

**Politique du BIT vis-à-vis du personnel en matière de VIH/SIDA****Contexte**

1. L'épidémie de VIH/SIDA, de par ses effets dévastateurs sur les travailleurs et leurs familles, sur les entreprises et sur les économies nationales dans toutes les régions du monde, compromet la réalisation des objectifs fondamentaux que sont pour l'OIT la justice sociale et l'égalité. Elle pèse lourdement sur le développement, met en péril les droits fondamentaux et réduit les possibilités de travail décent pour les femmes et les hommes. Une crise mondiale de cette ampleur exige une réponse multidimensionnelle: chacun peut jouer un rôle précieux - en contribuant aux efforts de sensibilisation et d'éducation concernant la maladie et ses effets, en s'attachant à faire comprendre les mesures qui peuvent être prises pour prévenir la maladie et la combattre, en évitant toute discrimination à l'encontre de ceux qui sont infectés ou affectés par la maladie ou encore en leur assurant des moyens appropriés de prise en charge et de soutien.

2. L'OIT estime avoir un rôle particulier à jouer dans la prévention de la propagation de l'épidémie et dans l'atténuation de son impact sur le monde du travail. Institution du système des Nations Unies chargée de promouvoir un travail décent pour tous, elle a la possibilité d'engager ses mandants tripartites, dans le monde entier, à accorder la priorité à ce problème. A la 88<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail (juin 2000), le Directeur général a informé le personnel de ses droits en matière de VIH/SIDA par un message spécial auquel était jointe la brochure de l'ONUSIDA (Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA) intitulée *SIDA et infection par le VIH. Information à l'usage des fonctionnaires des Nations Unies et de leurs familles*. En juin 2001, le Conseil d'administration a approuvé le *Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* qui a pour objet d'appuyer les efforts nationaux et internationaux visant à protéger les droits et la dignité des travailleurs et de toutes les personnes vivant avec le VIH/SIDA. Pour être sûr que les principes énoncés dans ce recueil s'appliquent à tous les membres du personnel du BIT, le Bureau a arrêté la politique qui est présentée ci-après.

**Politique, principes et mesures d'accompagnement****Le VIH/SIDA dans le monde du travail**

3. L'OIT est consciente que le VIH/SIDA est un problème qui concerne aussi le monde du travail et entend qu'il soit traité à l'intérieur du Bureau comme n'importe quelle autre maladie ou affection grave.

4. L'OIT coopérera avec les autres institutions du système des Nations Unies et avec ses mandants pour prévenir la propagation du VIH/SIDA et pour atténuer son impact dans le monde du travail.

**Egalité entre hommes et femmes**

---

<sup>1</sup> A tous les fonctionnaires.

5. Les femmes sont plus touchées que les hommes par l'infection du VIH, non seulement pour des raisons biologiques qui les y rendent plus vulnérables mais aussi à cause de systèmes qui sont pour elles source d'inégalités et de désavantages sur le plan socio-culturel et économique. L'OIT considère que l'égalité entre hommes et femmes est indispensable pour prévenir la propagation de l'infection par le VIH et ne ménagera aucun effort pour la promouvoir dans le cadre de la présente politique et, plus généralement, de son mandat.

### **Non-discrimination**

6. Le BIT veillera à ce qu'aucune discrimination directe ou indirecte ne s'exerce à l'encontre d'un membre du personnel en raison de son statut VIH, réel ou supposé, ou du statut des personnes à sa charge, qu'il s'agisse, notamment, de l'accès à tel ou tel poste, des mutations, de la prolongation des contrats, de l'avancement, de la formation, de l'aménagement du lieu de travail ou encore de l'accès aux prestations. En outre, aucune pratique ou politique ne doit déboucher, directement ou indirectement, sur une discrimination à l'encontre de membres du personnel ou de candidats à un emploi au BIT qui sont infectés ou affectés par le VIH/SIDA. Tout membre du personnel qui juge avoir été victime d'une conduite constituant une discrimination ou une pratique déloyale liée au VIH/SIDA est encouragé à entreprendre l'action appropriée conformément aux procédures de réclamation du BIT.

