

**RÉUNION INTERRÉGIONALE TRIPARTITE SUR LES MEILLEURES PRATIQUES  
RELATIVES À L'APPLICATION DES POLITIQUES ET PROGRAMMES EN  
MATIÈRE DE VIH/SIDA SUR LE LIEU DE TRAVAIL  
Genève, 15-17 décembre 2003**

**DÉCLARATION DE CONSENSUS**

**PRÉAMBULE**

Lorsque vous aurez fini de lire cette Déclaration, au moins 50 personnes seront mortes du sida et 85 autres auront été nouvellement infectées par le VIH. Les chiffres les plus récents<sup>1</sup>, faisant état de 5 millions de nouveaux cas de VIH identifiés au cours de l'année 2003, révèlent que l'épidémie de VIH/SIDA gagne du terrain par rapport à la riposte. Il est maintenant très urgent que tous les secteurs de la société se mobilisent pour contrer la propagation de l'épidémie et ses effets. Le monde du travail est particulièrement bien placé pour y apporter une contribution significative. A cet égard, une réunion a été organisée avec la participation de représentants des mandants tripartites de l'OIT, issus de 20 pays de toutes les régions, et d'observateurs des organisations syndicales mondiales, des entreprises, des agences des Nations Unies et des organisations non gouvernementales. Cette réunion avait pour objet d'analyser les éléments qui conforment une bonne pratique, de permettre un échange de vues quant aux enseignements tirés de ces pratiques et de les traduire en directives pour l'action.

L'épidémie mondiale de VIH/SIDA constitue à la fois une menace pour l'ensemble des éléments du Programme de Travail décent de l'OIT et pour les objectifs stratégiques de l'Organisation. Elle entraîne une réduction de l'offre de main d'œuvre et rogne les moyens d'existence de nombreux travailleurs et travailleuses et des personnes qui en dépendent. La perte de travailleurs qualifiés et expérimentés, ainsi que la hausse des coûts de la main-d'œuvre, menace la productivité et la survie des entreprises. La capacité économique des pays pour fournir des biens et des services durables diminue. La discrimination à l'encontre des personnes séropositives met en péril les principes et droits fondamentaux au travail. La proportion de femmes infectées au VIH, et particulièrement les jeunes, croît plus rapidement que celle des hommes, et les femmes assument une plus lourde charge pour soigner les malades. L'économie informelle – qui emploie la moitié des travailleurs du monde – s'avère particulièrement vulnérable à cette épidémie car elle dépend très largement des ressources humaines. Le sida menace le bien-être des futures générations de travailleurs car il produit des orphelins, oblige les enfants à quitter l'école pour prendre soin des membres de leur famille malades ou à s'engager comme enfants travailleurs. Les pertes de travailleurs aujourd'hui et l'incapacité de prévenir l'infection chez les travailleurs de demain affaiblissent les réserves de capital humain et la capacité des nations de riposter au sida et de le surmonter.

La Réunion a reconnu que l'épidémie est à différents stades de propagation dans le monde. Il n'est ni souhaitable ni possible d'appliquer partout une même solution, car les effets de l'épidémie varient très largement d'un endroit à l'autre. L'enjeu consiste à permettre à tous les pays, quel que soit le stade de l'épidémie, de tirer les leçons

---

<sup>1</sup> Le point sur l'épidémie de sida, ONUSIDA/OMS, décembre 2003

des expériences passées et des bonnes pratiques, d'accélérer et d'amplifier la mise en œuvre d'initiatives efficaces en matière de prévention, de prise en charge, de soutien et de soins.

La Réunion a préféré employer le terme de « bonne » plutôt que de « meilleure » pratique, car toute pratique, aussi bonne soit-elle, risque de ne pas être la meilleure dans toutes les circonstances.

Le Recueil de directives pratique du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail propose un cadre de référence pour guider les actions dans les lieux de travail et promouvoir les bonnes pratiques en matière de formulation de politiques et de mise en œuvre de programmes. La Réunion a reconnu que chacun des mandants tripartites était libre de prendre des initiatives séparément, en accord avec les droits et les responsabilités établies dans le Recueil. Cependant, il a été très largement conseillé d'agir de façon tripartite, par le biais du dialogue social et dans un climat de confiance entre tous les partenaires. La Réunion représente une étape capitale dans la mise en pratique du Recueil. Les conclusions de la Réunion constitueront un complément au Recueil qui, accompagné du manuel de formation, deviendra ainsi un outil complet pour l'action dans les lieux de travail.

