Le VIH/SIDA sur le lieu de travail:

en quête de solutions novatrices dans les entreprises

ONUSIDA
Actualisation

Juillet 1998

Collection *Meilleures Pratiques* de l'ONUSIDA

En bref

- Partout en Afrique, en Asie, en Amérique latine et dans le reste du monde, les entreprises ont de plus en plus conscience que l'infection par le VIH et le SIDA peuvent avoir des répercussions sur la productivité et la rentabilité.
- Or, les activités de prévention du SIDA et les soins offerts par les entreprises peuvent permettre de maintenir, voire d'accroître, la productivité et la rentabilité.
- Le SIDA n'est pas seulement une cause de maladie, d'incapacité et de décès pour les employés et de graves problèmes économiques et affectifs pour leur famille – il accroît également le coût du travail.
- Ces coûts du SIDA pour l'entreprise peuvent être dus par exemple :
  - à l'augmentation des dépenses de santé ;
  - à l'augmentation des prestations au titre de la retraite, des pensions ou de l'assurance-décès ;
  - à une baisse de productivité si l'absentéisme augmente parce que les employés sont malades ou s'absentent pour s'occuper de parents malades ;
  - à une augmentation du recrutement, du renouvellement du personnel et des coûts de formation dus à la perte de travailleurs expérimentés.
- Dans un nombre croissant de pays – dont le Brésil, l'Afrique du Sud, la Thaïlande et les Etats-Unis d'Amérique – les entreprises ont constitué des coalitions de façon à mettre en commun leurs ressources et à s'aider mutuellement à mieux faire face aux problèmes sur les lieux de travail et dans la communauté.
- Une entreprise peut mettre en place des programmes efficaces sur le lieu de travail pour une fraction seulement des coûts actuels du SIDA pour l'entreprise, lesquels sont en augmentation. Les entreprises ne devraient pas attendre que l'Etat ou que le secteur de la santé agisse pour elles.
- L'établissement d'une politique et d'un programme contre l'infection à VIH et le SIDA sur le lieu de travail est une solution d'un bon rapport coût/efficacité qui aidera à réduire la propagation et l'impact futurs de la maladie.
- Un bon programme de lutte contre le SIDA sur le lieu de travail prend en compte les dimensions juridiques, éthiques, sociales et économiques de l'infection à VIH et du SIDA. Les programmes spécifiques varieront selon la taille de l'entreprise, ses ressources, sa structure et l'appartenance culturelle des employés, ainsi que la politique publique.
- Les éléments qu'il est recommandé d'inclure dans un programme de lutte contre le SIDA sont les suivants :
  - un ensemble de politiques équitables communiquées à l'ensemble du personnel et convenablement mises en œuvre ;
  - une formation – formelle ou informelle – continue sur l'infection à VIH/SIDA pour tout le personnel ;
  - la mise à disposition de préservatifs ;
  - le diagnostic, le traitement et la prise en charge des maladies sexuellement transmissibles pour les employés et leurs partenaires sexuels ;
  - les tests de dépistage volontaires du VIH/SIDA, des services de conseil, de soins et de soutien pour les employés et leurs familles ;
- Une surveillance continue, une évaluation et une actualisation périodique renforcent l'efficacité et la viabilité des programmes de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail.

Collection *Meilleures Pratiques* de l'ONUSIDA

Le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) élabore actuellement une collection de dossiers sur l'infection à VIH/SIDA, les causes et conséquences de l'épidémie, et les meilleures pratiques dans le domaine de la prévention du SIDA, des soins et de l'appui aux malades. Un dossier sur un sujet précis comprend une publication courte destinée aux journalistes et aux dirigeants communautaires (Point de vue ONUSIDA) ; un résumé technique des questions, problèmes et solutions (Actualisation ONUSIDA) ; des études de cas du monde entier (Etudes de cas ONUSIDA – *meilleures pratiques*) ; un ensemble de matériels pour exposés ; et une liste d'outils fondamentaux (rapports, articles, livres, vidéos, etc.) sur un sujet donné. Ces dossiers seront régulièrement actualisés.

