

International Labour Conference  
99th Session 2010

Report V (2B)

## HIV/AIDS and the world of work

Fifth item on the agenda

International Labour Office Geneva

---

Conférence internationale du Travail  
99<sup>e</sup> session 2010

Rapport V (2B)

## Le VIH/sida et le monde du travail

Cinquième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail Genève

ISBN 92-2-021897-6

ISSN 0074-6681/0251-3218

---

*First published 2010*

*Première édition 2010*

---

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the International Labour Office concerning the legal status of any country, area of territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the International Labour Office, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

ILO publications can be obtained through major booksellers or ILO local offices in many countries, or direct from ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) or at our web site: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns). Catalogues or lists of new publications are available free of charge.

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières. La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) ou par notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## CONTENTS/TABLE DES MATIÈRES

	Page
INTRODUCTION .....	1/2
PROPOSED TEXT/ TEXTE PROPOSÉ:	
Proposed Recommendation on HIV/AIDS and the world of work .....	3
Projet de recommandation sur le VIH/sida et le monde du travail .....	4

## INTRODUCTION

The first discussion on the question concerning HIV/AIDS and the world of work with a view to elaborating a new instrument on HIV/AIDS and the world of work took place at the 98th Session (2009) of the International Labour Conference. Following that discussion, and in accordance with article 39 of the Standing Orders of the Conference, the International Labour Office prepared and communicated a report<sup>1</sup> containing a proposed Recommendation based on the Conclusions adopted by the Conference at its 98th Session. Governments were invited to send their comments on four specific questions and any amendments or comments they might wish to make so as to reach the Office by 19 November 2009 at the latest, and to inform it, by the same date, whether they considered that the proposed texts constituted a satisfactory basis for discussion by the Conference at its 99th Session (2010). In accordance with article 39, paragraph 6, of the Standing Orders of the Conference, as amended at its 73rd Session (1987), governments were requested to consult the most representative organizations of employers and workers before finalizing their replies and to indicate which organizations they had consulted. It should be noted that such consultations are also required by Article 5(1)(a) of the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144), for countries that have ratified this Convention. The results of the consultations should be reflected in the governments' replies.

At the time the present report was prepared, the Office had received replies from constituents in the following 43 member States: Argentina, Australia, Austria, Barbados, Belgium, Belize, Bulgaria, Burkina Faso, Canada, Colombia, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Czech Republic, Denmark, Dominican Republic, Egypt, Fiji, Finland, France, Germany, Greece, Ireland, Japan, Jordan, Latvia, Mauritius, Mexico, Morocco, Netherlands, New Zealand, Norway, Pakistan, Panama, Peru, Poland, Portugal, South Africa, Spain, Swaziland, Sweden, Switzerland, United Kingdom and United States.

The present bilingual volume (Report V(2B)) contains the English and French versions of the proposed text, amended in the light of the observations made by governments and by employers' and workers' organizations and for the reasons set out in the Office commentaries. In addition, some slight changes were made, where appropriate, in the wording of the texts, mainly to ensure full convergence between the two versions of the proposed instruments.

If the Conference so decides, the texts of Report V(2A) and Report V(2B) will serve as a basis for the second discussion, at the 99th Session (2010), with a view to elaborating a new instrument on HIV/AIDS and the world of work.

---

<sup>1</sup> ILO: *HIV/AIDS and the world of work*, Report V(1), International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009.

## INTRODUCTION

La question concernant le VIH/sida et le monde du travail a fait l'objet d'une première discussion à la 98<sup>e</sup> session (2009) de la Conférence internationale du Travail en vue de l'élaboration d'un instrument sur le VIH/sida et le monde du travail. A la suite de cette discussion, et conformément à l'article 39 du Règlement de la Conférence internationale du Travail, le Bureau international du Travail a préparé et distribué un rapport<sup>1</sup> contenant un projet de recommandation fondé sur les conclusions adoptées par la Conférence à sa 98<sup>e</sup> session. Le Bureau a invité les gouvernements à lui faire parvenir leurs observations sur quatre questions spécifiques, ainsi que leurs autres observations ou amendements éventuels le 19 novembre 2009 au plus tard, et à lui faire savoir, dans le même délai, s'ils considéraient que le texte proposé constituait une base de discussion satisfaisante pour la Conférence à sa 99<sup>e</sup> session (2010). Conformément à l'article 39, paragraphe 6, du Règlement de la Conférence, tel qu'amendé à sa 73<sup>e</sup> session (1987), les gouvernements étaient priés de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives avant d'établir le texte définitif de leur réponse et d'indiquer quelles organisations ils avaient consultées. On notera que cette obligation est également prévue par l'article 5, paragraphe 1 *a*), de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, pour les pays qui ont ratifié cette convention. Les résultats de cette consultation devraient se refléter dans les réponses des gouvernements.

Lorsque le présent rapport a été établi, le Bureau avait reçu les réponses de mandants des 43 Etats Membres suivants: Afrique du Sud, Allemagne, Argentine, Australie, Autriche, Barbade, Belgique, Belize, Bulgarie, Burkina Faso, Canada, Colombie, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Danemark, République dominicaine, Egypte, Espagne, Etats-Unis, Fidji, Finlande, France, Grèce, Irlande, Japon, Jordanie, Lettonie, Maroc, Maurice, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pakistan, Panama, Pays-Bas, Pérou, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, Suède, Suisse, Swaziland, République tchèque.

