

# Manuel des employeurs sur le VIH/SIDA

*Guide pour l'Action*

Organisation internationale des Employeurs



Organisation internationale des Employeurs



Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA

**ONUSIDA**

UNICEF • PNUD • FNUAP • PNUCID • OIT  
UNESCO • OMS • BANQUE MONDIALE

Le Manuel a été élaboré à partir des informations fournies par les membres de l'OIE pour les pays suivants, par des associations sectorielles et des entreprises :

Membres de l'OIE :

**Afrique** : Afrique du Sud, Cameroun, Ghana, Kenya, Malawi, Mali, Mozambique, Namibie, Nigéria, Ouganda, République démocratique du Congo, Swaziland et Zimbabwe

**Amérique** : Barbade, Brésil et Etats-Unis d'Amérique

**Asie** : Japon, Malaisie, Philippines et Thaïlande

**Europe** : Allemagne, Italie, Norvège et Suisse

Associations sectorielles : **Afrique du Sud** : Chamber of Mines [Chambre des Mines]

**Kenya** : Kenya Tea Growers' Association [Association des planteurs de thé au Kenya]

Entreprises : **Afrique du Sud** : AngloGold, AngloPlatinum, BMW SA(PTY)Ltd, BP Africa Region, Caltex, Goldfields, Harmony Gold Mining, Nedcor Bank, Old Mutual, Pg Group, SAPPI, Woolworths. **Cameroun** : ALUCAM. **Etats-Unis d'Amérique** : Chevron Corporation, Levi Strauss & Co., Rohm & Haas Company, UNOCAL Thaïland. **France** : Pechiney Aluminium. **Malaisie** : Regent Kuala Lumpur. **Norvège** : Veidekke. **Philippines** : Philacor Corporation.

---

ONUSIDA/03.08F (version française, février 2003)  
ISBN 92-9173-177-3

---

Version originale anglaise, UNAIDS/02.17E, mai 2002 :  
*Employers' Handbook on HIV/AIDS - A guide for action*  
Traduction – ONUSIDA

© Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) 2003. Tous droits de reproduction réservés.

Ce document peut être librement commenté, cité, reproduit ou traduit, partiellement ou en totalité, à condition de mentionner la source. Il ne saurait cependant être vendu ni utilisé à des fins commerciales sans l'accord préalable, écrit, de l'ONUSIDA (Contacter le Centre d'Information de l'ONUSIDA).

Les prises de position exprimées par les auteurs cités dans le document n'engagent que la responsabilité de ces auteurs.

Les appellations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'ONUSIDA aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

La mention de firmes et de produits commerciaux n'implique pas que ces firmes et produits commerciaux sont agréés ou recommandés par l'ONUSIDA, de préférence à d'autres.

Sauf erreur ou omission, une majuscule initiale indique qu'il s'agit d'un nom déposé.

ONUSIDA – 20 avenue Appia – 1211 Genève 27 – Suisse  
tél. : (+41) 22 791 36 66 ; fax : (+41) 22 791 41 87  
Courrier électronique : [unaids@unaids.org](mailto:unaids@unaids.org) – Internet : <http://www.unaids.org>

# Manuel des employeurs sur le VIH/SIDA

---

*Guide pour l'Action*

---

---



Organisation internationale des Employeurs



Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA  
**ONUSIDA**  
UNICEF • PNUD • FNUAP • PNUCID • OIT  
UNESCO • OMS • BANQUE MONDIALE



# TABLE DES MATIERES

---

PREFACE	1
INTRODUCTION	3
Données de base sur le VIH/SIDA	4
Tendances régionales du VIH/SIDA	
CHAPITRE 1 : Les employeurs et leurs organisations doivent-ils s'impliquer dans la lutte contre le VIH/SIDA ?	7
Impact macroéconomique: les effets du VIH/SIDA sur le monde du travail	8
Impact microéconomique : les effets du VIH/SIDA sur une entreprise donnée	9
CHAPITRE 2 : Réagir à l'impact du VIH/SIDA sur le lieu de travail :	
ripostes des employeurs	13
Directives pour les organisations d'employeurs	13
Directives pour les entreprises	16
Instaurer une politique d'entreprise sur le VIH/SIDA	17
Dispenser une éducation à la prévention du VIH/SIDA sur le lieu de travail	17
Fournir soins, appui et traitement	19
Adopter des pratiques justes en matière d'emploi	19
Impliquer la communauté	20
CHAPITRE 3 : Exemples d'initiatives prises par des organisations d'employeurs ou des entreprises	21
Initiatives prises par des organisations d'employeurs	23
Initiatives d'entreprises	31
REFERENCES	39



