L'action contre le SIDA sur le lieu de travail

Région Afrique

Une crise humanitaire et une entrave au développement

- L'Afrique subsaharienne compte un peu plus de 10% de la population mondiale, mais abrite plus de 60% de toutes les personnes vivant avec le VIH.
- Environs 25,4 millions d'Africains vivent avec le VIH—la majorité sont dans leurs années les plus productives.
- Les épidémies de SIDA qui parcourent la région sont très diverses. Il n'y a pas une épidémie 'africaine' de type unique.
- La prévalence du VIH chez les adultes va de moins de 1% (principalement en Afrique du Nord) à près de 40% dans certains pays.
- En Afrique subsaharienne, les femmes sont affectées de par le VIH de manière disproportionnée. En moyenne, on compte 13 femmes vivant avec le VIH pour 10 hommes infectés.
- Dans la région, 12 millions d'enfants ont perdu l'un de leurs parents ou les deux à cause du SIDA. D'ici à 2010, on prévoit que ce nombre passera à plus de 18 millions.
- Les facteurs de vulnérabilité sont étroitement liés à la pauvreté, aux inégalités de revenus et de milieu social et aux désordres civils ; ces facteurs comprennent le manque d'accès aux services médicaux et à la prévention, une mobilité élevée de la population et l'inégalité entre les sexes.

Devant l'ampleur de l'épidémie, les soins et le traitement sont vitaux, mais la prévention demeure cruciale.

Les partenaires du monde du travail peuvent devenir des « champi
vivant avec le VIH/SIDA ont besoin de soutien pour mener une vie
quotidienne ne présentent aucun danger, la discrimination n'a aucu

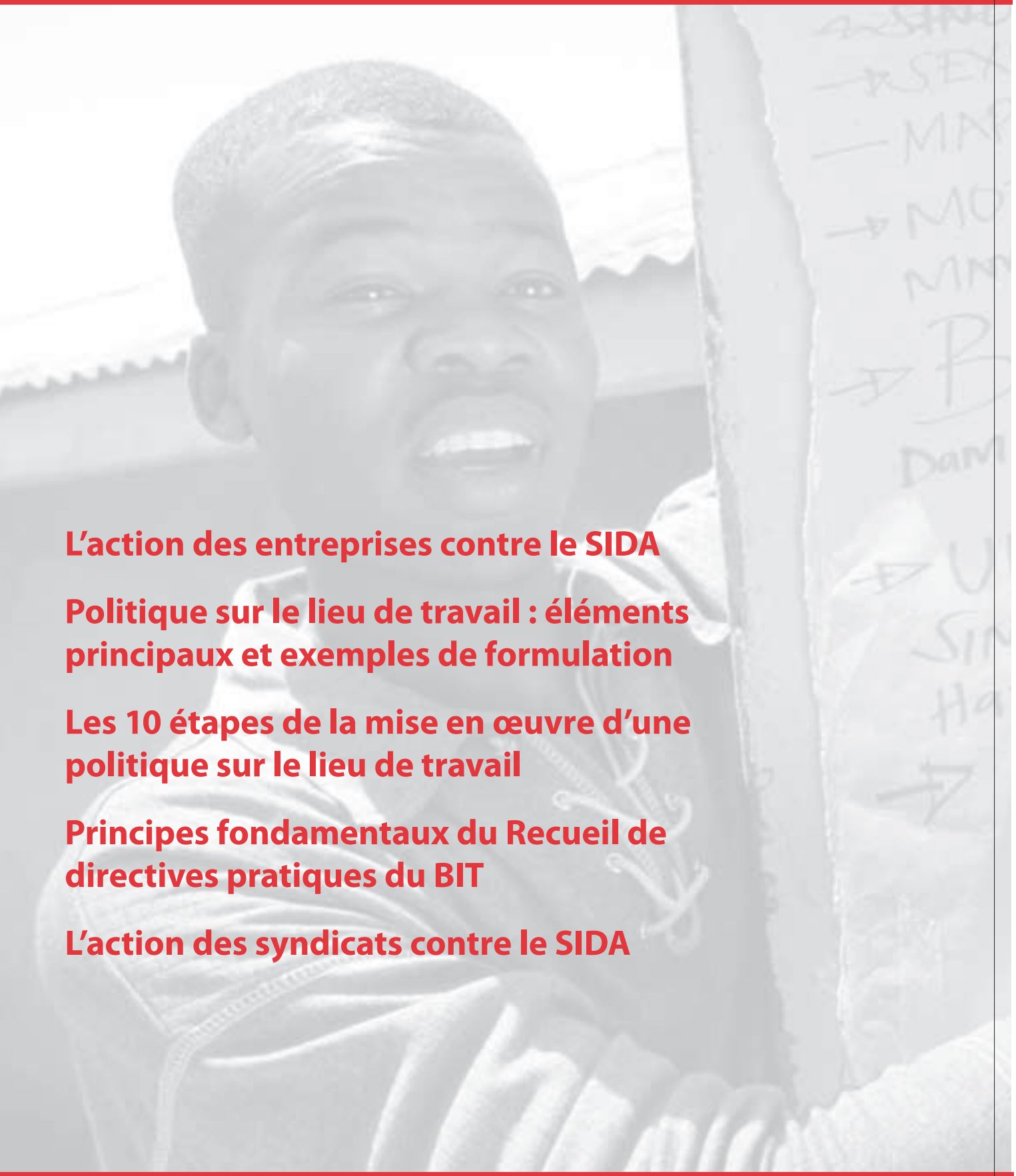
Un problème du monde du travail

- L'épidémie réduit la demande de travail et menace les moyens de subsistance de nombreux travailleurs et de leur famille. Dans 32 pays d'Afrique, en 2020, la main-d'œuvre sera réduite de 5% à 35% par rapport à ce qu'elle aurait été sans le VIH.
- La discrimination vis-à-vis des personnes vivant avec le VIH menace les principes et les droits fondamentaux du travail et sape les efforts de prévention et de prise en charge.
- La perte de travailleurs qualifiés et expérimentés fait chuter la productivité au moment où les coûts de production augmentent : les revenus fiscaux, la demande en biens et services et les investissements sont également affaiblis.
- Les coûts directs et indirects du VIH/SIDA ont déjà causé une perte estimée à 2% à 4% du PIB en Afrique subsaharienne.
- Les travailleurs de l'économie informelle—la source principale d'emplois dans la plupart des pays de la région—sont particulièrement vulnérables à l'impact de l'épidémie en raison de la nature précaire de leur emploi, de l'absence de protection sociale et de leur accès limité aux services de soins.
- La perte de travailleurs et de dirigeants qualifiés compromet non seulement la productivité actuelle mais également la capacité des pays à produire les biens et services essentiels pendant les décennies à venir.

Comment le VIH/SIDA affecte la croissance économique et le développement social

- une réduction de la main-d'œuvre ;
- la perte de travailleurs qualifiés et expérimentés ;
- une augmentation de l'absentéisme et des retraites anticipées ;
- une augmentation des coûts de production pour les employeurs liée notamment à l'assurance maladie et à la nécessité de former de nouveaux travailleurs ;
- une diminution de la productivité à l'origine d'une réduction des revenus fiscaux et d'un impact négatif sur la croissance économique ;
- un affaiblissement de la demande et du développement des entreprises ainsi qu'un découragement des investisseurs ;
- la stigmatisation et la discrimination vis-à-vis des travailleurs vivant avec le VIH ;
- une pression supplémentaire exercée sur les systèmes de protection sociale et les services de santé ;
- une perte de revenus et de productivité des familles qui accroît la pauvreté ;
- une augmentation du nombre de ménages dirigés par des femmes ;
- l'entrée prématurée des enfants dans le monde du travail ;
- la nécessité pour beaucoup de femmes et de jeunes filles de recourir au commerce sexuel pour survivre.

