

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

27 janvier 2011

COMMUNICATION AU PARLEMENT

— de la Recommandation concernant le VIH
et le sida et le monde du travail

adoptée par la Conférence internationale
du Travail au cours de la 99^e session
qui s'est tenue à Genève
du 2 au 17 juin 2010

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

27 januari 2011

MEDEDELING AAN HET PARLEMENT

— van de Aanbeveling betreffende hiv en aids
en de arbeidswereld

aangenomen door de Internationale
Arbeidsconferentie tijdens haar 99ste zitting
die gehouden werd te Genève
van 2 tot 17 juni 2010

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker PP : Parti Populaire	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail: publications@laChambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail: publicaties@deKamer.be

DÉCLARATION GOUVERNEMENTALE

MESDAMES, MESSIEURS,

Aux termes de l'article 19, § 5, de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, le gouvernement est tenu de faire connaître au Parlement les instruments internationaux adoptés par les Conférences générales annuelles, dans le délai d'un an après la clôture de la session de la Conférence, ou exceptionnellement d'un an et demi.

La présente déclaration porte sur l'attitude que compte prendre le gouvernement à l'égard des textes qui ont été adoptés au cours de la 99^e session qui s'est tenue à Genève du 2 au 17 juin 2010.

Ces textes sont:

— la Recommandation concernant le VIH et le sida et le monde du travail.

REGERINGSVERKLARING

DAMES EN HEREN,

Krachtens artikel 19, § 5, van het statuut tot oprichting van de Internationale Arbeidsorganisatie, is de regering ertoe gehouden de internationale instrumenten, die tijdens de jaarlijks vergadering van de Conferentie, werden aangenomen aan het Parlement ter kennis te brengen binnen een termijn van een jaar na het afsluiten van de zitting van de Conferentie, of bij uitzondering, binnen een termijn van anderhalf jaar.

Deze verklaring heeft betrekking op de houding die de regering wenst aan te nemen ten opzichte van de teksten die werden aangenomen in de loop van de 99ste zitting die werd gehouden te Genève van 2 tot 17 juni 2010.

Deze teksten zijn:

— de Aanbeveling betreffende hiv en aids en de arbeidswereld.

Examen de la Recommandation concernant le VIH et le sida et le monde du travail

La Recommandation a été adoptée par 439 voix pour, 4 contre et 11 abstentions.

L'objet de cette Recommandation est de mobiliser l'attention sur le VIH/sida et sur les questions qui y sont liées aux niveaux international et national.

Au niveau international, ce texte vient compléter et renforcer l'impact du *Recueil de directives pratiques* du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail de 2001.

Au niveau national, la Recommandation couvre différents domaines: la santé publique, la santé au travail et la sécurité sociale. Son champ d'application personnel est assez large puisqu'elle s'applique non seulement aux travailleurs et à toutes les personnes qui y sont généralement assimilées (les stagiaires, les apprentis, les bénévoles) mais également aux personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi.

De plus, les familles des personnes séropositives sont également régulièrement prises en considération dans la Recommandation.

La Recommandation souligne l'importance de la protection contre la discrimination fondée sur le statut VIH réel ou supposé et la promotion de l'égalité des chances et de traitement. À ce sujet, le droit belge comprend déjà la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, notamment les discriminations fondées sur l'état de santé actuel ou futur, ce qui comprend les personnes séropositives ou atteintes du sida. Bien que la loi du 10 mai 2007 soit très complète puisqu'elle contient un mécanisme de plainte et des sanctions pénales, elle ne prévoit pas de mécanisme d'aménagements raisonnables pour les personnes vivant avec le VIH qui leur permettrait de poursuivre leur travail lorsque leur état de santé le justifie comme prévu dans la Recommandation. Ce point est cependant couvert par le principe général de l'aménagement du poste de travail dans le cas d'une décision d'incapacité prévu dans l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs. Ces procédures ne sont cependant pas spécifiquement prévues pour les personnes vivant avec le VIH et ne tient donc pas compte du caractère épisodique du VIH et du sida.

Onderzoek van de Aanbeveling betreffende hiv en aids en de arbeidswereld

De Aanbeveling werd aangenomen met 439 stemmen voor, 4 tegen en 11 onthoudingen.

Het doel van deze Aanbeveling bestaat erin de aandacht te vestigen op hiv/aids en op de vragen die er verband mee houden, zowel op het internationale als op het nationale niveau.

Op het internationale niveau zorgt de tekst voor een aanvulling en een versterking van de impact van de *Verzameling van praktische richtlijnen* van het IAB over hiv/aids en de arbeidswereld van 2001.

Op het nationale niveau bestrijkt de Aanbeveling verschillende domeinen: de volksgezondheid, de gezondheid op het werk en de sociale zekerheid. Haar personeel toepassingsgebied is vrij ruim aangezien ze niet enkel van toepassing is op werknemers en op alle in het algemeen hiermee gelijkgestelde personen (stagiairs, leerlingen, vrijwilligers), maar ook op werkzoekenden evenals op kandidaten voor een job.

Bovendien wordt in de Aanbeveling regelmatig rekening gehouden met de familie van seropositieve personen.

De Aanbeveling onderstreept het belang van de bescherming tegen discriminatie gesteund op het reële of veronderstelde hiv-statuuut en van de bevordering van de gelijkheid van kansen en de gelijke behandeling. Op dit vlak heeft het Belgisch recht reeds de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde -vormen van discriminatie, inzonderheid de discriminatie gebaseerd op de huidige of toekomstige gezondheidstoestand, die ook de seropositieve personen of de personen besmet met aids omvat. Hoewel de wet van 10 mei 2007 zeer volledig is omdat ze een klachtenmechanisme bevat en strafsancities voorziet, toch voorziet ze niet in een mechanisme van redelijke aanpassingen voor de personen die met hiv leven, dat hen zou toelaten hun werkzaamheden verder te zetten wanneer hun gezondheidstoestand het rechtvaardigt zoals voorzien in de Aanbeveling. Dit punt wordt niettemin gedekt door de algemene principes van een aanpassing van de werkpost ingeval van een beslissing tot ongeschiktheid voorzien in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers. Deze procedures zijn evenwel niet specifiek toegespitst op de personen die met hiv leven en houden dus geen rekening met het episodisch karakter van hiv en aids.

La Recommandation encourage également l'élaboration de programmes de prévention garantissant une information correcte et adaptée, à la disposition de tous, des programmes d'éducation, le mise à disposition de moyens nécessaires (des préservatifs et leur mode d'emploi)... En Belgique, les ministères de la santé des Communautés Flamande et Française soutiennent des organismes qui organisent des campagnes de prévention du sida.

La Recommandation demande des garanties en matière de traitement et de prise en charge. Cela est assuré en Belgique par le système de santé publique et de sécurité sociale.

Un dépistage volontaire et exempt de toute coercition pour les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, et les personnes à la recherche d'un emploi ou candidats devrait également être assuré en vertu de la Recommandation. Ils ne peuvent être tenus de se soumettre à un test ou autre forme de dépistage du VIH. Cette position a été expressément soutenue par les représentants du gouvernement belge à Genève étant donné que d'une part cela avait été discuté au Conseil National du Travail et un consensus en ce sens en était ressorti (avis n° 1 706) et d'autre part, cela est conforme à la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail qui interdit les tests de dépistage du VIH.

Le milieu de travail devrait être sûr et sain afin d'éviter la transmission du VIH sur le lieu de travail. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ainsi que le Code contiennent de nombreuses prescriptions en la matière, en particulier la réglementation concernant la protection des travailleurs contre les risques d'exposition à des agents biologiques au travail.

Enfin, les enfants et les jeunes qui travaillent font l'objet d'une attention particulière dans la Recommandation. En droit belge, le travail des enfants est interdit. Le travail des jeunes est, quant à lui, strictement réglementé.

Au niveau de la mise en œuvre, la Recommandation propose une consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs sur les programmes nationaux, et d'associer également les juridictions du travail. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient promouvoir la sensibilisation au VIH/sida au moyen de formations et d'informations à leurs membres. Les travailleurs eux-mêmes (en particulier les travailleurs migrants, les jeunes, les apprentis, les stagiaires) devraient recevoir toutes les informations, consignes de sécurité nécessaires.

De Aanbeveling moedigt eveneens de uitwerking aan van preventieprogramma's die correcte en aangepaste, voor iedereen beschikbare, informatie garanderen inzake voorlichtingsprogramma's, het ter beschikking stellen van de nodige middelen (voorbehoedsmiddelen en hun gebruiksaanwijzing),... In België ondersteunen de ministeries van Volksgezondheid van de Vlaamse en Franstalige Gemeenschappen de organisaties die preventiecampagnes inzake aids organiseren.

De Aanbeveling vraagt garanties inzake de behandeling en de zorg. Dit wordt in België verzekerd door het systeem van de volksgezondheid en de sociale zekerheid.

Een vrijwillige opsporing, gevrijwaard van elke dwang voor de werknemers, de buitenlandse werknemers inbegrepen, evenals voor de werkzoekenden en de kandidaten voor een job zou eveneens moeten verzekerd worden op grond van de Aanbeveling. Deze 'kunnen niet verplicht worden tot het ondergaan van een test of een andere vorm van opsporing van hiv. Dit standpunt werd uitdrukkelijk ondersteund door de vertegenwoordigers van de Belgische regering in Genève, gelet op het feit dat enerzijds dit reeds werd bediscussieerd in de Nationale Arbeidsraad en een consensus in die zin werd bereikt (advies nr. 1 706) en anderzijds dit conform is aan de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd, welke het verbod inhoudt op het uitvoeren van testen voor het opsporen van hiv.

Het arbeidsmilieu zou veilig en gezond moeten zijn om te vermijden dat hiv wordt overgedragen op de werkvloer. De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, evenals de Codex bevatten verscheidene voorschriften op dat vlak, inzonderheid de reglementering betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's bij blootstelling aan biologische agentia op het werk.

Tenslotte vormen de kinderen en de jongeren die werken een specifiek aandachtspunt in de Aanbeveling. In Belgisch recht wordt kinderarbeid verboden. Het werken door jongeren is strikt gereguleerd.

