

POLITIQUE ET PROGRAMME SUR LE VIH/SIDA SUR LE LIEU DE TRAVAIL : DEMARRAGE

Le lieu de travail est l'un des endroits les plus importants et les plus efficaces pour lutter contre l'épidémie de VIH. Ensemble, employeurs et travailleurs peuvent favoriser la prévention grâce à des programmes d'éducation sur les lieux de travail et assurer une prise en charge et parfois même un traitement. En maintenant les employés séropositifs dans leur emploi, les employeurs peuvent contribuer au bien être de ces personnes, préserver leur productivité et leur moral, et donner un exemple de non-discrimination. En menant un programme sur le lieu de travail, ils peuvent prévenir la transmission du VIH et réduire l'impact de l'épidémie.

Les cinq règles d'or de l'action sur les lieux de travail :

1. Utiliser les programmes et les structures déjà en place (services de sécurité et santé au travail, services de formation dans l'entreprise, comité d'entreprise ...).
2. Dans le cadre d'une consultation entre travailleurs et direction, arrêter une politique qui engage le lieu de travail à prendre des mesures de « tolérance zéro » contre la discrimination.
3. Rassembler des informations de base sur le lieu de travail et répertorier ce qui existe dans la communauté afin de savoir ce qui fait défaut.
4. Définir un programme et élaborer un plan d'action pour le mettre en oeuvre.
5. Vérifier qu'un comité, une équipe ou une personne est chargé de la mise en œuvre du programme sur le sida.

Une politique VIH sur le lieu de travail :

- énonce un engagement et crée un cadre d'action,
- définit une norme de comportement et donne des orientations aux superviseurs et aux dirigeants,
- aide les employés qui vivent avec le VIH à comprendre le soutien et la prise en charge qu'ils peuvent attendre.

«L'élaboration d'une politique sur le lieu de travail est la mesure la plus importante et la plus efficace que peuvent prendre les employeurs dans le cadre de leur engagement dans la lutte contre le VIH/sida».

Keith Foster, Caribbean Employers' Confederation.

Quelle forme cette politique doit-elle prendre ?

La politique doit être développée dans le cadre d'une collaboration entre employeurs et travailleurs, si possible avec la participation de personnes qui vivent avec le VIH. Elle doit être exprimée clairement. Ce peut être une politique détaillée ou une convention collective qui ne porte que sur le VIH, qui s'inscrit dans une politique ou une convention plus large, ou encore une brève déclaration d'engagement, par exemple : « Cette société s'engage à combattre la discrimination basée sur le statut VIH, à respecter la confidentialité et à protéger la sécurité et la santé grâce à des programmes de prévention et de prise en charge ».

Qu'est-ce qu'une politique sur le lieu de travail doit couvrir ?

Elle doit établir des droits et des principes fondamentaux inspirés du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*. Des conseils simples sont donnés dans la brochure intitulée *Les composantes et la mise en œuvre de la politique sur le VIH/sida dans le monde du travail*, et le site Internet de l'OIT/SIDA donne des explications très simples et des exemples de politiques sur les lieux de travail qui ont été adoptées dans divers pays.

Qu'est-ce qu'un programme sur le lieu de travail doit couvrir?

Les programmes sur le lieu de travail traduisent en mesures pratiques des politiques et des engagements qui n'existaient jusqu'alors que sur le papier. Les leçons tirées des bonnes pratiques montrent que les programmes les plus efficaces sont à la fois complets et ciblés:

- *les programmes intégrés* couvrent aussi bien la prévention, la prise en charge et la protection des droits. Ces trois composantes se complètent et fonctionnent bien mieux ensemble. Si votre société ne peut s'occuper que de certains de ces aspects en interne, adressez le personnel aux services de santé publique;
- *les programmes ciblés* (par exemple pour les travailleurs qui sont amenés à se déplacer, les femmes ou les jeunes) agissent auprès des groupes à hauts risques, en prenant en compte leurs besoins spécifiques et les facteurs qui affectent leur connaissance, leurs attitudes et leurs comportements.

Les programmes tenant compte des questions de genre proposent aux hommes et aux femmes des activités qu'ils peuvent suivre séparément et d'autres qu'ils peuvent suivre ensemble.

Mettre en œuvre la politique et le programme

Les représentants de la direction et du personnel doivent être mobilisés : pour cela, il faut un atelier de formation ou de sensibilisation. Une réunion rassemblant tous les employés peut permettre de commencer à les sensibiliser et de démontrer l'engagement de l'employeur à prendre des mesures concernant le VIH. Tenez des consultations sur le contenu de la politique, puis lancez la politique et diffusez-la largement. Utilisez pour cela les tableaux d'affichage, les courriers, les encarts joints aux bulletins de salaire, les réunions spéciales, les cours de présentation, les sessions de formation.