L'action contre le SIDA sur le lieu de travail



L'action des entreprises contre le SIDA

Politique sur le lieu de travail : éléments principaux et exemples de formulation

Les 10 étapes de la mise en œuvre d'une politique sur le lieu de travail

Principes fondamentaux du Recueil de directives pratiques du BIT

L'action des syndicats contre le SIDA

Région Afrique

Photo de couverture : ONUSIDA/G. Pirozzi

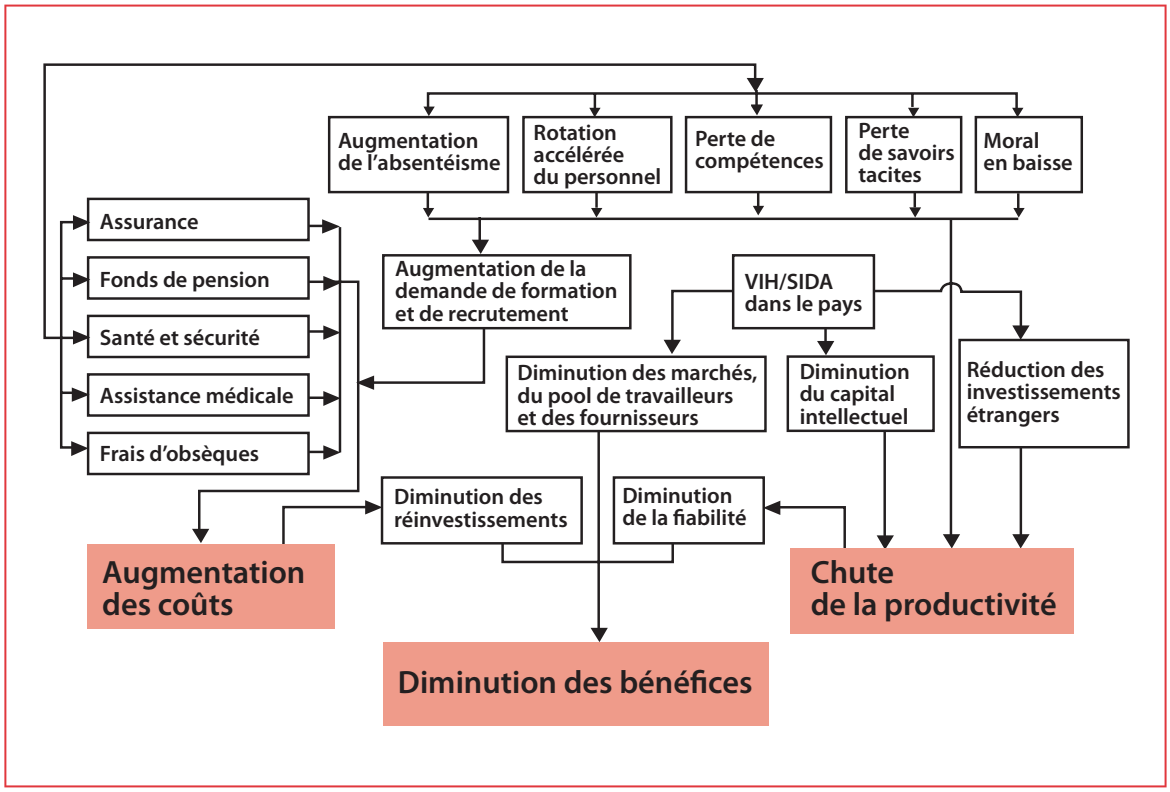
Le SIDA constitue un problème crucial dans le monde du travail. En effet, environs 40 millions de personnes vivent actuellement avec le VIH et neuf sur dix sont des adultes dans leurs années les plus productives. Dans le monde entier, l'épidémie sape l'activité économique et le progrès social. Elle menace les moyens de subsistance, réduit la productivité, diminue la demande de produits, décourage les investisseurs étrangers et a un impact négatif sur la croissance économique.

Le lieu de travail constitue un forum idéal pour la lutte contre l'épidémie. En effet, c'est là que les gens se rassemblent régulièrement, que des systèmes de communication permettent d'informer l'entreprise et le public et que les structures existantes peuvent servir aux programmes de prévention, de soins et de soutien.

Impact sur les entreprises

Les coûts cachés du SIDA pour les entreprises commencent seulement à se dévoiler. Les entreprises de nombreux pays déplorent un absentéisme croissant, un renouvellement accru du personnel et des coûts de recrutement et de formation en augmentation. A cela s'ajoutent les soins médicaux, les assurances, les fonds de pension et les frais d'obsèques. En Afrique du Sud, Daimler Chrysler estime que le coût ajouté d'une nouvelle personne infectée par le VIH se situe actuellement entre US$ 17 000 et US$ 126 000 selon la catégorie de salaire de l'employé. Dans les plantations commerciales du Kenya, les coûts médicaux représentaient une augmentation de 300% à 400% par rapport aux projections, à cause du SIDA. Parallèlement, des études réalisées en Afrique de l'Est et au Zimbabwe ont montré que l'absentéisme représentait jusqu'à 54% des coûts liés au SIDA pour l'entreprise.

Le tableau ci-dessous illustre l'influence du SIDA sur les revenus et les bénéfices des entreprises.



Source : ONUSIDA (adapté par l'OIT)

Le SIDA entrave également le développement des ressources humaines. L'épidémie modifie la répartition par âge et par sexe de la main-d'œuvre et est responsable de la perte de travailleurs qualifiés—c'est-à-dire l'atout majeur des entreprises. Comme l'observe la *Riposte des entreprises au VIH/SIDA : impact et leçons tirées (ONUSIDA, 2002)*, « ...avec l'évolution progressive de ce qui fait la valeur des entreprises, le capital intellectuel devient beaucoup plus important que le capital financier. »

Par contre, ce qui est plus difficile à mesurer est l'impact de l'épidémie sur le moral et la productivité des membres du personnel qui peuvent être affectés par l'augmentation de la charge de travail, la disparition des collègues et la crainte de l'infection. L'un des facteurs ayant décidé Heineken à financer le traitement du VIH a été la nécessité de soulager ses dirigeants du « stress intolérable » de la prise de décisions affectant la sécurité de l'emploi, la santé et même la survie de ses employés et de leur famille.

L'intérêt de politiques fortes au sein des entreprises

Les entreprises ont un rôle vital à jouer dans la riposte élargie au SIDA, tant sur leur propre lieu de travail qu'en tant que leaders communautaires. Le défi consiste à trouver et à reproduire des interventions rentables qui atténuent la propagation et l'impact de l'épidémie comme l'éducation, la distribution de préservatifs et les soins et le soutien.

La prévention coûte moins cher

La recherche montre qu'offrir des programmes de prévention et de traitement du VIH est plus rentable pour les entreprises en diminuant la rotation du personnel et le coût du travail. Les mines d'or Harmony en Afrique du Sud, par exemple, ont offert à leur personnel et à la communauté locale, notamment aux professionnelles du sexe, un traitement des infections sexuellement transmissibles et ont calculé qu'elles avaient ainsi évité quelque 285 infections à VIH. Une enquête récente de la Fédération des Employeurs du Kenya a également révélé que le SIDA coûtait en moyenne US$ 25 par employé et par an aux entreprises. Par contre, un programme complet de prévention coûterait US$ 15 par personne la première année et moins les années suivantes.

De nombreuses interventions à visées préventive et thérapeutique peuvent être relativement peu coûteuses comme par exemple une politique relative au SIDA dans l'entreprise, qui veille notamment à ce que les employés affectés aient accès aux prestations réglementaires et que la charge de travail soit adaptée à la capacité des employés infectés. La publication de l'Organisation internationale des Employeurs, le *Manuel des employeurs sur le VIH/SIDA : Guide pour l'action,* donne davantage d'exemples d'interventions ainsi que des détails relatifs à leur coût. Pour plus d'informations sur les outils d'évaluation de l'impact, contactez la compagnie des thés Tata en Inde, le Harvard Institute for International Development, le Futures Group, l'Initiative mondiale en faveur de la santé du Forum économique mondial, la Coalition mondiale des entreprises contre le SIDA, l'Organisation internationale du Travail ou Family Health International.