Op het niveau van de uitvoering, stelt de Aanbeveling voor dat een raadpleging van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties wordt gehouden omtrent de nationale programma's, en dat de arbeidsgerechten hierbij worden betrokken. De werkgevers- en werknemersorganisaties zouden de sensibilisatie naar hiv/aids toe moeten bevorderen door middel van opleidingen en informatie aan hun leden. De werknemers zelf (in het bijzonder de buitenlandse werknemers, de jongeren, de leerlingen, de stagiaires) zouden alle nuttige informatie en veiligheidsinstructies moeten ontvangen.

Les travailleurs vivant avec le VIH sur le lieu de travail pourraient y participer.

La Recommandation souligne également l'importance des services d'inspection en la matière. La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et le Code contiennent différentes dispositions en ce sens, en particulier l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui comprend une section qui a spécifiquement trait aux obligations de l'employeur en matière d'accueil, d'accompagnement, d'information et de formation des travailleurs.

Le suivi de la Recommandation devrait être assuré par l'État belge. Dans la mesure du possible, des données statistiques nationales et sectorielles devraient être rassemblées et un bilan régulier des mesures prises sur base de la Recommandation devrait être inclus dans les rapports soumis à l'ONUSIDA et autres rapports internationaux pertinents.

Conclusion:

Au niveau réglementaire, la Belgique semble être conforme à la Recommandation. La loi dite "anti-discrimination", la loi relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail ainsi que la loi relative au bien-être des travailleurs sont autant d'exemples de notre dispositif réglementaire. Concernant les programmes de prévention, les initiatives existantes pourraient être renforcées. Un plus grand nombre de campagnes au niveau national rassemblant les différents acteurs (administrations, partenaires sociaux, éventuellement inspection et juridictions) mais surtout au sein des entreprises seraient à envisager. Le rassemblement des informations et des données statistiques nationales et sectorielles pourrait également être amélioré.

Dans l'ensemble, notre pays est actuellement à même d'accepter les dispositions de la Recommandation.

De werknemers die met hiv leven op de arbeidsplaats zouden hieraan kunnen deelnemen.

De Aanbeveling onderstreept eveneens het belang ter zake van de inspectiediensten. De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun wet en de Codex bevatten verschillende bepalingen in deze zin, inzonderheid het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk dat een afdeling bevat die specifiek betrekking heeft op de verplichtingen van de werkgever inzake onthaal, begeleiding, informatie en vorming van de werknemers.

De opvolging van de Aanbeveling zou moeten verzekerd worden door de Belgische Staat. In de mate van het mogelijke zouden nationale en sectorale statistische gegevens moeten worden verzameld en op regelmatige basis zou een balans van de op grond van de Aanbeveling genomen maatregelen moeten worden toegevoegd aan het verslag dat voorgelegd wordt aan UNAids en aan andere relevante internationale verslagen.

Conclusie:

Op regelgevend vlak lijkt België in overeenstemming te zijn met de Aanbeveling. De zogenaamde "antidiscriminatiewet", de wet betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen wordt uitgevoerd, evenals de wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk zijn voorbeelden van ons regelgevend dispositief. Inzake de preventieprogramma's, zouden de bestaande initiatieven kunnen worden versterkt. Een groter aantal campagnes op het nationale niveau die de verschillende actoren verenigt (administraties, sociale partners, eventueel inspectie en rechtbanken), maar vooral in de schoot van de ondernemingen, valt in overweging te nemen. De verzameling van informatie en van nationale en sectorale statistische gegevens zou eveneens kunnen verbeterd worden.

In zijn geheel genomen, is ons land reeds vandaag in staat de bepalingen van de Aanbeveling aan te nemen.

RECOMMANDATION R200 SUR LE VIH ET LE SIDA, (2010)

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 2010, en sa quatre-vingt-dix-neuvième session;

Notant que le VIH et le sida ont un grave impact sur la société et l'économie, le monde du travail dans les secteurs formel et informel, les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les entreprises publiques et privées, et qu'ils compromettent la réalisation du travail décent et du développement durable;

Réaffirmant l'importance du rôle joué par l'Organisation internationale du Travail dans la lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail et la nécessité pour l'Organisation de renforcer son action en vue de réaliser la justice sociale et de combattre la discrimination et la stigmatisation en rapport avec le VIH et le sida, dans tous les aspects de son activité et de son mandat;

Rappelant l'importance qu'il y a à réduire l'économie informelle en réalisant le travail décent et le développement durable pour mieux mobiliser le monde du travail dans la lutte contre le VIH et le sida;

Notant que le niveau élevé d'inégalité sociale et économique, le manque d'information et de sensibilisation, l'absence de confidentialité, l'insuffisance de l'accès au traitement et la mauvaise observance de celui-ci accroissent le risque de transmission du VIH, la mortalité, le nombre d'enfants ayant perdu l'un de leurs parents ou les deux et le nombre de travailleurs engagés dans le travail informel;

Considérant que la pauvreté, l'inégalité sociale et économique et le chômage accroissent le risque de manque d'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien, accroissant par conséquent le risque de transmission;

Notant que la stigmatisation, la discrimination et la menace de perte d'emploi dont souffrent les personnes affectées par le VIH ou le sida font obstacle à ce qu'elles connaissent leur statut VIH, ce qui accroît la

AANBEVELING 200 BETREFFENDE HIV EN AIDS EN DE ARBEIDSWERELD (2010)

De algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau, en aldaar bijeengekomen op 2 juni 2010, in haar negenenennegentigste zitting;

Ermee rekening houdend dat hiv en aids zware gevolgen hebben voor de maatschappij en de economie, de arbeidswereld in de formele en informele sectoren, de werknemers, hun gezinnen en de personen die zij ten laste hebben, de werkgevers- en werknemersorganisaties en de overheids- en privébedrijven, en dat zij de verwezenlijking van waardig werk en van duurzame ontwikkeling in gevaar brengen;

Herbevestigt het belang van de rol die wordt gespeeld door de Internationale Arbeidsorganisatie in de strijd tegen hiv en aids in de arbeidswereld en de noodzaak voor de Organisatie om haar actie te versterken teneinde de sociale rechtvaardigheid te verwezenlijken en de discriminatie te bestrijden en de stigmatisering in verband met hiv en aids, in alle aspecten van haar activiteit en van haar mandaat;

Herinnert aan het belang van het verminderen van de informele economie door waardige arbeid en duurzame ontwikkeling te realiseren om de arbeidswereld beter te mobiliseren in de strijd tegen hiv en aids;

Ermee rekening houdend dat het hoog niveau van sociale en economische ongelijkheid, het gebrek aan informatie en sensibilisering, het ontbreken van vertrouwelijkheid, de ontoereikendheid van de toegang tot de behandeling en de slechte naleving ervan het risico op overdracht van hiv, de sterfte, het aantal kinderen die één van hun ouders of beide ouders hebben verloren en het aantal werknemers die aangeworven zijn in de informele arbeid doen toenemen;

Overwegende dat armoede, sociale en economische ongelijkheid en werkloosheid het risico op gebrek aan toegang tot preventie, behandeling, verzorging en steun bijgevolg het risico op overdracht doen toenemen;

Ermee rekening houdend dat de stigmatisering, de discriminatie en de dreiging hun job te verliezen waaronder de personen die getroffen zijn door hiv of aids lijden een hindernis vormen voor de kennis van hun

vulnérabilité des travailleurs au VIH et compromet leur droit aux prestations sociales;

Notant que le VIH et le sida ont un impact plus important sur les groupes vulnérables et à risque;

Notant que le VIH affecte les hommes comme les femmes, mais que, comparativement aux hommes, les femmes et les filles sont exposées à un plus grand risque et sont plus vulnérables à l'infection à VIH que les hommes et qu'elles sont affectées de façon disproportionnée par la pandémie du VIH, cela du fait de l'inégalité entre les sexes, et que, par conséquent, le renforcement du pouvoir d'action des femmes est un élément déterminant de la réponse mondiale au VIH et au sida;

Rappelant l'importance de protéger les travailleurs par des programmes globaux de sécurité et de santé au travail;

Rappelant la valeur du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*, 2001, et la nécessité de renforcer son impact, étant donné l'existence de limites et de lacunes dans sa mise en œuvre;

Notant la nécessité de promouvoir et de mettre en œuvre les conventions et recommandations internationales du travail et les autres instruments internationaux pertinents par rapport au VIH et au sida et au monde du travail, y compris ceux qui reconnaissent le droit de jouir du meilleur état de santé pouvant être atteint et de conditions de vie décentes;

Rappelant le rôle particulier des organisations d'employeurs et de travailleurs pour promouvoir et soutenir les efforts nationaux et internationaux déployés en réponse au VIH et au sida dans le monde du travail et par son intermédiaire;

Notant le rôle important du lieu de travail en ce qui concerne l'information et l'accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien dans le cadre de la réponse nationale au VIH et au sida;

Affirmant la nécessité de poursuivre et d'intensifier la coopération internationale, en particulier dans le cadre du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, pour soutenir les efforts visant à donner effet à la présente recommandation;

Rappelant la valeur de la collaboration, aux niveaux national, régional et international, avec les organismes

hiv-status, wat de kwetsbaarheid van de werknemers voor hiv doet toenemen en hun recht op sociale voorzieningen in gevaar brengt.

Ermee rekening houdend dat hiv en aids een grotere impact hebben op de kwetsbare en risicogroepen;

Ermee rekening houdend dat hiv zowel mannen als vrouwen treft, maar dat, in vergelijking met mannen, vrouwen en meisjes aan een groter risico worden blootgesteld en vatbaarder zijn voor de hiv-infectie dan mannen en dat zij op een overmatige manier worden getroffen door de pandemie van het hiv, en dit door de ongelijkheid tussen de geslachten, en dat, bijgevolg, de versterking van het actievermogen van vrouwen een bepalend element is in het mondiaal antwoord op hiv en aids;

Wijzend op het belang van het beschermen van de werknemers door globale programma's voor veiligheid en gezondheid op het werk;

Wijzend op de waarde van de *Verzameling van praktische richtlijnen van het IAB over hiv/aids en de arbeidswereld*, 2001, en de noodzaak om de impact ervan te versterken, gezien het bestaan van beperkingen en lacunes in de uitvoering ervan;

Wijzend op de noodzaak om de internationale arbeidsconventies en -aanbevelingen te bevorderen en uit te voeren en de andere pertinente internationale instrumenten in verband met hiv en aids en de arbeidswereld, inclusief die welke het recht erkennen om de beste gezondheidstoestand te kunnen genieten die kan worden bereikt en waardige levensomstandigheden;

Herinnerend aan de bijzondere rol van de werkgevers- en werknemersorganisaties om de nationale en internationale inspanningen te bevorderen en te steunen die gedaan worden als antwoord op hiv en aids in de arbeidswereld en door bemiddeling ervan;

Wijzend op de belangrijke rol van de arbeidsplaats wat betreft de informatie en toegang tot preventie, behandeling, verzorging en steun in het kader van het nationale antwoord op hiv en aids;

Erkennende dat het noodzakelijk is de internationale samenwerking voort te zetten en te intensifiëren, in het bijzonder in het kader van het gemeenschappelijk Programma van de Verenigde Naties over hiv/aids, om de inspanningen te steunen die uitvoering moeten geven aan deze aanbeveling;

Herinnerend aan de waarde van de samenwerking, op nationaal, regionaal en internationaal niveau, met

traitant du VIH et du sida, y compris avec le secteur de la santé ainsi qu'avec les organisations intéressées, en particulier celles qui représentent les personnes vivant avec le VIH;

Affirmant la nécessité d'établir une norme internationale en vue de guider les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs dans la définition de leurs rôles et responsabilités à tous les niveaux;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au VIH et au sida et le monde du travail,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation, adopte, ce dix-septième jour de juin deux mille dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le VIH et le sida, 2010.

