

# Violence et harcèlement liés au VIH dans le monde du travail

En juin 2019, lors du centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement et la recommandation (n° 206) qui l'accompagne. Ce faisant, la communauté mondiale faisait clairement savoir que la violence et le harcèlement dans le monde du travail ne sauraient être tolérés et doivent cesser. Elaborés par les principaux acteurs du monde du travail (les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs), ces instruments historiques définissent un cadre commun permettant de prévenir et de combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, au moyen d'une approche inclusive, intégrée et tenant compte de la dimension de genre.

La convention reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Elle offre une large protection et s'applique à tous les secteurs, public ou privé, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine et rurale.

Lors des débats qui ont précédé l'adoption de ces instruments, la discrimination fondée sur le statut VIH a été identifiée comme un facteur susceptible d'augmenter notablement les risques de violence et de harcèlement.<sup>1</sup> Corollairement, l'exposition à la violence et au harcèlement peut accroître le risque de VIH. De nombreuses formes de stigmatisation et de discrimination auxquelles sont confrontées les personnes vivant avec le VIH peuvent conduire à des actes de violence et de harcèlement (ou constituer en elles-mêmes de tels actes), par exemple: jeter l'opprobre sur les personnes vivant avec le VIH, les traiter comme des personnes «contagieuses» et les isoler de leurs collègues de travail.

## ► Qu'est-ce que la stigmatisation et la discrimination liées au VIH?

Les termes «stigmatisation» et «discrimination» sont fréquemment employés pour décrire la maltraitance dont sont victimes les personnes vivant avec le VIH. D'une manière générale, la stigmatisation liée au VIH est associée à une perception négative, par exemple les stéréotypes – évidemment infondés – voulant que ces personnes «n'ont aucun sens moral», se complaisent «dans le péché»<sup>2</sup> ou ne sont pas productives au travail.

La discrimination liée au VIH se produit lorsqu'une personne fait l'objet d'un traitement défavorable expressément ou implicitement basé sur son statut VIH, réel ou perçu, par exemple lui refuser un emploi ou lui verser une rémunération moindre. La discrimination liée au VIH concerne également les situations, réglementations ou pratiques à priori neutres, mais qui se traduisent en fait par un traitement inégal des personnes vivant avec le VIH. Par exemple, l'obligation de voyager pour raisons professionnelles peut être indirectement source de discrimination lorsqu'il existe des restrictions à l'immigration liées au VIH.<sup>4</sup>

### La 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»<sup>3</sup>

### Le terme discrimination comprend

«toute distinction, exclusion ou préférence ... qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession», aux termes de la convention (n° 111) et de la recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.<sup>5</sup>

1 BIT, 2016. Rapport final. Réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (3-6 octobre 2016), Annexe, paragr. 12. BIT, 2017. Eliminer la violence et le harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail, Rapport V(1), CIT, 107e session, Genève, p. 30.

2 Greeff, M., et al. 2008. "Experiences of HIV/AIDS Stigma of Persons Living with HIV/AIDS and Nurses Involved in their Care from Five African Countries", *African Journal of Nursing and Midwifery*, Vol. 10(1), pp. 9-16.

3 Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, paragr. 1 d).

4 National Aids Trust. 2012. *HIV @ Work. Advice for employers*, p. 3. [https://www.nat.org.uk/sites/default/files/publications/Jul\\_2012\\_HIV%40Work\\_Advice\\_for\\_employers\\_0.pdf](https://www.nat.org.uk/sites/default/files/publications/Jul_2012_HIV%40Work_Advice_for_employers_0.pdf) (11 février 2020).

5 Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, paragr. 1 e).

## ► La stigmatisation et la discrimination associées au VIH sont liées à la violence et au harcèlement

La stigmatisation et la discrimination liées au VIH sont étroitement corrélées à la violence et au harcèlement, que la convention décrit comme «un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements ou pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique [et comprend] la violence et le harcèlement fondés sur le genre;» [article 1 1) (a)].

De fait, bon nombre de formes de stigmatisation et de discrimination liées au VIH s'inscrivent potentiellement dans cet éventail de comportements et de pratiques inacceptables, notamment l'ostracisme et les violences verbales et physiques à l'égard des personnes vivant avec le VIH, <sup>6</sup> qui peuvent les toucher de manière disproportionnée et singularisée.