La riposte des entreprises en Afrique

La reconnaissance du fait que le SIDA est une responsabilité des entreprises qui protège en même temps leurs intérêts en a amené quelques-unes à s'engager dans la prévention et les soins. En Afrique subsaharienne, par exemple, jusqu'à un quart de la main-d'œuvre de certains pays vit avec le VIH et on prévoit des pertes de personnel allant jusqu'à 30%. Il faut donc agir pour survivre.

Il persiste néanmoins des réticences à voir le SIDA comme un problème pour le monde du travail. Il y a par exemple actuellement environs 5.3 millions de Sud-Africains vivant avec le VIH—le nombre le plus élevé au monde pour un seul pays. Et pourtant une enquête réalisée par Deloitte & Touche en 2002 a montré que seulement la moitié des plus grandes entreprises sud-africaines avaient adopté une politique formelle relative au SIDA.

On encourage actuellement la tendance à exploiter les ressources et les forces des gouvernements, du monde des affaires et du travail grâce à des partenariats publics et privés surtout en ce qui concerne l'accès au traitement. A cet égard, le Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme et l'Organisation internationale du Travail ont récemment signé un accord encourageant les propositions du secteur privé de façon à ce que les programmes de lutte sur le lieu de travail puissent bénéficier des ressources du Fonds.

De grandes entreprises multinationales travaillant dans des domaines clés de l 'économie—mines, aciéries et moteurs, services collectifs, tourisme et restauration, transport, finances et banques, commerce de détail et plantations—ont mis en œuvre quelques-unes des meilleures ripostes. Ford offre maintenant des services de proximité aux écoles voisines de ses usines et Daimler Chrysler ainsi que Heineken ont étendu l'accès aux thérapies antirétrovirales (ARV) pour les employés licenciés.

La Standard Chartered Bank a mis en œuvre des programmes de prévention du VIH et entamé un plaidoyer auprès des entreprises et des communautés. Cependant, les meilleures interventions sont adaptées aux besoins spécifiques de l'entreprise et sont élaborées et mises en œuvre grâce aux efforts combinés des représentants des travailleurs et des personnes vivant avec le VIH (voir l'étude de cas Eskom ci-dessous).

Les entreprises de Namibie s'unissent pour lutter contre le SIDA

La Chambre du Commerce et de l'Industrie de Namibie (NCCI) joue un rôle crucial de leadership en ralliant les entreprises à la lutte contre l'épidémie de SIDA. En collaboration avec notamment l'entreprise minière Namdeb Diamond Corporation, elle a stimulé la création de la Coalition des Entreprises de Namibie contre le SIDA (NABCOA) destinée à soutenir le plaidoyer du secteur privé et à tirer parti des actions sur le lieu de travail et au sein de la communauté. Cette initiative a été soutenue par le Ministère de la Santé et des Affaires sociales et par l'ONUSIDA.

« Je crois que le secteur privé [....] a un rôle à jouer et peut assurer ce rôle grâce à nos efforts conjoints et soutenus », déclare Inge Zamwaani, PDG de la Namdeb. « Le gouvernement a mis en place le cadre stratégique national par l'intermédiaire du Ministère de la Santé et des Affaires sociales ainsi que des paramètres grâce auxquels tous les partenaires peuvent contribuer à la lutte contre l'épidémie de SIDA. »

Namdeb Diamond Corporation est l'une des premières grandes entreprises du secteur privé à procurer des médicaments antirétroviraux à son personnel séropositif. Elle soutient également les efforts de renforcement des capacités des organisations communautaires de soins et de soutien.

Des entreprises de plus petite taille devraient également être félicitées pour avoir lutté contre l'épidémie dès la fin des années 1980, souvent à travers des syndicats locaux et nationaux. La Fédération des Employeurs d'Ouganda, par exemple, a joué un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la riposte nationale. La Fédération des Employeurs du Kenya a également établi un code de conduite qui constitue un outil puissant de lutte contre la discrimination sur le lieu de travail.

Etude de cas

Un partenariat public-privé : Le programme de formation au SIDA pour les médecins de la compagnie Eskom

Eskom, l'une des principales compagnies d'électricité du monde, a lancé en février 2003 la plus importante intervention de formation au SIDA destinée aux médecins. Après avoir engagé 6 millions de Rand (US$ 825 000) en faveur du projet, Thulani S. Gcabashe, PDG d'Eskom, a promis que l'initiative impliquerait en fin de compte des professionnels des soins de santé à travers tout le monde en développement.

« La dernière initiative d'Eskom est l'exemple frappant d'une entreprise qui fait la différence dans la lutte contre le VIH/SIDA », a déclaré Haiko Alfeld, Directeur pour l'Afrique du Forum économique mondial. Elle fournit en outre un nouveau modèle de partenariat public-privé qui aura un impact bien au-delà des frontières de l'Afrique du Sud... Nous espérons également que cette action nouvelle et tangible tracera la voie pour une participation accrue du secteur privé au Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme. »

La première phase de cette initiative se focalisera sur le renforcement des capacités dans les communautés rurales et le secteur public.

Le programme de lutte contre le SIDA d'Eskom a débuté au milieu des années 1990, après qu'une analyse d'impact eut prédit que la prévalence du VIH atteindrait 26% parmi ses employés dans les 10 ans si des mesures de prévention n'étaient pas mises en œuvre. De ce fait, la compagnie basée en Afrique du Sud a déclaré le SIDA priorité stratégique et a formé deux comités pour la planification et la mise en œuvre de l'action. Son comité stratégique suit l'impact du SIDA sur la compagnie et ses employés et étudie la stratégie ; et son comité opérationnel applique les programmes de prévention et de soins.

Les mesures de prévention d'Eskom comprennent notamment la formation des éducateurs pour les pairs ; la distribution de préservatifs ; le traitement gratuit des infections sexuellement transmissibles ; le conseil et le test volontaires (le premier test est payé par la compagnie) ; l'assurance que les personnes vivant avec le VIH jouent un rôle actif dans la conception et la mise en œuvre des interventions ; et l'application d'initiatives pour combattre la stigmatisation, la discrimination et la crainte.

Ses programmes de soins et d'appui comprennent le soutien psychologique, l'accès aux antirétroviraux dans le cadre du régime d'assurance médicale (qui couvre tous les employés et leur famille proche), et le suivi du traitement de la tuberculose dans les propres dispensaires de la compagnie.

La Fédération des Employeurs du Cameroun (GICAM) a travaillé avec ses membres pour lancer des programmes SIDA. Elle a également développé des partenariats avec les services de santé publique afin de fournir des antirétroviraux aux employés infectés par le VIH. La Compagnie ivoirienne d'Electricité a débuté son programme d'éducation en matière de SIDA en 1991, a lancé une initiative de distribution de préservatifs en 1993 et procure maintenant des antirétroviraux gratuits grâce à un fonds de solidarité alimenté par les contributions du personnel.

Des efforts visent également à créer des partenariats entre des entreprises de différentes tailles, notamment au sein des communautés locales. La Charte pour l'Action contre le VIH/SIDA de Coca-Cola Afrique, par exemple, inclut dans l'accès aux soins médicaux toutes les entreprises de mise en bouteille. D'autres idées de partenariats similaires—ainsi que le rôle des entreprises et des organisations d'employés sont davantage développées dans *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail : manuel de formation*.

Déni de responsabilité : Les exemples figurant ici ne sont donnés qu'à titre d'illustration. La liste n'implique ni ordre de priorités ni endossement de projets ou d'organisations spécifiques.

POLITIQUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL : ELEMENTS PRINCIPAUX ET EXEMPLES DE FORMULATION

Une politique destinée au lieu de travail constitue un cadre conceptuel d'action pour les entreprises qui veulent réduire la propagation du VIH et gérer son impact. Un nombre croissant d'entreprises en disposent. Toutes devraient en avoir une.

Une politique :

- s'engage explicitement à une action au niveau de l'entreprise ;
- s'assure de sa cohérence par rapport aux lois du pays ;
- définit une norme de comportement pour tous les employés, infectés par le VIH ou non ;
- guide les cadres et les dirigeants ;
- aide les employés vivant avec le VIH à comprendre de quel soutien et de quels soins ils bénéficieront afin qu'ils soient plus enclins à se présenter aux services de conseil et test volontaires ;
- contribue à stopper la propagation du virus grâce à des programmes de prévention ; et
- aide l'entreprise à planifier les activités liées au SIDA, à gérer son impact et finalement, à faire des économies.

Une politique peut consister en un document détaillé consacré uniquement au SIDA et exposant les programmes et les politiques ; elle peut également faire partie d'une politique ou d'un accord plus larges relatifs à la sécurité, à la santé et aux conditions de travail ; ou elle peut se limiter à une brève déclaration « Cette entreprise s'engage à combattre toute discrimination liée au statut VIH et à protéger la santé et la sécurité de son personnel grâce à des programmes de prévention et de soins ». ***Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*** offre des principes directeurs en vue de l'élaboration de politiques et de programmes VIH/SIDA sur le lieu de travail. Ces directives encouragent notamment une approche cohérente basée sur 10 principes clés mais suffisamment souple pour s'adapter aux besoins spécifiques de chaque entreprise.

Les politiques doivent être façonnées en fonction des conditions et des besoins locaux si bien qu'aucune d'entre elles ne peut être adaptée à toutes les situations, mais les éléments suivants sont généralement utiles. La formulation suggérée est en *italique*.

I. Déclaration générale

La politique commence par une déclaration d'ordre général ou une introduction qui relie le VIH/SIDA au contexte local et aux pratiques en vigueur dans le monde du travail, comme par exemple :

- la raison d'être d'une politique VIH/SIDA dans cette entreprise ;
- une déclaration sur les liens de cette politique avec celle d'autres entreprises ; et
- la cohérence de cette politique vis-à-vis des lois du pays et des accords de commerce.

L'entreprise peut également conclure un accord avec ses sous-traitants, ses fournisseurs et ses distributeurs afin qu'ils adoptent tout ou partie des dispositions de cette politique.

Exemple de formulation

L'entreprise X reconnaît la gravité de l'épidémie de SIDA et de son impact significatif [ou potentiel] *sur le lieu de travail. Elle soutient les efforts nationaux visant à réduire la propagation de l'infection et à minimiser son impact.*

Le but de cette politique est d'assurer une approche cohérente et équitable de la prévention du VIH parmi les employés et leur famille et de la gestion des conséquences de l'infection notamment en termes de soins et de soutien aux personnes vivant avec le VIH. Cette politique a été élaborée et sera mise en œuvre en consultation avec les employés à tous les niveaux. Elle est en accord avec les lois existantes concernant le SIDA [si cette formule est pertinente, sinon dire « lois existantes relatives à la discrimination, aux conditions de travail et à la sécurité et à la santé »] et avec le ***Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail***.

II. Cadre conceptuel de la politique et principes généraux

La politique établit certains principes généraux qui serviront de base aux autres dispositions.

Exemple de formulation

L'entreprise X ne fait pas et ne tolère pas de discrimination vis-à-vis des employés ou des candidats à un emploi sur quelque critère que ce soit, notamment le statut VIH. Si l'entreprise reconnaît que l'infection à VIH est particulière par certains aspects,

sa politique repose cependant sur le principe que l'infection à VIH et le SIDA devraient être traités comme n'importe quelle affection ou maladie grave susceptible de toucher le personnel. Elle tient compte du fait que les employés infectés peuvent mener une vie active et pleine pendant un certain nombre d'années. L'engagement de l'entreprise à préserver un environnement de travail sûr et sain pour l'ensemble du personnel est fondé sur le fait que le VIH ne se transmet pas par les contacts de la vie quotidienne.

III. Dispositions spécifiques

La politique comporte des dispositions dans les domaines suivants :

- la protection des droits des personnes affectées et infectées par le VIH ;
- la prévention grâce à l'information, l'éducation et la formation ; et
- les soins et le soutien aux travailleurs et à leur famille.

Stigmatisation, discrimination et droits

Les droits—tels ceux relatifs à la confidentialité et à l'accès aux prestations—ne devraient jamais être affectés par la sérologie VIH d'un individu. La stigmatisation et la discrimination compromettent le bien-être du personnel et la sécurité et la santé dans l'environnement professionnel. Elles sapent également les efforts de prévention du VIH qui exigent une atmosphère d'ouverture, de confiance et de respect des droits fondamentaux.

Exemple de formulation

1. ***Droits des employés séropositifs.*** *Les employés séropositifs seront protégés contre toute discrimination, victimisation ou harcèlement par l'application des procédures habituelles de discipline et de règlement des conflits ainsi que grâce à l'information et à l'éducation relatives au SIDA prodiguées à tout le personnel.*
2. ***Opportunités d'emploi et fin de contrat.*** *Aucun employé ne devrait subir des conséquences fâcheuses qu'il s'agisse de renvoi ou de refus d'un emploi alternatif approprié en se fondant seulement sur l'infection à VIH.* (Une convention collective détaille probablement les causes de renvoi.)
3. ***Test.*** *L'entreprise X rejette le test VIH comme préalable à l'embauche ou à l'accès à une formation ou à une promotion. Par contre, elle encourage et facilite l'accès aux services de conseil et de test volontaires et confidentiels et au conseil pour tout le personnel.*

   Les programmes de tests destinés à évaluer la prévalence locale ou nationale du VIH feront l'objet de consultations appropriées avec les syndicats et seront évalués de manière indépendante et objective. Les résultats d'études épidémiologiques ne seront pas utilisés à des fins de discrimination vis-à-vis de certains employés. Tous les tests obéiront aux normes internationales généralement admises relatives au conseil avant et après le test, au consentement éclairé, à la confidentialité et au soutien.
4. ***Confidentialité.*** *L'entreprise est consciente de la délicatesse des problèmes liés au SIDA et s'engage à les traiter avec toute la discrétion requise. Si un employé révèle sa séropositivité à la direction, l'entreprise ne doit pas divulguer son identité. Cependant, en accord avec la philosophie d'ouverture, les employés seront encouragés à adopter une attitude d'ouverture.*

Sensibilisation et éducation

En l'absence de vaccin ou de traitement réellement curatif, l'information et l'éducation restent des éléments essentiels d'un programme de prévention du VIH parce que la propagation de la maladie peut être entravée par un comportement responsable ; des mesures pratiques, comme la distribution de préservatifs, sont également des moyens importants de soutenir les changements de comportement sur le lieu de travail.

Exemple de formulation

1. *Des programmes de sensibilisation et d'éducation serviront à informer le personnel sur le VIH et le SIDA et les aideront à se protéger, eux et les autres. Ces programmes tiendront compte des besoins respectifs des employés masculins et féminins et certains programmes incluront les familles du personnel et les communautés locales.*
2. *L'entreprise reconnaît l'importance de l'implication des employés et de leurs représentants dans la planification et la mise en œuvre des programmes de sensibilisation, d'éducation et de conseil, particulièrement en tant qu'éducateurs pour les pairs et conseillers.*

Déni de responsabilité : Les exemples figurant ici ne sont donnés qu'à titre d'illustration. La liste n'implique ni ordre de priorités ni endossement de projets ou d'organisations spécifiques.