## **A. IDENTIFIER, ADAPTER ET PARTAGER LES BONNES PRATIQUES**

### **1. Identifier une bonne pratique**

Les points indiqués ci-dessous sont des éléments permettant d'identifier les bonnes pratiques mais on peut également tirer des enseignements fort valables d'autres pratiques, même si elles ne réunissent pas tous ces éléments.

Une bonne pratique dans le monde du travail:

- i. reflète des valeurs généralement acceptées et les principes du Recueil de directives pratiques du BIT
- ii. implique un engagement d'associer tous les partenaires sociaux et les experts qu'ils auront pu sélectionner, le cas échéant
- iii. est en accord avec l'éthique et les normes universelles de compassion, de tolérance, de respect, de confidentialité, d'autonomisation et de participation
- iv. s'inspire des meilleures expériences actuellement connues
- v. est pertinente et s'attaque au problème
- vi. est adaptée à la situation du lieu de travail, au pays et à la culture
- vii. a été documentée et a démontré son efficacité dans plusieurs cas ou situations
- viii. est financièrement abordable et produit des résultats tangibles
- ix. est durable en terme de structures, de compétences et de financements pour continuer à fonctionner sur le long terme sans appui extérieur
- x. est régulièrement contrôlée et évaluée pour en mesurer l'impact.

### **2. Adapter une pratique et la multiplier**

- i) **Préciser le problème et identifier les solutions possibles** : identifier les questions importantes, la "maturité" de l'épidémie et de l'organisation,

examiner des bonnes pratiques applicables à cette situation et en tirer des enseignements.

- ii) **Consulter** : faire participer activement toutes les parties intéressées, en particulier les partenaires sociaux.
- iii) **Forger des partenariats** : conclure des alliances entre les partenaires sociaux et les personnes vivant avec le VIH/SIDA, les organisations communautaires et les organisations non gouvernementales pour planifier et mettre en place des programmes sur les lieux de travail. Renforcer les partenariats existants.
- iv) **Engagement au plus haut niveau** : s'assurer qu'il existe une volonté politique et un engagement visibles et efficaces au plus haut niveau.
- v) **Évaluer les risques** : analyser (et réviser, le cas échéant) le cadre juridique et politique et les autres questions, dont les sensibilités socioculturelles et la stigmatisation, susceptibles de décourager le recours aux services de prévention et de traitement ou de présenter des obstacles aux actions entreprises.
- vi) **Établir une politique** : mettre en place et diffuser une politique claire et appropriée, en accord avec le Recueil de directives pratiques du BIT et les autres directives nationales et régionales.
- vii) **Communiquer efficacement** : utiliser des moyens d'information, d'éducation et de communication (IEC) pour lancer et mettre en œuvre la pratique.
- viii) **Assurer la durabilité du programme** : s'assurer que le programme est bien conçu, qu'il fait l'objet d'un financement et d'un appui appropriés et qu'il s'intègre dans les structures existantes. Le cas échéant, employer un gestionnaire de programme et acquérir les instruments nécessaires.
- ix) **Contrôler et évaluer** : passer continuellement en revue les progrès pour s'assurer que la pratique demeure pertinente et efficace. Etablir un système qui permette d'en faire rapport à l'ensemble des partenaires et parties intéressées.

## **B. TIRER LES LEÇONS DES BONNES PRATIQUES**

La Réunion a constaté que les facteurs suivants sont communs aux bonnes pratiques en matière de politiques et programmes sur le VIH/SIDA dans les lieux de travail.

### **1. Consultation, participation et partenariat**

Les initiatives sont particulièrement efficaces lorsqu'elles impliquent les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, ainsi que leurs organisations respectives, et qu'elles assurent l'adhésion de tous aux efforts déployés. Dans un cadre de dialogue social, les politiques sont adoptées, les ressources partagées et les programmes mis en œuvre, avec l'appui d'autres partenaires, le cas échéant.

### **2. Volonté mobilisatrice**

La volonté mobilisatrice des trois mandants, à tous les niveaux, contribue avec succès à l'élaboration et au lancement de projets, de programmes et de partenariats. Elle favorise l'instauration d'un climat de confiance, permet de rallier des appuis et d'assurer la mise en œuvre des initiatives.