Le détail du programme dépendra de la situation locale : prévalence du VIH au sein de la communauté et modes de transmission, connaissance, attitudes et comportement du personnel, services déjà disponibles sur le lieu de travail ou à proximité:

- évaluer l'impact de l'épidémie sur votre lieu de travail et identifier les besoins des travailleurs en procédant à une enquête confidentielle,
- identifier les services de santé et d'information qui sont déjà disponibles sur le lieu de travail et dans la communauté,
- élaborer un plan d'action qui identifie vos objectifs, votre stratégie, les groupes cibles et les méthodes d'exécution, établir un budget, suivre l'impact de votre politique et la réviser si nécessaire,
- créer un comité VIH/sida ou un groupe de pilotage qui sera en charge du processus et rendra compte régulièrement à l'organe décisionnel le plus élevé de l'entreprise. Cette mesure est importante car sans cette instance, les efforts déployés risquent de ne rien donner. Il se peut qu'il y ait déjà un comité qui puisse faire l'affaire, par exemple le comité chargé des questions de sécurité et de santé au travail.

Pour en savoir plus :

- *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*
- *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail : manuel de formation – module 3*
- *Trousse de communication pour le changement de comportement sur le VIH/sida en milieu de travail (BIT et FHI)*
- *Les organisations d'employeurs & le VIH/sida – Information, outils et bonnes pratiques relatifs à la riposte au VIH/sida sur les lieux de travail, CD-ROM*
- *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida: guide d'utilisation à l'intention des syndicats*
- *Composantes de la politique sur le VIH/sida dans le monde du travail*

Ces documents sont publiés par l'OIT/SIDA sur le site Internet: www.ilo.org/aids – et consultez le guide étape par étape d'action sur le lieu de travail : <http://mirror/public/english/protection/trav/aids/steps/index.htm>

LUTTER CONTRE LA STIGMATISATION ET LA DISCRIMINATION

La stigmatisation et la discrimination, que ce soit sur le lieu de travail ou en dehors, sont des obstacles importants à l'efficacité de la prévention, du traitement et de la prise en charge. La stigmatisation liée au VIH est nourrie par la peur et les idées fausses et doit être contrée dans le cadre des programmes mis en œuvre sur le lieu de travail.

«Mes collègues ne me disaient rien ouvertement, mais l'ambiance n'était plus la même» raconte Daljit, une jeune ouvrière de 25 ans qui travaillait dans une usine en Inde, pour décrire la réaction de ses collègues de travail lorsqu'ils ont appris qu'elle était séropositive. «Quand j'entrais dans une pièce, ils en sortaient immédiatement. Par la suite, ils m'ont demandé d'utiliser toujours le même verre pour boire. Au bout du compte, j'ai décidé de quitter mon emploi».

Que pouvez-vous faire sur le lieu de travail ?

Politique

Vérifiez que la politique de votre société en matière de VIH/sida protège les droits des personnes affectées. Les politiques doivent :

- protéger les travailleurs contre la discrimination, la victimisation et le harcèlement,
- préserver l'emploi (pas de licenciement fondé sur le statut VIH),
- interdire les tests obligatoires avant et après l'embauche, et
- garantir le respect de la vie privée et de la confidentialité.

Renseignez-vous sur les lois nationales et les conventions internationales (en particulier la Convention n° 111 du BIT concernant la discrimination (emploi et profession)) qui peuvent être appliquées pour protéger les droits des personnes affectées et servir de base à une réparation en cas de discrimination.

Education

- La politique du lieu de travail doit s'accompagner de mesures d'information et d'éducation pour aider les travailleurs à distinguer les faits réels de la légende concernant la transmission du VIH, et à comprendre qu'ils n'ont pas à avoir peur des contacts occasionnels avec un collègue séropositif. Les activités éducatives peuvent leur permettre de mieux comprendre la situation et les besoins des personnes qui vivent avec le VIH.
- Tous les dirigeants, superviseurs, éducateurs, conseillers et personnels soignants doivent également recevoir l'information sur le VIH/sida et être impliqués dans les activités éducatives. Ils doivent être formés de façon à savoir comment mettre en œuvre la politique sur le lieu de travail et quel soutien apporter aux travailleurs qui dévoilent leur séropositivité.