Actualisation ONUSIDA et Point de vue sont publiés en anglais, en espagnol, en français et en russe. Les personnes intéressées peuvent obtenir un exemplaire gratuit de ces publications dans les Centres d'information de l'ONUSIDA. Pour trouver l'adresse du Centre le plus proche, rendez-vous sur l'Internet (http://www.unaids.org); adresse électronique de l'ONUSIDA (unaids@unaids.org), téléphone (+41 22 791 4651) ; envoyer le courrier à Centre d'Information de l'ONUSIDA, 20 avenue Appia, 1211 Genève 27, Suisse.

Le VIH/SIDA sur le lieu de travail : en quête de solutions novatrices dans les entreprises : Actualisation ONUSIDA .
Genève : ONUSIDA, juillet 1998.
1. Syndrome d'immunodéficience acquise – transmission
2. Lieu de travail

WC 503.71

Généralités

Dans les premières années de la pandémie de SIDA, on n'avait pas beaucoup réfléchi au rôle que les entreprises pourraient jouer dans la prévention de l'infection à VIH et le lieu de travail n'était pas considéré comme un lieu d'intervention majeur. Depuis, on a beaucoup appris sur la pandémie et sur la façon de la combattre, et l'on sait notamment que la prévention du SIDA et les soins aux personnes atteintes sont des questions complexes qui exigent une approche multisectorielle. Les entreprises et les lieux de travail peuvent jouer un rôle déterminant dans la prévention de la transmission du VIH et les soins et le soutien à apporter à toutes les personnes touchées. A mesure que l'impact du VIH sur les entreprises devient plus visible, les chefs d'entreprise voient de plus en plus l'avantage qu'il y a à créer des programmes de prévention sur le lieu de travail et, au-delà, dans la communauté qui les entoure.

L'impact du SIDA sur les entreprises

Avec l'augmentation de la prévalence du VIH/SIDA, les entreprises se préoccupent de plus en plus des répercussions que peut avoir la maladie sur leur organisation – et ces préoccupations sont justifiées. Au sens le plus large, les entreprises sont tributaires de la bonne santé et de la vitalité de l'économie dans laquelle elles fonctionnent. Le VIH/SIDA fait augmenter les coûts pour les entreprises, réduit la productivité et réduit la demande générale de biens et services. Il est donc judicieux d'investir dans des programmes de prévention, de soins et de soutien pour prévenir une baisse de la productivité et de la rentabilité.

L'épidémie est arrivée à maturité dans certaines régions d'Afrique et son impact sur la productivité nationale est éloquent. L'Afrique du Sud estime que, si les tendances actuelles se poursuivent, le SIDA coûtera au pays 1 % du PNB chaque année d'ici 2005. Dans le seul secteur minier, jusqu'à 1 travailleur sur 5 serait actuellement infecté par le VIH. En Tanzanie, la Banque mondiale prévoit que la croissance du PNB sera de 15 à 25 fois moins importante que prévu pour la période 1985–2010 du fait du SIDA.

Reflétant l'impact disproportionné que le SIDA peut avoir sur la force de travail, des analyses récentes ont montré qu'en Inde, on estime à 3–5 millions le nombre de personnes séropositives et que près de 90 % d'entre elles ont moins de 45 ans. Une autre étude prévoit qu'en l'an 2000, le coût pour les économies asiatiques du SIDA s'élèvera à US$ 38–52 milliards. La Thaïlande a elle seule aura perdu près de US$ 11 milliards du fait du SIDA.

L'impact du SIDA sur le lieu de travail

Au niveau de l'entreprise, il est souvent difficile de déceler ces pertes nationales globales – qui ne sont peut-être pas encore visibles – aussi les entreprises ne sont-elles pas toujours convaincues qu'il faut agir. Mais l'impact du SIDA sur les entreprises se fait déjà sentir sur les lieux de travail dans de nombreuses régions du monde – ce qui inquiète les responsables à tous les niveaux.

Le SIDA prélève son tribut sur le lieu de travail de plusieurs façons :

- la perte de personnel expérimenté – en Zambie, par exemple, une grande banque commerciale a perdu la plupart de ses cadres de haut niveau ;
- l'absentéisme dû aux maladies liées au SIDA, au temps consacré par les employés aux soins qu'ils donnent à leurs proches ou pour assister à des funérailles – à Madras (Inde), on s'attend à ce que l'absentéisme des travailleurs de l'industrie double au cours des deux prochaines années en raison du SIDA ;
- l'augmentation des coûts du recrutement et de la formation – dans de nombreuses régions en développement, il est devenu extrêmement difficile de recruter des cadres ou des travailleurs qualifiés pour remplacer ceux qui sont décédés ou qui ne travaillent plus ;
- un renouvellement accru du personnel – la productivité décroît pendant le temps qu'il faut pour remplacer les travailleurs, en particulier les plus qualifiés ou les plus anciens ;
- une productivité plus faible des nouvelles recrues – il faut souvent des semaines aux nouveaux employés pour devenir aussi productifs que ceux qu'ils remplacent. Par exemple, à Maurice, il faut parfois au moins un an pour qu'un employé d'une usine textile soit suffisamment qualifié pour travailler au bout de la chaîne de production de vêtements de la compagnie ;
- l'augmentation des dépenses de santé, y compris l'augmentation des dépenses en personnel de santé, des dépenses médicales et des dépenses d'assurance, des prestations de décès, d'invalidité ou des pensions.

Les obstacles

Les entreprises se heurtent à d'énormes obstacles dans leur action contre le SIDA. Pour la plupart, les chefs d'entreprise veulent faire ce qu'il faut pour leur personnel mais, s'agissant du SIDA, ils ne savent pas toujours comment, ou ont peur d'entreprendre des programmes trop coûteux. Voici quelques-uns de ces défis.

Convaincre les entreprises de mettre en place des programmes complets et durables

Pour obtenir des résultats importants et durables, les programmes doivent être maintenus dans le temps et être complets. Des enquêtes ont montré que peu d'entreprises ont mis en place des *programmes de prévention, de soins et de soutien complets* sur leur lieu de travail. De nombreuses petites et moyennes entreprises, en particulier, s'intéressent peu à ce type de programme. Dans une étude menée au Kenya, si la plupart des chefs d'entreprise estimaient que le SIDA aurait des répercussions sur leur entreprise, la moitié seulement dispensaient une éducation sur le VIH/SIDA, 60 % des services de diagnostic et de traitement des maladies sexuellement transmissibles (MST) et moins d'un tiers des services de conseil.

Les entreprises peuvent se montrer réticentes à mettre en place des programmes de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail parce qu'elles craignent de manquer de ressources, parce qu'elles ne disposent pas des connaissances voulues ou parce qu'elles estiment la question trop sensible. Elles n'ont pas toujours non plus les liens voulus avec la communauté au sens large et ne savent pas toujours comment la communauté ou d'autres groupes extérieurs pourraient les aider à traiter les questions relatives au VIH et au SIDA et vice-versa.

Faire adopter aux entreprises des politiques pertinentes

De nombreuses entreprises qui mettent en place des programmes sur le lieu de travail le font souvent sans avoir de politique claire de lutte contre l'infection à VIH et le SIDA. Or, pour aborder efficacement les problèmes du VIH/SIDA, les entreprises doivent se doter de politiques bien définies et cohérentes sur le plan interne. Mais même lorsque les entreprises sont dotées de politiques, celles-ci ne sont pas toujours rattachées aux politiques nationales de lutte contre le VIH/SIDA, sont de portée limitée ou conçues pour le court terme. Les programmes éducatifs, par exemple, consistent souvent en des séances d'information uniques, les résultats n'étant ni bons ni durables.

Obtenir un engagement de la direction

La mise en place d'un programme complet et durable de lutte contre le VIH/SIDA assorti de politiques appropriées dépendra d'un véritable engagement de la direction en faveur de cet effort. Un chef d'entreprise influent qui donne publiquement son aval au programme et y collabore aidera à susciter l'enthousiasme nécessaire dans toute l'entreprise. Si le soutien en faveur d'activités ponctuelles est généralement relativement facile à obtenir, un engagement en faveur d'un programme durable – ce qui exige un processus de dialogue et de négociation – peut être beaucoup plus difficile à obtenir. Et il n'est pas toujours évident de faire accepter par la direction la participation du personnel aux activités de lutte contre le SIDA pendant les heures de travail.

Assurer la confidentialité et la non-discrimination

Ce sont là deux questions de politique importantes qui font souvent défaut.

Par exemple, les travailleurs sont peu enclins à se rendre dans les dispensaires d'entreprise pour solliciter des services de MST – un élément important des programmes de prévention de l'infection à VIH – s'ils ne sont pas assurés de la confidentialité et de la non-discrimination.