3. *Les mesures pratiques de soutien au changement de comportement et à la gestion des risques incluront le traitement des infections sexuellement transmissibles et de la tuberculose* [ou l'orientation vers des services communautaires si la prise en charge au sein de l'entreprise n'est pas possible], *des programmes d'échanges de seringues et d'aiguilles* [si cette mesure est pertinente] *et la distribution de préservatifs masculins et féminins.*
4. *Le personnel clé, notamment les directeurs, les cadres et le personnel en charge des ressources humaines, les délégués syndicaux, les formateurs des deux sexes, les éducateurs pour les pairs et les responsables de la sécurité et de la santé du travail , bénéficiera d'une formation.*
5. *Une période raisonnable de temps libre sera accordée pour la participation à l'éducation et à la formation.*

Soins et soutien aux travailleurs et à leur famille

C'est dans l'intérêt de l'entreprise tout comme de son personnel que les employés infectés bénéficient d'une assistance qui leur permet de rester au travail aussi longtemps que possible.

Exemple de formulation

1. ***La promotion du bien-être des employés.*** *L'entreprise traitera les employés infectés ou affectés par le VIH/SIDA avec empathie. Elle leur offrira donc toute l'assistance possible sous forme de conseil, temps libre, congé maladie, congé familial et d'information relative au virus et à ses effets.*
2. ***Exécution des tâches et aménagement raisonnable.*** *La politique de notre société est de s'adapter dans la mesure du possible à l'évolution de la santé des employés. Ceux-ci sont autorisés à travailler aussi longtemps qu'ils sont capables de remplir leurs fonctions dans de bonnes conditions de sécurité et en accord avec les normes de productivité. Si un employé atteint du SIDA s'avère incapable de s'acquitter de ses tâches correctement, son directeur ou superviseur doit résoudre le problème conformément aux procédures habituellement appliquées en cas de maladie ou de baisse de productivité.*
3. ***Prestations.*** *Un employé vivant avec le VIH/SIDA sera traité comme n'importe quelle personne atteinte d'une affection grave en termes de prestations réglementaires, d'indemnisation le cas échéant, ainsi que de tous autres services disponibles.*
4. ***Soins de santé.*** [Ce paragraphe sera adapté à la taille de la société et aux ressources disponibles pour les soins de santé.]
   - *Le service de médecine du travail offrira le maximum de services visant à prévenir et à gérer le VIH/SIDA, notamment la fourniture d'antirétroviraux, de médicaments destinés au traitement des symptômes liés au VIH/SIDA et aux infections opportunistes (en particulier la tuberculose) ainsi que de services de santé reproductive et sexuelle et des conseils de vie saine, surtout en matière de nutrition et de réduction du stress. Les personnes à charge bénéficieront également du traitement médical.*
   - *Les employés disposeront de services de conseil et de soutien.*

Alternative possible

4. ***Soins de santé.*** *La société X aidera ses employés vivant avec le VIH/SIDA à trouver des services médicaux appropriés dans leur communauté ainsi que des services de conseil, de soutien professionnel et des groupes d'entraide au besoin. Les employés disposeront de suffisamment de temps libre pour bénéficier de conseil et de traitement.*

IV. Mise en œuvre et suivi

Si la politique de la société n'est pas un accord négocié, il faut ajouter une clause brève qui stipule que les représentants de la direction et des travailleurs s'engagent à lui apporter leur soutien total.

Exemple de formulation

1. *La société X a mis en place un comité VIH/SIDA* [ou une personne responsable si la société est plus petite] *afin de coordonner et de mettre en œuvre la politique et les programmes relatifs au VIH/SIDA. Le comité est composé d'employés représentant toutes les catégories de personnel, notamment la direction générale* [expliciter les catégories, comme par exemple le comité du personnel, le service médical, le service des ressources humaines etc.]. *Le comité/le responsable rendra compte régulièrement au conseil d'administration.*
2. *Pour faciliter la planification et l'évaluation de la politique et des différents programmes liés au VIH/SIDA, la société X entreprendra une enquête, afin d'obtenir des données de départ, ainsi que des études régulières d'évaluation du risque et de l'impact. L'enquête comportera une étude des connaissances, attitudes et comportements/pratiques. Ces études seront réalisées en consultation avec les employés et leurs représentants et avec leur consentement et dans un contexte de confidentialité absolue.*

3. *Cette politique, ainsi que toute information relative au SIDA, sera communiquée à tous les employés de la société X, aux entreprises associées et au grand public grâce à toute la gamme des moyens de communication dont la société X et son réseau de contacts disposent.*
4. *Cette politique fera l'objet d'une révision annuelle et de modifications rendues nécessaires par les changements du contexte ainsi que par les résultats des enquêtes/études.*

Budget et finances

Les entreprises doivent faire tous les efforts possibles pour allouer un budget aux activités VIH/SIDA tout en gardant à l'esprit le fait que de nombreuses interventions peuvent être mises en œuvre à faible coût, voire gratuitement ; les petites entreprises peuvent également s'associer afin de partager les coûts. Il est également possible que les services et les ressources existent déjà dans la communauté ou qu'on puisse les solliciter à travers le Groupe thématique local des Nations Unies sur le VIH/SIDA ou le nouveau Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme. Il est également possible d'obtenir une assistance technique à la réalisation des enquêtes grâce à l'ONUSIDA ou à l'OIT.

On peut obtenir davantage de conseils ou d'exemples de politique sur le lieu de travail en s'adressant à la Coalition des Entreprises asiatiques sur le SIDA, à Family Health International, à la Coalition mondiale des Entreprises, à l'Organisation internationale du Travail, à la Confédération internationale des Syndicats libres, à l'Organisation internationale des Employeurs et au Forum économique mondial (vous trouverez leurs adresses ci-dessous ainsi que sur la couverture).

Voici également quelques sites web utiles :

www.ilo.org/aids

www.unaids.org et www.unaids.org/partnership

www.abconaids.org

www.weforum.org/globalhealth

www.ioe-emp.org

www.icftuafro.org

www.fhi.org

www.businessfightsaids.org

Déni de responsabilité : Les exemples figurant ici ne sont donnés qu'à titre d'illustration. La liste n'implique ni ordre de priorités ni endossement de projets ou d'organisations spécifiques.

LES 10 ETAPES DE LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Après avoir mis en place les éléments fondamentaux d'une politique, il faut qu'elle fasse l'objet d'un accord et soit mise en œuvre. La politique sera mieux adaptée et sa mise en œuvre plus efficace si elle résulte d'une consultation et d'une collaboration entre les employeurs et les représentants des travailleurs. Un partenariat avec les syndicats peut également réduire les coûts—les syndicats peuvent contribuer à l'organisation des activités et fournir des formateurs et des éducateurs.

