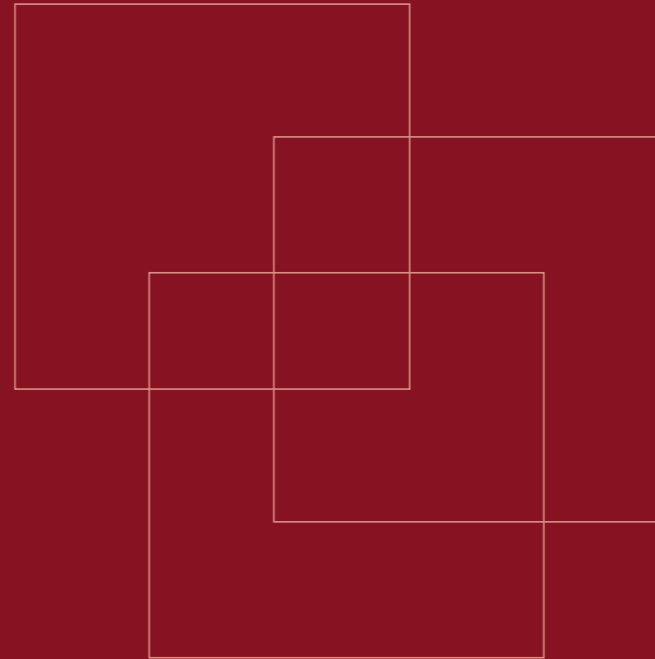




Bureau
international
du Travail

L'OIT contribue à l'objectif d'un accès universel aux programmes de prise en charge, de soutien et de traitement à travers les actions suivantes:

- en promouvant l'idée que le lieu de travail constitue, pour les adultes actifs, un point d'accès décisif aux programmes de prévention, de traitement et de prise en charge;
- en offrant des conseils en matière de réformes juridiques et politiques;
- en démontrant les effets bénéfiques des programmes globaux mis en œuvre sur les lieux de travail, notamment lorsqu'ils incluent la fourniture de traitements, et en encourageant les cadres et dirigeants d'entreprise à les soutenir;
- en renforçant la capacité des employeurs et des travailleurs à élaborer, mettre en œuvre et soutenir des programmes globaux de lutte contre le VIH/sida sur les lieux de travail, y compris en s'informant sur les possibilités de traitement;
- en intégrant les activités de lutte contre le VIH/sida aux structures existantes de sécurité et de santé au travail, aux services de santé au travail et aux programmes de formation professionnelle;
- en aidant ses mandants et ses entreprises partenaires à promouvoir l'accès aux traitements et à déstigmatiser la séropositivité en menant des campagnes «Faites le test VIH»;
- en créant des partenariats publics-privés en vue d'étendre les programmes de lutte contre l'épidémie au-delà des lieux de travail;
- en conseillant les gouvernements sur les mesures politiques et les actions concrètes à adopter pour offrir une protection sociale au plus grand nombre, notamment en mettant en place des dispositifs novateurs en matière d'assurance maladie et d'assurance décès; et
- en aidant les entreprises à planifier leurs activités de lutte contre le VIH/sida et à partager les bonnes pratiques dans ce domaine.



Le lieu de travail: Un point d'accès universel



En encourageant la tenue de discussions libres de tout préjugé sur le VIH/sida et en fournissant à leur personnel, dans un esprit humanitaire, des programmes de prévention, de prise en charge et de soutien, les entreprises peuvent contribuer à apaiser les craintes liées à l'infection au VIH au sein des communautés avoisinantes et à réduire la stigmatisation et la discrimination à l'égard des personnes affectées par le VIH/sida, à l'intérieur comme à l'extérieur des lieux de travail.

L'action de l'OIT pour favoriser l'accès du plus grand nombre aux programmes de prévention, de prise en charge et de traitement en matière de VIH/sida

Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

E-mail: iloaids@ilo.org
Site web: www.ilo.org/aids



OITSIDA
www.ilo.org/aids

Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail
Genève, avril 2006

« Chaque jour, neuf personnes séropositives sur dix se lèvent pour aller travailler. »

Juan Somavia, Directeur général du BIT

L'épidémie de VIH/sida frappe de plein fouet le monde du travail et fait de nombreuses victimes parmi les travailleurs, ce qui a de graves conséquences pour leurs proches, pour les entreprises qui les emploient et pour l'économie des pays où ils vivent. Sur les 40 millions de personnes séropositives dénombrées actuellement dans le monde, plus de 90 pour cent ont entre 15 et 49 ans; et sont en âge de travailler. Cette situation a un impact négatif sur la productivité des entreprises, la fourniture des services essentiels et la sécurité socio-économique.