# PREFACE

---

L'épidémie de VIH/SIDA est aujourd'hui un problème mondial qui affecte la société à tous les niveaux. Le monde des affaires est de plus en plus touché car il souffre non seulement du coût humain qui frappe la main-d'œuvre mais aussi en termes de pertes de profit et de productivité qui constituent de nombreux nouveaux défis lancés aux employeurs et à leurs salariés.

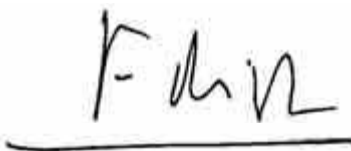
Partout dans le monde, le SIDA a sur le monde du travail un impact direct et indirect. En Afrique australe, par exemple, on estime à plus de 20% le pourcentage de la population économiquement active âgée de 15 à 49 ans qui est infecté par le VIH. Sur le lieu de travail, les employeurs constatent une baisse de la productivité due à l'absentéisme et aux décès. Ils sont en conséquence contraints de gérer l'impact du VIH/SIDA sur le lieu de travail, ce qui implique de traiter les problèmes de stigmatisation et de discrimination, de modifier les conditions d'obtention des prestations de santé, de former le personnel de remplacement et de faire face à la perte de compétences et de savoir-faire.

Une des missions de l'Organisation internationale des Employeurs (OIE) est de faciliter le transfert d'information et d'expérience aux organisations d'employeurs dans le domaine social et du travail. Le présent Manuel devrait pouvoir guider les organisations d'employeurs et leurs membres dans leurs efforts pour atténuer l'impact du VIH/SIDA sur leurs entreprises et le monde des affaires. Ce Manuel propose un cadre d'action tant aux organisations patronales qu'à leurs membres et leur apporte des exemples de ripostes novatrices à la pandémie menées à bien par leurs homologues dans d'autres parties du monde. Des ripostes au VIH à la fois constructives et proactives sur le lieu de travail peuvent assurer de bonnes relations industrielles et une production sans hiatus.

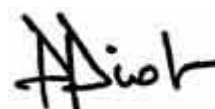
Le Manuel a été élaboré à partir de l'information fournie par les membres de l'OIE ainsi que par les associations sectorielles et les entreprises dont la liste figure en page 2 de couverture. Sans l'effort consenti par les participants pour recenser et relater les initiatives prises dans leur pays et leurs sociétés, ce Manuel n'aurait pas vu le jour.

Le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) est le fer de lance de l'action mondiale contre le VIH/SIDA ; il met en commun l'expertise de huit organismes du système des Nations Unies pour combattre l'épidémie. C'est avec la conviction que le monde du travail a une contribution fondamentale à apporter que le Secrétariat de l'ONUSIDA a patronné et soutenu le projet de l'OIE. L'expertise technique du Programme mondial sur le VIH/SIDA de l'Organisation internationale du Travail – organisme coparrainant de l'ONUSIDA qui fait autorité en ce qui concerne le lieu de travail – est ici chaleureusement reconnue.

Ce n'est que par la mobilisation de tous les acteurs sociaux que nous stopperons la propagation du SIDA. Nous sommes convaincus que l'action des employeurs, aidée et soutenue par ce Manuel, constituera une contribution inappréciable à notre combat.



François Perigot, Président, OIE  
Organisation internationale des Employeurs



Dr Peter Piot, Directeur exécutif, ONUSIDA,  
Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA





# INTRODUCTION

## Données de base sur le VIH/SIDA

**Qu'est-ce que le SIDA ?** SIDA signifie syndrome d'immunodéficience acquise – un ensemble d'infections dévastatrices dues au virus de l'immunodéficience humaine, ou VIH, qui attaque et détruit certaines cellules sanguines, des globules blancs indispensables au système immunitaire du corps humain.

Lorsque le virus attaque une cellule, il s'intègre au matériel génétique de celle-ci et peut demeurer inactif pendant des années. La plupart des personnes infectées par le virus restent en bonne santé sans le moindre symptôme ou ne souffrent que de maladies bénignes. Elles sont infectées par le virus mais n'ont pas le SIDA.