Confidentialité

Le respect de la vie privée et de la confidentialité contribue à la création d'un climat de confiance et encourage les gens à passer des tests de dépistage volontaires. Le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* stipule que :

- Rien ne justifie de demander aux demandeurs d'emploi ou aux travailleurs des informations personnelles liées au VIH.
- Aucun travailleur ne devrait être tenu de révéler des informations de ce type concernant d'autres travailleurs.
- L'accès aux données personnelles liées au statut VIH d'un travailleur devrait être soumis à des règles de confidentialité conformes au *Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs*.

« Toutes les informations médicales concernant un employé seront traitées comme confidentielles. Des précautions strictes seront prises pour protéger les informations relatives au dossier médical d'un employé... »

Aucun employé infecté par le VIH n'est tenu d'en informer la Société...

La Société ne demande pas aux personnes qui postulent à un emploi de se soumettre à un test de dépistage du VIH préalablement à l'embauche et ne demandera pas à ses employés de subir ce test après leur embauche ».

Politique de la société Debswana Diamond Company (Botswana) en matière de VIH/sida

Que peuvent faire les gouvernements ?

- Examiner la législation existante et la réviser si nécessaire, en concertation avec les partenaires sociaux, afin d'éliminer la discrimination au travail. Plus de 70 pays ont ajouté des dispositions relatives au sida à leurs lois et politiques en matière de travail et de discrimination.
- Appliquer activement les lois, codes et recueil existants en la matière, y compris en formant les inspecteurs du travail, les autres agences d'application des lois et l'appareil judiciaire aux problèmes de la discrimination liée au VIH et en les soutenant.
- Intégrer des messages forts sur la stigmatisation et la discrimination dans les politiques nationales sur le VIH, les programmes d'éducation et de prévention, et inviter des personnes vivant avec le VIH à siéger dans les organes consultatifs et décisionnels.

Que peuvent faire les organisations de travailleurs et d'employeurs ?

- Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle de chef de file et de conseil important, notamment en donnant l'exemple. Au Swaziland, par exemple, deux leaders syndicaux se sont soumis en public à un test VIH pour soutenir la campagne de dépistage intitulée « Know Your Status » (Connaître votre statut VIH) menée dans le pays.
- Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent développer des politiques pour elles-mêmes et encourager l'adoption sur le lieu de travail de politiques qui prennent position contre la discrimination. En Afrique du Sud, par exemple, la fédération professionnelle des entreprises minières (South Africa Chamber of Mines) et le syndicat national des mineurs (National Union of Mineworkers) ont négocié une convention collective qui stipule :
Les salariés porteurs du VIH seront protégés contre la discrimination, la victimisation et le harcèlement ».
- Les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent conseiller leurs membres et les former, y compris les représentants, qui doivent lutter contre la discrimination.

Pour en savoir plus :

- *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*
- *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail : manuel de formation – module 2*
- *Trousse de communication pour le changement de comportement sur le VIH/sida en milieu de travail (BIT et FHI)*
- *Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida : un instrument au service de la promotion des droits fondamentaux*
- *Manuel sur le VIH/sida à l'intention des inspecteurs du travail*
- *Utilisation du Recueil de directives pratiques et du manuel de formation : Directives à l'intention des juges et magistrats du travail*
- *Les organisations d'employeurs & le VIH/sida – Information, outils et bonnes pratiques relatifs à la riposte au VIH/sida sur les lieux de travail, CD-ROM*
- *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida : guide d'utilisation à l'intention des syndicats*

Ces documents sont publiés par l'OIT/SIDA sur le site Internet: www.ilo.org/aids

COMMENT ASSURER UN PROGRAMME DE PREVENTION

Les programmes d'éducation et d'information sur le lieu de travail sont indispensables à un accès universel à la prévention. Une information efficace peut réduire la peur et la stigmatisation et aider les travailleurs à se protéger eux-mêmes et à protéger les autres. Investir dans la prévention permettra au bout du compte de faire des économies en termes de traitement et de prise en charge.