Comme dans le cadre de son programme en faveur du travail décent, l'OIT mène son action contre le VIH/sida par le biais d'un système normatif unique en son genre. Celui-ci vise à promouvoir la création d'un cadre juridique et politique favorable et l'adoption de mesures concrètes dans tous les lieux de travail (entreprises publiques et privées, secteur formel et informel). Le lieu de travail est un endroit décisif pour enrayer efficacement la progression du VIH: il constitue un point de rassemblement quotidien pour tous ceux et celles qui travaillent et il dispose de structures et d'installations pouvant être utilisées pour la mise en œuvre des programmes de prévention, de prise en charge et de soutien.¹

Pour un nombre croissant d'employeurs, mettre en œuvre un programme de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail ne constitue pas une dépense, mais un investissement, et il est indispensable que l'entreprise offre aux travailleurs concernés la possibilité de suivre un traitement si elle souhaite préserver son capital humain et maintenir son niveau de productivité.

Le monde du travail, c'est aussi:

- les organisations d'employeurs et de travailleurs qui regroupent de vastes réseaux d'affiliés, réalisent des programmes d'éducation et de formation et possèdent une grande expérience sur le plan juridique et politique; et
- les ministères du Travail, compétents dans des domaines aussi divers que la législation du travail et les mesures antidiscriminatoires, les conseils de prud'hommes et les tribunaux du travail, les dispositifs de sécurité et de santé au travail, les structures de protection sociale, le développement des ressources humaines et la formation professionnelle.

L'OIT aide les partenaires sociaux à participer aux programmes nationaux de lutte contre le VIH/sida. A cet effet, elle promeut une stratégie centrée sur le lieu de travail en tant que point d'entrée pour un accès universel aux programmes de prévention, de prise en charge et de traitement. Elle a également mis au point un *Recueil de directives pratiques sur le VIH/sida et le monde du travail*, qui propose un cadre d'action basé sur trois axes: la prévention, la prise en charge et le traitement, et la lutte contre la stigmatisation et la discrimination.

En 2003, les partenaires clés de l'OIT au niveau mondial, l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), ont adopté une déclaration commune « Combattre ensemble le VIH/sida - Programme de notre futur engagement », à travers laquelle ils se sont engagés à mener des actions conjointes de lutte contre l'épidémie au niveau national.

Stigmatisation et discrimination

La peur de la stigmatisation et de la discrimination constitue l'un des principaux obstacles à l'efficacité des actions menées contre le VIH/sida. En effet, si une personne cache sa séropositivité par crainte d'être discriminée, d'être rejetée ou de faire l'objet de représsailles, voire de perdre son emploi, elle ne consultera pas pour obtenir un traitement ou des conseils sur la façon d'éviter de transmettre le virus à d'autres. C'est le constat que font de nombreuses entreprises. C'est pourquoi l'OIT insiste sur la nécessité de créer un environnement de travail non discriminatoire grâce aux éléments stratégiques suivants:

- un cadre juridique et politique national qui proscrire toute discrimination;
- des actions conjointes par les employeurs et les travailleurs;
- des politiques d'entreprise inspirées du Recueil de directives pratiques du BIT; et
- des programmes éducatifs sur les lieux de travail, des activités de formation pour les responsables gouvernementaux et des séminaires sur le renforcement du leadership à l'intention des partenaires sociaux.

La protection des travailleurs contre toute discrimination repose sur le respect de la confidentialité des données relatives à leur santé et exige l'adoption de mesures garantissant ce principe.²

73 pays ont introduit des clauses relatives au VIH/sida dans leur législation du travail et leurs lois et politiques antidiscriminatoires. Au Mozambique, le décret promulgué le 5 février 2002 (Act No. 5) interdit toute discrimination en matière d'accès à l'emploi, de formation et de promotion professionnelles. Il interdit également aux employeurs de soumettre leurs salariés ou des candidats à l'embauche à un test de dépistage sans que ceux-ci ne soient consentants. Le site web de l'OIT/SIDA contient une base de données avec de plus amples informations sur les mesures adoptées dans différents pays.