## ► Le déshonneur

Lorsque leur séropositivité est révélée sans leur consentement, les personnes vivant avec le VIH disent s'estimer humiliées et déshonorées face à leurs collègues de travail et à leur employeur. Elles font parfois l'objet d'insultes, généralement fondées sur des perceptions erronées des modes de transmission du VIH, associées à des qualificatifs péjoratifs tels que «sale ... méchant ... déviant». Par ailleurs, ce type de harcèlement est fréquemment teinté de condamnation religieuse, leurs contempteurs estimant que ces personnes sont «punies par Dieu» ou «vouées à l'enfer».

Il existe quatre modes de transmission du VIH:<sup>7</sup>

- relations sexuelles non protégées avec un partenaire séropositif;
- sang et produits sanguins, par exemple lors d'une transfusion de sang ou d'une greffe d'organe ou de tissus contaminés, ou en raison de l'utilisation d'un matériel d'injection ou autre instrument perforant contaminé;
- de la mère à l'enfant pendant la grossesse ou à l'accouchement;
- l'allaitement.

Le VIH ne se transmet pas par les contacts physiques ordinaires, la toux, les éternuements ou le baiser, les piqûres de moustique et autres insectes, ; il ne se transmet pas non plus lors de l'utilisation de toilettes et d'installations sanitaires communes, ni de l'emploi de vaisselle ou de la consommation de nourriture ou de boissons qui ont été touchés par une personne séropositive.

L'opprobre dont sont victimes les personnes vivant avec le VIH peut gravement nuire à leur santé physique et mentale, et crée un environnement de travail hostile pour tous. En outre, cela peut les dissuader de se renseigner sur les mesures de prévention ou de solliciter un traitement pour le VIH, ce qui met leur vie en danger.

## ► Traiter les personnes comme «contagieuses»

Les preuves médicales sont formelles: le VIH ne peut pas être transmis par les interactions courantes au travail, comme se serrer la main, utiliser des toilettes communes ou boire dans la même tasse. Il existe cependant une profonde ignorance et de grandes craintes concernant la transmission du VIH, ce qui induit une forme spécifique de harcèlement dans le monde du travail: traiter les personnes vivant avec, ou touchées par, le VIH comme si elles étaient «contagieuses».

Par exemple, les personnes vivant avec le VIH sont parfois contraintes de boire dans des gobelets jetables, contrairement aux autres travailleurs – pratique humiliante qui les isole socialement.

«Un employé séropositif utilise la tasse d'une collègue, qui fait en sorte d'être vue en train de laver la tasse à l'eau de javel, ce qu'elle ne ferait pas si quelqu'un d'autre se sert de sa tasse. Elle fait également des commentaires désobligeants sur le fait qu'une personne séropositive utilise sa tasse. Ce type de comportement serait probablement assimilé à du harcèlement.»<sup>8</sup>

## ► Ostracisme

Les personnes vivant avec le VIH sont aussi confrontées à une autre forme de violence et de harcèlement, lorsqu'elles sont tenues à l'écart de leurs collègues de travail et de la clientèle. Ainsi, elles sont parfois exclues des événements sociaux et des repas entre collègues, ou reléguées dans un poste de travail isolé, dans un sous-sol ou un entrepôt.

L'ostracisme (le fait d'être exclu d'un groupe) est un «comportement social particulièrement préjudiciable», qui peut être encore plus dommageable qu'un harcèlement manifeste.<sup>9</sup> Les répercussions négatives de l'ostracisme sont extrêmement sérieuses, au point qu'une étude menée sur ce sujet conclut que les travailleurs séropositifs s'inquiètent parfois moins d'une éventuelle discrimination liée au VIH de la part de l'employeur, que de la stigmatisation de leurs collègues, qui les amène à se «sentir isolés socialement et tournés en ridicule.»<sup>10</sup>

6 Greeff, M. et al., 2008. "Experiences of HIV/AIDS Stigma of Persons Living with HIV/AIDS and Nurses Involved in their Care from Five African Countries", in *African Journal of Nursing and Midwifery*, Vol. 10 (1), pp. 9-16. Coalition des organismes communautaires québécois de lutte contre le sida «Discrimination et harcèlement». <https://www.cocqsida.com/ressources/vih-info-droits/discrimination-and-harassment.html#psychological> (16 avril 2018).