«Tout comme le traitement, la prévention du VIH c'est à vie». ONUSIDA

Premières mesures

- Au niveau du lieu de travail, les différentes parties prenantes mettent en place une politique en matière de VIH/sida et s'engagent dans un programme complet qui couvre la prévention, la prise en charge et la protection des droits des travailleurs (voir la Fiche technique n° 1 intitulée *Politique et programme sur le VIH/sida sur le lieu de travail: démarrage*).
- Les parties prenantes arrêtent un plan d'action et mettent en place une structure pour la mise en œuvre du programme (un comité existant ou un nouveau comité, une personne chargée des questions liées au VIH/sida).
- La prévention est intégrée autant que possible aux activités existantes, et en particulier dans celles qui ciblent les femmes et les jeunes : structures de sécurité et de santé au travail, programmes d'apprentissage et de formation professionnelle, formation dans l'entreprise, programmes de création d'emplois, services d'aide à la création et au développement des entreprises, formation des syndicats, projets générateurs de revenus...
- Le personnel clé (direction, superviseurs, représentants du personnel/délégués syndicaux, personnel des ressources humaines et de la médecine du travail) sont formés pour soutenir le programme de prévention, notamment en luttant contre la stigmatisation et la discrimination et en apportant un soutien à tous ceux qui sont affectés par le VIH et le sida.
- Une enquête sur les attitudes et les comportements existants permet de rassembler des informations de base qui aident à évaluer l'efficacité des programmes, et à ajuster ces derniers si nécessaire.

Les composantes clés de la prévention sur le lieu de travail :

L'éducation apporte des informations de base et sensibilise. Elle aide les gens à appliquer des messages généraux à leur situation et à leur comportement respectifs, et leur donne les outils nécessaires pour évaluer les risques qu'ils courent et les réduire.

Des mesures pratiques, parmi lesquelles la distribution de préservatifs, l'accès au traitement pour les autres maladies sexuellement transmissibles (MST), et des mesures en faveur de la sécurité et la santé au travail.

L'établissement d'un climat de confiance et une discussion franche sur le VIH et le sida, basés sur la participation de tout le personnel, seront décisifs pour la réussite de votre programme. Il ne sera que plus efficace si vous impliquez des personnes vivant avec le VIH dans sa planification et sa mise en œuvre.

1. Education

Informations de base et sensibilisation

Donnez des informations clés sur la transmission et les méthodes de prévention du VIH à tous les employés et à leurs familles, et dans la mesure du possible à d'autres membres de la communauté locale. Le message doit être cohérent, clair et précis, transmis sous diverses formes (par seulement par écrit) et adapté à l'âge, au sexe, aux facteurs de risques et au contexte culturel du personnel.

Identifiez les ressources disponibles sur le plan local, de la documentation aux personnes assurant formation et conseil: consultez le comité national de lutte contre le sida ou la représentation des Nations Unies dans votre pays.

Communication sur le changement des comportements

Selon le Rapport sur l'épidémie mondiale du SIDA 2006 (ONUSIDA), il est prouvé que les interventions prônant un changement des comportements ont réduit les comportements à risques dans un grand nombre de milieux différents. La communication sur le changement des comportements est une forme d'éducation participative qui encourage les gens à comprendre leur propre attitude envers le VIH, à évaluer les risques qu'ils courent et à développer des aptitudes - notamment à négocier les conditions de protection lors des rapports sexuels. Les programmes fonctionnent en ciblant les messages et les approches selon les besoins d'un groupe donné, les travailleurs d'une usine ou d'un secteur tel que l'industrie minière, par exemple.

Éducation par les pairs

L'éducation par les pairs est l'un des moyens les plus efficaces pour faire passer l'information sur le VIH/sida sur le lieu de travail et inciter au changement des comportements. Les éducateurs pour les pairs viennent du même lieu de travail ou du même secteur d'activité que le groupe cible, et sont formés pour transmettre l'information sur le VIH/sida, organiser des programmes d'éducation et - dans certains cas - jouer également un rôle de conseil.

2. Mesures pratiques destinées à favoriser le changement de comportement

- Les campagnes d'information sur le lieu de travail encouragent les personnes à connaître leur statut VIH : les tests de dépistage confidentiels et volontaires améliorent la prévention et permettent, si nécessaire, l'accès à la prise en charge et au traitement.
- L'information sur le VIH a lieu pendant les heures de travail.
- Des préservatifs masculins ou féminins gratuits ou à bas prix sont distribués et les personnes savent comment les utiliser.
- Des procédures de diagnostic, de traitement et de gestion efficaces et précoces des MST et de la TB sont mises en place (si votre société ne dispose pas des ressources nécessaires, adressez les employés aux services de santé publique).
- L'accès à des programmes d'échange d'aiguilles et de seringues stériles est proposé si nécessaire.
- Des précautions universelles et standards sont adoptées afin de protéger les travailleurs contre les risques de transmission du VIH liés à l'exposition professionnelle ou aux accidents du travail.

Sur le long terme, la meilleure prévention réside dans l'accès à un travail décent et, avant cela, dans l'accès à un enseignement et à une formation adaptés -surtout pour les jeunes et les femmes, qui sont les personnes les plus fragiles sur le plan économique et qui sont les plus exposées au risque de transmission du VIH.