Le présent volume bilingue (rapport V (2B)) contient les versions anglaise et française du texte proposé, modifié à la lumière des observations formulées par les gouvernements et par les organisations d'employeurs et de travailleurs, et pour les raisons exposées dans les commentaires du Bureau. Par ailleurs, quelques légères modifications de forme qui paraissaient opportunes ont été apportées au texte, en vue surtout d'assurer l'entière concordance des deux versions de l'instrument proposé.

Si la Conférence en décide ainsi, les textes du rapport V (2A) et du rapport V (2B) serviront de base à la deuxième discussion, lors de la 99<sup>e</sup> session (2010), en vue de l'élaboration d'un nouvel instrument sur le VIH/sida et le monde du travail.

---

<sup>1</sup> BIT: *Le VIH/sida et le monde du travail*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 98<sup>e</sup> session, Genève, 2009.

## **PROPOSED TEXT**

*(English version)*

### **Proposed Recommendation on HIV/AIDS and the world of work**

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its Ninety-ninth Session on 2 June 2010, and

Noting that HIV/AIDS has a serious impact on society and economies, on the world of work in both the formal and informal sectors, on workers, their families and dependants, on the employers' and workers' organizations and on public and private enterprises, and undermines the attainment of decent work and sustainable development, and

Reaffirming the importance of the International Labour Organization's role in addressing HIV/AIDS in the world of work and the need for the Organization to strengthen its efforts to achieve social justice and to combat discrimination and stigmatization with regard to HIV/AIDS in all aspects of its work and mandate, and

Noting that lack of information and awareness, lack of confidentiality and insufficient access to and adherence to treatment, increase the risk of HIV transmission, mortality levels, the number of children who have lost one or both parents and the number of workers engaged in informal work, and

Noting that stigma, discrimination and the threat of job loss suffered by persons affected by HIV/AIDS are barriers to knowing one's HIV status, thus increasing the vulnerability of workers to HIV and undermining the right to social benefits, and

Noting that HIV/AIDS has a more severe impact on vulnerable or at-risk groups, and

Noting that HIV affects both men and women, although women and girls are at greater risk and are more vulnerable to HIV infection and disproportionately affected by the HIV pandemic compared to men as a result of gender inequality, and that women's empowerment is therefore a key factor in the global response to HIV/AIDS, and

Recalling the importance of safeguarding workers through comprehensive occupational safety and health programmes, and

## **TEXTE PROPOSÉ**

*(Version française)*

### **Projet de recommandation sur le VIH/sida et le monde du travail**

- 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/sida a un grave impact sur la société et les économies, 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'il compromet la  
réalisation du travail décent et du développement durable;
- Réaffirmant l'importance du rôle joué par l'Organisation internationale du Tra-  
vail dans la lutte contre le VIH/sida dans le monde du travail et la nécessité  
pour l'Organisation de renforcer son action en vue de réaliser la justice so-  
ciale et de combattre la discrimination et la stigmatisation en rapport avec le  
VIH/sida dans tous les aspects de son activité et de son mandat;
- Notant que le manque d'information et de sensibilisation, l'absence de confiden-  
tialité, l'insuffisance de l'accès au traitement et la mauvaise observance du  
traitement 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;
- Notant que la stigmatisation, la discrimination et la menace de perte d'emploi  
dont souffrent les personnes affectées par le VIH/sida font obstacle à ce  
qu'elles connaissent leur statut VIH, cela accroissant la vulnérabilité des tra-  
vailleurs au VIH et compromettant leur droit aux prestations sociales;
- Notant que le VIH/sida a un impact plus important sur les groupes vulnérables ou  
à risque;
- Notant que le VIH affecte les hommes comme les femmes, mais que les femmes  
et les filles sont exposées à un plus grand risque et sont plus vulnérables à  
l'infection par le VIH que les hommes et qu'elles sont, comparativement aux  
hommes, affectées de façon disproportionnée par la pandémie du VIH 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 riposte  
mondiale au VIH/sida;
- Rappelant l'importance de protéger les travailleurs par des programmes globaux  
de sécurité et de santé au travail;

Recalling the value of the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work, 2001, and the need to strengthen its impact given that there are limits and gaps in its implementation, and

Noting the need to promote the international labour Conventions and Recommendations and other international instruments that are relevant to HIV/AIDS and the world of work, including those that recognize the right to the highest attainable standard of health and to decent living standards, and

Recalling the specific role of employers' and workers' organizations in promoting and supporting national and international efforts on HIV/AIDS in and through the world of work, and

Noting the important role of the workplace as regards information about and access to prevention, treatment, care and support in the national response to HIV/AIDS, and

Affirming the need to continue and increase international cooperation, in particular in the context of the Joint United Nations Programme on HIV/AIDS (UNAIDS), to support efforts to give effect to this Recommendation, and

Recalling the value of collaboration at the national, regional and international levels with the relevant structures in the health sector and with relevant organizations, especially those representing persons living with HIV, and

Affirming the need to set an international standard in order to guide governments and employers' and workers' organizations in defining their roles and responsibilities at all levels, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to HIV/AIDS and the world of work, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation;

adopts this ... day of June of the year two thousand and ten the following Recommendation, which may be cited as the HIV/AIDS Recommendation, 2010.

