

Composantes de la politique sur le VIH/SIDA dans le monde du travail

La politique sur le lieu de travail constitue un cadre d'action sur lequel fonder l'action en vue de freiner la propagation du VIH/SIDA et d'atténuer son impact. Elle :

- témoigne de la détermination du lieu de travail à engager la lutte
- fixe une norme comportementale applicable à l'ensemble des travailleurs (infectés ou non) et définit les droits de tous
- prodigue des conseils aux dirigeants et aux représentants des travailleurs
- aide les entreprises à anticiper le VIH/SIDA et à réduire son impact.

La politique peut prendre la forme d'un document spécifique détaillé sur le VIH/SIDA exposant le programme et les principes politiques ; elle peut également être intégrée à une politique ou un accord plus large sur la sécurité, la santé et les conditions de travail ou encore se résumer à une déclaration succincte du type : « Cette entreprise [ou tout autre lieu de travail tel qu'un ministère, un hôpital...] s'engage à lutter contre toute discrimination au motif du statut VIH et à protéger la santé et la sécurité par le biais de programmes de prévention et de prise en charge ».

Il est important que la politique assure la promotion de l'action et ne la réfrène pas. De ce fait, il peut être préférable de définir une politique simple et de détailler davantage les accords ou contrats sur le lieu de travail. Dans tous les cas, elle doit être la résultante de la consultation et de la collaboration entre la direction et les travailleurs.

Le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le lieu de travail* énonce des principes pour développer des politiques et des programmes de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Ceux-ci encouragent une approche cohérente au VIH/SIDA fondée sur dix principes clés, tout en restant suffisamment souple pour prendre en compte les besoins de contextes professionnels spécifiques.

Les politiques devraient être développées par les personnes concernées. Aucune politique ne peut convenir à toutes les situations, mais on peut utiliser de façon efficace le modèle ci-contre. Un document séparé fournit un exemple de langage utilisable (voir détails au verso).

La politique

I Déclaration générale

La politique commence par une déclaration ou une introduction à caractère général permettant de replacer la politique sur le VIH/SIDA dans le contexte local ; seront incluses une ou plusieurs des informations suivantes :

- Raison pour laquelle l'entreprise adopte une politique sur le VIH/SIDA et la façon dont elle s'articule avec les autres politiques de l'entreprise
- Conformité avec la législation nationale/locale et les accords sectoriels

II Cadre politique et principes généraux

La politique fait de certains principes généraux la base d'autres dispositions, en mettant l'accent sur la nécessité de lutter contre la stigmatisation et la discrimination (voir les dix principes du Recueil de directives pratiques du BIT)

III Dispositions spécifiques

La politique devrait inclure des clauses sur les thèmes suivants :

- 1) Protection des droits des travailleurs affectés par le VIH/SIDA
- 2) Prévention par le biais de l'information, l'éducation et la formation
- 3) Prise en charge et soutien pour les travailleurs et leur famille

IV Mise en œuvre et suivi

Les politiques restent souvent lettre morte. Il est donc utile de définir les étapes à suivre en vue de traduire la politique dans la pratique, notamment en créant des structures et en nommant des personnes responsables (voir au verso).

Si la politique ne prend pas la forme d'un accord négocié, une clause peut être incluse indiquant que la direction et les représentants des travailleurs soutiennent la politique.

Les entreprises devraient s'efforcer d'établir un budget pour les activités liées au VIH/SIDA en gardant à l'esprit que de nombreuses interventions peuvent être mises en œuvre à peu de frais, voire aucun; que les entreprises les plus petites peuvent agir en collaboration et partager les coûts ; que les services et les ressources peuvent exister au sein de la communauté ou être sollicités par le biais notamment du Groupe thématique local des Nations Unies sur le VIH/SIDA ou le Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme.

Des conseils et des exemples plus approfondis de politiques mises en place sur le lieu de travail peuvent être obtenus auprès de divers organismes : OIT (voir manuel de formation), Family Health International, Coalition mondiale d'entreprises contre le VIH/SIDA, Centres de contrôle sanitaire et de prévention des maladies des Etats-Unis, Forum économique mondial et organisations internationales d'employeurs et de travailleurs (OIE et CISL).

Mise en œuvre de la politique sur le VIH/SIDA dans le monde du travail

Une fois élaboré, le projet de politique doit être accepté puis traduit dans la pratique. Pour garantir l'efficacité de la mise en œuvre, il serait opportun d'encourager la consultation et la collaboration avec les employeurs et les travailleurs. Afin de réduire les coûts pour l'entreprise, on peut envisager la création d'un partenariat avec les syndicats car ces derniers peuvent contribuer à l'organisation des programmes et fournir formateurs et éducateurs.

Note

Ces directives s'adressent aux grandes et moyennes entreprises. Pour les établissements de petite taille, la responsabilité de la lutte contre le VIH/SIDA peut être confiée à une personne et les étapes fondamentales proposées peuvent néanmoins être adaptées et mises en œuvre. (Des directives spéciales pour les petites entreprises sont en cours de préparation.) Aucun comité n'est en mesure d'accomplir seul l'ensemble de ces tâches – les sources d'aide sont nombreuses.

OITSIDA

Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail

Bureau international du Travail
4 route des Morillons, 1211
Genève 22, Suisse
Tél: + 41 22 799 6486
Courriel: iloaids@ilo.org
Site Internet: www.ilo.org/aids

Les 10 étapes de la mise en œuvre

1. Un comité sur le VIH/SIDA est créé ; y participent des représentants de la direction générale, des cadres, des travailleurs, des syndicats, du département des ressources humaines, du service de médecine du travail, du comité d'hygiène et de sécurité et des personnes vivant avec le VIH/SIDA. Il faut favoriser une représentation équilibrée des femmes et des hommes. Pour les lieux de travail plus petits, on peut utiliser un comité existant ou nommer un responsable mais des rapports doivent être régulièrement soumis aux instances décisionnelles supérieures sur le lieu de travail.
2. Le comité décide de son mandat ; celui-ci doit être approuvé par les instances décisionnelles en place (comité d'entreprise, conseil de direction, etc.).
3. Le comité procède à un examen de la législation nationale et de ses implications au niveau de l'entreprise ; celui-ci dépasse le cadre de la législation spécifique sur le VIH/SIDA et peut inclure notamment des lois anti-discriminatoires et des conventions pertinentes de l'OIT.
4. Le comité évalue l'impact de l'épidémie du VIH sur le lieu de travail et les besoins des travailleurs en effectuant une étude confidentielle initiale ; cette évaluation est importante pour la planification des programmes et le contrôle de l'efficacité de la réponse. L'OIT ou l'ONUSIDA peuvent dispenser des conseils. Pour de plus amples informations sur les bureaux locaux d'ONUSIDA, consulter le site: www.unaids.org, ou cliquer sur Geographical area/By country.
5. Le comité identifie les services de santé et les services d'information existants – tant sur le lieu de travail que dans la collectivité locale ; cette identification permet d'éviter les doublons et de réduire les coûts. On peut créer des alliances entre des entreprises ou établir des relations avec des ONG.
6. Le comité élabore un projet de politique ; ce projet est diffusé pour commentaires, puis révisé et adopté. Le sentiment d'«appropriation» et le soutien seront fonction de l'ampleur de la consultation. La politique doit être rédigée dans un langage clair et accessible.
7. Le comité établit un budget, en recherchant au besoin un financement extérieur à l'entreprise et en identifiant les ressources mobilisables au sein de la collectivité locale ; même si les fonds sont importants, l'absence de financement ne rend pas toute action 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 pour la mise en œuvre de désigner au minimum un coordinateur/point focal sur le VIH/SIDA.
9. La politique et le plan d'action sont largement diffusés (par la voie, par exemple, de tableaux d'affichage, du publipostage, ou d'encarts accompagnant les bulletins de paie, ou dans le cadre de réunions spéciales, de cours d'initiation ou de séances de formation) et des programmes d'information, d'éducation et de prise en charge sont mis en place. Les points focaux et les éducateurs pairs bénéficient d'une formation.
10. Le comité surveille l'impact de la politique et réexamine régulièrement la politique si nécessaire. L'épidémie de VIH se propage rapidement et la réponse évolue avec elle. Les politiques et programmes sur le lieu de travail ne doivent pas être figés. Les mises à jour régulières sur les développements liés au VIH/SIDA sur le lieu de travail sont disponibles sur le site Internet du BIT/SIDA.