

**SÉMINAIRE TRIPARTITE POUR LE RENFORCEMENT  
DE LA CAPACITÉ NATIONALE DANS L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION  
ET LA VIOLENCE ENVERS LES TRAVAILLEURS VIVANT AVEC LE VIH/SIDA**

*Douala, Hôtel SAWA, 26-30 novembre 2001*

-----

---

## **RAPPORT INTÉRIMAIRE**

---

Le séminaire tripartite pour le renforcement de la capacité nationale dans l'élimination de la discrimination et de la violence envers les travailleurs vivant avec le VIH/sida a eu lieu à Douala du 26 au 30 novembre 2001. Ont participé à ce séminaire les délégations tripartites du Burundi, Cameroun, Gabon, République Centrafricaine et Tchad. En ce qui concerne le Rwanda, seules les organisations de travailleurs et les organisations d'employeurs étaient représentées; on ne comptait que quatre (4) femmes : 3 au titre des employeurs (Centrafrique, Cameroun, Tchad) et 1 pour les syndicats (Tchad).

Ce séminaire, bien qu'étant la toute première activité de formation entièrement consacrée à la problématique de la discrimination à l'égard des travailleurs porteurs du virus du SIDA, doit sans aucun doute être considéré comme une réussite.

Les participants l'ont clairement exprimé lors des discussions informelles au cours du séminaire, ainsi que par le biais de l'évaluation formelle effectuée à la fin de la formation.

La grande majorité des participants a estimé que le séminaire avait été bien organisé, du point de vue pratique et logistique comme du point de vue méthodologique. Les objectifs et le contenu ont été jugés pertinents et la méthodologie didactique efficace. La synthèse de l'évaluation sera annexée au rapport final.

Le programme s'articulait autour de *cinq éléments principaux*:

### ***Questions médicales.***

L'analyse des questions médicales liées à la prévention de l'épidémie et au traitement de la maladie a été abordée au cours de deux sessions spécifiques, mais également de manière transversale durant toute la formation. La disponibilité d'un médecin du travail dotée d'une solide pratique clinique, ainsi que d'une longue expérience en entreprise, a permis de dispenser des informations de base complètes et de répondre précisément aux très nombreuses questions des participants.

### ***Discrimination et stigmatisation.***

La problématique de la discrimination et de la stigmatisation dans le contexte particulier des pays africains de la sous-région a été longuement traitée sur la base d'une série d'études de cas réalisées par l'ONUSIDA dans six pays africains (Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Gabon, Ghana, Mauritanie).

***Normes internationales et recueil des directives pratiques du BIT.***

Les normes internationales les plus pertinentes en matière de discrimination (C. 111, 156, 158, 100) ont été explicitées et une série d'exercices pratiques basés sur des scénarios destinés à concentrer l'attention sur les différents types de discrimination dont sont victimes les travailleurs vivant avec le VIH/sida ont permis aux participants de se familiariser avec les différents aspects de l'application des normes en question.

Le recueil des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida a été analysé et présenté comme un instrument précieux d'inspiration pour les politiques et pratiques nationales.

***Législation, pratiques nationales et rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs.***

Les méthodes et meilleures pratiques d'intégration des principes "antidiscrimination" dans la législation et dans les pratiques nationales ont été discutées. Un exercice basé sur l'analyse critique d'un code du travail a permis d'identifier les éléments fondamentaux d'une approche législative et réglementaire correcte et prenant en compte la concertation tripartite.

Le rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs dans la lutte contre la discrimination à l'égard des travailleurs vivant avec le VIH/sida a été analysé et discuté et un accord cadre (en phase de "finalisation") entre les employeurs et le gouvernement camerounais a été présenté comme exemple positif.

***Casistique au niveau de l'entreprise.***

Les politiques et pratiques au niveau de l'entreprise ont été analysées en prenant comme exemple le cas d'entreprises particulièrement actives en matière de prévention de la discrimination à l'égard des personnes vivant avec le virus VIH/sida.

***Situations nationales.***

Les participants, sur la base des informations recueillies préalablement à la tenue du séminaire, ont préparé un aperçu de la situation qui prévaut dans leurs pays respectifs. Chaque compte-rendu a décrit le cadre légal concernant les personnes vivant avec le VIH/sida dans le monde du travail (dispositions constitutionnelles, code du travail, jurisprudence, conventions collectives), les pratiques des entreprises (utilisation de tests, confidentialité médicale, licenciement, flexibilité des horaires de travail, assurance, codes de conduite), les réponses au problème (gouvernementales, des organisations d'employeurs et de travailleurs, des ONG locales). Les comptes-rendus des participants sur la situation dans leurs pays respectifs seront annexés au rapport final.

***Plans d'action.***

À la fin du séminaire, les participants ont préparé et présenté des plans d'action, tripartites et/ou sectoriels, pour la prévention et l'élimination de la discrimination contre les personnes vivant avec le HIV/sida, plans qu'ils se sont engagés à promouvoir et soutenir au niveau national.