Après un laps de temps variable, le virus devient actif et provoque alors des infections graves et d'autres troubles caractéristiques du SIDA. Bien qu'il existe des traitements qui peuvent prolonger la vie, le SIDA est une maladie mortelle. Les recherches se poursuivent pour créer un vaccin et, en fin de compte, pour guérir la maladie mais, pour le moment, la prévention de la transmission reste le seul moyen de lutte.

L'ONUSIDA estime que 90% des personnes infectées par le VIH dans le monde ne savent pas qu'elles sont porteuses du virus.

**Le VIH se transmet** selon quatre modes :

- tout acte sexuel non protégé (vaginal, anal, oral), qui présente un risque de transmission du VIH parce qu'il met les muqueuses en contact direct avec des liquides organiques sécrétés lors des rapports sexuels ;
- les transfusions de sang non soumis au dépistage ;
- la transmission de la mère à l'enfant pendant la grossesse, l'accouchement et l'allaitement ;
- l'emploi de seringues contaminées (le plus souvent lors d'injection de drogues).

**On ne contracte pas le VIH :**

- en serrant la main d'une personne infectée, en la prenant dans les bras, en l'embrassant
- par la toux ou les éternuements ;
- en travaillant ensemble ;
- en partageant nourriture ou couverts ;
- en utilisant des toilettes ou des douches communes ;
- en étant piqué par un moustique ou par un autre insecte.

**Protégez-vous :**

- en utilisant un préservatif lors des rapports sexuels ;
- en utilisant des seringues stériles en cas d'injection de drogues ou autres substances ;
- en vous assurant que tout sang utilisé pour les transfusions a été testé par rapport au VIH.

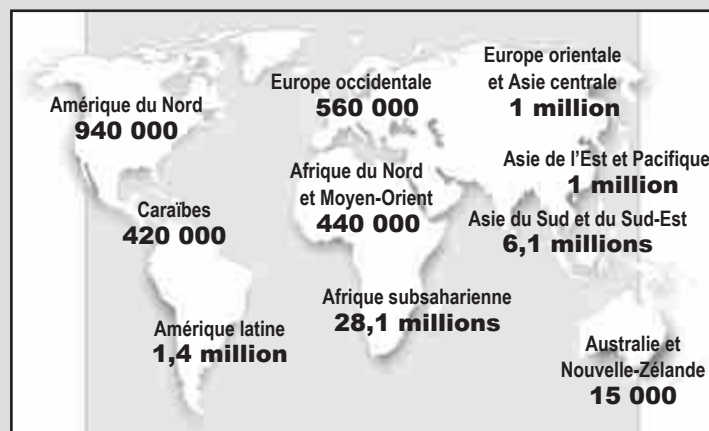
Les personnes séropositives au VIH sont infectées et contagieuses à vie. Même lorsqu'elles paraissent et se sentent en bonne santé, elles peuvent transmettre le virus à d'autres.

**Du VIH au SIDA.** Les personnes porteuses du VIH sont infectées à vie et mourront probablement d'infections opportunistes à cause de l'affaiblissement de leur système immunitaire. Les traitements par les médicaments antirétroviraux ralentiront la progression du VIH. Un traitement régulier des infections opportunistes peut prolonger de façon significative la vie d'une personne porteuse du VIH. Chez les personnes qui ne bénéficient pas de traitement antirétroviral, il peut s'écouler environ huit ans entre l'infection par le VIH et le développement des maladies graves qui caractérisent le SIDA ; la plupart des patients ne survivront guère plus de deux ans au déclenchement du SIDA.

Source : ONUSIDA (Rapport de l'ONUSIDA 1999 ; SIDA et infection par le VIH, 2000 ; Conseil mondial des Entreprises, 2001).

## Tendances régionales du VIH/SIDA

### Estimation du nombre d'adultes et d'enfants vivant avec le VIH/SIDA à la fin 2001



Vingt ans après la première notification clinique du syndrome d'immunodéficience acquise, le SIDA est devenu la maladie la plus dévastatrice à laquelle l'humanité ait été confrontée. Depuis le début de l'épidémie, plus de 60 millions de personnes ont été infectées par le virus. Le VIH/SIDA est maintenant la première cause de décès en Afrique subsaharienne. A l'échelle mondiale, c'est la quatrième cause de mortalité.