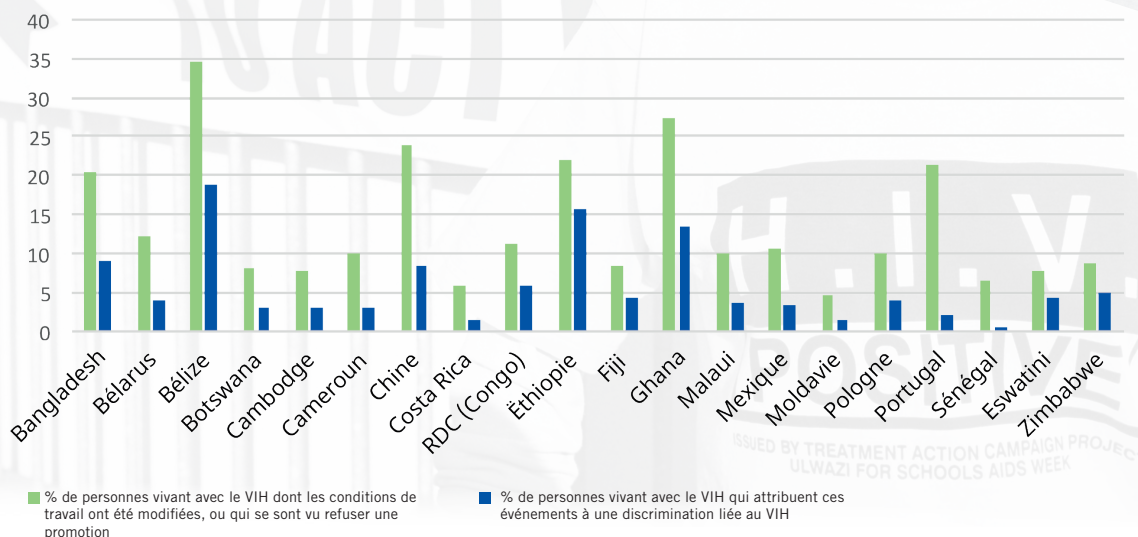
7 Source: BIT, 2001. *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* (Genève), Annexe I, p. 19.

8 Kidner, R., 2006. *Statutes on Employment Law 2006-2007* (Oxford, Oxford University Press), p. 496.

9 O'Reilly, J., et al., 2014. "Is Negative Attention Better Than No Attention? The Comparative Effects of Ostracism and Harassment at Work", in *Organization Science*, Vol. 26(3), p. 15.

10 Esu-Williams, Eka., et al. 2005. "Strengthening workplace HIV/AIDS programs: The Eskom experience in South Africa," in *Horizons Research Update*, p. 2.

Figure 1. Personnes vivant avec le VIH dont les conditions de travail ont été modifiées, qui se sont vu refuser une promotion, ou qui attribuent ces événements à une discrimination liée au VIH



Source: Rapports nationaux sur l'application de l'indice de stigmatisation des personnes vivant avec le VIH. Echantillon de 21 349 personnes vivant avec le VIH.<sup>11</sup> <http://www.stigmaindex.org/>

## ► Modification des conditions de travail

Une autre forme de discrimination liée au VIH est fréquemment signalée, à savoir la modification délibérée des conditions de travail convenues avec un travailleur, ce qui peut avoir des répercussions sur la rémunération, l'avancement professionnel et le statut des personnes vivant avec le VIH. Il arrive souvent que ces personnes soient mutées vers d'autres départements ou services, et finissent par démissionner à cause de la détérioration de leurs conditions de travail. Il ressort des recherches menées sur le sujet que les travailleurs vivant avec le VIH diffèrent les tests de dépistage, craignant que les résultats soient divulgués et utilisés comme motif pour les muter dans un autre service ou les rétrograder.<sup>12</sup>

## ► Le dépistage obligatoire du VIH peut être source de violence et de harcèlement

Le dépistage du VIH doit être volontaire et les résultats doivent rester confidentiels.<sup>13</sup> La recommandation (n° 200) de l'OIT concernant le VIH/sida et le monde du travail dispose que les tests de dépistage du VIH ne devraient jamais être utilisés pour éliminer les candidats à un emploi, et ne doivent pas «compromettre l'accès à l'emploi, la titularisation, la sécurité de l'emploi ou les possibilités

d'avancement».