Pour en savoir plus :

- *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*
- *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail : manuel de formation – module 6*
- *Trousse de communication pour le changement de comportement sur le VIH/sida en milieu de travail (BIT et FHI)*
- *Les organisations d'employeurs & le VIH/sida – Information, outils et bonnes pratiques relatifs à la riposte au VIH/sida sur les lieux de travail, CD-ROM*
- *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida: guide d'utilisation à l'intention des syndicats*
- *Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida*

Ces documents sont publiés par l'OIT/SIDA sur le site Internet: www.ilo.org/aids

COMMENT ASSURER LA PRISE EN CHARGE, LE SOUTIEN ET LE TRAITEMENT

L'accès à la prise en charge, au soutien et au traitement renforce l'efficacité de la prévention et constitue une motivation importante pour passer des tests de dépistage volontaires confidentiels.

Dans les cas où il existe un service de médecine du travail, il peut être adapté pour fournir des traitements et l'information sur la prévention. Les petites entreprises redoutent que cette prise en charge leur coûte cher. Mais sur le long terme, il revient encore plus cher de ne pas investir dans la santé du personnel.

Dans la pratique, nombreux sont les aspects de la prise en charge et du soutien qui ne nécessitent pas beaucoup d'investissement. Avoir une politique de «tolérance zéro» vis-à-vis de la discrimination, et maintenir dans l'emploi les salariés séropositifs tant qu'ils ont la force de travailler compte déjà pour beaucoup. Cela signifie que les entreprises, en plus de réduire les interruptions de la production, et de préserver le moral de leur personnel, donnent un exemple à la communauté toute entière.

«Si vous nous enlevez notre travail, vous nous tuerez plus vite que le virus. Le travail, c'est plus qu'un médicament pour nous. C'est lui qui nous permet de continuer, et de rapporter à la maison de quoi manger et des médicaments.»

Naveen Kumar, Inde

Selon la taille de l'entreprise et les ressources disponibles, la prise en charge et le soutien regroupent une gamme de services qui répond aux besoins des travailleurs en matière de traitement, de soutien matériel et psychologique et de protection contre la discrimination et le licenciement. Votre politique sur le lieu de travail doit indiquer clairement ce que votre société ou votre administration s'engage à assurer en termes de prise en charge et de soutien.

Assurer prise en charge et traitement

Votre lieu de travail peut contribuer à élargir l'accès à la prise en charge et au traitement grâce à des mesures dans un ou plusieurs des domaines suivants :

- encourager le dépistage volontaire et confidentiel pour que les travailleurs connaissent leur état de santé et puissent prendre des décisions éclairées,
- fournir des informations sur les services de santé publique et y adresser les travailleurs,
- fournir des soins palliatifs et un traitement pour les infections opportunistes les plus fréquentes – y compris en participant aux programmes de contrôle de la tuberculose s'il en existe,
- mettre à disposition des installations pour l'administration du traitement antirétroviral financé ou subventionné par l'état ou des donateurs, et
- développer un programme destiné à favoriser le respect du traitement et à encourager un style de vie sain, avec des informations sur la nutrition, le repos et l'exercice.

Connaître son statut VIH

Le BIT recommande que des tests de dépistage volontaires soient organisés par les services de santé publique et non sur le lieu de travail, mais reconnaît que certaines grandes sociétés ont mis en place une bonne infrastructure. Ces tests doivent être strictement confidentiels et effectués avec le consentement éclairé du travailleur, qui doit comprendre les implications de ce test et être conseillé avant et après. Une prise en charge et un soutien doivent ensuite être proposés à ceux dont le test est positif.

Apporter un soutien aux travailleurs :

- favoriser un climat de franchise, d'acceptation et de soutien pour les travailleurs qui font part de leur séropositivité, et prendre des dispositions contre la stigmatisation et la discrimination;
- procéder à des aménagements raisonnables: aménagement des tâches, de l'environnement de travail, des heures et des conditions de travail, avec des pauses, pour aider les travailleurs infectés à continuer à travailler – ces aménagements doivent s'appliquer aux salariés qui assurent les soins comme aux salariés qui vivent avec le VIH;
- garantir l'accès à la sécurité sociale, à l'assurance maladie et aux autres avantages prévus par la loi ou la société, et encourager le développement de la micro-assurance et des régimes de maintien du revenu; et
- mettre à disposition des locaux pour les groupes d'entraide et de soutien et fournir des conseils, selon le cas, et des informations sur les services disponibles au sein de la communauté.

