet est diffusé pour commentaires, puis révisé et adopté;
- le comité définit un budget, recherche un financement en dehors de l'entreprise le cas échéant...;
- le comité définit un plan d'action comportant un calendrier et précisant les responsabilités de mise en œuvre de la politique;
- la politique fait l'objet d'une vaste diffusion ... et le plan d'action est mis en place;
- le comité s'assure ... du degré de l'application de la politique...

Prévention

La prévention est l'un des autres principes directeurs. S'il est possible de parer à l'ensemble des accidents et des maladies du travail, cela implique de prévoir, planifier, organiser et faire preuve de détermination pour identifier les sources de danger, évaluer les risques et prendre des dispositions avant que l'accident n'arrive ou que la maladie ne frappe. Seule la collaboration de toutes les personnes concernées permet d'y parvenir, qu'il s'agisse de l'employeur, dont la responsabilité première est de garantir des conditions de travail sûres et saines, des dirigeants, du personnel d'encadrement, des travailleurs et des autres, chacun ayant un rôle important à jouer au travers d'un dialogue social efficace. Là encore le rôle des inspecteurs est important, mais au jour le jour les accidents ne pourront être évités et la maladie écartée que dans la mesure où l'entreprise apprendra à gérer ses propres risques. L'éducation en matière de sécurité et de santé joue elle aussi un rôle important, de même qu'une information, une formation, un contrôle, etc. satisfaisants.

Il en est de même pour le VIH/sida. On ne le répétera jamais assez: le seul remède contre le sida, c'est la prévention. Le VIH est un virus fragile. Ses modes de transmission sont bien connus: par l'échange de sang, de sperme et d'autres fluides organiques humains lors de relations sexuelles, par l'utilisation commune d'un matériel d'injection, par la transfusion sanguine, les produits sanguins et de la mère à l'enfant.

Il est donc capital d'exploiter les possibilités d'éducation et de formation offertes par les lieux de travail pour:

- renforcer les connaissances de base sur la transmission du VIH et les moyens de la prévenir;
- démentir les rumeurs persistantes qui courent sur le VIH et le sida;
- combattre les tabous liés aux comportements sexuels;
- s'opposer à la stigmatisation du sida;
- promouvoir et soutenir les changements de comportement.

On qualifie parfois l'information et l'éducation sur le VIH/sida de «vaccin social».

Les connaissances seules risquent de ne pas suffire pour amorcer un changement. Il faut également prévoir un programme d'éducation (souvent qualifié de « communication de changement de comportement ») et des mesures pratiques, telles que la distribution de préservatifs gratuits ou à bas prix. Le Recueil de directives pratiques et le manuel de formation qui l'accompagne énoncent toute une série de principes de base sur l'éducation et la formation.

Educateurs pour les pairs

Les éducateurs pour les pairs sont des animateurs informels appartenant au groupe bénéficiaire de la formation. L'éducation par les pairs est fondée sur le principe selon lequel les individus sont plus enclins à modifier leur comportement s'ils y sont encouragés par des pairs en qui ils ont confiance.

L'éducation par les pairs:

- est peu coûteuse et permet d'atteindre un grand nombre de personnes;
- renforce le leadership et la responsabilité au sein de la communauté;
- est le moyen le plus efficace de faire passer un message à un groupe cible spécifique;
- peut conduire à un changement de comportement durable.

Le recrutement et la formation d'éducateurs pour les pairs doivent être des composantes importantes de tout programme d'éducation mis en place sur les lieux de travail. Les inspecteurs peuvent encourager les dirigeants d'entreprise et les responsables syndicaux à collaborer en vue d'identifier les éducateurs pour les pairs et de les former, et apporter leur contribution aux programmes de formation.

Personnes vivant avec le VIH/sida

Les travailleurs et les travailleuses séropositifs souhaitant participer aux activités d'éducation ont un rôle essentiel à jouer dans l'élaboration de programmes efficaces et pour renforcer la crédibilité des messages de prévention. Cette approche «pour une participation accrue des personnes vivant avec le VIH/sida», connue sous le nom de GIPA, a donné de très bons résultats.

Couverture universelle

L'un des principes de l'inspection du travail est que la couverture doit être étendue progressivement à l'ensemble des travailleurs. Dans beaucoup de pays, le droit du travail a concerné en premier lieu des secteurs particuliers tels que l'industrie minière – en raison de ses dangers multiples –, l'intention étant alors de l'étendre progressivement à l'ensemble des travailleurs.

Pour autant, un nombre croissant de travailleurs ne bénéficient d'aucune législation du travail formelle: ceux de l'économie dite «informelle».

L'expression «économie informelle» est utilisée pour montrer que les activités informelles ne forment pas une catégorie à part qui serait limitée à un secteur spécifique, mais qu'elles englobent tous les types d'activité, du commerce à l'agriculture en passant par les services et l'industrie. C'est pourquoi il importe de comprendre la multitude de liens qui unissent l'économie structurée et l'économie informelle. Par exemple, les instruments chirurgicaux fabriqués par les enfants travaillant dans l'«économie informelle» de certains pays d'Asie sont utilisés par de grands hôpitaux en Europe et en Amérique du Nord, autrement par l'«économie officielle». L'OIT constate que:

... l'économie informelle s'est développée rapidement dans presque toutes les régions du monde, y compris dans les pays industrialisés: elle ne peut plus être considérée comme un phénomène temporaire ou résiduel¹⁰.

On estime qu'en Afrique le travail informel représente plus de 90 pour cent des nouveaux emplois, près de 80 pour cent de l'emploi non agricole et plus de 60 pour cent de l'emploi urbain. Vous trouverez des précisions sur l'économie informelle dans l'annexe 4.

Impact du VIH/sida sur l'économie informelle

Pour diverses raisons, les opérateurs de l'économie informelle sont particulièrement vulnérables au VIH/sida, tant sur le plan des risques de transmission que de l'impact de l'épidémie. Les entreprises de l'économie informelle sont généralement de petite taille, et à forte intensité de main-d'œuvre; elles reposent donc essentiellement sur un opérateur unique ou un petit nombre d'opérateurs. Lorsqu'un travailleur tombe malade puis décède, il est souvent difficile pour ces petites entreprises de survivre. La précarité de l'emploi informel, l'absence de protection sociale et l'accès limité aux services de santé aggravent l'impact de l'épidémie sur les travailleurs individuels. Du fait que les travailleurs de l'économie informelle ne sont généralement ni syndiqués, ni membres d'un réseau commercial, et que par définition l'intervention des pouvoirs publics est très limitée, il est particulièrement difficile de les atteindre avec des programmes sur le VIH/sida.

Soutien à l'économie informelle

Les liens sont nombreux entre les grandes entreprises, dans lesquelles les inspecteurs peuvent intervenir régulièrement, et l'économie informelle.

Fournisseurs et clients

Les grandes entreprises s'appuient souvent sur un réseau étendu de fournisseurs et de clients. Ces derniers pourraient faire partie du programme sur les lieux de travail.

Les acheteurs et les vendeurs côtoient régulièrement leurs fournisseurs et leurs clients, et comprennent leurs problèmes. Ils peuvent diffuser des informations sur le VIH/sida et

10. OIT: Decent work and the Informal Economy, a report to the International Labour Conference (Genève, 2002).

encourager les entreprises plus petites à adopter leur propre politique sur le sida. Une formation spéciale pourrait être dispensée à ce personnel, qui se trouve aux «avant-postes», en vue de lui donner confiance et de l'inciter à débattre de sujets tels que le mode de transmission du VIH, les précautions nécessaires, etc.

Les clients et les fournisseurs pourraient également être conviés aux séances de formation et d'information internes sur le VIH/sida. Cela ne génère pratiquement pas de coûts supplémentaires dans la mesure où les frais de formation sont déjà engagés. En invitant ainsi ses clients et fournisseurs, l'entreprise est «gagnante», car cela lui permet de renforcer ses liens avec eux.