### **3. Un environnement de lois et de droits favorable**

La planification et la mise en œuvre de programmes sur les lieux de travail dépend très largement de la présence d'un cadre juridique et politique favorable, qui reconnaît que le VIH/SIDA est une question liée au monde du travail, intègre les activités sur les lieux de travail dans les programmes nationaux de lutte contre le sida et protège les droits des personnes.

### **4. Confiance et non-discrimination**

La stigmatisation et la discrimination sont des obstacles majeurs à la demande de services essentiels, tels que les conseils et dépistage volontaires (CDV) et les traitements, même lorsqu'ils sont gratuits. La meilleure façon de favoriser la réceptivité des travailleurs aux messages encourageant les changements de comportement et le recours aux services de CDV et de traitement consiste à instaurer un climat d'ouverture et de confiance, basé sur la confidentialité et le respect des droits.

### **5. Tirer parti des structures existantes**

Il est très avantageux de tirer parti des systèmes et structures déjà en place mais il faut également savoir les adapter aux situations particulières et à l'évolution de l'épidémie. Les structures appropriées existant sur les lieux de travail comprennent notamment les comités de santé et sécurité au travail, les services de médecine du travail ainsi que les programmes d'éducation et de formation pour les travailleurs et les employeurs.

### **6. Un ensemble complet de services : prévention, prise en charge et soutien, accès au traitement**

Les programmes de prévention et les services de CDV sont plus efficaces là où ils disposent d'une capacité d'accueil adéquate et sont accompagnés de services de prise en charge, de soutien et de traitement. L'existence de services de prise en charge, de soutien et de traitement des infections opportunistes, des infections sexuellement transmissibles (MST) et du VIH permet de réduire les inégalités, crée un climat de confiance et encourage les gens à réagir par rapport à leur situation relative au VIH et à réfléchir à leur comportement. Les traitements dispensés aux femmes enceintes et aux mères allaitantes sont des mesures de prise en charge pour les femmes et elles permettent de prévenir l'infection des enfants.

### **7. Aller au-delà du lieu de travail**

Pour qu'elles soient efficaces et aient un réel impact sur les personnes sans emploi ou travaillant dans l'économie informelle, il faut que des activités se déroulent en dehors des lieux de travail et que les services soient élargis aux familles et aux communautés. Les programmes du gouvernement ou sectoriels peuvent largement contribuer à atteindre ces objectifs.

### **8. Communication**

Pour que les campagnes d'information et d'éducation donnent de bons résultats, les messages doivent être clairs, précis et compréhensibles. Une communication efficace repose sur des messages conçus en fonction du public qu'ils visent.

### **9. Programmes tenant compte des différences entre hommes et femmes**

Les facteurs de risque relatifs à l'infection par le VIH et les effets de l'épidémie sur les individus et les familles sont étroitement liés aux différences entre les hommes et les femmes. Dans le cadre de toutes les activités organisées sur les lieux de travail il est indispensable de tenir compte de ces différences, et notamment de la situation économique et sociale des femmes, ainsi que des facteurs qui façonnent le comportement des hommes et des femmes.

#### **10. Considérations en matière d'équité: garantir l'accès au traitement à ceux qui sont dans le besoin**

Le VIH/SIDA frappe en général plus durement les plus désavantagés. Cibler les groupes vulnérables, les communautés locales et l'économie informelle peut aider à combattre les inégalités. L'accès au traitement est l'une des questions clé lorsqu'on parle d'équité.

### **C. COMBLER LES LACUNES : S'INSPIRER DES BONNES PRATIQUES POUR LES PROGRAMMES D'ACTION SUR LES LIEUX DE TRAVAIL**

La Réunion a identifié les domaines suivants dans lesquels il convient d'agir :