### **Interdiction du dépistage au moment du recrutement et en cours d'emploi**

7. Le BIT ne cherchera d'aucune manière à obtenir des informations sur le statut VIH d'une personne au moment de son recrutement ou en tant que condition de son maintien dans l'emploi ou de son avancement. Cela vise tous les examens médicaux de routine et autres formes de dépistage tels que les examens d'aptitude réalisés avant emploi, périodiquement ou avant un transfert dans un autre lieu. Ce dépistage, direct ou indirect, est inutile et porte atteinte aux droits de l'homme et à la dignité des travailleurs.

### **Dépistage volontaire**

8. Si un membre du personnel, de son propre chef, demande au service médical du BIT que soit déterminé son statut VIH, les échantillons de sang prélevés à cette occasion seront analysés par des services extérieurs et les résultats transmis directement au membre du personnel concerné. Le service médical peut aussi aiguiller un membre du personnel qui souhaite se soumettre à un test HIV vers des services appropriés dans le lieu où il est affecté; en pareil cas, il cherchera à s'assurer que le test sera effectué par du personnel dûment qualifié dans le strict respect de la confidentialité et des règles régissant la divulgation des informations. Avant et après le test, le service médical du BIT ou le service local qu'il aura recommandé donnera des informations sur la nature de ce test ainsi que sur ses avantages et ses inconvénients en tenant dûment compte de la culture et du sexe de l'intéressé.

### **Confidentialité**

9. Seules les informations communiquées de son propre chef par un membre du personnel au sujet de son statut VIH seront conservées dans les dossiers médicaux, lesquels sont séparés des dossiers du personnel. Ces informations resteront strictement confidentielles, conformément aux règles énoncées dans le *Recueil de directives pratiques de l'OIT sur la protection des données personnelles des travailleurs*.

### **Sécurité et santé au travail**

10. Le BIT veille à ce que le milieu de travail, dans tous ses bureaux, soit, dans la mesure du possible, sans danger pour la sécurité et la santé de toutes les personnes qui y travaillent. En cas de contact avec du sang, d'autres liquides organiques ou des tissus humains, des mesures immédiates seront prises pour aider l'intéressé à faire face à l'incident et pour l'informer des conséquences médicales éventuelles, de

l'opportunité de faire effectuer un test VIH, des mesures de prophylaxie après exposition et du centre médical spécialisé auquel il peut s'adresser. Une formation aux méthodes de lutte contre l'infection en cas d'accident du travail et aux premiers soins sera donnée dans le cadre d'autres programmes d'éducation et de formation.

### **Prévention par l'éducation et la formation**

11. Des programmes d'information et d'éducation, à tous les niveaux, sont indispensables pour que chacun soit sensibilisé au problème du VIH/SIDA et comprenne mieux sa nature. De tels programmes – adaptés aux spécificités locales ainsi qu'à l'âge et au sexe des membres du personnel et des personnes à leur charge – seront entrepris régulièrement et actualisés afin de fournir les informations les plus récentes sur le virus et ses effets sur les individus, leurs familles et leur lieu de travail. Ils donneront des informations à jour sur la manière dont le virus se transmet, dénonceront les mythes qui ont cours à ce sujet et indiqueront les moyens de prévention, les aspects médicaux de la maladie et les possibilités de prise en charge, de soutien et de traitement.

12. Une stratégie de prévention prévoyant des campagnes de sensibilisation et de programmes éducatifs interactifs sera définie et mise en œuvre. Ce dispositif sera intégré, ainsi qu'il convient, dans les politiques et programmes actuels d'éducation et de valorisation des ressources humaines, de promotion de la santé et de la sécurité et de lutte contre la discrimination.