Soutien aux employés infectés par le VIH ou malades du SIDA

Beaucoup d'entreprises refusent de dispenser les services nécessaires – y compris les soins médicaux et le conseil – aux travailleurs infectés par le VIH ou malades du SIDA. Lorsqu'elles le font, le système mis en place par l'entreprise est rarement assez souple – ou bien la direction ne fait pas d'efforts suffisants pour trouver d'autres postes de travail, si nécessaire, aux personnes touchées.

Attitude des autres employés

Faute de connaissances et d'une formation appropriées, les travailleurs ont souvent tendance à mettre à l'écart leurs collègues infectés par le VIH ou dont ils pensent qu'ils sont infectés. Ils ne respectent pas toujours non plus la confidentialité lorsqu'un collègue leur apprend qu'il est séropositif.

Soutenir la participation

Les programmes organisés sur le lieu de travail ne parviennent pas toujours à maintenir de façon durable l'intérêt du personnel. Des messages ou des activités devenus trop familiers peuvent susciter l'ennui. L'usure des éducateurs peut également entraîner l'effondrement du programme de l'entreprise.

> *"Le SIDA est d'ores et déjà devenu une maladie aussi meurtrière en Afrique que le paludisme. Les pertes économiques dues au SIDA risquent de dépasser rapidement les montants de l'aide étrangère dans certains pays."*
>
> Peter Piot, Directeur exécutif de l'ONUSIDA, à la Dixième Conférence internationale sur les MST et le SIDA en Afrique, Abidjan, 1997.

Les réponses

On estime qu'un programme de prévention, de soins et de soutien complet du VIH/SIDA sur le lieu de travail coûte environ US$ 15–25 par an et par employé dans un pays à faible revenu. Un programme doté de soins médicaux étendus sera sans doute plus coûteux. Un programme de base comprenant un élément solide d'éducation et proposant l'accès aux préservatifs devrait coûter environ US$ 5 par employé et par an.

L'expérience de diverses interventions au niveau des entreprises acquise à ce jour a mis en lumière des problèmes particuliers qui sont déterminants pour la qualité des programmes de lutte contre le VIH sur le lieu de travail, et notamment :

L'élaboration et la mise en œuvre des politiques

Toutes les politiques de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail devraient s'articuler autour des principes suivants :

- non-discrimination ;
- égalité ;
- confidentialité ;
- exactitude médicale.

Les personnes infectées par le VIH ou malades du SIDA doivent avoir les mêmes droits, les mêmes avantages et les mêmes possibilités que les personnes souffrant d'autres maladies graves ou mortelles. Il n'existe aucune raison médicale ou professionnelle pour traiter ces personnes différemment. Il faut généralement des années pour que la maladie apparaisse, et le simple fait d'être séropositif n'entraîne pas de restriction à l'aptitude au travail. Dès l'instant où l'aptitude au travail est compromise par des affections liées au VIH, d'autres modalités de travail raisonnables devraient pouvoir être proposées à l'employé pour la satisfaction mutuelle de l'entreprise et de l'employé. Ce domaine des politiques fait l'objet de nombreux préjugés et suscite de nombreuses craintes, et il est donc très utile de proposer un dialogue ouvert sur cette question.

Mesures à prendre pour mettre en place des programmes efficaces de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail

Parmi les mesures recommandées pour mettre en place et gérer des programmes efficaces de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail figurent les mesures suivantes :

• élaboration d'un plan d'action systématique ;

• élaboration d'une politique judicieuse de lutte contre le VIH/SIDA en tenant compte de tous les aspects juridiques, éthiques, sociaux et économiques ;

• mise en place d'un processus de participation multisectorielle en garantissant la coopération des employés et une sensibilité à la culture de ceux-ci ;

• mise en place d'un programme complet de prévention, de soins et de soutien contre le VIH/SIDA ;

• suivi, évaluation et actualisation du programme.

• conclusion d'alliances avec des réseaux et ressources extérieurs, privés et publics, et mise en place d'une action élargie ;

• extension des interventions sur le lieu de travail à la communauté locale.

(Pour davantage d'informations sur l'élaboration des politiques, voir M. Roberts *et al*. : *Private Sector AIDS policy: Businesses managing HIV/AIDS—a guide for managers* and Centers for Disease Control: *Business responds to AIDS: manager's kit and labor leader's kit*.)