1. Il faut concrétiser les bonnes intentions qui se sont manifestées en faveur d'un élargissement des programmes à l'économie informelle, en identifiant des partenaires pour leur mise en œuvre, tels que les interlocuteurs sociaux et autres parties intéressées, les organisations communautaires, les réseaux de fournisseurs, les entreprises de services et les réseaux familiaux, scolaires et de voisinage.
2. La participation des personnes vivant avec le VIH/SIDA et de leurs associations doit cesser d'être symbolique lors de manifestations ponctuelles et être pleinement intégrée dans la planification et la mise en œuvre des interventions dans le monde du travail.
3. Les actions contre le VIH/SIDA doivent tenir compte de la situation générale des infrastructures du secteur de la santé, et des questions particulières comme l'allocation de ressources adéquates, la formation des travailleurs de la santé sur les risques professionnels et sur la gestion clinique de la maladie, dont une prise en charge appropriée des patients séropositifs.
4. Il convient d'insister sur la nécessité d'élaborer des politiques et des programmes pour le secteur public.
5. Alors que l'accès aux médicaments s'est étendu et que les ressources pour les soins augmentent, il convient d'utiliser davantage les services de santé sur les lieux de travail pour dispenser ces soins. Par ailleurs, les traitements aux familles et communautés alentour pourraient également être dispensés sur les lieux de travail, dans le cadre de partenariats entre les entreprises, les syndicats et l'État.
6. La contribution que les organisations d'employeurs et de travailleurs pourraient apporter aux politiques et programmes nationaux sur le VIH/SIDA doit faire l'objet d'une campagne de communication.

7. Le développement des compétences de tous les partenaires sociaux est un élément capital pour assurer le succès des programmes dans le monde du travail. Ces compétences peuvent être renforcées par des conseils relatifs aux modalités d'action et des formations, à l'intention des cadres, des dirigeants syndicaux, des formateurs, des éducateurs pour les pairs, des principaux représentants parmi les mandants de l'OIT, et du personnel du BIT.
8. Il faudrait mettre en avant les avantages que présente l'identification et la divulgation des bonnes pratiques et établir des structures pour les identifier, les répertorier et les faire connaître. Il faudrait également créer une base de données pour répertorier, analyser et partager les expériences et établir un centre d'échange, doté des équipements nécessaires, pour s'assurer que la collecte de données est faite ouvertement et que ces données sont représentatives et complètes par rapport aux différentes expériences enregistrées dans le monde du travail. Ceci permettrait d'appuyer le processus de mise à jour, d'évaluation et d'échanges d'exemples de bonnes pratiques, dont le BIT aura la charge, en collaboration avec les gouvernements et les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs.
9. Il faudra mener des recherches dans plusieurs domaines, notamment pour réaliser de nouvelles études de cas, plus étoffées, qui permettront une analyse complète des facteurs qui facilitent ou entravent le succès des interventions. La recherche ne devrait pas seulement porter sur la pratique dans les lieux de travail, mais aussi sur les rôles respectifs des lois, des politiques et des accords négociés. Il faudrait également documenter les exemples qui illustrent le respect des principes du Recueil et des politiques appliquées dans les lieux de travail, et traiter les problèmes liés à la mise en œuvre des dispositions volontaires.
10. Pour lutter contre le VIH/SIDA, il faudrait mettre davantage à contribution les structures dont le rôle est essentiel sur les lieux de travail, telles que les comités de santé et sécurité au travail, les services d'inspection du travail et les programmes de formation.
11. Comme les taux de prévalence chez les femmes continuent d'augmenter plus rapidement que chez les hommes, il convient d'intensifier et d'étendre les initiatives qui tiennent compte des questions de genre. Les programmes devraient prendre en considération les préoccupations des hommes et des femmes, en tant qu'individus et que partenaires dans un couple, au niveau juridique et politique, en matière d'éducation et de formation, ainsi que de prise en charge et de soutien. Il faudrait s'efforcer d'impliquer davantage les hommes dans la mise en œuvre de ces programmes.
12. L'assistance technique doit être réexaminée et révisée afin de répondre aux besoins actuels et à venir, pour renforcer les capacités, fournir des outils de travail, et assurer la pérennité des actions entreprises. Ainsi, dans le cadre de projets pilotes, il serait opportun de tester certaines méthodes et matériels didactiques, avant de les reproduire ensuite à plus grande échelle.

## CONCLUSION

Les recommandations qui figurent ci-dessus constituent des directives utiles au développement de politiques et de programmes d'action pour lutter contre le VIH/SIDA dans le monde du travail. Elles se convertiront en moyens d'action réels lorsqu'elles seront mises en application, dans le cadre d'une démarche tripartite, avec l'engagement de toutes les parties intéressées, un plan de travail et un calendrier, et en accord avec le « Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail ».