

	Titre du Document POLITIQUE VIH / SIDA	
Révision : 1 Date: 17.02.2025	Référence : PT/DG/11	Page 1 de 1

La Direction générale de la SOGB s'engage dans la mise en œuvre d'une politique VIH / SIDA répondant à la politique de gestion responsable de Socfin, au code de Conduite de Socfin, à l'Article 4 de la Loi N° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail, à la loi de 2014 sur le VIH et le SIDA (anti-discrimination) et au recueil de directives de l'OIT sur le VIH / SIDA et le monde du travail.

Dans cette ligne, la SOGB reconnaît que le VIH/SIDA met en péril ses activités en menaçant le bien-être de ses employés et de celui de ses fournisseurs de services. Ainsi, la société s'engage à maintenir un environnement de travail sûr et sain pour tous les employés et reconnaît fermement que le VIH ne se transmet pas par des contacts occasionnels et que les employés séropositifs peuvent mener une vie active et bien remplie pendant plusieurs années.

La politique s'applique aux employés, aux fournisseurs de services, aux entrepreneurs et aux travailleurs tiers de la SOGB.

L'engagement de la SOGB auprès des personnes touchées par le VIH/SIDA est le suivant :

- ✓ La SOGB n'effectuera pas de dépistage préalable à l'emploi direct ou indirect pour le VIH/SIDA, condition préalable à l'emploi ou aux examens physiques généraux sur le lieu de travail, sauf dans des circonstances spécifiées, telles que le contrôle médical d'exposition aux produits sanguins.
- ✓ Les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA seront respectés conformément à leurs droits fondamentaux et à leur dignité. Ils ne feront pas l'objet de discrimination en raison de leur statut VIH/SIDA ; par conséquent, ils jouiront de tous les droits et privilèges applicables au travail, par le biais de l'éducation et du conseil. La SOGB vise à prévenir la stigmatisation des personnes infectées et ne tolérera aucune forme de discrimination. Des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre de tout membre du personnel reconnu coupable d'avoir délibérément discriminé ou divulgué le statut VIH/SIDA d'un employé à un tiers.
- ✓ La séropositivité à VIH, en soi, ne constitue pas un manque d'aptitude au travail. Un employé ne peut donc pas et ne sera pas congédié simplement parce qu'il est séropositif. Les employés séropositifs continueront d'être employés jusqu'à ce qu'ils deviennent médicalement inaptes au travail.
- ✓ Tous les dossiers médicaux resteront confidentiels. Il appartient à l'employé de divulguer des informations concernant son statut VIH s'il le souhaite. Un employé qui contracte le VIH n'aura aucune obligation d'informer l'entreprise mais sera encouragé à demander conseil à des prestataires de services médicaux et de conseil. Lorsqu'un employé séropositif a révélé son statut à la direction, la SOGB gardera l'identité de cette personne confidentielle.
- ✓ La SOGB traitera les employés infectés ou affectés par le VIH/SIDA avec empathie et soin. La SOGB fournira toute l'assistance nécessaire, notamment des consultations et des congés de maladie.

Cette politique, ainsi que les informations connexes sur le VIH et le SIDA, seront communiquées à tous les employés de la SOGB à l'aide de la gamme complète de méthodes de communication à la disposition de la SOGB, à la compréhension de chaque travailleur.

Le Directeur du centre médical de la SOGB est la personne ressource pour toute question relative au VIH/SIDA et doit gérer, surveiller et superviser cette politique et la mise en œuvre du programme annuel de sensibilisation au VIH/SIDA. La SOGB s'efforcera d'éduquer tous les employés sur la prévention, la transmission et le traitement du VIH/SIDA.

Le Directeur Général

Jean-Christophe DIENST