Elaboration et mise en œuvre de la politique

L'annexe III du ***Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*** propose une liste de contrôle des étapes pour la planification et la mise en œuvre de la politique :

1. Un comité VIH/SIDA est créé ; y participent des représentants de la direction générale, des cadres, des travailleurs, des syndicats, du département des ressources humaines, de la médecine du travail, du comité d'hygiène et de sécurité, et des personnes vivant avec le VIH/SIDA. Dans les petites entreprises, on peut recourir à un comité existant ou recruter un responsable de façon à s'assurer que des rapports réguliers sont soumis au plus haut niveau de décision de l'entreprise.
2. Le comité décide de son mandat, de ses pouvoirs de décision et de ses responsabilités ; tout cela doit être approuvé par les organes de décision existants comme le comité du personnel et le conseil d'administration.
3. Un examen de la législation nationale et de ses implications au niveau de l'entreprise constitue l'étape suivante ; celle-ci doit aller au-delà du problème du VIH/SIDA et englober par exemple toutes les lois anti-discrimination ainsi que les conventions pertinentes de l'OIT.
4. Le comité évalue ensuite l'impact de l'épidémie de SIDA sur le lieu de travail et les besoins des travailleurs en réalisant une étude confidentielle initiale—étape essentielle pour la planification des activités et le suivi de l'efficacité de la riposte.
5. Puis le comité identifie les services de santé et d'information existants, tant au sein de l'entreprise que dans la collectivité locale afin d'éviter tout chevauchement. L'information sur les services communautaires est une partie essentielle d'une riposte « à faible coût/gratuite » dans les entreprises où les ressources font défaut.
6. Le comité élabore ensuite un projet de politique qui comporte un engagement contre la discrimination, couvre la prévention et les soins et tient compte des meilleures pratiques. Ce projet est diffusé pour commentaires, puis révisé en fonction de ces derniers et enfin, adopté. Plus large aura été la consultation, plus grands seront le sentiment d'appropriation et le soutien. La politique doit être rédigée dans un langage clair et accessible.
7. Le comité établit ensuite un budget, en recherchant au besoin un financement extérieur et en identifiant les ressources mobilisables au sein de la collectivité locale. Bien que le financement soit un élément important, son absence ne signifie pas que toute activité soit impossible.
8. Le comité établit un plan d'action comportant un calendrier et précisant les responsabilités pour la mise en œuvre de la politique ; il est important que l'une d'entre elles au moins s'intitule « Coordonnateur/point focal VIH/SIDA » afin d'assurer la mise en œuvre, particulièrement là où il n'est pas possible de créer un comité exclusivement consacré au SIDA.
9. La politique et le plan d'action sont largement diffusés au moyen, par exemple, de tableaux d'affichage, du courrier interne ou d'encarts accompagnant les bulletins de paie, ou dans le cadre de réunions spéciales, de cours d'initiation ou de séances de formation ; enfin, des programmes d'information, d'éducation et de soins sont mis en place.
10. Le comité surveille l'impact de la politique et la révise au besoin. L'épidémie de SIDA évolue en effet rapidement et la riposte doit suivre cette évolution. Les politiques et les programmes relatifs au lieu de travail ne doivent pas être immuables.

PRINCIPES FONDAMENTAUX DU RECUEIL DE DIRECTIVES PRATIQUES DU BIT SUR LE VIH/SIDA ET LE MONDE DU TRAVAIL

août 2005

Le ***Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*** constitue un ensemble de directives reconnues au niveau international qui encouragent et soutiennent les activités de lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail. Ce Recueil, élaboré en consultation avec les Etats Membres et approuvé par les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs de toutes les régions, contient les principes fondamentaux des politiques aux niveaux des pays et des entreprises ainsi que des conseils pratiques pour les programmes dans les entreprises.

Les 10 principes fondamentaux *(les extraits du Recueil sont en italiques)*

1. ***Reconnaissance du fait que le VIH/SIDA est une question liée au lieu de travail.*** *Le VIH/SIDA est une question liée au lieu de travail* parce qu'il affecte les travailleurs et les entreprises et réduit la main-d'œuvre (jusqu'à 30% dans certains pays), augmente les coûts de production et réduit la productivité. *Il devrait être abordé comme toute autre maladie ou situation grave sur le lieu de travail.* Cette déclaration vise à entraver la discrimination et les peurs et mythes qui entourent le VIH/SIDA. *Le lieu de travail a un rôle à jouer dans la lutte globale contre la propagation et les effets de l'épidémie* : des paragraphes ultérieurs du Recueil, surtout ceux consacrés à la prévention, à la formation et à la prise en charge expliquent clairement ce rôle.
2. ***Non-discrimination.*** *Les travailleurs ne devraient pas faire l'objet de discrimination, au motif de leur statut VIH, qu'il soit réel ou supposé.* La non-discrimination est un principe fondamental de l'OIT et elle est au cœur de la riposte à l'épidémie. Ce principe de non-discrimination s'étend au statut de l'emploi, aux personnes à charge reconnues et à l'accès à l'assurance maladie, au fonds de pension et à d'autres droits du personnel. *La discrimination et la stigmatisation des personnes vivant avec le VIH/SIDA entravent les efforts de prévention du VIH/SIDA* ; si les gens craignent une possible discrimination, ils risquent de cacher leur situation et seront plus susceptibles de transmettre leur infection. En outre, ils ne solliciteront ni conseil ni traitement. Toutes les initiatives de prévention réussies ont fait partie d'une approche plus large centrée sur la création d'une ambiance d'ouverture, de confiance et d'une position ferme contre toute discrimination.
3. ***Egalité des sexes.*** *Les incidences du VIH/SIDA sur la situation des hommes et des femmes devraient être reconnues. Les femmes, pour des raisons biologiques, socioculturelles et économiques, sont plus exposées au risque d'infection et plus défavorablement affectées par l'épidémie de VIH/SIDA.* C'est pourquoi il est important que les programmes VIH/SIDA répondent aux particularités et aux besoins des femmes et des hommes, séparément ainsi que simultanément, tant en termes de prévention que de protection sociale, afin d'atténuer les effets de l'épidémie.
4. ***Un milieu de travail sain.*** *Le milieu de travail doit être sain et sûr, dans la mesure du possible, pour toutes les parties concernées.* Ceci inclut la responsabilité des employeurs de fournir des informations et une éducation sur la transmission du VIH/SIDA et des mesures de premiers soins en cas d'accident. Cela ne donne pas, en revanche, le droit aux employeurs de faire tester le personnel pour le VIH dans un but de santé publique, puisque les contacts quotidiens sur le lieu de travail ne présentent aucun risque de transmission. *Un milieu de travail sain est propice et permet d'adapter les tâches aux capacités et à l'état de santé physique et mental des travailleurs,* ce qui atténue l'impact du SIDA tant sur les travailleurs que sur les entreprises.
5. ***Dialogue social.*** *La coopération et la confiance entre les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, le cas échéant, le gouvernement sont nécessaires pour mettre en œuvre avec succès les politiques et programmes ayant trait au VIH/SIDA* : ceci est non seulement un principe de travail fondamental de l'OIT, mais également un principe pratique car la mise en œuvre de toute politique sera d'autant plus efficace qu'elle aura été élaborée avec la pleine participation de toutes les parties concernées.
6. ***Pas de dépistage en vue de l'exclusion de l'emploi et du travail.*** *Le dépistage du VIH/SIDA ne devrait pas être exigé des demandeurs d'emploi ou des personnes occupant un emploi.* Un test VIH non seulement bafoue le droit à la confidentialité mais n'est ni pratique à réaliser ni nécessaire. Au mieux, le résultat constitue un instantané du statut de la personne concernée vis-à-vis de l'infection. Il ne garantit en rien que cette personne ne va pas s'infecter le lendemain ou le mois suivant. Il faut également garder à l'esprit le fait que les personnes infectées par le VIH peuvent rester en forme et en bonne santé pendant de nombreuses années.
7. ***Confidentialité.*** *Rien ne justifie d'exiger de demandeurs d'emploi ou de travailleurs des informations personnelles liées au VIH.* Aucun travailleur ne devrait être tenu de révéler des informations de ce type concernant d'autres travailleurs. Ce droit à la confidentialité ne s'applique évidemment pas qu'au VIH/SIDA ; des règles de confidentialité ont été établies dans le ***Recueil de directives du BIT sur la protection des données personnelles de 1997.***