Activités sous-traitées

Beaucoup de grandes entreprises recourent à des sous-traitants pour la restauration, le nettoyage, la sécurité, etc. L'ensemble du personnel des sociétés intervenant au sein de l'entreprise devrait être invité à participer aux activités éducatives et de prévention sur le VIH/sida.

Les grandes entreprises devraient envisager d'incorporer dans les contrats passés avec ces sociétés une clause stipulant que le personnel de ces dernières est autorisé à participer à des activités éducatives. Elles pourraient également aider leurs fournisseurs à définir leur propre programme de lutte contre le sida.

Relations de proximité

Autour de la plupart des grandes entreprises gravitent une multitude de petites entreprises, même si les relations entretenues avec ces dernières ne sont pas nécessairement formelles. Par exemple, il peut s'agir d'étals proposant aux travailleurs boissons et nourriture, ou de moyens de transport informels tels que minibus, taxis collectifs ou pousse-pousse.

On peut encourager les travailleurs à remettre des affiches, autocollants et brochures dans les boutiques, étals et moyens de transport qu'ils utilisent. Dans ce domaine, le rôle des éducateurs pour les pairs peut s'avérer particulièrement utile, car ils sauront parler du VIH/sida. Les chefs d'entreprise et les travailleurs de ces micro-entreprises peuvent être invités à participer à des actions éducatives sur le sida.

Ce type d'assistance a été appliqué à des thèmes tels que la sécurité et la santé au travail. Le dispositif de relations de proximité imaginé au Royaume-Uni¹¹ en est l'illustration. Les sociétés qui y adhèrent s'engagent à partager leur expérience et leurs ressources en matière de sécurité et de santé avec les entreprises voisines, leurs fournisseurs et sous-traitants ou la communauté tout entière.

11. UK Health and Safety Executive, "The Good Neighbour Scheme", Londres 2000 (<http://www.hse.gov.uk/events/gnscheme.htm>).

5. VIH/sida et sécurité et santé sur les lieux de travail

Ce chapitre aborde les mesures de sécurité et de santé à adopter pour se protéger contre la transmission du VIH sur les lieux de travail.

L'un des principes clés du Recueil de directives pratiques est que:

Le milieu de travail doit être sain et sûr en vue de prévenir, dans la mesure du possible, toutes les parties concernées contre la transmission du VIH/sida, conformément aux dispositions de la convention (n° 155) sur la santé et la sécurité des travailleurs, 1981. L'instauration d'un milieu de travail sain et son maintien impliquent que le lieu de travail, les machines, l'équipement et les processus soient sûrs, sans danger ni risque pour la santé, et que les substances et agents chimiques, physiques et biologiques présents sur le lieu de travail ne comportent aucun risque pour la santé dès lors que les mesures de protection appropriées sont appliquées.

Un milieu de travail sain et sûr suppose obligatoirement (mais pas seulement) la prévention et le traitement des risques professionnels liés à l'exposition au VIH. Cela englobe également la création d'un environnement concourant à une santé physique et mentale optimale dans le cadre du travail et une adaptation du travail aux capacités du personnel tenant compte de leur état de santé physique et mentale, ce qui peut comprendre des aménagements raisonnables pour le personnel souffrant d'une maladie liée au sida.

Les normes de l'OIT

Les normes afférentes à la sécurité et la santé au travail relèvent de trois grandes catégories. Les conventions et les recommandations:

- servent de guides lors de l'élaboration de politiques applicables à l'ensemble des travailleurs et des branches d'activité; c'est le cas de la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;
- protègent des branches particulières de l'activité économique, telles que les mines, le bâtiment et les docks; c'est le cas de la recommandation (n° 175) sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988; ou
- traitent de risques et de dangers spécifiques, tels que les radiations, les produits chimiques dangereux, le cancer professionnel ou les machines; c'est le cas de la convention (n° 162) sur l'amiante, 1986.

Comme indiqué au chapitre 3, aucune convention ni recommandation ne traite spécifiquement du VIH/sida. Toutefois, certaines conventions (notamment la n° 111) et d'autres instruments à caractère non contraignant ont lieu de s'appliquer. C'est le cas du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*. L'OIT élabore également des directives destinées à des secteurs spécifiques, à commencer par le transport et la santé. Reportez-vous au site Internet de l'OIT/sida: www.ilo.org/aids.

Le VIH/sida: une maladie professionnelle?

Le VIH ne se transmet pas lors de contacts ordinaires sur les lieux de travail. Le virus ne survit pas en dehors du corps humain, du sang ou de certains fluides organiques humains. Ainsi, il ne survit pas sur les outils ni sur les machines. Des accidents peuvent néanmoins se produire dans pratiquement tous les milieux professionnels, et les expositions au sang ou à des fluides organiques humains sont possibles dans un grand nombre de professions. Le personnel de santé en est un exemple évident, mais d'autres groupes sont concernés: services d'urgence, personnel pénitentiaire ou des pompes funèbres, éboueurs et activités de piercing.

Dans certaines professions, les travailleurs sont plus susceptibles de s'exposer à des comportements risqués, surtout lorsqu'ils sont contraints de s'éloigner de leur foyer et de leur famille pendant de longues périodes. Il peut s'agir de chauffeurs routiers effectuant de longs trajets, de marins, de forces de sécurité ou d'opérateurs intervenant sur les plates-formes pétrolières. Les travailleurs migrants et les travailleurs mobiles doivent eux aussi abandonner leur domicile, et souvent leurs familles; les risques qu'ils encourent peuvent être accrus du fait qu'ils sont fréquemment privés d'informations et de prestations, et que leurs droits ne sont pas respectés.

Chaque branche ou secteur d'activité suppose une approche distincte, les inspecteurs pouvant tenter de réunir employeurs, organisations de travailleurs et services publics concernés pour définir les directives les plus appropriées à la réduction des risques. Au Malawi, par exemple, une stratégie dans le secteur du transport a été élaborée en intégrant le dialogue social.

Des directives communes OIT-OMS, se concentrent sur les questions de sécurité et de santé au travail spécifiques aux services de santé. Elles ont été finalisées lors d'une réunion d'experts en avril 2005.

La protection des travailleurs

Les actions préventives protègent la santé et renforcent la confiance des travailleurs. Les principes élémentaires permettant de minimiser le risque de transmission du VIH et d'autres agents pathogènes transmissibles par le sang sont : l'«hygiène personnelle» et la mise en œuvre de mesures de «précautions universelles».

Les précautions universelles prévoient une stratégie imposant aux personnels de santé de traiter le sang ou les fluides organiques humains comme une source potentielle de transmission, indépendamment du diagnostic ou du risque supposé. Cela implique de porter régulièrement des gants ou autres vêtements de protection, de se laver les mains, de protéger les éraflures à l'aide de pansements et d'adopter diverses autres mesures afin de dresser une barrière entre les travailleurs et le sang ou les fluides organiques potentiellement infectieux. L'application des précautions universelles minimise les risques de transmission du VIH et d'autres agents pathogènes transmissibles par le sang, mais elle ne permet pas de se prémunir contre les piqûres d'aiguille.

Pour en savoir plus

Vous trouverez des informations détaillées sur le site Internet suivant:
<http://www.who.int/hiv/topics/precautions/universal/en/>.

Dispositions spéciales en cas d'accident

Le risque d'accidents nécessitant des soins d'urgence existe sur tous les lieux de travail, bien que le risque de transmission du VIH soit limité. Il incombe aux employeurs de s'assurer du respect des réglementations nationales applicables et de baser leurs procédures sur les précautions universelles. Les secouristes doivent être informés des risques, et formés aux mesures préventives et au port d'un équipement de protection.

Les mesures suivantes peuvent être adoptées en vue de réduire le risque de transmission:

- protéger les coupures ou les écorchures à l'aide d'un pansement imperméable;
- porter des gants jetables (en latex ou vinyle) lors des manipulations de sang ou autres fluides organiques humains, et d'autres gants résistants aux perforations lors de l'utilisation d'instruments perforants;
- utiliser des dispositifs tels qu'un masque lors d'un bouche-à-bouche, mais uniquement si on a suivi la formation ad hoc;
- se laver les mains à la fin de chaque procédure.