Participation multisectorielle à la planification des programmes

Les programmes contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail sont plus efficaces si les processus de planification et de suivi font appel aux représentants d'un large éventail de secteurs. Ainsi, devraient y être associés des représentants des travailleurs, de la direction, du service médical d'entreprise (s'il en existe un) et un représentant préoccupé par les questions relatives aux droits de l'homme – de même que des représentants de la communauté, y compris des organisations non gouvernementales, surtout si l'entreprise n'est pas dotée d'un service médical au service d'appui interne.

Professions particulières

Dans certains milieux professionnels – tels que les hôpitaux – où les employés sont régulièrement exposés à du sang ou à des produits sanguins, une éducation et une formation permanentes, ainsi que le matériel nécessaire à la prise des "précautions universelles" doivent être assurés. Il faut en particulier que dans ces milieux soit dispensée une formation appropriée à l'utilisation des médicaments antirétroviraux et que l'on dispose de tels médicaments à titre de prophylaxie à la suite d'une exposition au VIH, lorsque cela est possible.

Il convient de préciser que, dans les professions telles que l'armée ou l'aviation civile, rien n'indique que le fait d'être infecté par le VIH puisse porter atteinte au niveau de compétences requis.

Elargir la portée de l'éducation formelle et informelle

Le lieu de travail est un cadre idéal pour entreprendre des activités éducatives. Le contenu

Education par les pairs : formation d'éducateurs – TELEPAR au Brésil

TELEPAR est une entreprise de télécommunications brésilienne. En 1989, elle a mis sur pied un programme de prévention et de soins pour les MST et l'infection à VIH/SIDA. Le groupe de coordination qui supervise ce programme est chargé de former des employés volontaires qui vont ensuite transmettre leurs connaissances aux 4500 employés de l'entreprise. Ces volontaires donnent des informations, proposent des avis et des conseils, organisent des activités éducatives et fournissent un soutien à leurs collègues de travail infectés par le VIH. Ils luttent également contre la discrimination sur le lieu de travail. Parmi les méthodes qu'ils utilisent figurent des bulletins d'information internes, des conférences, des petites réunions d'information, des ateliers, des films, des pièces ou des réseaux électroniques.

de tous les programmes éducatifs sur le VIH et le SIDA mis en place sur les lieux de travail, qu'ils soient formels ou informels, devrait tenir compte de l'appartenance culturelle des employés et des facteurs qui augmentent la vulnérabilité à l'infection. Il est désormais admis que des informations sur le VIH et le SIDA ne suffisent pas à elles seules à aider les gens à adopter un comportement préventif. Les programmes mis en place sur le lieu de travail devraient donc comprendre non seulement des informations factuelles sur le SIDA, la transmission du VIH et les pratiques sexuelles à moindre risque, mais aussi traiter des questions telles que l'alcoolisme ou la toxicomanie (y compris par injection), la sexualité et l'égalité entre les sexes – y compris la violence contre les femmes.

L'éducation par les pairs est une méthode d'éducation populaire. Ces éducateurs, qui sont acceptés et de préférence choisis par leurs collègues et convenablement formés, sont souvent très efficaces. On s'est aperçu que les séances d'éducation uniques étaient souvent insuffisantes ; l'éducation doit être un processus continu, permettre une discussion ouverte et couvrir un large éventail de questions préalablement définies. La participation des employés – à travers des groupes thématiques, des questionnaires et autres moyens – est fortement souhaitable (voir à ce sujet la publication de la Croix-Rouge thaïlandaise, guide de 110 pages destiné à former les éducateurs à dispenser une éducation sur le VIH et le SIDA sur le lieu de travail).

Pour éviter l'usure des éducateurs, il convient de les traiter avec respect et de ne pas les surcharger outre mesure. Il est utile de sélectionner et de former régulièrement de nouveaux éducateurs de façon à permettre aux autres de se reposer.

Les programmes éducatifs d'entreprise doivent pouvoir fournir des matériels contenant des informations à jour et exactes sur le VIH et le SIDA, sur la lutte contre la discrimination et l'exclusion des personnes vivant avec le VIH et sur la promotion de comportements sains. La plupart des services de santé publique et les ONG communautaires sont en mesure de fournir ce type d'information, de même que les programmes nationaux de lutte contre le SIDA.

Offre de préservatifs

L'utilisation régulière et correcte du préservatif étant essentielle pour la prévention du VIH et d'autres MST, les entreprises devraient s'efforcer de mettre des préservatifs à disposition sur le lieu de travail et d'inclure l'utilisation des préservatifs dans les programmes éducatifs. Si l'entreprise n'est pas certaine que les préservatifs sont faciles à se procurer, fiables et d'un prix abordable dans la communauté avoisinante, elle doit en fournir à ses employés (gratuitement ou à bas prix), que ce soit dans des distributeurs, les magasins de l'entreprise ou les dispensaires.

Une action efficace sur le lieu de travail : le programme contre le VIH/SIDA de la Commission de la Viande au Botswana

En 1991, la Commission de la Viande du Botswana a mis en place un programme de prévention et de soins à l'intention de ses 1500 employés, comprenant :

- une éducation permanente sur le VIH/SIDA pour tous les travailleurs ;
- la distribution de préservatifs par des distributeurs situés dans les toilettes, les vestiaires, ou les douches par le dispensaire d'entreprise ;
- le traitement des MST pour les travailleurs et leurs partenaires par le dispensaire d'entreprise ;
- des services de conseil sur le VIH pour les employés et leurs familles.

Les candidats à un emploi et les travailleurs sont soumis à des examens médicaux mais pas à un dépistage du VIH. Les employés infectés par le VIH ou malades du SIDA reçoivent les mêmes prestations médicales et autres prestations que les autres employés atteints d'incapacité. Et lorsque leur aptitude au travail est compromise par une maladie liée au VIH, les travailleurs séropositifs se voient affectés à des postes moins pénibles jusqu'à ce qu'ils ne soient plus du tout en mesure de travailler.

Traitement des MST et autres soins

Beaucoup d'employés souffrent de maladies débilitantes qui font augmenter l'absentéisme et réduisent la productivité du fait de MST non diagnostiquées ou non traitées. De plus, la présence d'une MST non traitée accroît considérablement le risque de transmission du VIH par rapport sexuel lorsque l'un des partenaires est séropositif. Les services de MST, qu'ils soient dispensés à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur, doivent être traités de la même façon que les autres services de santé dispensés par l'entreprise.

Là où il existe un problème d'alcoolisme ou de toxicomanie, les entreprises devraient envisager d'offrir des programmes de conseil, de soutien et de traitement appropriés.

Conseil, soins et soutien pour les employés séropositifs

Les employés séropositifs peuvent généralement demeurer productifs de nombreuses années. L'accès à des services de conseil et de soins de santé peut aider à maintenir la qualité de vie des personnes séropositives et de leur famille tout en maintenant la productivité à un niveau élevé. Avec le temps, lorsque ces employés commenceront à souffrir de maladies liées au SIDA, leurs besoins en soins et services de soutien augmenteront vraisemblablement. Beaucoup de grandes entreprises proposent déjà des services d'assurance-maladie à leurs employés et ils devraient être étendus au VIH/SIDA.

Dépistage du VIH

Les employeurs ne devraient pas exiger le dépistage du VIH dans le cadre des examens médicaux généraux ou lorsqu'ils recrutent du personnel. Le dépistage du VIH ne peut garantir que le lieu de travail ne sera exempt de VIH/SIDA. En raison de la période de latence ou cours de laquelle une personne infectée peut ne pas encore avoir fabriqué d'anticorps anti-VIH, un test négatif ne signifie pas forcément que l'entreprise recrute un employé séronégatif. Et le dépistage n'évite pas une infection ultérieure. Plusieurs entreprises qui effectuaient un dépistage du VIH ont cessé cette pratique parce que le coût des tests et la baisse de moral du personnel en annulaient les avantages.

Si le dépistage obligatoire du VIH est vivement découragé, les employeurs peuvent choisir de proposer un dépistage volontaire, en toute connaissance de cause et confidentiel, suivi de conseils aux employés et à leurs partenaires dans le cadre du programme d'éducation des employés.

Lorsqu'ils recrutent de nouveaux employés, les employeurs ne devraient ni pratiquer de test ni même leur demander s'ils sont séropositifs. Pour les rares employeurs qui insistent pour pratiquer des tests avant le recrutement, ils devraient l'indiquer dans l'avis de vacance de poste.

Programmes de surveillance et d'évaluation

Les programmes contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail doivent être suivis et évalués par rapport aux objectifs annoncés. Ces évaluations sont importantes pour améliorer le programme et pour mesurer l'efficacité des interventions. Parmi les indicateurs qui peuvent permettre d'évaluer le succès ou l'efficacité d'un programme figurent : une diminution des MST parmi les employés ; une diminution de la consommation d'alcool et de drogues ; une participation accrue des employés aux activités sur le lieu de travail ; et une augmentation des activités, communautaires, par exemple, en raison des programmes éducatifs. Il existe des principes directeurs concernant la réalisation d'une analyse coûts-avantages destinée à évaluer l'impact des programmes anti-VIH (*the Private Sector AIDS Policy guide*, voir page 9).

Alliances avec le secteur public : l'effet multiplicateur

Le programme anti-SIDA de Body Shop International est un excellent exemple de la constitution d'une alliance et de l'effet multiplicateur que l'on peut obtenir en travaillant avec la communauté locale. Société multinationale présente dans le monde entier, le Body Shop a établi un partenariat avec deux de ses fournisseurs au Népal et en Inde pour qu'ils dispensent une éducation en matière de prévention de l'infection à VIH sur les lieux de travail et dans la communauté environnante. D'autres alliances ont été conclues avec le secteur public pour atteindre les policiers, les chauffeurs de bus, les enfants des écoles, etc. A travers ces liens, il a été possible de mener une campagne de prévention diversifiée et énergique.

La formation d'alliances et la communauté

Même les programmes de prévention du SIDA sur le lieu de travail les plus efficaces peuvent devoir être actualisés avec le temps, ou apparaîtront comme un effort isolé dans l'environnement ambiant si un effort concerté n'est pas fait pour mener une action unifiée contre le SIDA. Les entreprises doivent rechercher des

occasions de collaborer entre elles, avec leurs fournisseurs ou avec d'autres organisations au plan local, national ou mondial – pour proposer des programmes et des services de lutte contre le SIDA.

Le fait de rattacher les programmes sur le lieu de travail avec les services de santé publics et privés et d'autres organisations communautaires a permis de mettre sur pied des programmes efficaces et s'est traduit par des prestations pour les entreprises concernées. Ces liens sont également utiles lorsque les entreprises ne disposent pas de ressources suffisantes à elles seules : établir des liens, par exemple, avec une ONG ou avec un service de santé public peut aider à mettre en place un programme efficace.

Le processus parfois long que suppose l'obtention d'un appui de la direction au plus haut niveau ou au niveau intermédiaire est essentiel pour la viabilité à long terme d'un programme. Un effort concerté pour démontrer l'impact négatif du SIDA sur l'entreprise par rapport aux avantages d'un programme d'entreprise établi à un coût raisonnable permet d'ouvrir la voie à un programme durable (voir ONUSIDA/The Prince of Wales Business Forum, *The Business Response to HIV/AIDS: innovation and partnership*).

Les programmes anti-VIH sur le lieu de travail doivent être en constante évolution. La connaissance de la culture des employés – et de facteurs tels que l'incidence des MST, de la violence (viol, notamment) et de l'alcoolisme et de la toxicomanie chez les employés et dans leur communauté – est indispensable afin de rendre les programmes aussi pertinents et aussi efficaces que possible.

Travailler avec la communauté élargie : L'Anglo American Corporation

L'Anglo American Corporation est le plus grand groupe industriel d'Afrique du Sud, et déploie ses activités dans le secteur des mines, de la construction mécanique, des produits chimiques et autres. Depuis la fin des années 80, il emploie à plein temps un spécialiste de l'éducation sur le SIDA et encourage toutes ses entreprises à mettre en place des programmes de sensibilisation au SIDA. Au début des années 90, il a commencé à étendre ses activités dans la communauté où vivent ses employés. L'une des principales activités communautaires vise les jeunes. Une autre vise les femmes – celles qui vivent à proximité des mines, les femmes de mineurs qui habitent sur place et les femmes qui rendent visite à des travailleurs migrants. Une mine a même créé un dispensaire de soins de santé primaires dans la communauté où les femmes peuvent consulter pour des MST, se faire conseiller ou subir un dépistage du VIH.