A la fin de l'année 2001, on estimait à 40 millions le nombre de personnes vivant avec le VIH. Dans bien des régions du monde en développement, la majorité des nouvelles infections frappent les jeunes adultes – les jeunes femmes sont particulièrement vulnérables. Un tiers environ des personnes qui vivent actuellement avec le VIH ont entre 15 et 24 ans. La plupart ne savent pas qu'elles sont porteuses du virus et bien plus nombreuses encore sont celles qui ne savent rien au sujet du virus ou trop peu pour pouvoir s'en protéger.

#### **Europe orientale et Asie centrale : la propagation de l'épidémie y est toujours la plus rapide**

C'est en Europe orientale et en particulier dans la Fédération de Russie que la propagation de l'épidémie est la plus rapide au monde, avec un nombre de nouvelles infections qui croît en flèche. En 2001, on a estimé l'importance des nouvelles infections à 250 000, ce qui porte à 1 million le nombre de personnes qui vivent avec le VIH. Etant donné le nombre élevé d'autres infections sexuellement transmissibles et la forte consommation de drogues injectables chez les jeunes, l'épidémie semble devoir prendre des proportions considérables.

### **Asie et Pacifique : le temps presse**

On estime actuellement à 7,1 millions le nombre de personnes vivant avec le VIH/SIDA. L'épidémie a coûté la vie à 435 000 personnes en 2001. La faiblesse apparente des taux nationaux de prévalence dans bien des pays de la région est dangereusement trompeuse : ces taux masquent des épidémies localisées dans diverses zones, notamment dans certains des pays les plus peuplés du monde. Le risque est grand de voir survenir des épidémies majeures généralisées. Néanmoins, comme le Cambodge et la Thaïlande l'ont prouvé, de vastes et rapides campagnes de prévention peuvent freiner l'épidémie. Au Cambodge, des efforts concertés, coordonnés par une forte volonté politique et soutenus par l'engagement du public, ont ramené à 2,3% le taux de prévalence chez les femmes enceintes – soit une réduction de près du tiers par rapport au taux enregistré en 1997.

### **Afrique subsaharienne : la crise s'accroît**

Le SIDA a tué 2,3 millions d'Africains en 2001. Les nouvelles infections à VIH en Afrique subsaharienne – au nombre de 3,4 millions au cours de l'année écoulée – ont porté à 28,1 millions le nombre de personnes vivant aujourd'hui en Afrique avec le virus. Sans prise en charge ni traitement adéquats, la plupart d'entre elles ne survivront pas à la prochaine décennie. Des données issues des consultations prénatales montrent que plusieurs zones du sud de l'Afrique ont désormais rejoint le Botswana et ses taux de prévalence chez les femmes enceintes supérieurs à 30%. En Afrique occidentale, cinq pays au moins connaissent de graves épidémies avec un taux de prévalence chez les adultes supérieur à 5%. Cependant la prévalence du VIH continue de baisser en Ouganda et dans plusieurs parties du continent, où l'on constate une chute du taux de prévalence chez les jeunes (en particulier chez les femmes).

### **Moyen-Orient et Afrique du Nord : propagation lente mais nette**

Au Moyen-Orient et en Afrique du Nord le nombre de personnes vivant avec le VIH atteint aujourd'hui 440 000. La progression de l'épidémie est plus marquée dans certains pays (Djibouti, Somalie, Soudan) qui connaissent déjà des situations d'urgence complexes. Alors que la prévalence du VIH reste faible dans la plupart des pays de la région, on détecte un nombre croissant de nouvelles infections dans plusieurs pays, y compris la République islamique d'Iran, la Jamahiriya arabe libyenne et le Pakistan.

### **Pays à revenu élevé : une résurgence de l'épidémie menaçante**

Une épidémie plus étendue menace également les pays à revenu élevé où plus de 75 000 personnes ont été contaminées par le VIH en 2001, ce qui porte à 1,5 million le nombre de personnes vivant avec le VIH/SIDA. Les progrès récents en matière de traitement et de prise en charge ne s'accompagnent pas de progrès suffisants sur le front de la prévention. On constate une élévation du taux d'infection par le virus en Amérique du Nord, dans certaines régions d'Europe et en Australie. Les rapports sexuels non protégés – que trahissent des flambées d'infections sexuellement transmissibles – joints à une consommation accrue de drogues injectables, propagent ces épidémies qui, dans le même temps, gagnent les communautés défavorisées.