Les secouristes ne doivent pas refuser d'administrer des soins par crainte de contracter le VIH.

Formation

Tous les travailleurs en contact avec le sang ou d'autres fluides organiques humains doivent recevoir une formation sur les procédures visant à les protéger contre l'exposition au VIH dans le cadre d'accidents nécessitant l'administration de premiers soins sur les lieux de travail. Lorsque les risques d'exposition professionnelle sont faibles, la formation doit couvrir:

- l'administration de soins d'urgence;
- l'application des précautions universelles;
- le port d'un équipement de protection;
- les procédures appropriées à suivre en cas d'exposition au sang ou à des fluides organiques humains.

Il importe de souligner que ces précautions doivent être appliquées systématiquement. En dehors du VIH/sida, il existe d'autres agents pathogènes transmissibles par le sang ou les fluides organiques humains. Il ne faut pas établir de lien entre les précautions et la séropositivité, réelle ou supposée, des travailleurs.

Prophylaxie postexposition

Il peut arriver, en particulier dans les centres de soins, que le personnel craigne d'avoir été infecté par le VIH suite à un incident survenu sur son lieu de travail.

En pareil cas, on peut envisager un traitement prophylactique post-exposition; certaines dispositions doivent alors être prises, notamment la fourniture de médicaments antirétroviraux, dès que possible après l'exposition au virus afin de prévenir la transmission.

Depuis quelques années, le traitement prophylactique post-exposition fait partie des procédures standard pour le personnel de santé exposé au VIH. Si les médicaments

nécessaires sont accessibles au personnel du secteur de la santé, il n'en est pas de même pour les autres travailleurs. Il serait bon que les inspecteurs sachent où on peut se procurer ce traitement et quelles sont les autres dispositions à prendre.

Pour en savoir plus

Vous pouvez consulter sur Internet les directives en matière de prophylaxie postexposition et d'exposition professionnelle élaborées par les centres de contrôle sanitaire et de prévention des maladies (CDC) des Etats-Unis:
<http://www.cdc.gov/mmwr/PDF/rr/rr5011.pdf>.

Piqûres d'aiguille

Selon l'Institut national américain pour la sécurité et la santé au travail, on estime qu'aux Etats-Unis les cas de piqûres d'aiguille et autres blessures percutanées parmi le personnel de santé sont au nombre de 600 000 à 800 000 chaque année. Des études montrent que ce sont les infirmiers et infirmières qui subissent le plus de piqûres d'aiguille et qu'au moins un tiers des blessures provoquées par des objets perforants ou tranchants surviennent lors de leur élimination. Les centres de contrôle sanitaire et de prévention des maladies des Etats-Unis estiment que 62 à 68 pour cent des blessures par objets perforants ou tranchants pourraient être évitées simplement en utilisant des dispositifs médicaux plus sûrs. Vous trouverez des conseils détaillés sur les sites suivants:
<http://www.osha.gov/SLTC/bloodbornepathogens/index.html>.

Le contrôle et l'évaluation

Les inspecteurs peuvent aider les employeurs à exercer un contrôle suivi de leurs méthodes de travail et à s'assurer que, le cas échéant, des dispositions sont prises pour les modifier. Les critères à prendre en considération sont:

- l'efficacité des politiques et procédures sur les lieux de travail;
- l'efficacité des programmes d'information et de formation;
- le degré d'observation des précautions universelles;
- l'enregistrement satisfaisant des incidents;
- l'efficacité des mesures prises et de leur suivi.

6. Programme de formation et activités d'apprentissage

Ce chapitre regroupe les activités d'apprentissage et d'autres éléments permettant de bâtir deux programmes types: un de cinq jours et l'autre de trois. Ce ne sont que des exemples, et nous vous invitons à les adapter en fonction des besoins et des intérêts des personnes auprès desquelles vous intervenez. Les numéros entre parenthèses correspondent aux activités d'apprentissage présentées à la suite.

Vous trouverez d'autres programmes types ainsi que des informations d'ordre général sur la formation dans le document Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail. Ce manuel comporte également des modules courts sur le VIH/sida que vous pourrez insérer dans d'autres programmes, notamment des cours ou des ateliers sur les normes du travail, la sécurité et la santé ainsi que les rapports entre hommes et femmes.

Atelier de cinq jours

Suggestion de programme:

Jour 1: Le VIH/sida: un problème pour les inspecteurs du travail

Message de bienvenue
Dispositions pratiques
Objectifs de l'atelier
Introductions (1)

Le VIH/sida et le monde du travail: mythes et réalités (2)

Activité de groupe

Gestion des peurs liées au VIH/sida sur les lieux de travail (3)

Activité de groupe

Comment éviter la gêne (4) ou Promotion de l'utilisation des préservatifs (5)

Activité de groupe

Le VIH/sida dans votre secteur (6)

Compte rendu de groupe

Jour 2: Principes de base – le cadre juridique et politique

Le Recueil de directives pratiques du BIT comparé aux législations et politiques nationales (8)

Activité de groupe

Comparaison des législations nationales (9)

Activité de groupe

Jour 3: Application de l'inspection du travail au VIH/sida

Dialogue social
Politiques sur les lieux de travail (11 ou 12)
Activité de groupe

Prévention
Educatrices pour les pairs (13)
Activité de groupe

Couverture universelle
Soutien à l'économie informelle (14)
Activité de groupe

Sécurité et santé au travail
Précautions universelles (16)
Activité de groupe

Jour 4: Elaboration de listes de contrôle et d'outils pratiques à l'usage des inspecteurs

Préparation de listes de contrôle (17)
Activité de groupe

Rapports d'inspection (18)
Activité de groupe

Exposé d'un membre des projets nationaux de l'OIT sur le VIH/sida, d'une organisation nationale contribuant à la lutte contre le sida ou d'une organisation de personnes vivant avec le VIH/sida

Ce que les autres peuvent nous apprendre
Accès à l'information et au soutien (21)
Activité de groupe

Jour 5: Un planning pour demain

Les inspecteurs du travail et le VIH/sida (22)

Planification des actions (23)

Evaluation (24)

Message de clôture

Fin de l'atelier

Atelier de trois jours**Exemple de programme:****Jour 1: Le VIH/sida: pourquoi c'est un problème pour les inspecteurs du travail**

Message de bienvenue
Dispositions pratiques
Objectifs de l'atelier
Introductions (1)

Le VIH/sida et le monde du travail: mythes et réalités (2)
Activité de groupe

Gestion des peurs liées au VIH/sida sur les lieux de travail (3)
Activité de groupe

Comment éviter la gêne (4) ou Promotion de l'utilisation de préservatifs (5)
Activité de groupe

Jour 2: Principes de base – le cadre juridico-politique

Le Recueil de directives pratiques du BIT comparé aux législations et politiques nationales (8)
Activité de groupe

Dialogue social
Politiques sur les lieux de travail (11 ou 12)
Activité de groupe

Prévention
Educatrices pour les pairs (13)
Activité de groupe

Jour 3: Application de l'inspection du travail au VIH/sida

Sécurité et santé au travail
Précautions universelles (16)
Activité de groupe

Exposé d'un membre des projets de l'OIT sur le VIH/sida, d'une organisation nationale contribuant à la lutte contre le sida ou d'une organisation de personnes séropositives

Planification des actions (23)
Evaluation (24)
Message de clôture

Fin de l'atelier

Ouverture de l'atelier

Activité 1. Introductions

Objectif	Permettre aux participants de se présenter Nous aider à découvrir ce que vous souhaitez apprendre et ce dont vous aimeriez débattre au cours de cet atelier
Tâche	Asseyez-vous à côté de quelqu'un que vous ne connaissez pas (ou que vous connaissez peu) Engagez la conversation puis, au bout de 5 minutes, présentez cette personne aux autres participants Essayez de réunir les informations suivantes sur votre interlocuteur: <ul style="list-style-type: none">Son nomSon rôle ou le poste qu'il occupe au sein du corps d'inspecteursLe nombre d'années passées en tant qu'inspecteur/dans un emploi précédentSon expérience dans la lutte contre le VIH/sidaUn détail intéressant à son sujetQu'est-ce que votre interlocuteur attend de cet atelier?

Pourquoi le VIH/sida est un problème pour les inspecteurs du travail

Le VIH/sida est un fléau pour les hommes et les femmes, mais il menace également la croissance économique et le développement durable. Il met en péril la productivité et les moyens de subsistance: les années pendant lesquelles le risque de transmission est le plus élevé coïncident avec celles où la vie active des femmes et des hommes adultes atteint son apogée. L'une des principales tâches des inspecteurs est de souligner la gravité des risques et la nécessité d'agir sur les lieux de travail, y compris dans les pays où le taux de transmission du VIH est faible.

Les activités d'apprentissage numéros 2 à 7 contribueront à briser la glace, à atténuer l'embarras et à présenter des thèmes essentiels, et les participants s'entraîneront à formuler des réponses appropriées.

Activité 2. Le VIH/sida et les lieux de travail: mythes et réalités

Objectif	Vous aider à réfléchir à l'impact du VIH/sida sur les lieux de travail
Tâche	<p>Discutez au sein de votre groupe des déclarations ci-après. Marquez votre accord ou votre désaccord et donnez les raisons</p> <p>«Le VIH/sida se propage par l'ignorance, les préjugés et la suffisance.»</p> <p>«Maintenant que les antirétroviraux sont disponibles, le VIH/sida n'est pas une priorité.»</p> <p>«Le VIH/sida n'est pas uniquement un problème de santé. Nous sommes tous touchés.»</p> <p>«Malheureusement, dans notre entreprise plusieurs travailleurs sont décédés du sida. Mais nous avons toujours réussi à les remplacer. Le chômage est tel que tous les travailleurs peuvent être remplacés.»</p> <p>«Si un travailleur contracte le VIH/sida, c'est son affaire. Cela étant, nous devons instaurer un environnement professionnel permettant de soutenir les travailleurs qui choisissent de révéler leur séropositivité à la direction ou à leurs collègues de travail.»</p> <p>«Oui, le VIH/sida est un fléau dans ce pays. Si notre société est touchée, nous réagirons en licenciant les travailleurs concernés et en leur versant des indemnités.»</p> <p>«Le VIH/sida se propage par les relations sexuelles et la consommation de drogue. Notre société ne tient pas à être associée à ce type de problèmes. Le lieu de travail n'est pas l'endroit idéal pour aborder des sujets comme la sexualité sans risque.»</p> <p>«Si la santé d'un travailleur occupant un poste clé se détériore à tel point qu'il ne peut plus travailler, la production est perturbée et le moral chute.»</p>

Activité 3. Gestion des peurs liées au VIH/sida sur les lieux de travail

Objectif Réfléchir à certains problèmes engendrés par la crainte du VIH/sida et l'ignorance à son égard

Tâche Au sein de votre groupe, discutez des situations suivantes:

En inspectant une grande usine d'embouteillage d'une boisson non alcoolisée bien connue, vous avez pris conscience de certains problèmes. En votre qualité d'inspecteurs, quels conseils donneriez-vous?

Les travailleurs refusent de manger avec un de leur collègue de travail séropositif ou d'utiliser les mêmes toilettes que lui

Les travailleurs exigent des vêtements de protection, car ils redoutent de contracter VIH

La direction propose de muter un travailleur séropositif qui est au contact avec le public

Les secouristes menacent de démissionner, car ils redoutent de contracter le VIH en administrant des soins médicaux d'urgence (lors d'un bouche-à-bouche, par exemple)

Activité 4. Comment éviter la gêne

Objectif Aider les gens à s'exprimer plus ouvertement sur la sexualité

Tâche Prenez une feuille de papier. Inscrivez-y deux ou trois mots (ou davantage) concernant des pratiques sexuelles ou des parties intimes du corps

Rassemblez tous les papiers puis mélangez-les

Chaque participant tire un papier et le lit à haute voix

Si cette activité vous met réellement mal à l'aise, n'inscrivez rien sur la feuille!

Activité 5. Promotion de l'utilisation de préservatifs

Objectif	Identifier les obstacles à l'utilisation des préservatifs
Tâche	<p>Les préservatifs ont prouvé leur efficacité dans la prévention du VIH mais, pour de multiples raisons, les gens ne les utilisent pas</p> <p>Prenez une feuille de papier. Inscrivez-y l'une des raisons pour lesquelles vous-même (ou quelqu'un que vous connaissez) n'utilisez pas de préservatifs. Peu importe que vous soyez un homme ou une femme. Une femme pourra donner son avis sur le préservatif féminin ou écrire: «Mon partenaire / le partenaire de mon amie n'utilise pas de préservatifs car...». Un homme pourra écrire: «Je n'utilise pas de préservatifs car...»; ou bien: «Je connais des hommes qui refusent le préservatif car...»</p> <p>Rassemblez tous les papiers puis mélangez-les</p> <p>Chaque participant tire un papier et le lit à haute voix</p> <p>Vous pouvez débattre ensuite au sein de votre groupe des divers motifs évoqués et de la façon d'y réagir</p>

Activité 6. Le VIH/sida dans votre secteur

Objectif	Débattre du VIH/sida dans votre secteur
Tâche	<p>Répartissez-vous en différents groupes, par exemple en fonction des pays, des régions ou de vos responsabilités (un groupe pour les inspecteurs intervenant dans les mines, un autre pour les transports, etc.)</p> <p>Préparez, à l'intention des autres participants, un bref rapport sur l'impact du VIH/sida dans votre pays, votre région ou votre secteur</p>

Activité 7. Action contre le sida: le point à l'échelon national

Objectif	Débattre de la politique sur le VIH/sida
Tâche	<p>Vous devrez travailler en groupe</p> <p>Procurez-vous le plan national d'action contre le sida. Préparez un bref exposé sur les caractéristiques principales du plan, en particulier sur les aspects susceptibles d'influer sur les questions d'emploi et de main-d'œuvre</p>

Ripostes au VIH/sida dans le monde du travail

La riposte de l'OIT à la crise mondiale provoquée par le VIH/sida est fondée sur la protection des droits des travailleurs et consiste à encourager ses mandants tripartites à engager des actions communes. Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail définit le cadre de ces actions. Il peut servir de base à la législation et à la politique nationales, aux réglementations et aux mesures sectorielles, ainsi qu'aux politiques et aux programmes sur les lieux de travail.

L'objectif des deux activités suivantes est de permettre aux inspecteurs de se familiariser avec le Recueil de directives pratiques.

Activité 8. Le Recueil de directives pratiques du BIT et les législations et politiques nationales

Objectif Vous aider à comparer le Recueil de directives pratiques du BIT et le cadre juridique et politique de votre pays

Tâche Lisez les lois, les codes et les politiques de votre pays ayant trait au VIH/sida et à l'emploi, ou partez d'un des exemples qui vous a été remis

Au sein de votre groupe, comparez les principes clés du recueil du BIT avec la législation de votre pays. Inscrivez vos commentaires dans le tableau ci-dessous

Principes clés (chapitre 4 du Recueil de directives pratiques)	Disposition pertinente trouvée dans la législation ou la politique nationale	Votre législation est-elle en conformité avec le recueil?
Question liée aux lieux de travail		
Non-discrimination		
Egalité entre hommes et femmes		
Milieu de travail sain		
Dialogue social		
Dépistage		
Confidentialité		
Licenciement		
Prévention		
Prise en charge et soutien		

Activité 9. Comparaison de législations nationales

Objectif Vous aider à évaluer différentes normes juridiques

Tâche Comparez deux lois nationales sur le VIH/sida et l'emploi. L'une d'elle sera tirée de votre législation nationale, si possible

Déterminez quel est le texte le plus conforme aux normes définies dans le Recueil de directives pratiques du BIT et celui qui a votre préférence, en motivant vos choix

Principes clés (chapitre 4 du Recueil de directives pratiques)	Législation 1: (indiquez son titre et le pays) Vos commentaires	Législation 2: (indiquez son titre et le pays) Vos commentaires
Question liée aux lieux de travail		
Non-discrimination		
Egalité entre hommes et femmes		
Milieu de travail sain		
Dialogue social		
Dépistage		
Confidentialité		
Licenciement		
Prévention		
Prise en charge et soutien		

Le VIH/sida: comment les inspecteurs du travail peuvent contribuer à la riposte nationale

Pour lutter contre le VIH/sida, les inspecteurs du travail doivent adopter diverses approches. Il n'existe peut-être aucune mesure normative et, même s'il en existe, le dialogue et la persuasion peuvent s'avérer plus efficaces que la contrainte.