Parmi les entreprises participant aux projets de l'OIT, 160 mettent en œuvre une politique qui proscriit la discrimination et la stigmatisation. Les textes de certaines de ces politiques peuvent être consultés sur le site web de l'OIT/SIDA.

Dans plusieurs régions du monde (Afrique australe, Afrique de l'Est, Afrique de l'Ouest et Asie du Sud-Est), des juges du travail ont reçu une formation sur la prévention du VIH/sida, la formulation de politiques et la mise en œuvre des lois adoptées dans ce domaine. Cette formation était inspirée du contenu des Directives de l'OIT à l'intention des juges et magistrats du travail.



Prise en charge, soutien et traitement

Pour être complet, un programme de prise en charge et de soutien doit fournir divers services correspondant aux besoins des travailleurs séropositifs et de leurs familles: traitements médicaux (y compris des soins palliatifs), soutien psychosocial et matériel (notamment une couverture sociale), et mesures de protection contre la discrimination et la perte d'emploi.



Prise en charge et traitement

Selon un des principes énoncés dans le Recueil de directives pratiques du BIT, le VIH/sida doit être abordé «comme toute autre maladie ou situation grave» pouvant affecter un travailleur. De fait, le lieu de travail permet d'élargir considérablement l'accès au traitement du VIH/sida. Cela est possible parce qu'un nombre croissant d'employeurs encouragent leurs salariés à se faire dépister, fournissent des antirétroviraux à ceux qui en ont besoin (ou, à défaut, les dirigent, eux et leurs proches, vers les services communautaires compétents) et mettent en place des structures permettant aux travailleurs concernés de suivre scrupuleusement le traitement prescrit.

Même une petite entreprise a les moyens d'offrir prise en charge et soutien à ses employés séropositifs, la meilleure façon de le faire étant de leur permettre de conserver leur emploi. «Si vous nous privez de nos emplois, vous nous tuerez plus vite que le virus», a déclaré Naveen Kumar, un des collaborateurs de l'OIT en Inde. Les employeurs peuvent aussi offrir à leurs salariés affectés par le VIH/sida ou souffrant d'une incapacité de travail un aménagement raisonnable de leurs conditions de travail, afin de leur permettre de continuer à travailler: revoir les tâches ou le cadre de travail, adapter leurs horaires et les autoriser à prendre des temps de repos ou des jours de congé additionnels.

Les services de santé au travail ont précisément pour mission de veiller au respect d'un environnement de travail compatible avec la santé physique et psychologique des travailleurs. A cet égard, l'OIT recommande aux employeurs de mettre en place des équipes multidisciplinaires chargées de dispenser des services tels que la promotion de la santé au travail, les premiers secours, les soins de santé, la réadaptation professionnelle, le versement éventuel d'indemnités et la mise en œuvre de stratégies de retour à l'emploi³.

Grâce au programme de formation « Démarrez votre entreprise », les travailleurs zambiens séropositifs peuvent maintenant subvenir à leurs besoins quotidiens et participer à la vie économique et au développement de leur pays. En Inde, l'OIT fournit son assistance technique à une association de personnes séropositives de New Delhi, qui offre des possibilités de formation professionnelle et des ressources matérielles aux femmes séropositives dont le mari est mort du sida.

Mesures de soutien:

activités génératrices de revenus et protection sociale

Afin de réduire la vulnérabilité à l'impact du VIH/sida, notamment parmi les femmes et les jeunes, l'OIT préconise la mise en œuvre de programmes de développement des compétences et de création d'activités génératrices de revenus. Ces mesures doivent être accompagnées de programmes en faveur de la protection sociale des travailleurs, afin qu'ils puissent avoir accès à la sécurité sociale, à des prestations médicales, à l'assurance maladie ainsi qu'à des dispositifs décentralisés d'assurance et d'aide sociale. Dans le cadre de projets pilotes mis en œuvre dans des pays africains, l'OIT a recouru à des mécanismes innovants tels que des transferts sociaux en faveur des ménages les plus démunis. Ce système permet à des groupes cible spécifiques (orphelins, personnes vivant avec le VIH/sida ou femmes soutiens de famille) de recevoir régulièrement de l'argent en espèces ou de la nourriture. Des études en cours examinent la possibilité d'offrir à ces personnes des moyens de financement pour leurs soins de santé, des dispositifs de réassurance sociale et des systèmes décentralisés de protection sociale, et de modéliser les coûts des politiques sociales.⁴