## I. DEFINITIONS

1. For the purposes of this Recommendation:

- (a) the term "HIV" refers to the human immunodeficiency virus, a virus that damages the human immune system. Infection can be prevented by appropriate measures. Antiretroviral therapy enables people living with HIV to lead long lives and to be able to work, but to date there is no cure for the infection. Without effective antiretroviral therapy, HIV results in the development of AIDS in almost all infected persons;
- (b) the term "AIDS" refers to the acquired immunodeficiency syndrome which results from HIV infection that is not effectively treated with antiretroviral therapy. This term applies to the most advanced stages of HIV infection, defined by the occurrence of opportunistic infections or HIV-related cancers, or both;



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 limitations et de lacunes dans sa mise en œuvre;

Notant la nécessité de promouvoir les conventions et recommandations internationales du travail et les autres instruments internationaux pertinents pour le VIH/sida et le 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 des organisations de travailleurs pour promouvoir et soutenir les efforts nationaux et internationaux en matière de VIH/sida dans et par l'intermédiaire du monde du travail;

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 riposte nationale au VIH/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 (ONUSIDA), 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 concernés du 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 concernant le VIH/sida et le monde du travail,

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte, ce ... jour de juin deux mille dix, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le VIH/sida, 2010.

## I. DÉFINITIONS

1. Aux fins de la présente recommandation:

- a) le terme «VIH» désigne le virus de l'immunodéficience humaine, lequel porte atteinte au système immunitaire. Des mesures adaptées permettent de prévenir l'infection. La thérapie antirétrovirale permet aux personnes vivant avec le VIH de vivre longtemps et de travailler mais, à ce jour, l'infection est incurable. Sans traitement antirétroviral effectif, la quasi-totalité des personnes infectées par le VIH contractent le sida;
- b) le terme «sida» désigne le syndrome d'immunodéficience acquise, résultant d'une infection à VIH qui n'est pas correctement traitée à l'aide d'une thérapie antirétrovirale. Ce terme correspond au stade le plus avancé de l'infection, qui se caractérise par l'apparition d'infections opportunistes ou de cancers dus au VIH, ou des deux;

- (c) “persons living with HIV” means persons infected with HIV;
- (d) “stigma” means the social mark that, when associated with a person, usually causes marginalization or presents an obstacle to the full enjoyment of social life by the person infected or affected by HIV;
- (e) “discrimination” means any distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation, as referred to in the Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111), and Recommendation (No. 111), 1958;
- (f) “affected persons” means persons whose lives are changed in any way by HIV/AIDS owing to the broader impact of the pandemic;
- (g) “reasonable accommodation” means any modification or adjustment to a job or to the workplace that is reasonably practicable and enables a person living with HIV or AIDS to have access to, or participate or advance in, employment; and
- (h) “vulnerability” means the unequal opportunities, social exclusion, unemployment or precarious employment, resulting from the social, cultural, political and economic factors that make a person more susceptible to HIV infection and to developing AIDS.

## II. SCOPE

2. This Recommendation covers:

- (a) all workers working under all forms or arrangements, and at all workplaces, including:
  - (i) persons in any employment or occupation;
  - (ii) persons in vocational training, including all trainees;
  - (iii) volunteers;
  - (iv) jobseekers and job applicants; and
  - (v) laid-off workers;
- (b) all sectors of economic activity, including the private and public sectors and the formal and informal economies; and
- (c) armed forces and uniformed services.

## III. GENERAL PRINCIPLES

3. The following general principles should apply to all action involved in the national response to HIV/AIDS in the world of work:

- (a) the response to HIV/AIDS should be recognized as contributing to the realization of human rights and fundamental freedoms for all, including workers, their families and their dependants;
- (b) HIV/AIDS should be recognized and treated as a workplace issue, which should be included among the essential elements of the national, regional and international response to the pandemic with full participation of employers’ and workers’ organizations;
- (c) there should be no discrimination against or stigmatization of workers, in particular job applicants, on the grounds of real or perceived HIV status or the fact that

- c) les termes «personnes vivant avec le VIH» désignent les personnes infectées par le VIH;
- d) le terme «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) le terme «discrimination» désigne toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession, tel qu'évoqué dans la convention (n° 111) et la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958;
- f) l'expression «personnes affectées» s'entend des personnes dont la vie est d'une façon ou d'une autre modifiée par le VIH/sida du fait de l'impact au sens large de la pandémie;
- g) l'expression «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) le terme «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.