Garantir la confidentialité

Protéger la vie privée des travailleurs séropositifs et garantir la confidentialité des informations médicales est un composant clé de la riposte de votre société au VIH.

Elargir l'accès grâce à des partenariats

Les employeurs n'ont pas à prendre de mesures tout seuls. Ils peuvent collaborer avec les syndicats locaux pour développer des programmes communs sur le lieu de travail et se mettre en liaison avec le Ministère du travail et les organismes nationaux de lutte contre le sida. Mais il existe d'autres possibilités, parmi lesquelles:

- s'associer aux ONG et aux organisations de la communauté telles que les réseaux de personnes vivant avec le sida et les groupes de soin à domicile;
- se joindre à d'autres entreprises pour partager des ressources et mettre sur pied un programme commun; et
- participer à des partenariats public-privé avec d'autres acteurs, parmi lesquels l'état et des donateurs tels que le Fonds Mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme: le co-investissement est une approche qui contribue à élargir aux familles des travailleurs et à la communauté locale les infrastructures mises en place sur le lieu de travail.

«D'après notre expérience, les personnes qui entament un traitement constatent une amélioration de leur santé. La grande majorité d'entre elles reprend le travail et continue de vivre une vie normale».

James Steele, directeur du programme de lutte contre le sida AngloGold Ashanti.

Pour en savoir plus :

- *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*
- *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail: manuel de formation – module 7*
- *Les organisations d'employeurs & le VIH/sida – Information, outils et bonnes pratiques relatifs à la riposte au VIH/sida sur les lieux de travail, CD-ROM*
- *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida: guide d'utilisation à l'intention des syndicats*
- *HIV/AIDS workplace programmes and public-private partnerships through co-investment – extension of treatment and care into the community (BIT, GTZ, GBC, GHI, Banque mondiale, Fonds mondial)*

Ces documents sont publiés par l'OIT/SIDA sur le site Internet: www.ilo.org/aids

LUTTER CONTRE LES INEGALITES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le VIH affecte les hommes et les femmes de façon différente, tant en termes de vulnérabilité que d'impact. Des facteurs biologiques rendent les femmes plus vulnérables au VIH que les hommes et, en raison d'inégalités structurelles dans le statut de la femme, il leur est plus difficile de se protéger. Le VIH se transmet plus rapidement parmi les femmes que les hommes et le risque est plus grand encore pour les jeunes femmes. De plus c'est aux femmes qu'incombe la majeure partie de la charge des soins.

Les jeunes femmes (de 15 à 24 ans) représentent les trois quarts des adultes qui vivent avec le VIH en Afrique Sub-saharienne et près des trois-quarts dans les Caraïbes.

Le sida est la première cause de décès chez les femmes afro-américaines aux Etats-Unis.

Rapport sur l'épidémie mondiale de SIDA 2006, ONUSIDA

En règle générale, les femmes ont moins de revenus, moins de biens et moins de droits - parmi lesquels celui de négocier des rapports sexuels protégés - que les hommes. La législation les désavantage souvent, surtout sur des questions telles que l'héritage. Privées de sécurité économique, les femmes se retrouvent souvent contraintes d'accepter des situations à hauts risques, notamment la vente ou l'échange de services sexuels. Les normes sociales ont tendance à pardonner les hommes qui ont des partenaires multiples, d'autant que leurs conditions de travail les éloignent parfois de leur foyer et de leur famille pendant de longues périodes.

Dans une étude réalisée dans 79 pays, la participation des femmes au développement et au contrôle des structures nationales mises en place pour lutter contre le sida était inexistante dans huit nations et insuffisante dans 64.

ONUSIDA

Dans le monde du travail, les femmes sont confrontées à des problèmes particuliers, parmi lesquels :

- Un accès plus réduit à l'éducation
- Une surreprésentation dans l'économie informelle
- Discrimination à l'embauche mais aussi dans le domaine de la formation et en termes de promotion
- Inégalité des salaires et de l'accès aux ressources productives, parmi lesquelles le crédit
- Harcèlement et abus sexuels.

Le monde du travail a un rôle clé à jouer. Les syndicats, les organisations d'employeurs et les pouvoirs publics peuvent jouer un rôle déterminant dans la réduction de la vulnérabilité des femmes au VIH en augmentant leur sécurité économique et en promouvant leurs droits. En jouant un rôle de chef de file et de conseil et en prenant des mesures pratiques sur le lieu de travail, ils peuvent vraiment faire la différence :

- en s'élevant contre les attitudes et les structures qui désavantagent les femmes et en protégeant leurs droits grâce à des lois et des politiques,
- en augmentant la représentation des femmes dans les organes décisionnels à tous les niveaux,
- en encourageant l'éducation, la formation et le recrutement des femmes,
- en offrant plus de possibilités aux femmes afin de sécuriser leur revenu.