Dans cette activité, il est demandé aux inspecteurs de réfléchir aux idées nouvelles en matière d'inspection du travail et de leur application au VIH/sida.

Activité 10. L'inspection du travail et le VIH/sida: la grande question

Objectif	Débattre de l'application des nouvelles approches à l'inspection du travail
Tâche	Au sein de votre groupe, discutez des différences entre l'approche traditionnelle de l'inspection du travail (respect du droit et des réglementations) et la nouvelle approche (accord avec les partenaires sociaux sur les objectifs et soutien aux systèmes de gestion efficaces). Quelle approche est susceptible de donner des résultats dans la lutte contre le VIH/sida? Pourquoi? Pouvez-vous donner des exemples?

Collaboration avec les partenaires sociaux

En matière de VIH/sida comme dans tous les domaines, l'approche adoptée par l'OIT privilégie le dialogue social et la collaboration tripartite. Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle important à jouer dans la promotion et le soutien des actions sur les lieux de travail.

Les activités d'apprentissage 11 et 12 aideront les inspecteurs à promouvoir le dialogue social sur le VIH/sida.

Activité 11. Politiques sur les lieux de travail (1)

Objectif	Analyser les politiques de lutte contre le VIH/sida sur les lieux de travail
Tâche	Lisez et comparez deux politiques de lutte contre le VIH/sida sur les lieux de travail Quels sont leurs points forts et leurs faiblesses respectives? Laquelle préférez-vous? Pourquoi?

Activité 12. Politiques sur les lieux de travail (2)

Objectif	Débattre de l'intérêt d'une politique concertée sur le VIH/sida
Tâche	Il s'agit d'un jeu de rôles. Les participants sont divisés en deux équipes: les inspecteurs et les dirigeants. En voici le scénario L'équipe A regroupe les inspecteurs. A l'issue de la visite d'une grande entreprise, lors d'une réunion de synthèse vous abordez la question du sida. Vous demandez à consulter le document exposant la politique de la société sur le VIH/sida. Le responsable de la sécurité demande à son collègue responsable des affaires sociales de rejoindre la réunion. Ils vous informent qu'une telle politique n'existe pas, admettent que le VIH/sida peut avoir des répercussions sur l'entreprise, mais soulignent qu'il est tout à fait possible de lutter contre la maladie en l'absence de plan structuré ou d'engagements formels L'équipe B regroupe les dirigeants. Vous êtes étonné que l'inspecteur du travail vous interroge sur le VIH/sida. Vous ne voyez pas pourquoi vous devriez vous donner la peine d'adopter une politique. Selon vous, la réaction de votre entreprise face au VIH/sida doit être la même qu'en présence d'autres maladies. Les problèmes, vous les traiterez au fur et à mesure qu'ils se présentent. Vous ne voyez vraiment pas pourquoi il faudrait y associer le personnel ou mettre sur pied un programme Prévoyez du temps pour discuter des questions soulevées à l'issue du jeu de rôles. Les participants devront alors abandonner leur rôle et exprimer leur propre point de vue

Prévention

Dans ce qui est parfois qualifié de « vaccin social », les éducateurs pour les pairs ont un rôle essentiel à jouer pour éduquer et informer les travailleurs sur le VIH/sida, les risques qu'il comporte et les moyens de prévention.

Les inspecteurs du travail sont bien placés pour encourager et soutenir les éducateurs pour les pairs.

Activité 13. Educateurs pour les pairs

Objectif Vous aider à réfléchir aux moyens d'identifier et de soutenir les éducateurs pour les pairs

Choisissez SOIT la tâche 1, SOIT la tâche 2

Tâche 1 Vous devez faire un exposé devant un groupe d'employeurs. Vous souhaitez qu'ils entament des actions faisant appel aux éducateurs pour les pairs. Préparez votre exposé en développant les points suivants:

Pourquoi les entreprises doivent-elles recourir aux éducateurs pour les pairs?

Comment sélectionner les éducateurs pour les pairs?

Quels types d'employés feront de bons éducateurs pour leurs pairs?

Quelles recommandations formulerez-vous quant à la formation de ces éducateurs?

Faut-il ou non leur verser une rémunération?

Pourquoi importe-t-il d'impliquer – sous réserve d'obtenir leur accord – les travailleurs de l'entreprise vivant avec le VIH ou malades du sida?

Tâche 2 Au sein de votre groupe, rédigez une circulaire destinée à recenser les volontaires désireux de suivre une formation axée sur le VIH/sida en vue de pouvoir éduquer ensuite leurs pairs. Cette circulaire doit expliquer ce que leur candidature implique. Souvenez-vous qu'il s'agit d'attirer des volontaires

Couverture universelle

L'un des principes de l'inspection du travail est que la couverture doit être étendue progressivement à l'ensemble des travailleurs. Dans beaucoup de pays, le droit du travail ne protège qu'une minorité de travailleurs dans des secteurs déterminés, alors que beaucoup d'autres – ceux de l'«économie informelle» – ne bénéficient d'aucune protection.

Même si vos responsabilités ne s'étendent pas à ces travailleurs, il importe de réfléchir à la façon de les atteindre.

Activité 14. Soutien à l'économie informelle

Objectif Vous aider à réfléchir à l'extension de la protection au secteur informel

Tâche Dans le domaine ou le secteur sous votre responsabilité, quels sont les mécanismes de soutien à mettre en place pour que les travailleurs de l'«économie informelle» (petites entreprises et micro-entreprises, petits commerçants, etc.) puissent mieux affronter l'épidémie?

Comment les grandes entreprises que vous inspectez peuvent-elles aider les travailleurs de l'économie informelle avec lesquels elles sont en relation?

VIH/sida et sécurité et santé au travail

Si le VIH ne se transmet pas lors de contacts ordinaires sur les lieux de travail, d'aucuns estiment pourtant qu'il faut considérer le VIH/sida comme une maladie professionnelle, certains travailleurs risquant davantage de contracter le VIH du fait de leur emploi.

Les activités d'apprentissage 15 et 16 abordent les questions de sécurité et santé au travail en relation avec le VIH/sida.

Activité 15. Les travailleurs à risque

Objectif	Réfléchir aux moyens de garantir un cadre de travail sûr et sain aux groupes de travailleurs susceptibles d'être exposés au risque de transmission sur leur lieu de travail (le personnel de santé, par exemple) ou ceux que les conditions de travail amènent à adopter des comportements à risque (marins ou chauffeurs routiers qui effectuent de longs trajets, par exemple)
Tâche	Travaillez par petits groupes. Choisissez un secteur présentant des facteurs de risques liés au travail. En tant qu'inspecteurs, quelles mesures préconiseriez-vous en vue de réduire les risques professionnels dans ce secteur?

Activité 16. Les précautions universelles

Objectif	Vous aider à comprendre et à appliquer les précautions universelles
Tâche	Au sein de votre groupe, lisez la définition des précautions universelles (reportez-vous par exemple au résumé fourni à l'annexe II du Recueil de directives pratiques) Tout en les parcourant, discutez de la nécessité d'appliquer telle ou telle mesure sur les lieux de travail que vous inspectez et des moyens de vous assurer de leur mise en œuvre

Elaboration d'outils pratiques

Cela ne fait pas si longtemps que l'on a admis que le VIH/sida concernait le monde du travail; c'est pourquoi certains outils pratiques dont les inspecteurs ont besoin n'ont pas encore été créés.