Les tests obligatoires de dépistage du VIH demeurent néanmoins une réalité pour de nombreux travailleurs, et peuvent les rendre plus vulnérables à la violence et au harcèlement, notamment lorsque les résultats sont communiqués à l'employeur sans leur consentement.<sup>14</sup> L'absence de confidentialité contribue au risque de stigmatisation et augmente la probabilité de violence et de harcèlement. En outre, elle peut être source de discrimination dans l'emploi et la profession, par exemple si des personnes vivant avec le VIH sont exclues du marché du travail, ou licenciées en raison de leur séropositivité. Elles risquent dès lors d'être piégées dans un cercle vicieux menant à l'exclusion et à la marginalisation sociale, et partant, encore plus exposées à la violence et au harcèlement.

## ► Lien avec l'homophobie, la biphobie et la transphobie<sup>15</sup>

L'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre ne sont pas des vecteurs de transmission du VIH. Cette dernière n'est aucunement liée au fait que le partenaire sexuel d'une personne est du même sexe qu'elle, ou de sexe différent, mais plutôt à l'utilisation correcte et constante du préservatif pendant les rapports sexuels.

Néanmoins, la violence et le harcèlement liés au VIH

11 Composition des échantillons: 238 répondants au Bangladesh, 370 au Bélarus, 430 au Belize, 1232 au Botswana, 349 au Cambodge, 1284 au Cameroun, 2096 en Chine, 396 au Costa Rica, 1475 en République démocratique du Congo, 3360 en Éthiopie, 45 à Fiji, 1073 au Kenya, 2272 au Malawi, 1000 au Mexique, 403 en Moldavie, 502 en Pologne, 1060 au Portugal, 626 au Sénégal, 1233 au Swaziland et 1905 au Zimbabwe.

12 Scott, K. et al., 2013. "What can companies do to support HIV-positive workers? Recommendations for medium and large sized African workplaces", *International Journal of Workplace Health Management*, Vol. 6 (3), pp. 174-188.

13 L'OIT appuie les tests volontaires confidentiels et les services de conseil au travail, dans le cadre de la VCT@Work Initiative.

14 Il est arrivé que des personnes appartenant au corps médical communiquent les résultats de tests HIV/SIDA aux employeurs. Voir, par exemple, Doe vs. Department of Veterans Affairs of the United States of America, United States Court of Appeals for the Eight Circuit, Case No. 07-1576, Mémoire "Amicus curiae" au soutien de l'appelant pour une nouvelle audition «en banc» (4/21/2008).

15 Les termes «homophobie» et «biphobie» désignent la «peur, la colère déraisonnable, l'intolérance ou la haine envers l'homosexualité, la bisexualité ou les personnes bisexuelles»; le terme «transphobie» désigne les «croyances, opinions, attitudes et comportements culturels et personnels négatifs fondés sur les préjugés, le dégoût, la peur ou la haine des personnes transgenre ou contre les variations de l'identité et de l'expression sexuelles». Voir ILGA-Europe, Glossaire, [www.ilga-europe.org/resources/glossary](http://www.ilga-europe.org/resources/glossary) (16 avril 2018).



sont souvent associés à l'homophobie, à la biphobie et à la transphobie, y compris des idées totalement infondées, par exemple que le VIH serait une «maladie d'homosexuels». <sup>16</sup> Ces mythes anxiogènes et mortifères peuvent inciter certains auteurs de violences à agresser les homosexuels, lesbiennes, bisexuels, trans<sup>17</sup> et intersexuels (LGBTI) en raison de leur séropositivité présumée, et les personnes vivant avec le VIH en raison de leur orientation sexuelle présumée. Qu'elles soient fondées sur la séropositivité, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, ces manifestations de haine rendent l'environnement de travail toxique et hostile.

## ▶ La violence et le harcèlement entraînent une plus grande vulnérabilité au VIH

Si la séropositivité réelle ou perçue peut conduire à la violence et au harcèlement dans le monde du travail, l'inverse est également vrai. La violence et le harcèlement et, en particulier, la violence et le harcèlement fondés sur le genre, peuvent entraîner une plus grande vulnérabilité au VIH.

Les personnes qui sont victimes de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle de la part de leur employeur, de leurs collègues de travail ou de clients peuvent devenir plus vulnérables au VIH.<sup>18</sup> Cela peut également être le cas des travailleurs, notamment les jeunes, qui marchandent leurs services sexuels pour vivre ou pour compléter leurs revenus, et sont moins en mesure d'exiger que leurs clients utilisent un préservatif.<sup>19</sup>

## ▶ Prévenir et combattre la violence et le harcèlement contre les personnes vivant avec le VIH

Les mesures de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement liés au VIH doivent cibler les causes profondes de la stigmatisation et de la discrimination, et s'intégrer dans un plan d'action plus global. Par exemple, il est impératif de mener des campagnes de sensibilisation concernant la transmission et le traitement du VIH pour dissiper les mythes et les stéréotypes qui entourent encore cette question. En outre, les employeurs, les travailleurs et leurs organisations restent des acteurs clés de la mise en place d'environnements de travail respectueux de tous, notamment en veillant à ce que la problématique du VIH soit bien comprise. La formation et la sensibilisation relatives aux droits des travailleurs vivant avec le VIH sont essentielles à cet égard.

En outre, il conviendrait de substituer au dépistage obligatoire du VIH des conseils et des tests volontaires, garantissant la confidentialité des résultats. Cela permettrait de prévenir la stigmatisation, la discrimination, la violence et le harcèlement liés au VIH, et de promouvoir la santé et le bien-être de tous les travailleurs.

## ▶ Le VIH et la convention n° 190 et la recommandation n° 206

Bien qu'ils ne mentionnent pas spécifiquement la violence et le harcèlement liés au VIH, ces instruments constituent un levier important à cet égard. Les personnes vivant avec le VIH sont susceptibles d'être touchées de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement. C'est pourquoi, conformément à la convention n° 190 de l'OIT, leur droit à l'égalité et à la non-discrimination en matière d'emploi et de profession doit être garanti (art. 6). Leur situation particulière doit également être prise en compte pour l'élaboration de codes de conduite, ainsi que pour la rédaction et la mise en œuvre de politiques du milieu de travail et de gestion de la sécurité et de la santé au travail. Il s'agit notamment d'identifier les dangers et d'évaluer les risques pouvant causer la violence et le harcèlement contre les personnes vivant avec le VIH [paragr. 8 c)].

En outre, la convention demande aux Membres de prendre des mesures appropriées, notamment en ce qui concerne les secteurs, professions et modalités de travail qui exposent davantage les travailleurs et autres personnes concernées à la violence et au harcèlement (art. 8). Ces dispositions sont particulièrement utiles pour prévenir et traiter la violence et le harcèlement liés au VIH, par exemple dans le secteur de la santé, où les patients et les travailleurs qui s'occupent de personnes séropositives sont soumis à la violence et au harcèlement en raison de leur statut VIH, réel ou perçu.

La convention exige également le respect de la vie privée et de la confidentialité [art. 10 c)]. Ainsi, les victimes devraient pouvoir déposer une plainte pour violence et harcèlement liés au VIH sans avoir à révéler publiquement leur statut VIH.

16 Caldwell, S. 2010. "Twice removed: The stigma suffered by gay men with AIDS", *Smith College Studies in Social Work*, Vol. 61(3), pp. 236-246.

17 Le terme «trans» est un terme générique qui désigne «les personnes dont l'identité ou l'expression de genre diffèrent du sexe/genre qui leur a été attribué à la naissance». Voir ILGA-Europe, Glossaire, [www.ilga-europe.org/resources/glossary](http://www.ilga-europe.org/resources/glossary) (16 avril 2018).

18 Programme des Nations Unies pour le développement. 2008. *HIV Vulnerabilities Faced by Women Migrants: from Asia to the Arab States, Executive Summary*. Regional HIV & Development Programme for Asia & the Pacific (Colombo) p. 10.

19 Union Aid Abroad. 2011. *Cambodge, Addressing HIV vulnerabilities of indirect sex workers during the financial crisis: Situation analysis, strategies and entry points for HIV/AIDS workplace education* (Genève, BIT), p. 19