8. ***Maintien de la relation d'emploi.*** *L'infection par le VIH n'est pas un motif de licenciement. De même que pour nombre d'autres pathologies, les personnes atteintes par des maladies associées au VIH devraient pouvoir continuer à travailler aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à occuper un emploi disponible et approprié.* Ce principe se fonde sur le fait qu'être séropositif ne signifie pas avoir le SIDA et risquer de souffrir de toutes sortes d'infections opportunistes. L'entreprise peut procéder à différents aménagements raisonnables du travail pour aider les travailleurs à s'acquitter de leurs tâches comme par exemple des aménagements horaires, un équipement particulier, des possibilités de temps de repos, du temps libre pour les consultations médicales, des congés maladie souples, un travail à temps partiel et des arrangements pour la reprise du travail.
9. ***Prévention.*** *On peut prévenir l'infection par le VIH. La prévention de toutes formes de transmission peut être réalisée au moyen de diverses stratégies*—les chapitres successifs du Recueil comportent des directives et des exemples, surtout la section 6. La prévention peut être réalisée grâce à une combinaison d'information, d'éducation participative (notamment une évaluation du risque personnel et des compétences psychosociales), de soutien pratique au changement de comportement (comme par exemple la distribution de préservatifs) et de traitement des infections sexuellement transmissibles.
10. ***Prise en charge et soutien.*** *Solidarité, prise en charge et soutien devraient inspirer les mesures relatives au VIH/SIDA dans le monde du travail.* La prévention, la prise en charge et le traitement devraient être considérés comme un continuum plutôt que comme des éléments séparés. La disponibilité d'un traitement encourage le conseil et le test volontaires qui à leur tour facilitent les soins et encouragent la prévention. Les soins et le soutien comprennent la disponibilité du dépistage volontaire et les activités de conseil ; le traitement des infections opportunistes, surtout la tuberculose (et le traitement antirétroviral là où il est abordable) ; l'aménagement du lieu de travail ; les programmes d'assistance aux employés et à leur famille ; et enfin, l'accès aux prestations de l'assurance maladie et aux régimes de retraite (détails dans le chapitre 9 du Recueil).

L'OIT a produit un manuel d'éducation et de formation destiné à guider la mise en œuvre du Recueil de directives pratiques.

Déni de responsabilité : Les exemples figurant ici ne sont donnés qu'à titre d'illustration. La liste n'implique ni ordre de priorités ni endossement de projets ou d'organisations spécifiques.

Les syndicats se sont toujours préoccupés de problèmes sociaux graves comme le SIDA. Maintenant qu'on estime à 26 millions le nombre de travailleurs vivant avec le VIH alors qu'ils sont dans leurs années les plus productives, les syndicats réagissent en mobilisant leurs immenses réseaux et leurs contacts ; en négociant et en mettant en œuvre les accords de politique VIH/SIDA sur le lieu de travail ; et en utilisant leur influence dans les communautés et auprès des gouvernements. Actuellement, ils étendent leurs responsabilités aux éléments suivants.

Protection des droits et de la dignité des personnes vivant avec le VIH

La protection des droits des travailleurs est un élément essentiel des politiques et des accords relatifs au SIDA : elle combat la peur et le déni qui entourent l'épidémie et favorise l'efficacité des programmes de prévention du VIH. Le congrès des syndicats de Zambie a, par exemple, mis en œuvre une « Croisade contre le VIH/SIDA ». Ce programme a formé quatre coordonnateurs SIDA au niveau du siège et un dans chaque syndicat affilié. Ceux-ci ont à leur tour formé plus de 120 délégués syndicaux. Leur travail est soutenu par du matériel publicitaire comme des posters, des brochures et des autocollants ainsi que des directives de négociation d'accords collectifs relatifs au SIDA.

Les syndicats et les organisations de travailleurs ont traditionnellement :

- organisé les travailleurs et représenté leurs intérêts, protégé leurs droits et lutté contre la discrimination ;
- assuré des conditions de travail saines et sûres ;
- encouragé l'accès de tous les travailleurs à un salaire décent, à une assurance sociale et à des soins de santé de base ; et
- participé au dialogue social relatif aux problèmes nationaux affectant les travailleurs, le marché du travail et les ressources humaines.

L'épidémie menace les progrès réalisés dans tous ces domaines. Mais, tout comme les personnes vivant avec le VIH, les travailleurs et leurs organisations sont parmi les personnes les mieux placées pour mettre en œuvre une riposte efficace.

Prévention du VIH/SIDA

Les syndicats peuvent profiter de leur expérience en matière d'éducation pour former les représentants des travailleurs comme éducateurs pour les pairs et informer directement les travailleurs sur les problèmes liés au VIH/SIDA, notamment sur l'évaluation du risque de leur propre comportement et les techniques de négociation des rapports sexuels à moindre risque. Ils peuvent également contribuer au respect des mesures de sécurité en assurant par exemple la disponibilité de matériel de protection de base. Ils peuvent également contribuer à l'identification des groupes vulnérables comme les travailleurs jeunes et/ou migrants, et soutenir les efforts ciblant leurs besoins particuliers.

Connaissez votre statut !

Les personnes qui connaissent leur sérologie VIH peuvent prendre des mesures appropriées pour se protéger, elles et les autres. Au Rwanda, après un séminaire syndical les rassemblant, plus de 90% des chauffeurs de scooters-taxis ont demandé un test VIH et divulgué leurs résultats. Le syndicat a alors créé un fonds d'aide aux travailleurs infectés.

Soins et soutien

Les programmes de soins et de soutien relatifs au SIDA sur le lieu de travail comprennent : la protection des travailleurs vis-à-vis de la stigmatisation et de la discrimination ; l'accès aux prestations médicales et à la sécurité sociale ; l'information sur les services communautaires, surtout quand le conseil ou le traitement médical ne sont pas disponibles sur place ; la promotion du conseil et du test volontaires ; le soutien aux groupes d'entraide ; le traitement des infections opportunistes, surtout la tuberculose, et le traitement antirétroviral si possible ; enfin, l'aménagement des postes de travail afin que les personnes vivant avec le VIH puissent travailler aussi longtemps que possible.

Le Syndicat des travailleurs du vêtement et du textile d'Afrique australe (SACTWU) a adopté une politique et un programme d'action VIH/SIDA dans lesquels le syndicat s'est engagé à un plan de travail comportant des échéances, notamment formation et sensibilisation au VIH/SIDA ; conseil et test volontaires pour les travailleurs et leur famille ; traitement abordable et accessible ; soins à domicile ; campagnes de plaidoyer et création de partenariats communautaires. D'autres syndicats ont uni leurs forces pour soutenir le programme de névirapine (le médicament qui prévient la transmission mère-enfant pendant la grossesses et l'allaitement) du gouvernement d'Afrique du Sud.

Gestion de l'impact du SIDA

La gestion et l'atténuation des conséquences personnelles, sociales et économiques de l'épidémie, notamment son impact sur les ressources humaines, nécessitent des connaissances. Plusieurs fédérations syndicales mondiales ont par exemple réalisé des enquêtes auprès de leurs membres afin de déterminer l'impact du SIDA sur le travail et l'activité du syndicat ainsi que sur les actions de lutte contre cet impact. De nombreux syndicats affirment maintenant que toutes les activités devraient comporter un élément SIDA et qu'il faudrait renforcer les capacités de leurs membres à négocier des accords relatifs au SIDA sur le lieu de travail. Les syndicats peuvent également soutenir les efforts nationaux d'analyse et de suivi de l'épidémie ainsi que de l'efficacité de la riposte.

Plaidoyer et partenariats

Le plaidoyer est nécessaire pour convaincre les gouvernements que les politiques nationales SIDA doivent être multisectorielles et inclure le monde du travail ; convaincre les employeurs du besoin urgent de mettre en œuvre des programmes sur le lieu de travail ; et soutenir les campagnes qui se concentrent sur la disponibilité des médicaments et le renforcement des systèmes de santé. Les syndicats disposent également de réseaux de communication étendus qui peuvent servir à la propagation des messages SIDA, qu'il s'agisse de sites web, de bulletins d'information, de tableaux d'affichage ou de contacts avec les médias. Ils sont également de plus en plus représentés dans les conseils ou comités nationaux SIDA tout comme le sont les organisations d'employeurs ; ils devraient être reconnus comme des partenaires essentiels de la société civile.