Prévention

Parallèlement aux mesures prises pour élargir l'accès à la prise en charge et au traitement, il est nécessaire d'intensifier la prévention. Tous les partenaires et points d'entrée possibles doivent être mobilisés dans ce but. Sur les lieux de travail, les activités de prévention peuvent être intégrées aux programmes de formation habituels et aux structures existantes, notamment les comités de la santé et de la sécurité au travail et les comités d'entreprise. La formation en matière de prévention doit s'adresser aussi bien aux cadres et aux dirigeants des entreprises qu'aux travailleurs et à leurs représentants.

La prévention en matière de VIH/sida comporte deux volets principaux:

- Les activités éducatives consistent à fournir des informations de base sur le VIH/sida et à sensibiliser les individus sur l'impact de l'épidémie. Cela leur permet d'appliquer des recommandations générales selon leur propre situation et comportement et d'évaluer et réduire leurs risques individuels.
- Les mesures concrètes de minimisation des risques, avec la distribution de préservatifs, la mise à disposition de traitements contre d'autres IST, et la mise en œuvre de dispositions en matière de sécurité et de santé au travail (en particulier la fourniture de vêtements de protection et l'application des précautions universelles).

Éducation pour le changement de comportement

L'OIT promeut le changement de comportement à travers ses programmes de prévention adaptés à des populations spécifiques, avec des messages et des approches ciblés. Elle offre des programmes de formation et de soutien à l'intention des éducateurs pour les pairs et des points focaux VIH/sida dans les entreprises. En partenariat avec l'organisation Family Health International, elle a mis au point une trousse de Communication pour le changement de comportement (CCC) en matière de VIH/sida. Cette trousse fournit des conseils détaillés sur la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'un programme CCC.

Dans le cadre du programme international d'éducation sur le VIH/sida dans les lieux de travail, fruit d'un partenariat entre l'OIT et le Département du Travail des Etats-Unis, quelque 2.800 responsables gouvernementaux et cadres d'organisations de travailleurs et d'employeurs ont bénéficié d'une formation sur l'élaboration des politiques et la mise en œuvre des programmes sur le VIH/sida, et plus de 2.000 travailleurs ont été formés comme éducateurs pour les pairs dans des entreprises et des coopératives associées au programme.

Sécurité et santé au travail⁵

Le risque de transmission constitue un problème de sécurité au travail pour les professionnels de la santé, les personnels de sécurité et les agents des services de nettoyage, mais aussi pour les autres travailleurs. L'exposition professionnelle au VIH existe chaque fois que des travailleurs et d'autres personnes risquent d'être en contact avec du sang ou un liquide organique infecté pendant l'exercice de leurs fonctions. Il est indispensable de minimiser ce risque en appliquant les procédures de contrôle des infections et en dispensant aux personnels concernés une formation appropriée.

Afin de répondre aux besoins spécifiques liés à la gestion du VIH/sida dans les services de santé et de soutenir les efforts de revalorisation des ressources humaines du secteur de la santé, l'OIT s'est associée à l'OMS en 2005 pour produire les Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida. Les deux organisations collaborent à présent avec les syndicats du secteur de la santé pour que ces directives soient appliquées par les professionnels de la santé, les directeurs d'établissements médicaux et les responsables politiques de ce secteur.

¹ Voir la Convention (n°111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

² Voir le *Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs* (1997)

³ Pour une liste complète des recommandations, voir la Convention (n°161) sur les services de santé au travail, 1985

⁴ Voir *A model of social policy costs of HIV/AIDS in the Russian Federation*, OIT/SIDA, 2003

⁵ Voir également la Convention (n°155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 et le *Manuel sur le VIH/sida à l'intention des inspecteurs du travail*, BIT, 2005.