### **Amérique latine et Caraïbes : des épidémies diverses**

On estime à 1,8 million le nombre d'adultes et d'enfants vivant avec le VIH en Amérique latine et aux Caraïbes – une région qui connaît des épidémies diverses. Avec une prévalence moyenne du VIH chez les adultes d'approximativement 2%, les Caraïbes viennent en deuxième place parmi les régions les plus infectées dans le monde. Mais le taux de prévalence relativement faible dans la plupart des pays d'Amérique centrale et

d'Amérique du Sud masque le fait que l'épidémie est d'ores et déjà solidement installée parmi des groupes de population spécifiques. Ces pays peuvent éviter une extension de l'épidémie en mettant dès maintenant leurs ripostes en place.

*Source : Le point sur l'épidémie de SIDA, décembre 2001*

# CHAPITRE 1 :

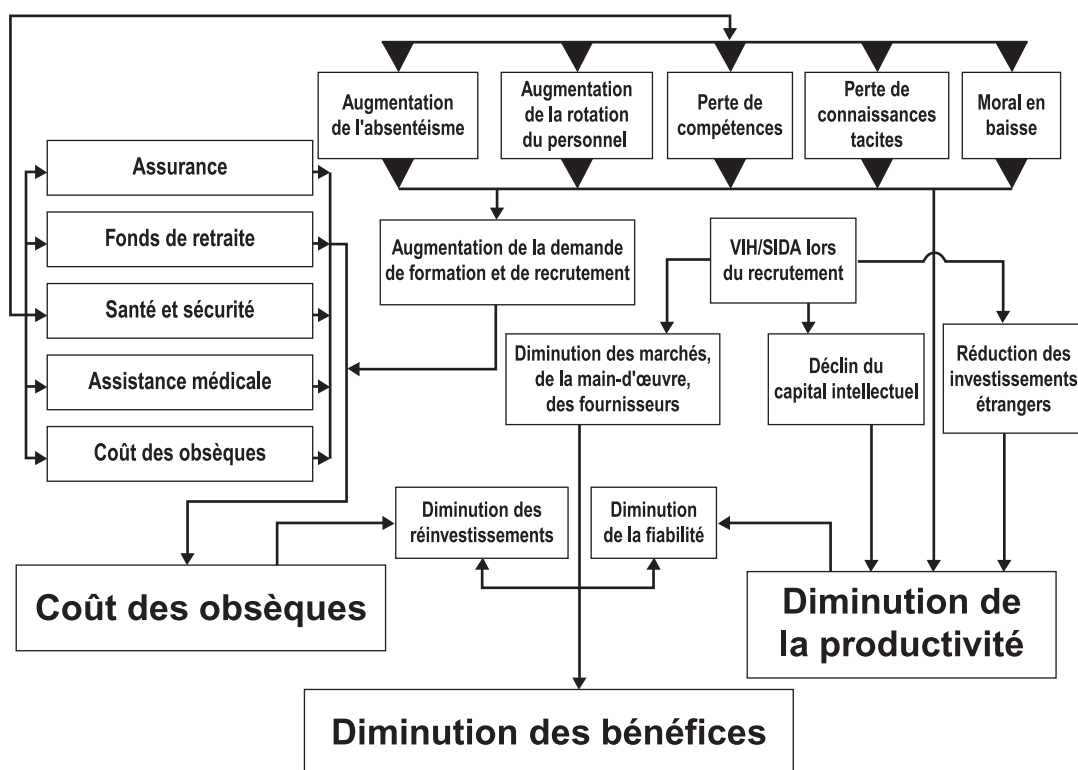
## Les employeurs et leurs organisations doivent-ils s'impliquer dans la lutte contre le VIH/SIDA ?

La question de savoir si les employeurs doivent ou non s'impliquer dans la lutte contre le VIH/SIDA est une question cruciale pour les membres de l'OIE dans le monde entier. Partout, les employeurs se demandent si le VIH/SIDA a un impact négatif sur le monde des affaires. La réponse est oui.