Elaboration de la politique

En 2000, l'organisation régionale africaine de la Confédération internationale des Syndicats libres a publié la Déclaration syndicale et le cadre d'action VIH/SIDA de Gaborone. Le soutien du Centre syndical norvégien a contribué à la mise en œuvre d'un projet de formation de délégués syndicaux, de programmes de prévention et de soins sur le lieu de travail et à la publication d'un manuel de formation.

La Confédération internationale des Syndicats libres (CISL) encourage ses centres syndicaux nationaux et les fédérations syndicales mondiales à élaborer des politiques pour leurs propres organisations ainsi que des politiques destinées au lieu de travail ou des clauses relatives au SIDA au sein des conventions collectives. Les programmes de mise en œuvre de ces politiques doivent comprendre des formations à l'intention des acteurs locaux concernés et des structures de suivi de l'impact de l'épidémie et de l'efficacité de la riposte. La Confédération internationale des Syndicats libres est en train de créer une cartographie mondiale afin d'établir un inventaire des actions de ses affiliés ; le but est de fournir des directives pour des politiques efficaces et un programme de mobilisation des structures régionales et des membres nationaux de l'organisation.

Des signes d'espoir

Des efforts concertés sur le plan national impliquant les acteurs clés de la société civile, notamment les entreprises et les organisations de travailleurs, peuvent enrayer l'évolution de l'épidémie. L'Ouganda constitue un exemple bien documenté d'une intervention humaine couronnée de succès, avec notamment des changements mesurables des comportements et un déclin du taux d'infection. Quant au Sénégal, ses efforts précoces lui ont permis de maintenir la prévalence de l'infection en dessous de 1%.

Statistiques régionales :

- Population (Afrique subsaharienne et Afrique du Nord - 2002) : 820 millions
- Personnes vivant avec le VIH/SIDA (fin 2004) : 25,4 millions
- Orphelins (<15 ans) ayant perdu un ou deux parents à cause du SIDA (fin 2004) : 12 millions

Actions dans le monde du travail

Les gouvernements, les entreprises et les syndicats ont mis en œuvre des initiatives VIH/SIDA aux niveaux régional et national et dans les entreprises. Plusieurs entreprises constituent de véritables modèles d'action sociale et de responsabilité en offrant à leurs employés et à leur famille des programmes complets d'éducation et de traitement (voir l'encart sur l'action du monde du travail contre le SIDA). Les syndicats, surtout ceux d'Afrique australe, ont fait un travail de pionnier en matière de méthodes de prévention innovantes et se sont souvent concentrés sur les mesures de lutte contre la peur, la discrimination et la stigmatisation.

ons » du SIDA et promouvoir le message vital que les personnes
e positive et continuer à travailler : les contacts habituels de la vie
une excuse et il n'y a aucune raison d'avoir peur les uns des autres.

- Les chefs d'Etat africains ont entériné la *Déclaration d'Abuja sur le VIH/SIDA, la tuberculose et les autres maladies infectieuses* lors du sommet d'Abuja en 2000. Ce document est maintenant reconnu comme la position africaine au sujet de la *Déclaration d'engagement sur le VIH/SIDA* ratifiée lors de la Session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies de juin 2001.
- Les organisations d'employeurs africains réunies en 2001 se sont engagées à respecter un plan d'action pour combattre le VIH/SIDA avec un délai déterminé (voir le site web de l'OIT). Quelques pays comme l'Afrique du Sud, le Botswana, le Cameroun, l'Ethiopie, le Kenya, la Namibie, le Nigéria, l'Ouganda, le Swaziland et la Zambie ont également créé des coalitions d'entreprises contre le SIDA.
- Différents secteurs industriels, comme la restauration et l'hôtellerie dans les centres touristiques d'Egypte, utilisent le *Recueil de directives pratiques* de l'Organisation internationale du Travail comme base de leurs initiatives VIH/SIDA.
- En 2002, la Confédération internationale des Syndicats libres (CISL) d'Afrique a publié un manuel de formation destiné aux délégués syndicaux. Elle travaille maintenant avec l'Organisation internationale des Employeurs (OIE) à la promotion d'une riposte au VIH/SIDA fondée sur une collaboration sur le lieu de travail, comprenant notamment la formation.
- L'Organisation internationale des Employeurs, la Confédération internationale des Syndicats libres et la Confédération mondiale du Travail (CMT) ont élaboré des politiques et des programmes relatifs au VIH/SIDA pour leurs membres. Des alliances entre entreprises comme la Coalition mondiale des Entreprises contre le VIH/SIDA et l'Initiative mondiale en faveur de la santé du Forum économique mondial soutiennent l'action des entreprises contre l'épidémie.

L'Organisation internationale du Travail a élaboré le ***Recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail*** à la suite de larges consultations avec les gouvernements, les employeurs et les travailleurs. Le Recueil offre des directives pratiques en vue de l'élaboration de politiques et de programmes nationaux et sur le lieu de travail pour combattre la propagation de l'épidémie, ainsi que pour en atténuer l'impact.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Toute entreprise devrait disposer d'une politique et d'un programme relatifs au VIH et SIDA et comportant trois éléments principaux : la prévention ; le traitement, les soins et le soutien ; et la protection vis-à-vis de la stigmatisation et de la discrimination.

A quoi ressemble le succès…

- L'entreprise prend la responsabilité d'agir contre le VIH/SIDA avec un soutien au plus haut niveau.
- La discrimination sur le lieu de travail fait l'objet d'une politique de « tolérance zéro ».
- Tous les employés reçoivent régulièrement des informations claires et concises sur le SIDA.
- Les programmes de prévention sont basés sur l'éducation par les pairs et le soutien des pairs.
- Les programmes de promotion et de soutien des changements de comportement tiennent compte des différences entre les sexes.
- Les préservatifs sont disponibles gratuitement ou à un prix abordable.
- Le conseil et le test volontaires (CTV) ainsi que le traitement des infections sexuellement transmissibles sont disponibles sur le lieu de travail ou encouragés par l'intermédiaire des services communautaires.

Les cinq encarts inclus dans ce document vous donneront davantage de directives et d'exemples d'action.

Pour en savoir plus, contactez :

Organisation internationale du Travail :
Programme sur le VIH/SIDA et le monde du travail, Genève
iloaids@ilo.org

ONUSIDA :
Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA
unaids@unaids.org
Initiative mondiale en faveur de la Santé, Forum économique mondial :
globalhealth@weforum.org

Organisation internationale des Employeurs, Genève :
ioe@ioe-emp.org

Confédération internationale des syndicats libres,
Organisation régionale africaine, Nairobi :
info@icftuafro.org

Pour plus d'informations sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail, consultez les sites web suivants :

www.ilo.org/aids, www.unaids.org/partnership
www.worldbank.org/aids, www.ioe-emp.org
www.icftuafro.org, www.fhi.org
www.globalfundatm.org
www.businessfightsaids.org
www.weforum.org/globalhealth

Le **Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA)** rassemble 10 organisations des Nations Unies : HCR, UNICEF, PAM, PNUD, UNFPA, ONUDC, OIT, UNESCO, OMS et la Banque mondiale. La mission mondiale de l'ONUSIDA est de conduire, renforcer et soutenir une riposte élargie à l'épidémie.

Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA)
20 avenue Appia | 1211 Genève 27 | Suisse
tél. +(41) 22 791 36 66 | fax +(41) 22 791 4187

Document rédigé par :

Sponsors du projet :

WORLD ECONOMIC FORUM
COMMITTED TO IMPROVING THE STATE OF THE WORLD

UNITED NATIONS FOUNDATION

Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA
ONUSIDA
HCR•UNICEF•PAM•PNUD•UNFPA•ONUDC
OIT•UNESCO•OMS•BANQUE MONDIALE

PHOTO DE COUVERTURE : ONUSIDA/G. Pirozzi. Education VIH/SIDA par les pairs au Kenya.