## II. CHAMP D'APPLICATION

2. La présente recommandation s'applique:

- a) à tous les travailleurs quelles que soient la forme ou les modalités de leur travail et quel que soit leur lieu de travail, y compris:
  - i) les personnes occupant tout emploi ou exerçant toute profession;
  - ii) les personnes en formation professionnelle, y compris tous les stagiaires;
  - iii) les bénévoles;
  - iv) les personnes à la recherche d'un emploi et les demandeurs d'emploi;
  - v) les travailleurs mis à pied;
- b) à tous les secteurs d'activité économique, y compris les secteurs privé et public et les économies formelles et informelles;
- 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 riposte nationale au VIH/sida dans le monde du travail:

- a) la riposte au VIH/sida devrait être reconnue comme contribuant à la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous, y compris les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge;
- b) le VIH/sida devrait être reconnu et traité comme étant une question qui affecte le lieu de travail, cela devant constituer l'un des éléments essentiels de la riposte 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, et notamment des demandeurs d'emploi, en raison de leur statut VIH

- they belong to segments of the population perceived to be at greater risk of or more vulnerable to HIV infection;
- (d) prevention of all means of HIV transmission should be a fundamental priority;
  - (e) workers, their families and dependants should have access to and benefit from prevention, treatment, care and support in relation to HIV/AIDS, and the workplace should play a role in facilitating access to these services;
  - (f) workers should benefit from programmes to prevent specific risks of occupational transmission of HIV and related transmissible diseases;
  - (g) workers should enjoy protection of their privacy, including confidentiality related to HIV/AIDS, in particular with regard to their own HIV status;
  - (h) no workers should be required to undertake an HIV test or disclose their HIV status; and
  - (i) measures to address HIV/AIDS in the world of work should be part of national development policies and programmes, including those related to labour, education, social protection and health.

#### IV. NATIONAL POLICIES AND PROGRAMMES

4. Members should:

- (a) adopt national policies and programmes on HIV/AIDS and the world of work and on occupational safety and health, where they do not already exist; and
- (b) integrate their policies and programmes on HIV/AIDS and the world of work in development plans and poverty reduction strategies, as appropriate.

5. In developing the national policies and programmes, the competent authorities should take into account the ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work, 2001, and any subsequent revision, other relevant ILO instruments, and other international guidelines adopted on this subject.

6. The national policies and programmes should be developed by the competent authorities, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations, taking into account the views of the health sector, as well as of organizations representing persons living with HIV.

7. In developing the national policies and programmes, the competent authorities should take into account the role of the workplace in prevention, treatment, care and support, including the promotion of voluntary counselling and testing, in collaboration with local communities.

8. Members should take every opportunity to disseminate information about their policies and programmes on HIV/AIDS and the world of work through employers' and workers' organizations, other relevant HIV/AIDS entities, and public information channels.

- réel ou supposé, ou de leur appartenance à des groupes de population perçus comme plus vulnérables ou plus exposés à un risque d'infection par le 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/sida et bénéficier de ces services, le lieu de travail devant jouer un rôle en facilitant l'accès à ceux-ci;
  - f) les travailleurs devraient bénéficier de programmes de prévention des risques spécifiques, liés à leur travail, de transmission du VIH et des maladies transmissibles associées;
  - g) les travailleurs devraient jouir de la protection de leur vie privée, y compris de la confidentialité en rapport avec le VIH/sida, en particulier en ce qui concerne leur statut VIH;
  - h) aucun travailleur ne devrait être contraint de se soumettre à un test de dépistage du VIH ou de révéler son statut VIH;
  - i) les mesures concernant le VIH/sida dans le monde du travail devraient faire partie des politiques et programmes nationaux de développement, y compris ceux ayant trait au travail, à l'éducation, à la protection sociale et à la santé.

#### IV. POLITIQUES ET PROGRAMMES NATIONAUX

##### 4. Les Membres devraient:

- a) adopter des politiques et programmes nationaux sur le VIH/sida et le monde du travail et sur la sécurité et la santé au travail, s'ils n'en sont pas encore dotés;
- b) intégrer leurs politiques et programmes sur le VIH/sida et le monde du travail dans les plans de développement et les stratégies de réduction de la pauvreté, 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'OIT, 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, en tenant compte des avis du secteur de la santé, ainsi que des organisations représentant les personnes vivant avec le VIH.

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 concernant le VIH/sida et le monde du travail par le biais des organisations d'employeurs et de travailleurs, d'autres entités compétentes en matière de VIH/sida et des canaux d'information publics.

*Discrimination and promotion of equality of opportunity  
and treatment*

9. Members, after consultation with representative employers' and workers' organizations, should consider determining under Article 1(1)(b) of the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111), that the protection afforded under that Convention extends to discrimination based on real or perceived HIV status.

10. Real or perceived HIV status should not be a cause to prevent recruitment or continued employment, or the pursuit of equal opportunities generally.

11. Real or perceived HIV status should not be a cause for termination of employment. Temporary absence from work because of illness or caregiving duties related to HIV or AIDS should be treated in the same way as absences for other health reasons, taking into account the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158).

12. When existing measures against discrimination in the workplace are inadequate for effective protection against discrimination in relation to HIV/AIDS, Members should adapt these measures or put new ones in place, and provide for their effective and transparent implementation.

13. Persons with HIV-related illness should be allowed to continue to carry out their work, with reasonable accommodation if necessary, for as long as they are medically fit to do so. Measures to redeploy such persons to work reasonably adapted to their abilities, to find other work through training or to facilitate their return to work should be encouraged, taking into consideration the relevant ILO and United Nations instruments.