Parce que les hommes et les femmes présentent des besoins, des situations et attitudes différents, les programmes sur le VIH/sida – sur les lieux de travail comme dans la communauté – doivent tenir compte des questions de genre.

Aide-mémoire sur les genres dans les programmes de prévention, de prise en charge et de traitement du VIH :

- une enquête sur les connaissances, les attitudes et les comportements pour obtenir des informations de base ventilées par sexe
- la politique mise en place sur le lieu de travail fait la distinction entre hommes et femmes, mentionne la tolérance zéro en matière de harcèlement sexuel, et inclut des procédures claires pour les plaintes
- l'entreprise évite les pratiques qui encouragent les comportements à risques, par exemple lorsqu'elle offre à ses clients des activités de divertissements
- le programme mis en place sur le lieu de travail cible expressément les hommes et les femmes :
 - l'information destinée aux femmes explique les risques qu'elles courent et leur apprend à se protéger
 - l'information destinée aux hommes les sensibilise à la notion de responsabilité dans le comportement sexuel
- les hommes et les femmes sont représentés de manière équilibrée dans les comités de lutte contre le VIH/sida et parmi les éducateurs pour les pairs
- un égal accès des hommes et des femmes au conseil et au dépistage volontaires et confidentiel, et aux traitements antirétroviraux
- des aménagements raisonnables (aménagement des tâches, des postes de travail et des pauses) tiennent compte de la nécessité pour les femmes employées de prodiguer des soins
- le déploiement de personnel loin du foyer est réduit, un logement familial est fourni si nécessaire
- les programmes sur les lieux de travail s'adressent aussi aux familles des salariés :
 - programmes de prévention pour les conjoints et les enfants, notamment sur la transmission du VIH de la mère à l'enfant
 - polices d'assurance couvrant les salariés et leurs ayant droit
 - des liens avec des programmes de crédit et d'épargne communautaires renforcent la sécurité économique des ménages.

Certains syndicats et entreprises lancent des campagnes et des programmes d'éducation pour combattre le harcèlement au travail. D'autres s'attachent à assurer la formation des femmes. Enfin, certains employeurs et travailleurs concluent des accords pour l'amélioration des conditions de travail des femmes (notamment avec des aides pour la garde des enfants).

Pour en savoir plus :

- *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*
- *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail: manuel de formation – module 5*
- *Trousse de communication pour le changement de comportement sur le VIH/sida en milieu de travail (BIT et FHI)*
- *ILO/AIDS brève: Les femmes, les jeunes filles, le VIH/sida et le monde du travail*

Ces documents sont publiés par l'OIT/SIDA sur le site Internet: www.ilo.org/aids

Voir également la Coalition mondiale sur les Femmes et le sida (www.unaids.org)

LE CADRE JURIDIQUE ET POLITIQUE

«Si vous nous enlevez notre travail, vous nous tuerez plus vite que le virus...» Naveen Kumar, Inde, porteur du VIH, lutte pour la réduction de la discrimination liée à l'emploi

Le cadre juridique et politique d'un pays peut encourager et soutenir de façon significative les initiatives sur les lieux de travail. Ce cadre est formé par l'association de plusieurs instruments, à commencer par les lois nationales. Il peut s'agir de lois à caractère obligatoires ou de textes à caractère non contraignant (soft law) tels que les codes et les politiques. Il peut également y avoir des accords sectoriels et des instruments régionaux, tel le Code of Conduct on HIV/AIDS and Employment de la Communauté pour le Développement de l'Afrique Australe (SADC). Le cadre national s'inspire également des instruments internationaux, tels que les textes internationaux pour les droits de l'Homme et les conventions du BIT. Bien qu'aucune convention ou recommandation ne traite spécifiquement du VIH/sida, plusieurs d'entre elles couvrent des questions liées à ce sujet (voir l'encadré).

Conventions du BIT

De nombreux instruments couvrent à la fois la protection contre la discrimination et la prévention contre le VIH, et ils peuvent être et ont été utilisés par les tribunaux nationaux. Parmi les conventions qui présentent le plus d'intérêt dans le contexte du VIH/sida, on peut citer les suivantes :

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

Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981,

Convention (n° 161) sur les services de santé au travail, 1985,

Convention (n° 158) sur le licenciement, 1982,

Convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983,

Convention (n° 102) sur la sécurité sociale (norme minimum), 1952,

Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et la Convention (n° 129) sur l'inspection du travail dans l'agriculture, 1969.