13. Les membres du personnel seront aidés à évaluer les risques auxquels ils sont exposés et des avis leur seront donnés quant aux moyens de réduire ces risques. Une attention particulière sera accordée aux aptitudes à la communication et à la négociation. Des mesures pratiques, dont la fourniture de préservatifs et l'accès à des tests volontaires, seront prises afin de favoriser un changement de comportement.

14. Les mesures de prévention du VIH seront liées aux programmes de promotion de la santé compte tenu des interactions avec, par exemple, l'abus de substances intoxicantes, le stress et les problèmes de santé génésique.

### **Formation**

15. La formation est capitale pour que la politique ici décrite soit mise en œuvre sans heurts et efficacement. Une formation sera organisée pour les catégories suivantes:

*Encadrement* – pour qu'il puisse répondre aux questions sur la politique du Bureau, dissiper les idées fausses, expliquer les possibilités raisonnables d'aménagement, prévenir la discrimination et donner des avis sur les services et prestations disponibles;

*Pairs éducateurs* – pour qu'ils puissent éduquer avec tact leurs collègues, en liant ces activités d'éducation à d'autres politiques connexes du Bureau, fournir des avis pour l'évaluation des risques et offrir des conseils d'égal à égal;

*Représentants du Syndicat du personnel* – pour qu'ils puissent expliquer la politique du Bureau, former d'autres collègues, identifier et prévenir la discrimination, donner des avis pour l'évaluation des risques et offrir leur aide à propos des aménagements raisonnables.

### **Solidarité, prise en charge et soutien**

16. Face au problème du VIH/SIDA sur le lieu de travail, le Bureau s'engage à assurer et promouvoir la solidarité, la prise en charge et le soutien des membres de son personnel et des personnes à leur charge.

17. Les membres du personnel vivant avec le VIH/SIDA pourront travailler aussi longtemps qu'ils seront médicalement aptes à un travail approprié disponible. Ils bénéficieront de la même aide que celle qui est assurée à tout membre du personnel souffrant d'autres graves problèmes de santé.

18. Tous les membres du personnel ainsi que les personnes à leur charge qui remplissent les conditions requises peuvent s'affilier à l'assurance maladie, quel que soit leur statut VIH. L'accès aux prestations servies par cette assurance n'est pas subordonné à un dépistage du VIH. Le statut VIH est sans effets sur les primes d'assurance. Le régime d'assurance maladie du personnel rembourse généralement les médicaments et traitements contre le VIH/SIDA, y compris les médicaments antirétrovirus, sous réserve des dispositions standards en matière de copaiement/coassurance. Des mesures seront prises pour chercher à obtenir que les traitements et les médicaments antirétrovirus soient intégralement remboursés aux membres du personnel et aux personnes reconnues à leur charge.

19. Le service médical du BIT est le point de contact responsable de l'information et de l'accès aux services de consultation, tests volontaires, médicaments antirétrovirus, traitement des symptômes liés au VIH, conseils et suppléments nutritionnels, lutte contre le stress et autres formes de traitement et d'assistance. La fourniture de ces services est sujette aux règles de confidentialité les plus strictes. En cas d'invalidité ou de décès dû au VIH/SIDA, les prestations applicables seront versées au membre du personnel ou à ses bénéficiaires.

### **Mise en œuvre de la politique**

20. Le BIT accordera la plus haute priorité à la mise en œuvre de cette politique, preuve de sa volonté de réduire l'impact du VIH/SIDA sur le lieu de travail et sur la collectivité, d'aider les travailleurs et leurs familles touchés directement ou indirectement par la maladie et de contribuer à prévenir la propagation de l'épidémie. Cette politique sera strictement appliquée, réexaminée périodiquement et, si besoin est, actualisée par la Direction par l'intermédiaire du Département du développement des ressources humaines, en partenariat avec le service médical, le Syndicat du personnel et le programme du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail.

Juan Somavia  
Directeur général