14. Measures should be taken in or through the workplace to reduce the transmission of HIV and alleviate its impact by promoting:

- (a) respect for human rights;
- (b) gender equality and the empowerment of women, as well as measures to prevent and prohibit violence and harassment in the workplace;
- (c) the active participation of both women and men in the response to HIV/AIDS;
- (d) the involvement and empowerment of all workers regardless of their sexual orientation and whether or not they belong to a vulnerable group;
- (e) the protection of sexual and reproductive health and sexual and reproductive rights of women and men; and
- (f) the effective confidentiality of personal data, including medical data.

*Prevention*

15. Prevention strategies should be adapted to national conditions and the type of workplace, and should take into account gender as well as cultural, social and economic concerns.

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

9. Les Membres, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, devraient envisager de spécifier conformément au paragraphe 1 b) de l'article 1 de la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, que la protection garantie en vertu de cette convention s'étend à la discrimination fondée sur le statut VIH réel ou supposé.

10. Le statut VIH réel ou supposé ne devrait pas empêcher le recrutement ou le maintien dans l'emploi, ni la recherche de l'égalité des chances en général.

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 liées au VIH ou au sida devrait être traitée comme absence pour autres raisons de santé, compte tenu de la convention (n° 158) 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/sida, les Membres devraient les adapter ou en mettre en place de nouvelles et en assurer la mise en œuvre effective et transparente.

13. Les personnes atteintes de maladies liées au VIH devraient être autorisées à 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, leur faciliter l'obtention d'un autre travail grâce à la formation ou le retour au travail, en tenant compte des instruments pertinents de l'OIT 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, par la promotion:

- a) du respect des droits de l'homme;
- b) de l'égalité entre femmes et hommes et du renforcement du pouvoir d'action des femmes, ainsi que de mesures visant à prévenir et interdire la violence et le harcèlement sur le lieu de travail;
- c) de la participation active des femmes et des hommes à la riposte au VIH/sida;
- d) de la participation et du renforcement du pouvoir d'action de tous les travailleurs, quelle que soit leur orientation sexuelle et qu'ils fassent partie ou non d'un groupe vulnérable;
- e) de la protection de la santé sexuelle et génésique et des droits sexuels et génésiques des femmes et des hommes;
- f) de 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 hommes et femmes ainsi que des spécificités culturelles, sociales et économiques.

16. Prevention programmes should ensure:

- (a) that accurate, up to date and relevant information is made available to all in a culturally sensitive format and language through the different channels of communication available;
- (b) comprehensive education programmes to help women and men understand and reduce the risk of HIV transmission, including mother-to-child transmission, and understand the importance of behaviour change;
- (c) effective occupational safety and health measures;
- (d) measures to encourage workers to know their own HIV status as soon as possible through voluntary counselling and testing;
- (e) access to all means of prevention, such as guaranteeing the availability of necessary supplies, in particular male and female condoms and information about their use, where appropriate, and post-exposure prophylaxis;
- (f) effective measures to reduce high-risk behaviours, including for the most at-risk groups, with a view to reducing the incidence of HIV; and
- (g) harm reduction strategies.

#### *Treatment and care*

17. Members should ensure that workplace health interventions are determined in consultation with employers and workers and their representatives and are linked to public health services. They should offer the broadest range of interventions possible to prevent HIV/AIDS and manage its impact.

18. All workers, including workers living with HIV and their families and dependants, should be entitled to health services. These services should include access to free or affordable:

- (a) voluntary counselling and testing;
- (b) antiretroviral treatment and adherence education;
- (c) proper nutrition;
- (d) treatment for opportunistic infections and sexually transmitted infections, and any other HIV-related illnesses, in particular tuberculosis; and
- (e) support and prevention programmes for persons living with HIV, including psychosocial support.

19. Members should ensure that workers living with HIV and their dependants benefit from full access to health care, whether this is provided under social security systems or private insurance or other schemes. Members should also ensure the education and awareness raising of workers to facilitate their access to health care.

20. There should be no discrimination against workers or their dependants based on real or perceived HIV status in access to social security systems and occupational insurance schemes, or in relation to benefits under such schemes, including for health care and disability, and death and survivors' benefits.



16. Les programmes de prévention devraient garantir:
- a) la mise à la disposition de tous d'informations correctes, actualisées et pertinentes sous une forme et dans un langage adaptés au contexte culturel, par le biais des différents moyens de communication disponibles;
  - b) des programmes d'éducation globaux propres à aider femmes et hommes à comprendre et à réduire les risques de transmission du VIH, y compris de la mère à l'enfant, et à comprendre l'importance d'un changement des comportements;
  - c) des mesures efficaces de sécurité et de santé au travail;
  - d) des mesures pour encourager les travailleurs à connaître leur statut VIH aussitôt que possible en recourant aux conseils et au dépistage volontaires;
  - e) l'accès à toutes les méthodes de prévention, par exemple en garantissant la mise à disposition des moyens nécessaires, notamment des préservatifs masculins et féminins et des informations concernant leur utilisation s'il y a lieu, ainsi qu'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 réduire l'incidence du VIH;
  - g) des stratégies de réduction des risques.