Ces plans d'action seront annexés au rapport final de l'activité, mais il est à relever que, même si dans tous les pays représentés au séminaire il existe des stratégies nationales et des organes ad hoc pour la lutte contre le virus VIH/sida, de telles stratégies n'impliquent que très marginalement les acteurs du monde du travail. La plupart des participants ont mis en évidence les lacunes existant au niveau national et de l'entreprise à cet égard.

C'est ainsi que certains plans d'action se sont concentrés sur la création de comités tripartites pour affronter la problématique dans le monde du travail (p.ex. Rwanda et République Centrafricaine). Pour d'autres pays, comme le Tchad, où les organisations patronales sont plus sensibles au problème, le plan d'action vise principalement à renforcer l'action des employeurs et à attirer aussi, par un effet catalyseur, la collaboration des organisations syndicales et du gouvernement. Les participants d'autres pays ont été en mesure d'identifier des problèmes plus spécifiques et dans ce cas, comme au Gabon par exemple, l'action visera principalement à éliminer les pratiques de test de dépistage du virus comme condition pour l'engagement ou la promotion des travailleurs, et à sensibiliser les travailleurs sur leur droit à ne pas subir arbitrairement ces tests.

Il serait souhaitable de procéder à moyen terme à un suivi de la réalisation de ces plans d'action, par le biais de l'envoi de questionnaires portant sur le degré de mise en oeuvre et les obstacles éventuellement rencontrés, et éventuellement en organisant une réunion ultérieure des organisations/institutions qui auront eu le plus de succès dans la concrétisation des plans d'action, conjointement à d'autres organisations/institutions d'autres pays qui pourraient ainsi bénéficier de la méthodologie qui aura contribué au succès de telles actions.

## **CONCLUSION**

Les résultats du séminaire peuvent être considérés sans aucun doute comme positifs et ceci principalement grâce à l'engagement et la motivation des participants, à la méthodologie utilisée, basée sur une approche interactive et éminemment pratique, et enfin à la capacité technique et didactique des personnes ressources, en dépit du fait que les requêtes de changements répétés et tardifs au programme de la part de Mme Evelyne Chevalier (collaboratrice extérieure) ont conduit à sa non-participation, situation à laquelle ont excellemment remédié le Dr. Dina Priso, médecin, spécialisée dans le domaine et Mme Badini, représentante de l'ONUSIDA.

Les nombreux cas pratiques utilisés pour chacun des aspects abordés et décrits plus haut ont sans aucun doute contribué à concentrer l'attention des participants, à permettre une meilleure compréhension des différentes facettes du problème et des différentes réponses possibles. Il est à relever que l'activité a clairement mis en évidence le fait que dans la majorité des pays représentés ce sont les organisations patronales qui ont le plus pris

conscience de l'importance d'actions de prévention et protection des travailleurs vivant avec le VIH/sida dans l'entreprise.

Cette expérience a confirmé l'importance d'une action formative spécifique dans le domaine et a permis d'identifier les améliorations à apporter pour de futures activités de ce type, de façon à en renforcer l'impact.

Tout d'abord, il faut rappeler que la sélection des participants constitue un élément capital pour garantir que l'effort de sensibilisation/formation ait un impact véritable sur les politiques, stratégies et pratiques nationales. Dans le contexte du séminaire, presque tous les participants, dans la mesure de leurs fonctions et de la capacité des institutions qu'ils représentaient, se sont démontrés réceptifs et disponibles à répercuter les résultats du séminaire au niveau national. Néanmoins, dans un cas, le choix du participant (par son institution) s'est révélé contre-productif.

Une attention particulière devrait donc être apportée à la nécessité d'instaurer un dialogue avec les autorités nationales compétentes et/ou avec les responsables d'organisations d'employeurs et de travailleurs invités à procéder aux nominations des participants, pour garantir que ces derniers soient effectivement ceux qui après la formation puissent maximiser réellement le bénéfice de celle-ci au niveau institutionnel, y compris par l'obtention d'un appui réel au moment de la concrétisation des plans d'action. Il convient d'insister également sur la participation des femmes pour un plus grand respect des recommandations de l'OIT à cet égard.

Ensuite, l'approche des questions médicales devrait être reconsidérée pour offrir le plus possible de réponses aux nombreuses questions des participants. Dans le futur, il serait opportun de prévoir la présence d'un médecin spécialisé sur les aspects cliniques et doté des qualités de communication nécessaires, durant toute la durée de l'activité. Ceci de façon à permettre un dialogue avec les participants au cours des sessions formelles, mais aussi individuellement en dehors de ces sessions.

Enfin, pour garantir un meilleur impact de l'aspect discrimination dans le monde du travail, des jeux de rôle devraient être imaginés pour exploiter les facteurs émotionnels et amener chacun à se mettre dans la peau d'un travailleur porteur du virus. Ceci devrait contribuer à atténuer certaines réticences et à comprendre la discrimination même dans ses formes les plus nuancées.

Nous voudrions terminer ce compte-rendu intérimaire par de sincères remerciements aux collègues et experts qui ont contribué au succès de l'activité, en s'y engageant complètement, à savoir Mme Cécile Balima, Mme Hélène Badini, Mme Marie-Claude Chartier, Mme Dina Priso, M. Pape Biye, M. Rawane Mbaye, sans oublier Mme Christine Okom qui a fourni un appui administratif irremplaçable.