Le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* a été élaboré en tenant compte de ces conventions ainsi que d'autres codes et instruments. Il a été élaboré dans le cadre de consultations tripartites – entre les gouvernements, les employeurs et les travailleurs – dans toutes les régions du monde. Le Recueil a été finalisé par une réunion d'experts tripartite et adopté en juin 2001 par le Conseil d'Administration du BIT. C'est un instrument qui n'a pas de caractère contraignant, mais qui fournit une base pour la législation et les politiques à tous les niveaux.

Action juridique et politique sur le VIH/sida dans le monde du travail

Tous les pays, quelle que soit leur taux de prévalence du VIH, peuvent tirer parti d'un cadre juridique qui explique clairement les problèmes qui se posent sur les lieux de travail, assure une protection contre la discrimination dans l'emploi, élimine le risque professionnel de transmission du VIH et garantit la participation des parties prenantes à la riposte nationale au sida. Le droit du travail est un bon point d'entrée.

La stratégie que promeut le BIT met l'accent sur la participation des partenaires sociaux - travailleurs et employeurs - à l'élaboration des lois et des politiques. Le Recueil de directives pratiques du BIT énonce que, pour éliminer la discrimination au travail et promouvoir l'initiative sur le lieu de travail, les gouvernements doivent, en concertation avec les partenaires sociaux, mettre en place un cadre réglementaire adapté et, si nécessaire, réviser la législation du travail et les autres lois pour améliorer l'action contre le VIH/sida.

Plus de 70 pays ont déjà adopté une législation et/ou une politique nationale qui traite spécifiquement des questions liées à l'emploi et au travail par rapport au VIH/sida. Certains pays ont opté pour des lois spécifiques sur le sida, d'autres pour des lois sur l'égalité, sur le handicap ou sur l'emploi et les relations sociales, avec notamment des codes de conduite et des textes à caractère non contraignants.

Le Recueil de directives pratiques du BIT définit dix principes fondamentaux sur lesquels la politique et la législation doivent reposer :

1. Reconnaissance du VIH/sida en tant que question liée au lieu de travail
2. Non-discrimination
3. Égalité entre hommes et femmes
4. Milieu de travail sain
5. Dialogue social
6. Interdiction du dépistage en vue de l'exclusion de l'emploi et du travail
7. Confidentialité
8. Maintien de la relation d'emploi (le VIH/sida n'est pas un motif de licenciement)
9. Prévention
10. Prise en charge et soutien, traitement y compris.

Mise en œuvre de la législation

Le droit du travail est très utilisé pour réglementer directement les relations employeur-salarié et pour fournir un cadre dans lequel travailleurs et employeurs peuvent définir leurs relations grâce au dialogue social et, en particulier, aux négociations collectives.

La législation sert à garder à l'esprit et à garantir des principes et des droits fondamentaux au travail, à décourager la discrimination, et à punir les violations de ces droits et principes.

Les lois contre la discrimination et sur les droits de l'homme ont pour objectif spécifique d'assurer la protection des droits et des libertés fondamentales des personnes. Elles n'ont pas pour objectif premier de punir ceux qui ont commis des actes prohibés, mais plutôt de faire respecter des valeurs et d'éduquer et de prévoir des recours pour réparer les préjudices causés par des atteintes aux droits de la personne. Les plaintes qui relèvent de ces lois sont souvent examinées par des tribunaux spécialisés qui connaissent bien les problèmes de discrimination et d'atteinte aux droits de la personne.

L'inspection du travail a également un rôle clé à jouer en apportant conseil quant aux implications du droit du travail et en aidant à l'appliquer. Dans la pratique, elle aide souvent les lieux de travail à développer des politiques adaptées. Ces politiques, qui portaient traditionnellement sur les questions de santé, de sécurité et de relations sociales, abordent maintenant de plus en plus souvent la question du VIH/sida.

Pour en savoir plus :

- *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*
- *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail : manuel de formation – modules 2 et 4*
- *Directives à l'intention des juges et magistrats du travail*
- *Legal initiatives to address HIV/AIDS in the world of work*
- *Manuel sur le VIH/sida à l'intention des inspecteurs du travail*

Ces documents sont publiés par l'OIT/SIDA sur le site Internet : www.ilo.org/aids – et consultez la base de données des législations et politiques : <http://mirror/public/english/protection/trav/aids/laws/index.htm>