#### *Traitement et prise en charge*

17. Les Membres devraient veiller à ce que les interventions sanitaires sur les lieux de travail soient décidées en consultation avec les employeurs et travailleurs et leurs représentants et rattachées aux services de santé publique. Ils devraient offrir une gamme d'interventions qui soit la plus large possible pour prévenir le VIH/sida et contrôler son impact.

18. Tous les travailleurs, 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 et à une formation à l'observance de ces traitements;
- c) à une nutrition appropriée;
- d) au traitement des infections opportunistes et des infections sexuellement transmissibles et de toutes autres maladies liées au VIH/sida, notamment la tuberculose;
- e) à des programmes de soutien et de prévention, y compris une aide psychosociale, pour les personnes vivant avec le VIH.

19. Les Membres devraient veiller à ce 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 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.

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 au titre de ces systèmes et régimes, y compris pour les soins de santé et l'invalidité et les indemnités de décès et de survivants.

### *Support*

21. Programmes of care and support should include measures of reasonable accommodation in the workplace for persons living with HIV or HIV-related illnesses, with due regard to national conditions.

22. Where a direct link can be established between an occupation and the risk of infection, HIV/AIDS should be recognized as an occupational disease or accident, in accordance with national procedures and definitions, and with reference to the ILO List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 (No. 194), as well as other relevant ILO standards.

23. Members should promote the retention in work and recruitment of persons living with HIV and, where necessary, promote income-generating opportunities for persons living with HIV or persons affected by HIV/AIDS.

### *Testing, privacy and confidentiality*

24. HIV testing or other forms of screening for HIV should not be required of workers, including job applicants and migrant workers.

25. The results of HIV testing should be confidential and not endanger access to jobs, job security or opportunities for advancement.

26. Workers, including job applicants and migrant workers, should not be required by countries of origin or countries of destination to disclose HIV-related information about themselves or others. Access to such information should be governed by rules of confidentiality consistent with the ILO code of practice on the protection of workers' personal data, 1997, and other relevant international data protection standards.

27. Migrant workers, or those seeking to migrate for employment, should not be excluded from migration on the basis of their HIV status, whether real or perceived.

### *Occupational safety and health*

28. The working environment should be safe and healthy, in order to prevent transmission of HIV in the workplace, taking into account the Occupational Safety and Health Convention (No. 155) and Recommendation (No. 164), 1981, the Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention (No. 187) and Recommendation (No. 197), 2006, and other relevant international instruments, such as the joint ILO–WHO guidance documents.

29. Safety and health measures at work should include universal precautions, post-exposure prophylaxis and other safety measures to minimize the risk of contracting HIV, especially in occupations most at risk, including in the health-care sector.

30. When there is a real possibility of exposure to HIV at work, measures should be taken to raise awareness concerning methods of transmission and to ensure that the relevant standards on prevention, safety and health are implemented.

### *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.

22. Lorsqu'un lien direct peut être établi entre la profession exercée et le risque d'infection, le VIH/sida devrait être reconnu comme maladie professionnelle ou accident du travail, conformément aux procédures et définitions nationales, et compte tenu de la recommandation (n° 194) sur la liste des maladies professionnelles, 2002, ainsi que des autres normes pertinentes de l'OIT.

23. Les Membres devraient promouvoir le maintien au travail et le recrutement des personnes vivant avec le VIH et, au besoin, offrir aux personnes vivant avec le VIH ou affectées par le VIH/sida des possibilités d'activités génératrices de revenus.

### *Dépistage, protection de la vie privée et confidentialité*

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

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

26. Les travailleurs, y compris les demandeurs d'emploi et les travailleurs migrants, ne devraient pas être tenus par les pays d'origine ou par les pays 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 conformes au *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.

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

### *Sécurité et santé au travail*

28. 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 (n° 155) et de la recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, de la convention (n° 187) et de la recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, ainsi que d'autres instruments internationaux pertinents, notamment les directives conjointes OIT/OMS.

29. Les mesures de sécurité et de santé au travail devraient comprendre des précautions universelles, des mesures de prophylaxie postexposition et d'autres mesures de sécurité afin de minimiser le risque de contracter le VIH, notamment dans les professions les plus exposées, y compris dans le secteur de la santé.

30. Lorsqu'il existe au travail une réelle possibilité d'exposition au VIH, des mesures devraient être prises afin de renforcer la sensibilisation au sujet des voies de transmission et d'assurer que les normes pertinentes de prévention, de sécurité et de santé sont appliquées.

31. Awareness-raising measures should emphasize that HIV is not transmitted by casual physical contact and that the presence of a person living with HIV should not be considered a workplace hazard.

32. Occupational health services and workplace mechanisms related to occupational safety and health should address HIV/AIDS, taking into account the Occupational Health Services Convention (No. 161) and Recommendation (No. 171), 1985, the *Joint ILO–WHO guidelines on health services and HIV/AIDS*, 2005, and any subsequent revision, and other relevant international instruments.

### *Children and young persons*

33. Members should take measures to combat child labour that may result from the death or illness of family members or caregivers due to AIDS and to reduce the vulnerability of children to HIV, taking into account the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 1998, the Minimum Age Convention (No. 138) and Recommendation (No. 146), 1973, and the Worst Forms of Child Labour Convention (No. 182) and Recommendation (No. 190), 1999. Special measures should be taken to protect these children from sexual abuse and commercial sexual exploitation.

34. Members should take measures to protect young workers against HIV infection, and to include the special needs of children and young persons in the response to HIV/AIDS in national policies and programmes. These should include objective sexual and reproductive health education, in particular the dissemination of information on HIV/AIDS through vocational training and in youth employment programmes and services.

## V. IMPLEMENTATION

35. National policies and programmes on HIV/AIDS and the world of work should:

- (a) be given effect, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations and other parties concerned, by one or a combination of the following means:
  - (i) national laws and regulations;
  - (ii) collective agreements;
  - (iii) national and workplace policies and programmes of action; and
  - (iv) sectoral strategies, with particular attention to sectors in which workers are most at risk;
- (b) involve the labour justice and labour administration authorities in the planning and implementation of the policies and programmes, and training in this regard should be provided to them;
- (c) provide for measures in national laws and regulations to address breaches of privacy and confidentiality and other protection afforded under this Recommendation;
- (d) ensure collaboration and coordination among the public authorities and services concerned;

31. 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 qui vit avec le VIH comme un danger sur le lieu de travail.

32. Les services de santé au travail et les mécanismes sur le lieu de travail ayant trait à la sécurité et à la santé au travail devraient traiter du VIH/sida, compte tenu de la convention (n° 161) et de la recommandation (n° 171) sur les services de santé au travail, 1985, des *Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida*, 2005, et ses révisions ultérieures, et des autres instruments internationaux pertinents.

### *Enfants et jeunes*

33. Les Membres devraient prendre des mesures pour lutter contre le travail 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 (n° 138) et de la recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973, et de la convention (n° 182) et de la recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999. Des mesures spéciales devraient être prises pour protéger ces enfants contre les abus sexuels et l'exploitation sexuelle commerciale.

34. Les Membres devraient prendre des mesures pour protéger les jeunes travailleurs contre les risques d'infection par le VIH et pour que les besoins particuliers des enfants et des jeunes soient pris en compte dans la riposte au VIH/sida dans le cadre de politiques et programmes nationaux. Ces mesures devraient comprendre une éducation objective à la santé reproductive et sexuelle, notamment la diffusion d'informations sur le VIH/sida par le biais de la formation professionnelle et des programmes et services d'emploi des jeunes.

## V. MISE EN ŒUVRE

35. Les politiques et programmes nationaux concernant le VIH/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, par le biais d'un ou de 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 celle du lieu de travail;
  - iv) les stratégies sectorielles, une attention particulière étant accordée aux secteurs dans lesquels les travailleurs sont les plus exposés au risque;
- b) impliquer les juridictions du travail et les autorités chargées de l'administration du travail au niveau tant de la conception que de la mise en œuvre des politiques et des programmes; une formation devrait leur être dispensée à cet égard;
- c) prévoir des mesures dans la législation nationale pour traiter les manquements au respect de la vie privée et de la confidentialité et des autres protections octroyées en vertu de la présente recommandation;
- d) assurer la collaboration et la coordination entre et parmi les autorités publiques et les services concernés;

- (e) encourage all enterprises, including those operating in export processing zones, to implement the national policies and programmes, including through their supply chains and distribution networks, with the participation of employers' and workers' organizations;
- (f) promote social dialogue, including consultation and negotiation, and other forms of cooperation among government authorities, public and private employers and workers and their representatives, taking into account the views of occupational health personnel, specialists in HIV/AIDS, and other parties such as organizations representing persons living with HIV;
- (g) be formulated, implemented, regularly reviewed and updated, taking into consideration the most recent scientific and social developments and the need to mainstream gender and cultural concerns;
- (h) be coordinated with, among others, national labour, social security and health systems; and
- (i) ensure that Members make reasonable provision for the means of their implementation, with due regard to national conditions.

#### *Social dialogue*

36. Implementation of the HIV/AIDS policies and programmes should be based on cooperation and trust among employers and workers and their representatives, and governments, with the active involvement, at their workplace, of persons living with HIV.

37. Employers' and workers' organizations should promote awareness of HIV/AIDS, including prevention and non-discrimination, through the provision of education and information to their members. These should be sensitive to gender and cultural concerns.

#### *Education, training, information and consultation*

38. Training, safety instructions and any necessary guidance in the workplace related to HIV/AIDS should be provided in a clear and accessible form for all workers and, in particular, for migrant workers, newly engaged or inexperienced workers, young workers and persons in vocational training. Training, instructions and guidance should be sensitive to gender and cultural concerns and adapted to the characteristics of the workforce, taking into account the risk factors for the workforce.

39. Up to date scientific and socio-economic information, and, where appropriate, education and training on HIV/AIDS should be available to employers, managers, and workers' representatives, in order to assist them in taking appropriate measures in the workplace.

40. All workers should receive training in HIV infection control procedures in the context of workplace accidents and first aid. Workers who may come into contact with human blood, blood products and other body fluids should receive additional training in exposure prevention, exposure registration procedures and post-exposure prophylaxis.

- e) encourager toutes les entreprises, y compris les entreprises opérant dans les zones franches d'exportation, à mettre en œuvre les 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;
- f) promouvoir le dialogue social, y compris la consultation, la négociation 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/sida et autres parties concernées, y compris les organisations représentant les personnes vivant avec le VIH;
- 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 les hommes et les femmes et aux aspects culturels;
- h) être coordonnés avec, entre autres, les systèmes nationaux de travail, de sécurité sociale et de santé;
- i) veiller à ce que les Membres prévoient des moyens raisonnables pour leur mise en œuvre, en tenant dûment compte de leurs contextes nationaux.

#### *Dialogue social*

36. La mise en œuvre des politiques et des programmes relatifs au VIH/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.

37. Les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient promouvoir la sensibilisation au VIH/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 les hommes et les femmes ainsi que des aspects culturels.

#### *Education, formation, information et consultation*

38. Toute formation, toutes consignes de sécurité et toute orientation nécessaire sur le lieu de travail en matière de VIH/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 professionnelle. Les formations, consignes et orientations devraient prendre en considération les particularités culturelles et les questions liées aux différences entre les femmes et les hommes et devraient être adaptées aux caractéristiques des travailleurs, en tenant compte des facteurs de risque auxquels ils sont exposés.

39. Des informations scientifiques et socio-économiques à jour et, s'il y a lieu, une éducation et une formation sur le VIH/sida devraient être mises à la disposition des employeurs, du personnel de direction et des représentants des travailleurs, afin de les aider à prendre les mesures appropriées sur le lieu de travail.

40. Tous les travailleurs devraient recevoir une formation sur les procédures de protection contre l'infection par le VIH dans le contexte des accidents sur le lieu de travail et des premiers secours. Les travailleurs susceptibles d'être en contact avec 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.

41. Workers and their representatives should have the right to be informed and consulted on measures taken to implement policies and programmes related to HIV/AIDS and to participate in workplace inspections in accordance with national practice.

#### *Public services*

42. The role of the labour administration services, including the labour inspectorate, and of the labour justice system in the response to HIV/AIDS, should be reviewed and, if necessary, strengthened.

43. Public health systems should be strengthened and follow the *Joint ILO/WHO guidelines on health services and HIV/AIDS*, 2005, and any subsequent revision, to help ensure greater access to prevention, treatment, care and support, and reduce the additional strain on public services, particularly on health workers, caused by HIV/AIDS.

#### *International cooperation*

44. Members should cooperate, through bilateral or multilateral agreements, or other effective means, in order to give effect to this Recommendation.

45. Measures to ensure access to HIV prevention, treatment, care and support services for migrant workers should be taken both by countries of origin and by countries of destination, and agreements should be concluded among the countries concerned, whenever appropriate.

46. International cooperation should be encouraged between and among Members and relevant international organizations and should include the systematic exchange of information on all measures taken to respond to the HIV pandemic.

### VI. FOLLOW-UP

47. Members should establish an appropriate mechanism, or make use of an existing one, for monitoring developments in relation to the national policy on HIV/AIDS in the world of work, and for formulating advice on its adoption and implementation.

48. The most representative organizations of employers and workers should be represented, on an equal footing, in the mechanism for monitoring developments in relation to the national policy. In addition, these organizations should be consulted under the mechanism as often as necessary and, wherever possible and useful, on the basis of expert reports or technical studies.

49. Members should, to the extent possible, collect information and statistical data and undertake research on developments at the national and sectoral levels in relation to HIV/AIDS in the world of work, taking into account the distribution of men and women and other relevant factors.

50. A regular review of action taken on the basis of this Recommendation should be included in national reports to UNAIDS and reports under relevant international instruments.



41. 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/sida et de participer aux inspections sur le lieu de travail conformément à la pratique nationale.

### *Services publics*

42. Le rôle des services de l'administration du travail, notamment de l'inspection du travail, et celui des juridictions du travail dans la riposte au VIH/sida devraient être réexaminés et au besoin renforcés.

43. 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 ses révisions ultérieures, pour contribuer à assurer un plus grand accès à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien, et à réduire la charge additionnelle qui pèse sur les services publics, et en particulier le personnel de santé, en raison du VIH/sida.

### *Coopération internationale*

44. Les Membres devraient coopérer par des accords bilatéraux ou multilatéraux, ou par d'autres moyens efficaces, afin de donner effet à la présente recommandation.

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

46. La coopération internationale devrait être encouragée entre et parmi les Membres et les organisations internationales concernées et devrait comprendre l'échange systématique d'informations sur toutes les mesures prises en riposte à la pandémie du VIH.

## VI. SUIVI

47. Les Membres devraient établir un mécanisme approprié ou utiliser un mécanisme existant pour suivre l'évolution en ce qui concerne la politique nationale relative au VIH/sida dans le monde du travail et pour formuler des avis sur son adoption et sa mise en œuvre.

48. 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 concernant la politique nationale. En outre, ces organisations devraient être consultées dans le cadre du mécanisme aussi souvent que nécessaire et, quand cela est possible et utile, sur la base de rapports d'experts ou d'études techniques.

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

50. Un bilan régulier des mesures prises sur la base de la présente recommandation devrait être inclus dans les rapports nationaux soumis à l'ONUSIDA et les rapports dus au titre d'instruments internationaux pertinents.