Choix d'outils fondamentaux

UNAIDS/The Prince of Wales Business Leaders Forum. *The Business Response to HIV/AIDS: innovation and partnership*. Geneva and London: UNAIDS and the Prince of Wales Business Leaders Forum, 1997. Cet ouvrage de 62 pages décrit toute une série d'aspects de l'action des entreprises face au VIH/SIDA, les obstacles rencontrés et les avantages de cette action, ainsi que des partenariats avec des ONG et le secteur public. Elle décrit par ailleurs 17 études de cas détaillées provenant de pays du monde entier.

ActionAid. *Work against AIDS: workplace-based AIDS initiatives in Zimbabwe*, London: ActionAid, 1993. Collection d'études de cas sur des programmes efficaces mis en place sur les lieux de travail au Zimbabwe.

Business Exchange on AIDS and Development (BEAD). *Costly Diseases in Developing Countries: a business guide*. London: BEAD, 1996. Ce guide de 22 pages pour les entreprises explique comment élaborer une politique d'entreprise face aux «maladies coûteuses» comme le VIH/SIDA.

Centers for Disease Control. *Business Responds to AIDS: manager's kit and labor leader's kit*. Atlanta, GA: CDC, 1992. Conçue pour les entreprises basées aux Etats-Unis d'Amérique, cette brochure contient un certain nombre de lignes directrices et de principes directeurs concernant les programmes de prévention applicables dans d'autres contextes.

Organisation internationale du Travail. *The role of the organized sector in reproductive health and AIDS prevention*: rapport d'un atelier tripartite pour l'Afrique anglophone tenu à Kampala (Ouganda) du 29 novembre au 1er décembre 1994. Genève : OIT. Ce rapport de 138 pages sur un atelier de prévention du SIDA rend compte de l'expérience de programmes africains et formule des recommandations.

Société de la Croix-Rouge de Thaïlande, Thailand Business Coalition and European Community. *Friends tell friends: a peer-based HIV/AIDS curriculum for blue-collar and white-collar workers*. Bangkok: Thai Red Cross Society, 1996. Guide de 110 pages pour la formation d'éducateurs parmi les pairs capables de dispenser une éducation sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail.

Pike EC. *We are All Living with AIDS: how you can set policies and guidelines for the workplace*. Minneapolis, USA: Fairview Press, 1993. Cet ouvrage de 396 pages contient des recommandations utiles, des questionnaires et du matériel d'information sur l'établissement d'un programme en entreprise.

Roberts M, Rau B, and Emery A. *Private Sector AIDS Policy: Businesses managing HIV/AIDS: a guide for managers*. Arlington, VA: FHI/AIDSCAP, 1996. Guide complet de l'entreprise de 250 pages (composé de modules individuels) pour apprendre à planifier un programme ou des politiques de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Etablie à l'origine à l'intention d'entreprises basées en Afrique, la méthode est suffisamment générale pour être appliquée à d'autres régions.

British Medical Association. *Infection Control: A Guide for Health Care Professionals*, CD-ROM, London: BMA, 1998. Ce CD-ROM intéractif actualise le rapport de la British Medical Association intitulé *A Code of Practice for the Sterilisation of Instruments and Control of Cross Infection* et se fonde sur d'autres publications pour élaborer un guide pratique permettant de prévenir les infections croisées en milieu médical. Il comprend des informations sur les précautions universelles à prendre, des conseils d'urgence sur la conduite à tenir en cas de piqûres et sur la prophylaxie postexposition, ainsi que des études de cas tirées de grandes revues médicales et une base de données bibliographiques facile à consulter.

© Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) 1998. Tous droits de reproduction réservés. Cette publication peut être librement commentée, citée, reproduite ou traduite, partiellement ou en totalité, à condition de mentionner la source. Elle ne saurait cependant être vendue ni utilisée à des fins commerciales sans l'accord préalable, écrit, de l'ONUSIDA. (Contact: Centre d'Information de l'ONUSIDA, Genève – voir page 2.) Les opinions exprimées dans les documents par les auteurs cités n'engagent que lesdits auteurs. Les appellations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'ONUSIDA aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites. La mention de firmes et de produits commerciaux n'implique pas que ces firmes et produits commerciaux sont agréés ou recommandés par l'ONUSIDA de préférence à d'autres de même nature qui ne sont pas mentionnés. Sauf erreur ou omission, une majuscule initiale indique qu'il s'agit d'un nom déposé.