Les trois activités suivantes ont donc pour objet de concevoir les outils pratiques dont vous avez besoin, en votre qualité d'inspecteurs, pour assumer votre rôle dans la lutte contre le VIH/sida.

Lors des inspections portant sur la sécurité et la santé ou sur d'autres aspects, vous disposez d'un outil: une liste de contrôle. Cette liste permet de convertir une norme en une série de questions auxquelles il convient généralement de répondre par oui ou par non, ou en formulant une suggestion.

Activité 17. Elaboration d'une liste de contrôle

Objectif	Créer une liste de contrôle d'inspection pour le VIH/sida
Tâche	<p>Votre tâche consiste à imaginer une liste avec un groupe de confrères. Voici quelques éléments qui pourront servir de base à cette liste:</p> <ul style="list-style-type: none">- Politique ayant trait au VIH/sida sur le lieu de travail- Législation nationale sur le VIH/sida et l'emploi- Précautions de sécurité et de santé visant à prévenir la transmission du VIH- Ne vous contentez pas de ces quelques suggestions! Il ne s'agit que d'exemples

En échangeant vos projets entre groupes, vous pourrez les améliorer. Nous vous suggérons de confier à un inspecteur la responsabilité de rédiger une version définitive qui sera ensuite distribuée à vos confrères

Activité 18. Rapports d'inspection

Objectif	Vous aider à préparer un modèle de rapport spécifique au VIH/sida
Tâche	<p>En concertation avec votre groupe, choisissez un formulaire de rapport que vous utilisez déjà. Ajoutez-y une section concernant le VIH/sida sur le lieu de travail</p> <p>Là encore, nous vous suggérons d'échanger vos projets entre groupes, afin de les améliorer, et de confier à un inspecteur la responsabilité de rédiger une version définitive qui sera ensuite distribuée à vos confrères</p>

Activité 19. Examen du rôle des inspecteurs du travail

Objectif Réfléchir à l'évolution induite par le VIH/sida dans votre rôle d'inspecteurs du travail

Tâche Au sein de votre groupe, réfléchissez à ce qu'était votre rôle avant que le sida ne devienne un problème. Passez en revue les instructions ou les directives que vous aviez reçues de votre hiérarchie ou du ministère du Travail. Formulez quelques suggestions quant aux moyens de les adapter compte tenu de l'épidémie de sida

Ce que les autres peuvent nous apprendre

Vos interventions en tant qu'inspecteurs ne peuvent être déconnectées de la réalité. Vous devez au contraire prendre en compte la riposte globale à l'épidémie engagée par votre pays. Il est donc essentiel que vous compreniez le travail effectué par votre organisation nationale de lutte contre le sida, sa politique en matière de traitement, de prise en charge et de soutien, et ce que les autres font.

Tel est le but des deux activités d'apprentissage suivantes.

Activité 20. Politiques nationales sur le VIH/sida et le monde du travail

Objectif S'assurer de l'application des politiques nationales sur le VIH/sida et le monde du travail

Tâche Au sein de votre groupe, lisez le plan national de lutte contre le VIH/sida. Relevez chacune des stratégies ou des dispositions concernant le monde du travail et leurs implications dans votre métier d'inspecteur du travail

Activité 21. Accès à l'information et au soutien

Objectif Vous aider à identifier les ressources permettant de soutenir les programmes ayant trait au VIH/sida sur les lieux de travail

Tâche Dressez ensemble une liste de personnes et d'organisations susceptibles de fournir des informations, des orientations politiques, des avis techniques et des formations utilisables sur les lieux de travail ou dans les secteurs sous votre responsabilité. Les questions suivantes pourront vous aider à établir cette liste

1. Où trouver des informations sur les bonnes pratiques à l'échelon national?
 2. Où trouver des informations sur les bonnes pratiques à l'échelon du secteur d'activité?
 3. Où trouver les agences (ONU, ONG, groupes communautaires, etc.) capables de soutenir des initiatives efficaces?
 4. Comment s'assurer que les avis des personnes séropositives seront pris en compte dans les initiatives de prévention et de prise en charge?
-

Un planning pour demain

Les dernières activités visent à vous aider à planifier les mesures à prendre, en votre qualité d'inspecteurs du travail, pour combattre le VIH/sida.

Dans la première activité, il vous est demandé de passer en revue tous les thèmes abordés dans ce manuel et d'adopter une vision globale quant aux mesures nécessaires. Ce travail s'effectue en groupes.

Lors de l'activité suivante, vous devrez définir votre plan d'action personnel, autrement dit vous travaillerez seul. Il sera inutile de le présenter à l'ensemble des participants. Ces notes seront réservées à votre propre usage.

Activité 22. Les inspecteurs du travail et le VIH/sida

Objectif Réfléchir au rôle des inspecteurs du travail dans la riposte au VIH/sida

Tâche Au sein de votre groupe, réfléchissez à tous les moyens d'intégrer les actions contre le VIH/sida dans vos interventions en tant qu'inspecteurs du travail. Envisagez aussi bien les initiatives n'entraînant pas trop de dépenses et s'intégrant facilement à votre charge de travail normale que celles mobilisant plus de ressources

Activité 23. Et maintenant? Planifier des actions

Objectif Préparer les suites de cet atelier

Tâche Revenez sur les discussions qui se sont déroulées lors de l'atelier. Réfléchissez aux mesures que vous allez prendre. Rédigez un plan d'action en le structurant selon le format suivant:

Plan d'action personnel sur le VIH/sida			
Que dois-je faire?	Dans quel délai dois-je le faire?	A qui dois-je faire appel?	De quelles ressources aurai-je besoin?

Clôture de l'atelier

Nous sommes parvenus à la fin de cet atelier. Merci à tous pour votre participation et votre collaboration.

Dans l'intérêt des autres inspecteurs, nous aimerions que vous nous fassiez part de vos suggestions sur cet atelier, afin d'améliorer les prochaines sessions.

Activité 24. Votre appréciation sur l'atelier

Objectif Au sein de vos groupes, préparez un rapport sur ce que vous pensez de cet atelier

Tâche Les objectifs fixés ont-ils été atteints? (Reportez-vous à la présentation de ces objectifs.)

Quelle partie de cet atelier vous a été la plus utile?

La moins utile?

Quelles améliorations pourriez-vous suggérer?

Informations de base sur le VIH/sida

Vingt ans après son apparition, le VIH/sida a fait davantage de victimes que n'importe quelle épidémie qui l'a précédé. Depuis la fin des années soixante-dix, 60 millions de personnes ont contracté le VIH, plus de 20 millions en sont mortes et 14 millions d'enfants sont devenus orphelins.

Le VIH/sida déborde désormais du seul cadre de la santé. C'est l'une des principales causes de pauvreté et de discrimination. Il aggrave les problèmes liés à l'inadéquation de la protection sociale et aux inégalités entre hommes et femmes. Il ruine nombre des avancées réalisées au cours des dernières décennies. Si nous ne parvenons pas à endiguer l'épidémie, un certain nombre de pays risquent de se vider de leur population et de leurs forces vives et de voir leur économie s'étioler.

- La pauvreté est un facteur qui joue dans la transmission du VIH et qui intensifie l'impact du VIH/sida.
- ← Les conséquences du VIH/sida sur les individus, les foyers et les communautés peuvent conduire à un accroissement de la pauvreté et faire entrer des individus dans la pauvreté.

Il n'existe aucun vaccin à ce jour, et la maladie est incurable. Les traitements sont hors de portée de la grande majorité de ceux qui en ont besoin.

Néanmoins, la propagation du virus a été ralentie dans certaines régions. Nous savons ce qui marche. Par ailleurs, dans le monde entier des personnes séropositives continuent à travailler et à mener une vie quasiment normale. Nous apprenons actuellement à atténuer l'impact de l'épidémie pour vivre plus positivement avec le virus: le VIH n'est pas synonyme de mort imminente.

Avec l'épidémie sont apparues les rumeurs alarmantes, la désinformation, les réactions de panique et la discrimination. Progressivement, l'ignorance et les préjugés ont fait place à une approche fondée sur les droits.

Données essentielles sur le VIH/sida (<http://www.unaids.org/wad2004/report.html>)

Définitions

VIH: virus de l'immunodéficience humaine

Le virus affaiblit les défenses immunitaires du corps.

sida: syndrome de l'immunodéficience acquise

Le nom complet – *syndrome de l'immunodéficience acquise* – recouvre trois caractéristiques de la maladie:

- **syndrome** indique que la maladie se traduit par un certain nombre de problèmes de santé,
- **immunodéficience** indique que le système immunitaire du corps se détériore. Le sujet porteur du virus devient vulnérable à une série d'infections opportunistes qu'un sujet sain parvient habituellement à vaincre. Le décès est en définitive provoqué par une ou plusieurs de ces infections,
- **acquise** indique qu'il ne s'agit pas d'un héritage.

Comment se transmet le VIH

Le VIH se transmet par les fluides organiques, et en particulier le sang, le sperme, les sécrétions vaginales et le lait maternel. Les modes de transmission sont les suivants:

- **les rapports sexuels non protégés** avec un(e) partenaire séropositif (ve); ce mode de transmission est le plus courant: 70 à 80 pour cent de cas de séropositivité dans le monde; peu importe qu'il s'agisse de rapports hétérosexuels ou homosexuels; cela étant, la présence d'autres infections sexuellement transmissibles (IST) accroît le risque de transmission;
- **le sang et les produits sanguins**, par exemple, lors d'une transfusion de sang contaminé, d'une transplantation d'organes ou de tissus, ou de l'utilisation de matériels d'injection ou autres instruments perforants contaminés; le sang et les organes contaminés représentent 3 à 5 pour cent des transmissions, les piqûres d'aiguille en provoqueraient 0,1 pour cent, tandis que les injections de drogue comptent pour 5 à 10 pour cent;
- **la transmission de la mère à l'enfant** (TME), lors de l'accouchement d'une mère séropositive ou de l'allaitement (5 à 10 pour cent des transmissions).

Une fois qu'il a contracté le VIH, le sujet développe des anticorps, qui sont l'expression d'une tentative du système immunitaire de résister au virus. Lorsqu'une personne se soumet à un test de dépistage et que des anticorps VIH sont détectés, cela signifie qu'elle a le virus; on dit alors qu'elle est positive au VIH, ou séropositive.

Le VIH ne se transmet pas par:

- les baisers;
- les piqûres de moustiques ou d'insectes;
- les contacts physiques ordinaires;
- les poignées de mains;
- la toux ou les éternuements;
- l'utilisation de toilettes ou d'installations sanitaires communes;
- la consommation de nourriture ou de boissons qui ont été touchées par une personne séropositive.

Tendances mondiales et régionales

L'épidémie de VIH/sida a évolué différemment et à un rythme variable dans les diverses parties du monde. Dans de nombreuses régions, elle n'en est encore qu'à ses débuts. Fin 2004, on estimait à 39,4 millions le nombre total de personnes vivant avec le VIH/sida: la moitié environ étaient des femmes, mais on constate que leur taux d'infection progresse désormais plus rapidement que chez les hommes et qu'elles deviennent séropositives plus précocement. En 2004, on a enregistré près de 3,1 millions de décès dus au VIH/sida, et 4,9 millions de nouveaux cas de séropositivité en dépit de l'ampleur des mesures de prévention.

Les informations suivantes sont issues des sites Internet et des rapports de l'ONUSIDA et de l'OMS. On trouvera des précisions dans le document *Le point sur l'épidémie de sida*, publié par l'ONUSIDA et l'OMS en décembre chaque année.

<http://www.unaids.org/Unaid/EN/Resources/Publications/Corporate+publications/AID+S+epidemic+update+-+December+2004.asp>

Amérique latine et Caraïbes

Le nombre de personnes vivant avec le VIH en Amérique latine est supérieur à 1,7 million [1,3 million – 2,2 millions], dont plus de 440 000 [270 000 – 780 000] aux Caraïbes. Dans certains pays de la région, la prévalence nationale dépasse 2 pour cent. Parmi les plus gravement affectés, on compte plusieurs pays et territoires dont les économies dépendent du tourisme. Pour autant la plupart des pays de cette région disposent de capacités limitées pour suivre l'évolution de leurs épidémies, et ils s'appuient sur des données et des systèmes qui ne correspondent pas nécessairement aux réalités auxquelles ils sont confrontés.

Europe orientale et Asie centrale

Le nombre de personnes vivant avec le VIH a augmenté rapidement ces dernières années pour atteindre 1,4 million [920 000 – 2,1 millions] fin 2004. Le taux de progression est supérieur à 900 pour cent. Très répandus, les comportements à risque – injections de drogue et rapports non protégés – aggravent l'épidémie. Parmi les cas de VIH enregistrés dans la région, on relève une prédominance chez les jeunes.

Afrique

Si l'Afrique subsaharienne représente un peu plus de 10 pour cent de la population mondiale, on y dénombre plus de 60 pour cent de l'ensemble des individus vivant avec le VIH: 25,4 millions [23,4 millions – 28,4 millions], dont 3,1 millions [2,7 millions – 3,8 millions] de nouveaux cas pour 2004. La prévalence du VIH chez les adultes n'a guère varié au cours des dernières années, mais cette stabilisation n'est pas nécessairement synonyme d'un ralentissement de l'épidémie. Au contraire, elle pourrait masquer les phases les plus sévères de l'épidémie, le nombre de nouveaux cas de séropositivité étant sensiblement identique à celui des décès dus au sida.

Asie et Pacifique

Exprimés en pourcentages, les chiffres nationaux de la transmission du VIH sont faibles comparés aux pays d'autres régions; cela étant, dans bien des pays d'Asie la population est si nombreuse que même un pourcentage faible signifie qu'un grand nombre d'individus vivent avec le VIH. Selon les dernières estimations, fin 2004 quelque 8,2 millions [5,4 millions – 11,4 millions] de personnes vivaient avec le VIH, dont 2,3 millions [1,5 million – 3,3 millions] de femmes adultes. L'Asie a enregistré quelques succès. La Thaïlande a réussi à réduire le nombre annuel de nouveaux cas de VIH, qui est passé de 100 000 au début des années quatre-vingt-dix à environ 30 000 en 2001. Une campagne de promotion de l'utilisation de préservatifs a contribué grandement à cette réussite.

Les taux de prévalence dans les îles du Pacifique apparaissent très faibles, mais les données sont extrêmement limitées. Dans les îles éloignées, il semble que les marins et leurs partenaires soient les plus exposés(es). La Papouasie-Nouvelle-Guinée enregistre la prévalence la plus forte; fin 2003, on estimait que 0,6 pour cent [0,3 pour cent – 1 pour cent] de la population adulte vivait avec le VIH, soit environ 16 000 [7 800 – 28 000] personnes sur une population adulte d'environ 2,6 millions seulement (ONUsida, 2004).

Europe de l'Ouest, Amérique du Nord, Australie et Nouvelle-Zélande

Le nombre de personnes vivant avec le VIH/sida a progressé dans ces pays, en partie parce que les antirétroviraux sont largement accessibles, ce qui prolonge la vie des personnes séropositives. Il semble que les comportements à risque soient en augmentation, spécialement parmi les jeunes. En Amérique du Nord comme en Europe de l'Ouest et en Europe centrale, le nombre de personnes vivant avec le VIH a progressé pour atteindre entre 1,1 million et 2,2 millions en 2004. Les facteurs marquants de l'épidémie dans ces pays sont toujours les rapports sexuels entre hommes et, dans une moindre mesure, les injections de drogue, mais les modes de transmission du VIH sont en train d'évoluer. De nouveaux segments de la population sont affectés, une proportion croissante de jeunes contractant le VIH lors de rapports sexuels non protégés. Si les messages du début des années quatre-vingt-dix sur les rapports protégés avaient eu du succès, ils se sont estompés; la preuve, s'il en était besoin, qu'il ne faut jamais baisser la garde face au virus.

Convention n° 111 de l'OIT

La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, constitue l'instrument clé d'une politique visant à combattre la discrimination. Elle interdit toute «distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de porter atteinte à l'égalité des chances ou des traitements en matière d'accès à l'emploi, de formation, de processus de promotion, de sécurité de l'emploi, de rémunération, de conditions de travail, de mesures de sécurité et de santé au travail et de prestations sociales». Elle répertorie sept critères de discrimination prohibés: race, couleur, sexe, religion, opinion politique, ascendance nationale et origine sociale.

La définition de la discrimination contenue dans la convention n° 111 ne mentionne pas explicitement l'interdiction de la discrimination fondée sur la séropositivité. Si aucune référence n'est faite à la séropositivité dans l'article 1 *a*), c'est simplement que l'adoption de la convention n° 111 est bien antérieure aux débuts de l'épidémie.

Néanmoins, l'article 1 *b*) stipule clairement que les gouvernements peuvent décider d'inclure dans leur politique nationale d'autres formes de discrimination, après consultation des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs. Il convient donc d'y inclure la séropositivité, et dans beaucoup de pays les gouvernements ont légalisé ce principe de non-discrimination.

La protection contre la discrimination ne fait pas obstacle au licenciement d'une personne qui, médicalement, n'est pas apte à travailler. L'inaptitude au travail, y compris après affectation à des tâches plus légères, est un motif raisonnable de licenciement. Ce qui est prohibé, c'est le licenciement d'un travailleur ou d'une travailleuse encore apte à s'acquitter de sa tâche au motif qu'il ou elle est séropositif(ve).

On notera également que la convention n° 111 ne stipule pas que l'ensemble des travailleurs doivent être systématiquement traités sur un pied d'égalité. De même, elle n'interdit pas de traiter différemment des travailleurs ou travailleuses. Dans certains cas, des traitements distincts se justifient, pour autant qu'ils soient positifs.

Des mesures spéciales sont admises dès lors qu'elles visent à répondre aux besoins précis de personnes pour lesquelles il est généralement reconnu qu'elles requièrent une assistance particulière, du fait de leur handicap par exemple. Le fait de traiter différemment ces travailleurs ou travailleuses ne peut être considéré comme une forme de discrimination. Par conséquent, il est permis d'adopter des mesures spéciales en vue d'aider les travailleurs/euses séropositifs(ves).

Dans beaucoup de pays, le droit d'une personne de ne être discriminée, sur son lieu de travail, en raison de sa séropositivité ou de son état de santé, est inscrit dans la législation et reconnu par les tribunaux. Les dispositions antidiscriminatoires peuvent prendre différentes formes à l'échelon national. Les bonnes pratiques montrent que des textes contraignants et non contraignants ont été adoptés.

Stratégies de sécurité et de santé au travail au XXIe siècle: le rôle des inspecteurs du travail

Communiqué

Cette conférence réunissant l'ARLAC, l'IALI, l'OMS, l'OIT et les directeurs des inspections du travail, de la sécurité et la santé de 21 pays anglophones s'est tenue à l'île Maurice du 22 au 24 novembre 2004.

Prenant acte:

1. Des enjeux et développements mondiaux ainsi que des programmes et autres initiatives afférentes à la sécurité, la santé et l'inspection du travail;
2. Des liens étroits existant entre la sécurité et la santé au travail d'une part, les questions sociales et économiques majeures d'autre part, notamment le VIH/sida, le travail des enfants, l'emploi, la productivité, la réduction de la pauvreté et la promotion du travail décent;
3. De l'appel invitant au renforcement de l'inspection du travail en Afrique lancé en juin 2004 par les ministres siégeant au Conseil d'administration de l'ARLAC, ainsi que de l'appel lancé par les ministres de la Santé africains lors de leur réunion de septembre 2004 en vue de renforcer la santé et la sécurité au travail dans la région;
4. Des recommandations formulées en décembre 2003 par le Comité commun OIT-OMS sur la santé au travail visant à renforcer la collaboration intersectorielle à l'échelon régional et national et de la Déclaration d'intention ayant trait à l'effort africain commun sur la santé et la sécurité au travail signée par les directeurs régionaux de l'OMS et de l'OIT en Afrique;

Après avoir examiné l'état actuel d'avancement des programmes de sécurité et de santé au travail dans les pays participants;

La présente conférence constate qu'il est urgent:

1. De développer des politiques nationales et régionales de sécurité et de santé sur les lieux de travail, objectif soutenu par un engagement politique fort;
2. De moderniser le cadre législatif national et de s'orienter vers une harmonisation du droit en matière de sécurité et de santé au niveau régional;
3. De poursuivre et d'étendre les partenariats à l'échelon international, national et local, notamment avec les partenaires sociaux et par le biais d'une coopération interministérielle (en particulier entre les ministères du Travail et de la Santé) et des partenariats public/privé;
4. De moderniser les corps d'inspecteurs et d'en renforcer les prérogatives, en investissant dans une culture préventive;
5. De déployer davantage d'efforts en vue d'atteindre les laissés-pour-compte», spécialement en matière d'économie informelle, de travail des enfants et de secteurs à haut risque;
6. De s'engager davantage sur les questions ayant trait au VIH/sida;
7. De développer les outils indispensables au renforcement, au soutien, au contrôle et à l'évaluation d'initiatives et de programmes nationaux, notamment des outils de référence tels que des «tableaux de bord»;
8. De faciliter la coopération technique afin de soutenir les orientations énoncées ci-dessus;
9. D'accorder à la mise en œuvre du Plan d'action convenu un soutien politique au plus haut niveau.

L'économie informelle

Définition

Définir l'économie informelle est une tâche difficile et complexe. Pour beaucoup, l'expression «secteur informel», que l'OIT a contribué à répandre dans les années soixante-dix, est plus familière. On préfère parler désormais d'«économie informelle» pour signifier que les activités informelles ne constituent pas une catégorie à part qui serait limitée à un secteur spécifique, mais qu'elles englobent tous les types d'activité, du commerce à l'agriculture en passant par les services et l'industrie. C'est pourquoi il importe de comprendre la multitude de liens qui unissent l'économie structurée et l'économie informelle.

Ampleur de l'économie informelle

Dans beaucoup de pays, le secteur informel constitue la principale source d'emplois, et son importance ne fait que croître. Confrontés à la crise de la dette et à l'ajustement structurel – à l'origine de la réduction massive des emplois dans le secteur structuré –, nombreux sont ceux qui ont vu dans l'économie informelle un moyen de survie. On estime qu'en Afrique le travail informel représente plus de 90 pour cent des nouveaux emplois, près de 80 pour cent de l'emploi non agricole et plus de 60 pour cent de l'emploi urbain. Il en est de même dans beaucoup de régions d'Asie. En Inde, par exemple, 90 pour cent des travailleuses exercent leur activité dans l'économie informelle.

Les entreprises et les travailleurs de l'économie informelle se caractérisent notamment par:

- l'absence de leur reconnaissance dans des cadres juridico-réglementaires;
- en général des relations employeur/employé précaires et des salaires irréguliers;
- la faiblesse de leur organisation en syndicats, et donc de leurs moyens pour se faire entendre;
- leur exclusion des mécanismes et des systèmes de protection sociale;
- l'impossibilité d'avoir accès à des prestations et des services publics tels que le crédit, les informations commerciales, les programmes de formation;
- leur vulnérabilité face à l'ingérence des pouvoirs publics, qui les considèrent parfois comme des «hors-la-loi», si bien qu'il leur arrive d'être harcelés par la police;
- un chiffre d'affaires que les statistiques officielles ignorent, quand bien même cette contribution à l'économie dépasse celle des entreprises formelles;
- le caractère informel de leurs activités, qui s'explique par le coût élevé ou la nature complexe, fastidieuse et intimidante de toute démarche de formalisation.