I. — DÉFINITIONS

1. Aux fins de la présente recommandation:

a) "VIH" désigne le virus de l'immunodéficience humaine, lequel porte atteinte au système immunitaire. Des mesures adaptées permettent de prévenir l'infection;

b) "sida" désigne le syndrome d'immunodéficience acquise, résultant d'une infection à VIH qui en est à un stade avancé et qui se caractérise par l'apparition d'infections opportunistes ou de cancers liés au VIH, ou des deux;

c) "personnes vivant avec le VIH" désignent les personnes infectées par le VIH;

d) "stigmatisation" désigne le marquage social qui, lorsqu'il s'applique à un individu, entraîne généralement la marginalisation ou fait obstacle à une vie en société épanouie pour la personne infectée ou affectée par le VIH;

e) "discrimination" désigne toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession, au sens de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;

f) "personnes affectées" désigne les personnes dont la vie est modifiée par le VIH ou le sida du fait de l'impact au sens large de la pandémie;

de instellingen die hiv en aids behandelen, inclusief met de gezondheidssector alsook met de betrokken organisaties, in het bijzonder zij die de personen vertegenwoordigen die leven met hiv;

Erkennende dat het noodzakelijk is om een internationale norm op te stellen teneinde de regeringen en de werkgevers- en werknemersorganisaties te leiden bij de bepaling van hun rollen en verantwoordelijkheden op alle niveau's;

Na te hebben besloten om diverse voorstellen aan te nemen betreffende hiv en aids en de arbeidswereld,

Na te hebben besloten dat deze voorstellen de vorm zouden aannemen van een aanbeveling, neemt de zeventiende juni tweeduizend en tien, de volgende aanbeveling aan, die Aanbeveling over hiv en aids 2010 zal worden genoemd.

I. — DEFINITIES

1. Met het oog op deze aanbeveling:

a) "hiv" staat voor het humaan immunodeficiëntie virus, dat het immuunsysteem aantast. Aangepaste maatregelen maken het mogelijk om de infectie te voorkomen;

b) "aids" staat voor *acquired immunodeficiency syndrome*, dat voortvloeit uit een infectie met hiv die zich in een gevorderd stadium bevindt en die wordt gekenmerkt door het verschijnen van opportunistische infecties of kankers die verband houden met hiv of met de twee;

c) "personen die leven met hiv" staat voor de personen die besmet zijn met hiv;

d) "stigmatisering" staat voor de sociale markering die, wanneer deze van toepassing is op een individu, meestal de marginalisering teweegbrengt of een hindernis vormt voor een leven in een ontwikkelde maatschappij voor de persoon die besmet of aangetast is door het hiv;

e) "discriminatie" wijst op elk onderscheid, uitsluiting of voorkeur dat tot gevolg heeft dat de gelijke kansen of behandeling in de tewerkstelling of het beroep vernietigen of veranderen, in de zin van de conventie en van de aanbeveling betreffende de discriminatie (tewerkstelling en beroep), 1958;

f) "getroffen personen" wijst op de personen wier leven veranderd is door hiv of aids door de impact van de pandemie in de ruime zin;

g) “aménagement raisonnable” signifie toute modification ou adaptation de l’emploi ou du lieu de travail, qui est raisonnablement réalisable et qui permet à une personne vivant avec le VIH ou le sida d’avoir accès à l’emploi, de travailler ou d’obtenir de l’avancement;

h) “vulnérabilité” désigne les inégalités de chances, l’exclusion sociale, le chômage et l’emploi précaire résultant de facteurs sociaux, culturels, politiques et économiques qui font qu’une personne est plus susceptible d’être infectée par le VIH et de développer le sida;

i) “lieu de travail” désigne tout endroit dans lequel les travailleurs exercent leur activité;

j) “travailleur” désigne toute personne travaillant sous quelque forme ou selon quelque modalité que ce soit.

II. — CHAMP D’APPLICATION

2. La présente recommandation s’applique:

a) à tous les travailleurs quelles que soient les formes ou modalités de travail et quels que soient les lieux de travail, y compris:

i) les personnes occupant tout emploi ou exerçant toute profession;

ii) les personnes qui sont en formation, y compris les stagiaires et les apprentis;

iii) les bénévoles;

iv) les personnes à la recherche d’un emploi et les candidats à un emploi;

v) les travailleurs mis à pied ou dont la relation de travail est suspendue;

b) à tous les secteurs d’activité économique, y compris les secteurs privé et public, l’économie formelle et informelle;

c) aux forces armées et aux services en uniforme.

III. — PRINCIPES GÉNÉRAUX

3. Les principes généraux suivants devraient s’appliquer à toutes les actions menées dans le cadre de la réponse nationale au VIH et au sida dans le monde du travail:

a) la réponse au VIH et au sida devrait être reconnue comme contribuant à la réalisation des droits de l’homme et des libertés fondamentales ainsi qu’à

g) “redelijke inrichting” wijst op elke wijziging of aanpassing van de tewerkstelling of van de arbeidsplaats, die redelijk realiseerbaar is en die het voor iemand die met hiv of aids leeft mogelijk maakt om toegang te hebben tot de tewerkstelling, om te werken om vooruitgang te verkrijgen;

h) “kwetsbaarheid” wijst op de ongelijke kansen, sociale uitsluiting, werkloosheid en precare tewerkstelling die voortvloeit uit sociale, culturele, politieke en economische factoren die maken dat een persoon meer vatbaar is om besmet te worden met hiv en om aids te ontwikkelen;

i) “arbeidsplaats” wijst op elke plaats waarin de werknemers hun activiteit uitoefenen;

j) “werknemer” wijst op elke persoon die onder welke vorm of volgens welke modaliteit dan ook werkt.

II. — TOEPASSINGSGEBIED

2. Deze aanbeveling is van toepassing:

a) op alle werknemers ongeacht de arbeidsvormen en -modaliteiten en ongeacht de arbeidsplaatsen, inclusief:

i) personen die alle functies vervullen of alle beroepen uitoefenen;

ii) personen die in opleiding zijn, inclusief stagiaires en leerlingen;

iii) vrijwilligers

iv) werkzoekenden en kandidaat-werknemers;

v) werknemers die werden ontslagen of wier arbeidsverhouding werd geschorst;

b) op alle economische sectoren, inclusief de privé- en openbare sectoren, de formele en informele economie;

c) op de krijgsmacht en op de diensten in uniform.

III. — ALGEMENE PRINCIPES

3. De volgende algemene principes zouden moeten worden toegepast op alle acties die worden geleid in het kader van het nationale antwoord op hiv en op aids in de arbeidswereld:

a) het antwoord op hiv en aids zou moeten worden erkend als bijdragend tot de verwezenlijking van de rechten van de mens en van de fundamentele vrijheden

l'égalité entre femmes et hommes pour tous, y compris les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge;

b) le VIH et le sida devraient être reconnus et traités comme étant une question affectant le lieu de travail qui devrait constituer l'un des éléments essentiels de la réponse nationale, régionale et internationale à la pandémie, avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs;

c) aucune discrimination ni stigmatisation ne devrait s'exercer à l'encontre des travailleurs, notamment des personnes à la recherche d'un emploi et des demandeurs d'emploi, en raison de leur statut VIH réel ou supposé, ou de leur appartenance à des régions du monde ou à des groupes de population perçus comme plus exposés ou plus vulnérables au risque d'infection à VIH;

d) la prévention de tous les modes de transmission du VIH devrait être une priorité fondamentale;

e) les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient avoir accès à des services de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien en rapport avec le VIH et le sida et bénéficier de ces services; le lieu de travail devrait jouer un rôle qui facilite l'accès à ceux-ci;

f) la participation des travailleurs à la conception, à la mise en oeuvre et à l'évaluation des programmes entrepris au niveau national et sur le lieu de travail ainsi que leur engagement dans ces programmes devraient être reconnus et renforcés;

g) les travailleurs devraient bénéficier de programmes de prévention des risques spécifiques de transmission, dans le cadre de leur profession, du VIH et des maladies transmissibles associées, telles que la tuberculose;

h) les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient jouir de la protection de leur vie privée, y compris de la confidentialité relative au VIH et au sida, en particulier de leur statut VIH;

i) aucun travailleur ne devrait être contraint de se soumettre à un test de dépistage du VIH ni de révéler son statut VIH;

j) les mesures concernant le VIH et le sida dans le monde du travail devraient faire partie des politiques et programmes nationaux de développement, y compris

alsook tot de gelijkheid tussen mannen en vrouwen voor iedereen, met inbegrip van de werknemers, hun gezinnen en de personen die zij ten laste hebben;

b) hiv en aids zouden moeten worden erkend en behandeld als een zaak die de arbeidsplaats treft die één van de essentiële elementen zou moeten vormen van het nationaal, regionaal en internationaal antwoord op de pandemie, met de volle participatie van de werkgevers- en werknemersorganisaties;

c) geen enkele discriminatie noch stigmatisering zou moeten worden uitgeoefend tegen de werknemers, in het bijzonder personen op zoek naar een baan en werkzoekenden, wegens hun reële of veronderstelde hiv-status, of het feit dat zij behoren tot streken in de wereld of bevolkingsgroepen die worden beschouwd als meer blootgesteld of kwetsbaar voor het risico op infectie met hiv;

d) de preventie van alle manieren van overdracht van hiv zou een fundamentele prioriteit moeten zijn;

e) de werknemers, hun gezinnen en de personen die zij ten laste hebben zouden toegang moeten hebben tot diensten voor preventie, behandeling, verzorging en steun in verband met hiv en aids en van deze diensten gebruik kunnen maken; de arbeidsplaats zou een rol moeten spelen die de toegang tot deze diensten vergemakkelijkt;

f) de participatie van de werknemers aan het ontwerp, de tenuitvoerlegging en de evaluatie van de programma's die worden ondernomen op nationaal niveau en op de arbeidsplaats alsook hun betrokkenheid in deze programma's zouden moeten worden erkend en versterkt;

g) de werknemers zouden recht moeten hebben op programma's inzake preventie van de specifieke risico's op overdracht, in het kader van hun beroep, van hiv en van de overdraagbare ziektes die ermee in verband gebracht worden, zoals tuberculose;

h) de werknemers, hun gezinnen en de personen die zij ten laste hebben zouden bescherming van hun privéleven moeten genieten, met inbegrip van de vertrouwelijkheid betreffende hiv en aids, in het bijzonder van hun hiv-status;

i) geen enkele werknemer zou verplicht moeten worden om zich te onderwerpen aan een test voor opsporing van hiv noch om zijn hiv-status kenbaar te maken;

j) de maatregelen betreffende hiv en aids in de arbeidswereld zouden moeten deel uitmaken van het nationaal beleid en programma's inzake ontwikkeling,

ceux ayant trait au travail, à l'éducation, à la protection sociale et à la santé;

k) la protection des travailleurs qui occupent des professions particulièrement exposées au risque de transmission du VIH.

IV. — POLITIQUES ET PROGRAMMES NATIONAUX

4. Les Membres devraient:

a) adopter des politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida et le monde du travail et à la sécurité et la santé au travail, s'ils n'en sont pas encore dotés;

b) intégrer leurs politiques et programmes relatifs au VIH et au sida et le monde du travail dans les plans de développement et les stratégies de réduction de la pauvreté, notamment les stratégies en faveur du travail décent et des entreprises durables ainsi que celles génératrices de revenus, selon le cas.

5. Lors de l'élaboration des politiques et programmes nationaux, les autorités compétentes devraient prendre en compte le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, 2001, et ses révisions ultérieures, les autres instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail, ainsi que d'autres directives internationales adoptées sur le sujet.

6. Les politiques et programmes nationaux devraient être élaborés par les autorités compétentes en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, ainsi qu'avec des organisations représentant les personnes vivant avec le VIH, en tenant compte des avis des secteurs concernés, notamment le secteur de la santé.

7. Lors de l'élaboration des politiques et programmes nationaux, les autorités compétentes devraient prendre en compte le rôle du lieu de travail dans la prévention, le traitement, la prise en charge et le soutien, notamment en encourageant le conseil et le dépistage volontaires, en collaboration avec les communautés locales.

8. Les Membres devraient saisir toutes les occasions pour diffuser des informations sur leurs politiques et leurs programmes relatifs au VIH et au sida et le monde du travail par le biais des organisations d'employeurs et de travailleurs, d'autres entités traitant du VIH et du sida et des canaux d'information publics.

inclusief betreffende arbeid, opvoeding, sociale bescherming en gezondheid;

k) de bescherming van de werknemers die beroepen uitoefenen die bijzonder zijn blootgesteld aan het risico op overdracht van hiv.

IV. — NATIONAAL BELEID EN PROGRAMMA'S

4. De Leden zouden moeten:

a) het nationaal beleid en programma's betreffende hiv en aids en de arbeidswereld en de veiligheid en gezondheid op het werk aannemen als zij hiervan nog niet voorzien zijn;

b) hun beleid en programma's betreffende hiv en aids en de arbeidswereld opnemen in de ontwikkelingsplannen en de strategieën ter vermindering van de armoede, met name de strategieën met het oog op waardig werk en van de duurzame ondernemingen alsook die welke inkomens genereren, naargelang het geval.

5. Bij de uitwerking van het nationaal beleid en programma's, zouden de bevoegde autoriteiten de *Verzameling van praktische richtlijnen van het IAB over hiv/aids en de arbeidswereld*, 2001 en de latere herzieningen ervan moeten in rekening nemen, alsook de andere pertinente instrumenten van de Internationale Arbeidsorganisatie, alsook andere internationale richtlijnen die in dit verband werden aangenomen.

6. Het nationaal beleid en programma's zouden moeten worden uitgewerkt door de bevoegde autoriteiten in overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, alsook met organisaties die de personen vertegenwoordigen die leven met hiv, rekening houdend met de adviezen van de betrokken sectoren, in het bijzonder de gezondheidssector.

7. Bij de uitwerking van het nationaal beleid en programma's zouden de bevoegde autoriteiten de rol van de arbeidsplaats moeten in rekening nemen bij de preventie, de behandeling, de verzorging en de steun, met name door het vrijwillig advies en de opsporing aan te moedigen, in samenwerking met de lokale gemeenschappen.

8. De leden zouden alle gelegenheden moeten aangrijpen om informatie te verspreiden over hun beleid en programma's betreffende hiv en aids en de arbeidswereld via de werkgevers- en werknemersorganisaties, andere entiteiten die hiv en aids behandelen en de openbare informatiekkanalen.

Discrimination et promotion de l'égalité de chances et de traitement

9. Les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, devraient envisager d'offrir une protection égale à celle que prévoit la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, afin d'empêcher toute discrimination fondée sur le statut VIH réel ou supposé.

10. Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de discrimination empêchant le recrutement ou le maintien dans l'emploi, ni la recherche de l'égalité de chances, conformément aux dispositions de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.

11. Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas être un motif de licenciement. l'absence temporaire du travail en raison de la prise en charge de tiers ou d'une maladie liée au VIH ou au sida devrait être traitée comme absence pour autres raisons de santé, compte tenu de la convention sur le licenciement, 1982.

12. Lorsque les mesures existantes en cas de discrimination sur le lieu de travail ne suffisent pas à assurer une protection efficace contre la discrimination liée au VIH et au sida, les Membres devraient les adapter ou en mettre en place de nouvelles et en assurer la mise en oeuvre effective et transparente.

13. Les personnes atteintes de maladies liées au VIH ne devraient pas se voir refuser la possibilité de continuer d'exercer leurs fonctions, avec des aménagements raisonnables si nécessaire, aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à le faire. Il convient d'encourager la mise en place de mesures pour réaffecter ces personnes à un emploi raisonnablement adapté à leurs aptitudes, pour leur permettre de trouver un autre travail grâce à la formation ou pour faciliter leur retour au travail, en tenant compte des instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail et des Nations Unies.

14. Des mesures devraient être prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact, en vue:

a) de garantir le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales;

Discriminatie en bevordering van gelijke kansen en behandeling

9. De regeringen zouden, in overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, moeten overwegen om een bescherming te bieden die gelijk is aan die welke bepaald is in de conventie betreffende de discriminatie (tewerkstelling en beroep), 1958, teneinde alle discriminatie te verhinderen die gebaseerd is op de reële of veronderstelde hiv-status.

10. De reële of veronderstelde hiv-status zou geen reden tot discriminatie mogen zijn die de aanwerving of het behoud in de tewerkstelling, noch het zoeken naar gelijke kansen, overeenkomstig de bepalingen van de conventie betreffende discriminatie (tewerkstelling en beroep), 1958, verhindert.

11. De reële of veronderstelde hiv-status zou geen reden tot ontslag mogen zijn. De tijdelijke afwezigheid op het werk wegens de verzorging van derden of van een ziekte in verband met hiv of aids zou moeten worden behandeld als afwezigheid om andere gezondheidsredenen, rekening houdend met de conventie betreffende het ontslag, 1982.

12. Wanneer de bestaande maatregelen in geval van discriminatie op de arbeidsplaats niet volstaan om een efficiënte bescherming te bieden tegen discriminatie in verband met hiv of aids, zouden de Leden deze moeten aanpassen of nieuwe maatregelen invoeren en zorgen voor de efficiënte en transparante uitvoering ervan.

13. Aan personen die lijden aan ziektes die verband houden met hiv zou de mogelijkheid niet mogen worden geweigerd om hun functies te blijven uitoefenen, met redelijke aanpassingen indien nodig, zolang zij medisch geschikt zijn om dit te doen. De invoering van maatregelen om deze personen opnieuw aan te stellen in een baan die redelijk is aangepast aan hun vaardigheden moet worden aangemoedigd om het voor hen mogelijk te maken om een ander werk te vinden dankzij opleiding of om hun terugkeer naar het werk te vergemakkelijken, rekening houdend met de pertinente instrumenten van de Internationale Arbeidsorganisatie en van de Verenigde Naties.

14. Er zouden maatregelen moeten worden genomen op de arbeidsplaats of door toedoen ervan om de overdracht van hiv te verminderen en om de impact ervan te doen afnemen, teneinde:

a) de naleving te waarborgen van de rechten van de mens en van de fundamentele vrijheden;

b) de garantir l'égalité entre femmes et hommes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes;

c) de garantir des actions de prévention et d'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail;

d) de promouvoir la participation active des femmes et des hommes à la réponse au VIH et au sida;

e) de promouvoir la participation et le renforcement du pouvoir d'action de tous les travailleurs, quelle que soit leur orientation sexuelle et qu'ils fassent ou non partie d'un groupe vulnérable;

f) de promouvoir la protection de la santé sexuelle et génésique et les droits sexuels et génésiques des femmes et des hommes;

g) de garantir la confidentialité effective des données personnelles, y compris les données médicales.

Prévention

15. Les stratégies de prévention devraient être adaptées à la situation nationale et à la nature du lieu de travail et tenir compte des différences entre femmes et hommes et des autres aspects culturels, sociaux et économiques.

16. Les programmes de prévention devraient garantir:

a) la mise à la disposition et à la portée de tous, en temps utile, d'informations correctes, actualisées et pertinentes, sous une forme et dans un langage adaptés au contexte culturel, par les différents moyens de communication disponibles;

b) des programmes d'éducation complets propres à aider femmes et hommes à comprendre et à réduire les risques associés à tous les modes de transmission du VIH, y compris de la mère à l'enfant, et à comprendre l'importance qu'il y a à changer les comportements à risque susceptibles d'entraîner une infection;

c) des mesures efficaces de sécurité et de santé au travail;

d) des mesures pour encourager les travailleurs à connaître leur statut VIH en recourant aux conseils et au dépistage volontaires;

e) l'accès à toutes les méthodes de prévention en garantissant, entre autres, la mise à disposition des

b) de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te waarborgen en de versterking van het actievermogen van vrouwen;

c) acties te waarborgen inzake preventie en verbod op geweld en ongewenste intimiteiten op de arbeidsplaats;

d) de actieve deelname van mannen en vrouwen aan het antwoord op hiv en aids te bevorderen;

e) de deelname en de versterking van het actievermogen van alle werknemers te bevorderen, ongeacht hun seksuele geaardheid en of zij al dan niet deel uitmaken van een kwetsbare groep;

f) de bescherming te bevorderen van de seksuele en geslachtelijke gezondheid en van de seksuele en geslachtelijke rechten van mannen en vrouwen;

g) de effectieve vertrouwelijkheid te waarborgen van de persoonlijke gegevens, inclusief de medische gegevens.

Preventie

15. De strategieën inzake preventie zouden moeten worden aangepast aan de nationale situatie en aan de aard van de arbeidsplaats en rekening houden met de verschillen tussen mannen en vrouwen en met de andere culturele, sociale en economische aspecten.

16. De preventieprogramma's zouden moeten waarborgen:

a) het tijdig ter beschikking stellen voor iedereen van correcte, geactualiseerde en pertinente informatie, in een vorm en in een taal die aangepast zijn aan de culturele context, door de verschillende beschikbare communicatiemiddelen;

b) volledige eigen opvoedingsprogramma's om mannen en vrouwen te helpen om de risico's in verband met alle manieren van overdracht van hiv te verminderen, inclusief van moeder op kind, en om te begrijpen dat het belangrijk is de risicogedragingen die een infectie kunnen teweegbrengen te veranderen;

c) efficiënte maatregelen inzake veiligheid en gezondheid op het werk;

d) maatregelen om de werknemers aan te moedigen om hun hiv-status te kennen door toevlucht te nemen tot vrijwillig advies en opsporing;

e) de toegang tot alle preventiemethodes door onder andere de terbeschikkingstelling van de nodige

moyens nécessaires, tels que des préservatifs masculins et féminins et, s'il y a lieu, des informations concernant leur utilisation correcte ainsi qu'un accès à une prophylaxie postexposition;

f) des mesures effectives visant à réduire les comportements à haut risque, y compris pour les groupes les plus exposés au risque, en vue de diminuer l'incidence du VIH;

g) des stratégies de réduction des risques en s'appuyant sur les directives publiées par l'Organisation mondiale de la santé (OMS), le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) et d'autres directives pertinentes.

Traitement et prise en charge

17. Les Membres devraient garantir que leurs politiques et programmes nationaux concernant les interventions sanitaires sur les lieux de travail soient décidés en consultation avec les employeurs et travailleurs et leurs représentants en liaison avec les services publics de santé. Ils devraient offrir une gamme d'interventions appropriées et efficaces qui soit la plus large possible pour prévenir le VIH et le sida et en contrôler leur impact.

18. Les Membres devraient garantir que les travailleurs vivant avec le VIH et les personnes à leur charge aient pleinement accès à des soins de santé, que ce soit dans le cadre de la santé publique, de systèmes de sécurité sociale ou de régimes d'assurance privés ou autres régimes. Les Membres devraient aussi assurer l'éducation et la sensibilisation des travailleurs en vue de faciliter leur accès aux soins de santé.

19. Toutes les personnes visées par la présente recommandation, y compris les travailleurs vivant avec le VIH, leurs familles et les personnes à leur charge, devraient avoir droit à des services de santé. Ces services devraient comprendre l'accès gratuit ou abordable:

- a) aux conseils et au dépistage volontaires;
- b) aux traitements antirétroviraux ainsi qu'à une formation, des informations et une aide concernant l'observance de ces traitements;
- c) à une nutrition appropriée compatible avec le traitement;

middelen te waarborgen, zoals mannen- en vrouwen-condooms en indien nodig informatie over het correct gebruik ervan alsook een toegang tot profylaxis na blootstelling;

f) effectieve maatregelen om de gedragingen met hoog risico te verminderen, inclusief voor de groepen die het meest worden blootgesteld aan het risico, teneinde de incidentie van hiv te verminderen;

g) strategieën tot vermindering van de risico's door te steunen op richtlijnen gepubliceerd door de Wereldgezondheidsorganisatie (WGO), het gemeenschappelijk Programma van de Verenigde Naties over hiv/aids (VN aids) en het Bureau van de Verenigde Naties tegen drugs en criminaliteit (VNDC) en andere pertinente richtlijnen.

Behandeling en verzorging

17. De Leden zouden moeten waarborgen dat over hun nationaal beleid en programma's betreffende de sanitaire interventies op de arbeidsplaatsen wordt beslist in overleg met de werkgevers en werknemers en hun vertegenwoordigers in verband met de openbare gezondheidsdiensten. Zij zouden een gamma van gepaste en efficiënte interventies moeten bieden dat zo ruim mogelijk is om hiv en aids te voorkomen en de impact ervan te controleren.

18. De Leden zouden moeten waarborgen dat de werknemers die leven met hiv en de personen die zij ten laste hebben volledig toegang hebben tot gezondheidszorgen, of dit nu in het kader van de volksgezondheid is, van sociale zekerheidsstelsels of van privéverzekeringsstelsels of andere stelsels. De Leden zouden ook moeten instaan voor de opvoeding van de sensibilisering van de werknemers teneinde hun toegang tot de gezondheidszorg te vergemakkelijken.

19. Alle personen die worden beoogd door deze aanbeveling, inclusief de werknemers die met het hiv leven, hun gezinnen en de personen die zij ten laste hebben, zouden recht moeten hebben op gezondheidsdiensten. Deze diensten zouden de gratis of betaalbare toegang moeten omvatten:

- a) tot vrijwillige adviezen en opsporing;
- b) tot de anti-retrovirale behandelingen alsook tot een opleiding, informatie en hulp betreffende de naleving van deze behandelingen;
- c) tot een aangepaste voeding die compatibel is met de behandeling;

d) au traitement des infections opportunistes et des infections sexuellement transmissibles et de toutes autres maladies liées au VIH, notamment la tuberculose;

e) à des programmes de soutien et de prévention, y compris une aide psychosociale, pour les personnes vivant avec le VIH.

20. Les travailleurs et les personnes à leur charge ne devraient faire l'objet d'aucune discrimination fondée sur leur statut VIH, réel ou supposé, en ce qui concerne l'accès aux systèmes de sécurité sociale et aux régimes d'assurance professionnels, ou en matière de prestations versées au titre de ces systèmes et régimes, y compris pour les soins de santé, l'invalidité et les prestations de décès et de survivants.

Soutien

21. Les programmes de prise en charge et de soutien devraient inclure des mesures d'aménagement raisonnable sur le lieu de travail pour les personnes vivant avec le VIH ou souffrant de maladies liées au VIH, en tenant dûment compte du contexte national. Le travail devrait être organisé de telle sorte qu'il permette de tenir compte du caractère épisodique du VIH et du sida ainsi que des effets secondaires possibles du traitement.

22. Les Membres devraient promouvoir le maintien au travail et le recrutement des personnes vivant avec le VIH. Les Membres devraient envisager de fournir une assistance pendant toutes les périodes d'emploi et de chômage et, au besoin, offrir des possibilités d'activités génératrices de revenus aux personnes vivant avec le VIH ou aux personnes affectées par le VIH ou le sida.

23. Lorsqu'un lien direct peut être établi entre la profession exercée et le risque d'infection, le sida et l'infection à VIH devraient être reconnus comme maladie professionnelle ou accident du travail, conformément aux procédures et définitions nationales, et compte tenu de la recommandation sur la liste des maladies professionnelles, 2002, ainsi que des autres instruments pertinents de l'Organisation internationale du Travail.

Dépistage, protection de la vie privée et confidentialité

24. Le dépistage doit véritablement être volontaire et exempt de toute coercition, et les programmes de dépistage doivent respecter les directives internationales sur la confidentialité, le conseil et le consentement.

d) tot de behandeling van de opportunistische infecties en van de seksueel overdraagbare ziektes en van alle andere ziektes in verband met hiv, in het bijzonder tuberculose;

e) tot programma's inzake steun en preventie, met inbegrip van psychosociale hulp, voor personen die leven met hiv.

20. De werknemers en de personen die zij ten laste hebben zouden niet mogen worden gediscrimineerd op basis van hun reële of veronderstelde hiv-status, wat betreft de toegang tot de sociale zekerheidsstelsels en tot de stelsels inzake beroepsverzekeringen of inzake uitkeringen gestort krachtens deze systemen en stelsels, met inbegrip van de gezondheidszorgen, de invaliditeit en de uitkeringen voor overlijden en overlevenden.

Steun

21. De programma's voor verzorging en steun zouden maatregelen moeten omvatten voor redelijke aanpassing op de arbeidsplaats voor personen die met hiv leven of die aan ziektes lijden in verband met hiv, waarbij naar behoren rekening wordt gehouden met de nationale context. De arbeid zou zodanig moeten worden georganiseerd dat rekening kan worden gehouden met het onregelmatig karakter van hiv en aids alsook met de mogelijke bijwerkingen van de behandeling.

22. De Leden zouden ervoor moeten zorgen dat personen die leven met hiv aan het werk worden gehouden en worden aangeworven. De Leden zouden moeten overwegen om bijstand te verlenen tijdens alle periodes van tewerkstelling en werkloosheid en, indien nodig, mogelijkheden te bieden voor activiteiten die inkomen genereren voor personen die leven met hiv of voor personen die lijden aan hiv of aids.

23. Wanneer een direct verband kan worden opge maakt tussen het uitgeoefende beroep en het risico op infectie, zouden aids en de hiv-infectie moeten worden erkend als beroepsziekte of arbeidsongeval, overeenkomstig de nationale procedures en definities, en rekening houdend met de aanbeveling op de lijst van de beroepsziekten, 2002, alsook met de andere pertinente instrumenten van de Internationale Arbeidsorganisatie.

Opsporing, bescherming van het privéleven en vertrouwelijkheid

24. De opsporing moet werkelijk vrijwillig en vrij van alle dwang zijn, en de opsporingsprogramma's moeten de internationale richtlijnen over de vertrouwelijkheid, het advies en de toestemming naleven.

25. Les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi, ne devraient pas être tenus de se soumettre à un test ou à toute autre forme de dépistage du VIH.

26. Les résultats du dépistage du VIH devraient être confidentiels et ne pas compromettre l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi, la sécurité de l'emploi ou les possibilités d'avancement.

27. Les travailleurs, y compris les travailleurs migrants, les personnes à la recherche d'un emploi et les candidats à un emploi, ne devraient pas être tenus par les pays d'origine, de transit ou de destination de révéler des informations liées au VIH les concernant ou concernant d'autres personnes. l'accès à ce type d'information devrait être régi par des règles de confidentialité compatibles avec le Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs, 1997, et autres normes internationales pertinentes sur la protection des données personnelles.

28. Les travailleurs migrants ou les travailleurs désirant migrer pour des raisons d'emploi ne devraient pas être empêchés de le faire par les pays d'origine, de transit ou de destination en raison de leur statut VIH, réel ou supposé.

29. Les Membres devraient se doter de procédures de règlement des différends qui soient facilement accessibles et permettent aux travailleurs d'obtenir réparation en cas de violation de leurs droits définis ci-dessus.

Sécurité et santé au travail

30. Le milieu de travail devrait être sûr et sain, de manière à prévenir la transmission du VIH sur le lieu de travail, compte tenu de la convention et de la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de la convention et de la recommandation sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ainsi que d'autres instruments internationaux pertinents, notamment des directives conjointes du Bureau international du Travail et de l'OMS.

31. Les mesures de sécurité et de santé au travail visant à prévenir l'exposition des travailleurs au VIH devraient comprendre des précautions universelles, des mesures de prévention des risques et des accidents, telles que des mesures organisationnelles, des mesures techniques et des méthodes de travail préventives, des

25. De werknemers, met inbegrip van migranten, werkzoekenden en kandidaat-werknemers zouden niet mogen worden verplicht om zich te onderwerpen aan een test of elke andere vorm van opsporing van hiv.

26. De resultaten van de opsporing van hiv zouden vertrouwelijk moeten zijn en de toegang tot de tewerkstelling, het behoud van tewerkstelling, de werkzekerheid of de mogelijkheden op vooruitgang niet in gevaar mogen brengen.

27. De werknemers, met inbegrip van migranten, werkzoekenden en kandidaat-werknemers zouden niet mogen worden verplicht door de landen van oorsprong, doorvoer of bestemming om informatie te onthullen in verband met hiv die henzelf of anderen betreft. De toegang tot dit soort informatie zou moeten worden geregeld door vertrouwelijkheidsregels die compatibel zijn met de Verzameling van praktische richtlijnen van het IAB over de bescherming van de persoonlijke gegevens van de werknemers, 1997, en andere pertinente internationale normen over de bescherming van de persoonlijke gegevens.

28. Migrante werknemers of werknemers die wensen te migreren om tewerkstellingsredenen zouden niet mogen worden verhinderd om dit te doen door de landen van oorsprong, doorvoer of bestemming wegens hun reële of veronderstelde hiv-status.

29. De Leden zouden zich moeten voorzien van procedures tot regeling van de geschillen die gemakkelijk toegankelijk zijn en die het voor de werknemers mogelijk maken om herstel te verkrijgen in geval van schending van hun rechten die hierboven zijn bepaald.

Veiligheid en gezondheid op het werk

30. Het arbeidsmilieu zou veilig en gezond moeten zijn, zodat de overdracht van hiv op de arbeidsplaats kan worden voorkomen, rekening houdend met de conventie en de aanbeveling betreffende veiligheid en gezondheid van de werknemers, 1981, met de conventie en de aanbeveling over het promotioneel kader voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2006, alsook met andere pertinente internationale instrumenten, in het bijzonder de gezamenlijke richtlijnen van het Internationaal Arbeidsbureau van de WGO.

31. De maatregelen inzake veiligheid en gezondheid op het werk met het oog op het voorkomen van de blootstelling van de werknemers aan hiv zouden universele voorzorgen moeten omvatten, maatregelen ter preventie van risico's en ongevallen, zoals organisatorische maatregelen, technische maatregelen en

équipements de protection individuelle, s'il y a lieu, des mesures de contrôle du milieu de travail, des mesures de prophylaxie postexposition et d'autres mesures de sécurité afin de réduire au maximum le risque de contracter le VIH et la tuberculose, notamment dans les professions les plus exposées, y compris dans le secteur de la santé.

32. Lorsqu'il existe au travail une possibilité d'exposition au VIH, les travailleurs devraient recevoir l'information et la formation nécessaires sur les modes de transmission et les mesures visant à prévenir l'exposition et l'infection. Les Membres devraient prendre des dispositions pour faire en sorte que la prévention, la sécurité et la santé soient assurées conformément aux normes applicables.

33. Les mesures de sensibilisation devraient mettre en exergue le fait que le VIH ne se transmet pas par simple contact physique et qu'il n'y a pas lieu de considérer la présence d'une personne vivant avec le VIH comme un danger sur le lieu de travail.

34. Les services de santé au travail et les dispositifs sur le lieu de travail ayant trait à la sécurité et à la santé au travail devraient traiter du VIH et du sida, en tenant compte de la convention et de la recommandation sur les services de santé au travail, 1985, des Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida, 2005, et toute révision ultérieure, ainsi que d'autres instruments internationaux pertinents.

Enfants et jeunes

35. Les Membres devraient prendre des mesures pour lutter contre le travail des enfants et la traite des enfants pouvant résulter du décès ou de la maladie, causés par le sida, de membres de la famille ou de personnes qui les prennent en charge pour réduire la vulnérabilité des enfants face au VIH, compte tenu de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998, de la convention et de la recommandation sur l'âge minimum, 1973, et de la convention et de la recommandation sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Des mesures spéciales devraient être prises pour protéger ces enfants contre les abus et l'exploitation sexuels.

36. Les Membres devraient prendre des mesures pour protéger les jeunes travailleurs contre les risques d'infection à VIH et pour que les besoins particuliers des enfants et des jeunes soient pris en compte dans la réponse au VIH et au sida dans le cadre de politiques et programmes nationaux. Ces mesures devraient

preventieve werkmethodes, uitrustingen voor individuele bescherming, als daar reden toe is, maatregelen ter controle van het werkmilieu, profylactische maatregelen na blootstelling en andere veiligheidsmaatregelen teneinde het risico op hiv en tuberculose op te lopen maximaal te verminderen, in het bijzonder in de beroepen die het meeste gevaar lopen, met inbegrip van de gezondheidssector.

32. Wanneer op het werk een mogelijkheid bestaat tot blootstelling aan hiv zouden de werknemers de nodige informatie en opleiding moeten krijgen over de wijzen van overdracht en de maatregelen om blootstelling en infectie te voorkomen. De Leden zouden maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat de preventie, de veiligheid en de gezondheid worden verzekerd overeenkomstig de toepasbare normen.

33. De sensibiliseringsmaatregelen zouden de nadruk moeten leggen op het feit dat hiv niet wordt overgedragen door eenvoudig fysiek contact en dat de aanwezigheid van een persoon die met hiv leeft niet moet worden beschouwd als een gevaar op de arbeidsplaats.

34. De gezondheidsdiensten op het werk en de voorzieningen op de arbeidsplaats betreffende veiligheid en gezondheid op het werk zouden over hiv en aids moeten handelen, rekening houdend met de conventie en de aanbeveling over de gezondheidsdiensten op het werk, 1985, de *Gemeenschappelijke richtlijnen IAO/WGO over de gezondheidsdiensten en hiv/aids*, 2005, en elke latere herziening, alsook andere pertinente internationale instrumenten.

Kinderen en jongeren

35. De Leden zouden maatregelen moeten nemen om te strijden tegen kinderarbeid en kinderhandel die kan voortvloeien uit overlijden of ziekte, veroorzaakt door aids, van familieleden of personen die hen ten laste nemen om de kwetsbaarheid te verminderen van kinderen tegenover hiv, rekening houdend met de Verklaring van het IAB betreffende de fundamentele principes en rechten op het werk, 1998, van de conventie en de aanbeveling over de minimumleeftijd, 1973, en de conventie en de aanbeveling over de ergste vormen van kinderarbeid, 1999. Er zouden bijzondere maatregelen moeten worden genomen om deze kinderen te beschermen tegen seksueel misbruik en uitbuiting.

36. De Leden zouden maatregelen moeten nemen om de jonge werknemers te beschermen tegen de risico's op infectie met hiv en opdat de bijzondere noden van kinderen en jongeren in rekening zouden worden genomen in het antwoord op hiv en aids in het kader van het nationaal beleid en programma's. Deze maatregelen

comprendre une éducation objective à la santé reproductive et sexuelle, notamment la diffusion d'informations sur le VIH et le sida par le biais de la formation professionnelle et des programmes et services d'emploi des jeunes.

V. — MISE EN ŒUVRE

37. Les politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida et le monde du travail devraient:

a) être mis en œuvre en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives et autres parties concernées, notamment les structures publiques et privées compétentes dans le domaine de la santé au travail par un ou plusieurs des moyens suivants:

- i) la législation nationale;
- ii) les conventions collectives;
- iii) les politiques et programmes d'action à l'échelle nationale et à l'échelle du lieu de travail;
- iv) les stratégies sectorielles, une attention particulière étant accordée aux secteurs dans lesquels les personnes visées par la présente recommandation sont les plus exposées au risque;

b) associer les juridictions compétentes en matière de travail et les autorités chargées de l'administration du travail tant à la conception qu'à la mise en œuvre des politiques et des programmes, une formation devant leur être dispensée à cet égard;

c) prévoir des mesures dans la législation nationale pour traiter les atteintes à la vie privée et à la confidentialité et aux autres protections octroyées en vertu de la présente recommandation;

d) assurer la collaboration et la coordination entre les autorités publiques et les services publics et privés concernés, y compris les régimes d'assurance et de prestations sociales ou tout autre programme de ce type;

e) promouvoir et soutenir l'action de toutes les entreprises aux fins de la mise en œuvre des politiques et programmes nationaux, y compris par le biais de leurs filières d'approvisionnement et réseaux de distribution, avec la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs et assurer que les entreprises opérant dans les zones franches d'exportation s'y conforment;

f) promouvoir le dialogue social, y compris la consultation et la négociation, au sens de la convention sur les

zouden een objectieve opvoeding moeten omvatten voor reproductieve en seksuele gezondheid, met name de verspreiding van informatie over hiv en aids door middel van beroepsopleiding en tewerkstellingsprogramma's en -diensten voor jongeren.

V. — UITVOERING

37. Het nationaal beleid en programma's betreffende hiv en aids en de arbeidswereld zouden moeten:

a) worden uitgevoerd in overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en andere betrokken partijen, met name de bevoegde overheids- en privéstructuren op het gebied van gezondheid op het werk door één of meerdere van de volgende middelen:

- i) de nationale wetgeving;
- ii) de collectieve overeenkomsten;
- iii) het beleid en actieprogramma's op nationaal niveau en op het niveau van de arbeidsplaats;
- iv) de sectorale strategieën, waarbij bijzondere aandacht wordt besteed aan de sectoren waarin de personen die worden beoogd door deze aanbeveling het meest worden blootgesteld aan het risico;

b) de rechtsmachten die bevoegd zijn inzake arbeid en de autoriteiten belast met de arbeidsadministratie zowel bij het ontwerp als bij de uitvoering van het beleid en van de programma's betrekken, waarvoor hen een opleiding moet worden verstrekt;

c) maatregelen vastleggen in de nationale wetgeving om de inbreuken op het privéleven en op de vertrouwelijkheid te behandelen en op de andere vormen van bescherming die worden toegekend krachtens deze aanbeveling;

d) zorgen voor de samenwerking en de coördinatie tussen de overheden en de betrokken overheids- en privédiensten, met inbegrip van de verzekerings- en sociale uitkeringsstelsels of elk ander programma van dit type;

e) de actie van alle ondernemingen bevorderen en steunen met het oog op de uitvoering van het nationaal beleid en programma's, inclusief via hun bevoorradingsketens en distributienetwerken, met de deelname van de werkgevers- en werknemersorganisaties en ervoor zorgen dat de ondernemingen die in de vrije exportzones opereren zich hieraan aanpassen;

f) de sociale dialoog bevorderen, met inbegrip van het overleg en de onderhandeling, in de zin van de

consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et autres formes de coopération entre les pouvoirs publics, les employeurs publics et privés et les travailleurs ainsi que leurs représentants, en tenant compte des avis formulés par le personnel chargé de la santé au travail, les spécialistes en matière de VIH et de sida et autres parties concernées, y compris les organisations représentant les personnes vivant avec le VIH, les organisations internationales, les organisations de la société civile concernées et les instances de coordination nationale;

g) être élaborés, mis en œuvre, régulièrement réexaminés et actualisés en tenant compte des évolutions scientifiques et sociales les plus récentes et de la nécessité d'intégrer les questions liées aux différences entre femmes et hommes et aux aspects culturels;

h) être coordonnés avec, entre autres, les politiques et programmes de travail, de sécurité sociale et de santé;

i) garantir que les Membres prévoient des moyens raisonnables pour leur mise en œuvre, en tenant dûment compte de leur contexte national ainsi que des capacités des employeurs et des travailleurs.

Dialogue social

38. La mise en œuvre des politiques et des programmes relatifs au VIH et au sida devrait se fonder sur la coopération et la confiance entre les employeurs, les travailleurs, leurs représentants et les gouvernements, avec la participation active, sur leur lieu de travail, des personnes vivant avec le VIH.

39. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient promouvoir la sensibilisation au VIH et au sida, notamment la prévention et la non-discrimination, en donnant à leurs membres une formation et des informations qui tiennent compte des questions liées aux différences entre femmes et hommes ainsi que des aspects culturels.

Éducation, formation, information et consultation

40. Les formations, les consignes de sécurité et toutes orientations nécessaires sur le lieu de travail en matière de VIH et de sida devraient être fournies sous une forme claire et accessible à tous les travailleurs et, en particulier, aux travailleurs migrants, aux travailleurs récemment engagés ou inexpérimentés, aux jeunes travailleurs et aux personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis. Les formations, consignes et

convention over het driepartijenoverleg betreffende de internationale arbeidsnormen, 1976, en andere samenwerkingsvormen tussen de overheden, de overheids- en privéwerkgevers en de werknemers alsook hun vertegenwoordigers, rekening houdend met de adviezen geformuleerd door het personeel belast met de gezondheid op het werk, de specialisten inzake hiv en aids en andere betrokken partijen, met inbegrip van de organisaties die de personen vertegenwoordigen die met hiv leven, de internationale organisaties, de betrokken organisaties van de burgermaatschappij en de instanties voor nationale coördinatie;

g) uitgewerkt, toegepast worden, regelmatig opnieuw onderzocht en geactualiseerd rekening houdend met de meest recente wetenschappelijke en sociale evoluties en met de noodzaak om de vragen in verband met de verschillen tussen mannen en vrouwen en de culturele aspecten op te nemen;

h) gecoördineerd worden met onder andere het beleid en programma's inzake arbeid, sociale zekerheid en gezondheid;

i) waarborgen dat de Leden voorzien in redelijke middelen voor de uitvoering ervan, naar behoren rekening houdend met hun nationale context alsook met de capaciteiten van de werkgevers en werknemers.

Sociale dialoog

38. De uitvoering van het beleid en de programma's betreffende hiv en aids zou moeten worden gebaseerd op de samenwerking en het vertrouwen tussen de werkgevers, de werknemers, hun vertegenwoordigers en de regeringen, met de actieve deelname, op hun arbeidsplaats, van de personen die leven met hiv.

39. De werkgevers- en werknemersorganisaties zouden de sensibilisering voor hiv en aids moeten bevorderen, met name de preventie en de niet-discriminatie, door aan hun leden een opleiding en informatie te geven die rekening houden met de zaken in verband met de verschillen tussen mannen en vrouwen alsook met de culturele aspecten.

Opvoeding, opleiding, informatie en overleg

40. De opleidingen, de veiligheidsvoorschriften en alle noodzakelijke richtlijnen op de arbeidsplaats inzake hiv en aids zouden moeten worden verstrekt in een vorm die duidelijk en toegankelijk is voor alle werknemers en, in het bijzonder, voor de migrante werknemers, voor werknemers die recent werden aangeworven of onervaren zijn, voor jonge werknemers en personen in opleiding, met inbegrip van de stagiairs en hun

orientations devraient prendre en considération les différences entre femmes et hommes et les autres aspects culturels et devraient être adaptées aux caractéristiques des travailleurs, en tenant compte des facteurs de risque auxquels ils sont exposés.

41. Des informations scientifiques et socioéconomiques à jour et, s'il y a lieu, une information et une formation sur le VIH et le sida devraient être mises à la disposition des employeurs, du personnel d'encadrement et des représentants des travailleurs, afin de les aider à prendre les mesures appropriées sur le lieu de travail.

42. Les travailleurs, y compris les stagiaires et les bénévoles, devraient être informés et sensibilisés sur les procédures de protection contre l'infection à VIH dans le contexte des accidents et des premiers secours sur le lieu de travail et recevoir une formation appropriée. Les travailleurs qui, de par leur profession, risquent d'être exposés à du sang, des produits sanguins ou d'autres liquides organiques humains devraient recevoir une formation complémentaire en matière de prévention de l'exposition, de procédure d'enregistrement de l'exposition et de prophylaxie postexposition.

43. Les travailleurs et leurs représentants devraient avoir le droit d'être informés et consultés au sujet des mesures prises pour mettre en œuvre les politiques et les programmes liés au VIH et au sida applicables au lieu de travail. Les représentants des travailleurs et des employeurs devraient participer aux inspections sur le lieu de travail conformément à la pratique nationale.

Services publics

44. Le rôle des services de l'administration du travail, y compris de l'inspection du travail, et celui des juridictions compétentes en matière de travail dans la réponse au VIH et au sida devraient être réexaminés et au besoin renforcés.

45. Les systèmes de santé publique devraient être renforcés et suivre les *Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida*, 2005, et toute révision ultérieure, notamment pour assurer un accès plus large à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien, et pour réduire la charge additionnelle due au VIH et au sida qui pèse sur les services publics, et en particulier sur le personnel de santé.

leerlingen. De opleidingen, instructies en richtlijnen zouden de verschillen moeten in rekening nemen tussen mannen en vrouwen en de andere culturele aspecten en zouden moeten worden aangepast aan de kenmerken van de werknemers, rekening houdend met de risicofactoren waaraan zij worden blootgesteld.

41. Actuele wetenschappelijke en socio-economische informatie en, als daar reden toe is, informatie en opleiding over hiv en aids zouden moeten worden ter beschikking gesteld van de werkgevers, van het kaderpersoneel en van de vertegenwoordigers van de werknemers, teneinde hen te helpen om de gepaste maatregelen te nemen op de arbeidsplaats.

42. De werknemers, met inbegrip van stagiairs en vrijwilligers, zouden moeten worden geïnformeerd en gesensibiliseerd over de procedures inzake bescherming tegen de hiv-infectie in de context van de ongevallen en eerste hulp op de arbeidsplaats en een gepaste opleiding krijgen. Werknemers die, door hun beroep, het risico lopen om te worden blootgesteld aan bloed, bloedproducten of andere organische humane vloeistoffen zouden een aanvullende opleiding moeten krijgen inzake preventie van de blootstelling, registratieprocedure van de blootstelling en profylaxis na blootstelling.

43. De werknemers en hun vertegenwoordigers zouden het recht moeten hebben om te worden geïnformeerd en geraadpleegd over de maatregelen die worden genomen om het beleid en de programma's in verband met hiv en aids die toepasbaar zijn op de arbeidsplaats uit te voeren. De vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgevers zouden moeten deelnemen aan de inspecties op de arbeidsplaats overeenkomstig de nationale praktijk.

Openbare diensten

44. De rol van de diensten van de arbeidsadministratie, met inbegrip van de arbeidsinspectie, en die van de bevoegde rechtsmachten inzake arbeid in het antwoord op hiv en aids zou opnieuw moeten worden onderzocht en indien nodig versterkt.

45. De systemen inzake volksgezondheid zouden moeten worden versterkt en de *Gezamenlijke richtlijnen IAO/WGO over de gezondheidsdiensten en hiv/aids*, 2005 volgen, en elke latere herziening, met name om een ruimere toegang te bieden tot de preventie, behandeling, verzorging en steun, en om de bijkomende last te verminderen door hiv en aids die op de openbare diensten weegt, en in het bijzonder op het gezondheidspersoneel.

Coopération internationale

46. Les Membres devraient coopérer par des accords bilatéraux ou multilatéraux, par leur participation au système multilatéral ou par d'autres moyens efficaces, afin de donner effet à la présente recommandation.

47. Des mesures assurant l'accès des travailleurs migrants aux services de prévention du VIH, de traitement, de prise en charge et de soutien devraient être prises par les pays d'origine, de transit et de destination et, s'il y a lieu, des accords devraient être conclus entre les pays concernés.

48. La coopération internationale devrait être encouragée entre les Membres, leurs structures nationales chargées des questions de VIH et de sida et les organisations internationales concernées et devrait comprendre l'échange systématique d'informations sur toutes les mesures prises en réponse à la pandémie du VIH.

49. Les Membres et les organismes multilatéraux devraient accorder une attention particulière à la coordination et aux ressources requises pour satisfaire aux besoins de tous les pays, en particulier les pays à forte prévalence du VIH, lors de l'élaboration de stratégies et de programmes internationaux de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien liés au VIH.

50. Les Membres et les organisations internationales devraient s'efforcer de réduire les prix des fournitures de tout type aux fins de la prévention, du traitement et de la prise en charge de l'infection à VIH, d'autres maladies opportunistes et des cancers liés au VIH.

VI. — SUIVI

51. Les Membres devraient établir un mécanisme approprié ou utiliser un mécanisme existant pour suivre l'évolution de leur politique nationale relative au VIH et au sida et le monde du travail et pour formuler des avis sur son adoption et sa mise en œuvre.

52. Les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives devraient être représentées sur un pied d'égalité dans le mécanisme de suivi de l'évolution de la politique nationale. En outre, ces organisations devraient être consultées dans le cadre du mécanisme aussi souvent que nécessaire, en tenant compte de

Internationale samenwerking

46. De Leden zouden moeten samenwerken door bilaterale of multilaterale akkoorden, door hun deelname aan het multilateraal systeem of door andere efficiënte middelen, teneinde uitvoering te geven aan deze aanbeveling.

47. Maatregelen die de toegang verzekeren van de migrante werknemers tot de diensten inzake preventie van hiv, behandeling, verzorging en ondersteuning zouden moeten worden genomen door de landen van oorsprong, doorvoer en bestemming en, als daar reden toe is, zouden akkoorden moeten worden gesloten tussen de betrokken landen.

48. De internationale samenwerking zou moeten worden aangemoedigd tussen de Leden, hun nationale structuren belast met problemen inzake hiv en aids en de betrokken internationale organisaties en zou de systematische uitwisseling moeten omvatten van informatie over alle maatregelen die worden genomen als antwoord op de pandemie van hiv.

49. De Leden en de multilaterale organismen zouden bijzondere aandacht moeten besteden aan de coördinatie en aan de middelen die vereist zijn om te voldoen aan de noden van alle landen, in het bijzonder de landen met hoge prevalentie van hiv, bij het uitwerken van internationale strategieën en programma's voor preventie, behandeling, verzorging en ondersteuning in verband met hiv.

50. De Leden en de internationale organisaties zouden zich moeten inspannen om de prijzen te vermindern van allerlei benodigdheden met het oog op de preventie, behandeling en verzorging van de hiv-infectie, van andere opportunistische ziektes en van de kankers die verband houden met hiv.

VI. — OPVOLGING

51. De Leden zouden een gepast mechanisme moeten uitwerken of een bestaand mechanisme gebruiken om de evolutie van hun nationaal beleid betreffende hiv en aids en de arbeidswereld op te volgen en om adviezen te formuleren over het aannemen en de uitvoering ervan.

52. De meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties zouden op voet van gelijkheid moeten worden vertegenwoordigd in het opvolgingsmechanisme van de evolutie van het nationaal beleid. Bovendien zouden deze organisaties zo vaak als nodig moeten worden geraadpleegd in het kader van het

l'avis des organisations de personnes vivant avec le VIH ainsi que de rapports d'experts ou d'études techniques.

53. Les Membres devraient, dans la mesure du possible, recueillir des informations détaillées et des données statistiques et entreprendre des études sur l'évolution aux niveaux national et sectoriel concernant le VIH et le sida dans le monde du travail, en tenant compte de la répartition femmes-hommes et d'autres aspects pertinents.

54. Outre la présentation de rapports en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, un bilan régulier des mesures prises sur la base de la présente recommandation pourrait être inclus dans les rapports nationaux soumis à l'ONUSIDA et les rapports dus au titre d'instruments internationaux pertinents.

mechanisme, rekening houdend met het advies van de organisaties van personen die leven met hiv alsook met deskundigenrapporten of technische studies.

53. De Leden zouden, voor zover mogelijk, gedetailleerde informatie en statistische gegevens moeten verzamelen en studies ondernemen over de evolutie op nationaal en sectoraal niveau betreffende hiv en aids in de arbeidswereld, rekening houdend met de verdeling mannen-vrouwen en andere pertinente aspecten.

54. Buiten de voorstelling van rapporten krachtens artikel 19 van de Grondwet van de Internationale Arbeidsorganisatie, zou een regelmatige balans van de maatregelen genomen op basis van deze aanbeveling opgenomen kunnen worden in de nationale rapporten die onderworpen zijn aan de VN aids en de vereiste rapporten als pertinente internationale instrumenten.

AVIS

ADVIES



AVIS N° 1.751

Séance du mardi 7 décembre 2010

OIT – Soumission au Parlement des instruments adoptés par la conférence internationale du Travail lors de sa 99^{ème} session (Genève, juin 2010) – Recommandation n° 200 concernant le VIH et le sida et le monde du travail

X X X

2.469-1

AVIS N° 1.751

Objet : OIT – Soumission au Parlement des instruments adoptés par la conférence internationale du Travail lors de sa 99^{ème} session (Genève, juin 2010) – Recommandation n° 200 concernant le VIH et le sida et le monde du travail

Par lettre du 8 septembre 2010, monsieur P.-P. MAETER, Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur le projet de soumission au Parlement de l'instrument adopté par la Conférence internationale du Travail lors de sa 99^{ème} session (recommandation n° 200 sur le VIH/sida et le monde du travail).

Sur rapport de son Bureau exécutif, le Conseil national du Travail a émis le 7 décembre 2010, l'avis unanime suivant.

X

X

X

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Par lettre du 8 septembre 2010, monsieur P.-P. MAETER, Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur le projet de soumission au Parlement de l'instrument adopté par la Conférence internationale du Travail lors de sa 99^{ème} session (recommandation n° 200 sur le VIH/sida et le monde du travail).

Le Conseil tient tout d'abord à rappeler l'importance qu'il accorde à la question du VIH/sida dans le monde du travail. Il rappelle également que dans son avis n° 1.706 du 25 novembre 2009, il avait accueilli globalement avec satisfaction le projet de recommandation, tout en formulant un certain nombre de remarques ponctuelles. C'est donc avec attention que le Conseil a examiné le projet de soumission dont il a été saisi.

Il observe que ce projet comporte une analyse de la conformité du droit belge aux prescriptions de la recommandation dans les différents domaines couverts par celle-ci. Il en ressort tout d'abord que le droit belge apparaît être en conformité avec la recommandation n° 200. La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discriminations, le système de santé publique et de sécurité sociale ou encore la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail, pour ne prendre que ces quelques exemples, en fournissent l'illustration.

Il en ressort également que les initiatives existantes, menées dans le cadre des programmes de prévention, pourraient être renforcées.

En conclusion de son examen, le Conseil souscrit à l'analyse contenue dans le projet de soumission au Parlement de la recommandation n°200 sur le VIH/sida et le monde du travail.

Il souhaite enfin être ultérieurement consulté sur les mesures qui seront prises pour la mise en œuvre de cette recommandation au niveau national.

Avis n° 1.751



ADVIES Nr. 1.751

Zitting van dinsdag 7 december 2010

IAO - Voorlegging aan het parlement van de door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 99e zitting (Genève, juni 2010) aangenomen instrumenten - Aanbeveling nr. 200 betreffende hiv en aids en de arbeidswereld

X X X

2.469-1

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 88 59 - E-mail: griffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES Nr. 1.751

Onderwerp : IAO - Voorlegging aan het parlement van de door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 99e zitting (Genève, juni 2010) aangenomen instrumenten - Aanbeveling nr. 200 betreffende hiv en aids en de arbeidswereld

De heer P.-P. Maeter, voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, heeft bij brief van 8 september 2010 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over het ontwerp van voorlegging aan het parlement van het instrument dat de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 99e zitting heeft aangenomen (aanbeveling nr. 200 betreffende hiv en aids en de arbeidswereld).

Op verslag van het Bureau heeft de Nationale Arbeidsraad op 7 december 2010 het volgende eenparige advies uitgebracht.

X X X

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

De heer P.-P. Maeter, voorzitter van het directiecomité van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, heeft bij brief van 8 september 2010 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over het ontwerp van voorlegging aan het parlement van het instrument dat de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 99e zitting heeft aangenomen (aanbeveling nr. 200 betreffende hiv en aids en de arbeidswereld).

De Raad merkt in de eerste plaats op dat hij het vraagstuk van hiv/aids in de arbeidswereld belangrijk vindt. Hij herinnert er eveneens aan dat hij in zijn advies nr. 1.706 van 25 november 2009 over het geheel genomen tevreden was over het ontwerp van aanbeveling, maar een aantal gerichte opmerkingen heeft geformuleerd. De Raad heeft het ontwerp van voorlegging dan ook aandachtig onderzocht.

Hij wijst erop dat in het ontwerp wordt ingegaan op de overeenstemming van het Belgische recht met de bepalingen van de aanbeveling, wat betreft de verschillende door die aanbeveling behandelde domeinen. Daaruit blijkt in eerste instantie dat het Belgische recht in overeenstemming is met aanbeveling nr. 200. Dat wordt geïllustreerd met een aantal voorbeelden, onder andere de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, het gezondheids- en sociaalezekerheidsstelsel, de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.

Daaruit blijkt ook dat de bestaande initiatieven inzake de preventieprogramma's versterkt zouden kunnen worden.

Tot besluit van zijn onderzoek gaat de Raad akkoord met de analyse in het ontwerp van voorlegging aan het parlement van aanbeveling nr. 200 betreffende hiv en aids en de arbeidswereld.

Ten slotte drukt hij de wens uit later geraadpleegd te worden over de maatregelen die voor de tenuitvoerlegging van die aanbeveling op nationaal niveau zullen worden genomen.

Advies nr. 1.751