Le VIH/SIDA est une pandémie qui a des effets à long terme. C'est non seulement un problème de santé publique au sein duquel agissent des problèmes sociaux complexes, c'est aussi un désastre économique en puissance. Face à une mondialisation sans cesse plus marquée, les multinationales comme les petites et moyennes entreprises (PME) ressentent l'impact économique du VIH/SIDA.

Pour les employeurs, le VIH/SIDA a des effets négatifs à la fois sur l'environnement (impact macroéconomique) et sur leur propre entreprise (impact microéconomique).

**Figure 1 : L'impact du VIH/SIDA sur les employeurs : vue d'ensemble**



Source : ONUSIDA (adapté de *Riposte des entreprises au VIH/SIDA : Impact et leçons tirées*, 2002)

## **Impact macroéconomique : les effets du VIH/SIDA sur le monde du travail**

---

D'après des recherches approfondies sur la pandémie de VIH/SIDA en Afrique subsaharienne, l'infection frappe surtout la population en âge de travailler. Atteignant ainsi les gens dans leurs années les plus productives, la pandémie se traduit par une réduction des revenus, et parallèlement par des demandes de prise en charge et des dépenses de santé accrues et par des décès prématurés. Les économies et le revenu disponible diminuent. A long terme, la consommation baisse, ce qui conduit à une chute des ressources disponibles pour la production et l'investissement. Les baisses de la consommation, des ressources et des possibilités d'investissement affectent directement la croissance économique. La Banque mondiale estime que d'ici à l'an 2020, l'impact macroéconomique du VIH/SIDA pourrait se traduire par une réduction de plus d'un tiers de la croissance du revenu national dans les pays où la prévalence du virus chez les adultes atteint 10%.

Dans les pays en développement, où le niveau de capital matériel est souvent bas, le capital humain représente l'une des ressources économiques les plus importantes. Le VIH/SIDA a, dans ces conditions, des effets profonds sur le rapport de dépendance et d'autres conséquences encore sur la force de travail. Ces effets ne portent d'ailleurs pas seulement sur l'importance numérique de la force de travail mais aussi sur la qualité de celle-ci. Les projections de l'OIT concernant 29 pays africains où le taux de prévalence dépassait 2% en 1997 montrent que la population totale de ces pays aura diminué de 8% en 2020 du fait des décès liés au SIDA. Or nombreux parmi les individus infectés par le VIH/SIDA sont les travailleurs expérimentés et qualifiés occupant des emplois techniques ou de gestion.

Les décès liés au SIDA parmi ces travailleurs créent une génération d'orphelins qui, vers 2010, pourrait représenter jusqu'à 10% de la population dans certains pays d'Afrique. Ces enfants feront peser une nouvelle charge sur une économie qui ne dispose pas de dispositifs de protection sociale. Ceux qui auront échappé au virus seront ainsi affectés car il faudra que les familles élargies, les amis et les communautés remplacent les parents décédés. La perte de travailleurs qualifiés, jointe à l'arrivée sur le marché du travail d'orphelins qui devront subvenir à leurs propres besoins, risque d'abaisser l'âge moyen de la main-d'œuvre et son niveau de compétence. Ces facteurs peuvent aussi conduire à un recours accru au travail des enfants – avec ses conséquences inévitables. Le *Manuel des employeurs sur le travail des enfants* publié par l'OIE fournit aux employeurs des directives sur l'action à mener en pareil cas.

Dans les pays à forte prévalence, du fait d'une morbidité plus élevée, la pandémie ne laisse indemne aucun secteur de l'économie. Tous les secteurs connaissent une raréfaction de la main-d'œuvre productive et qualifiée ainsi que des opportunités d'investissement. L'effet conjugué en est, pour les affaires, un accroissement des coûts des services et de la production, notamment à cause de la perte de travailleurs au sein des industries du transport et d'autres services indispensables à la plupart des activités du marché. Les entreprises ne fonctionnent pas dans l'isolement et l'impact du VIH/SIDA se fait sentir dans la chaîne d'approvisionnement et de sous-traitance et dans la société au sens large. Comme l'a dit James Wolfensohn, le Président de la Banque mondiale : « Le VIH/SIDA est un défi majeur en matière de développement, voire le défi le plus important auquel l'Afrique est aujourd'hui confrontée. »

Le monde économique compte sur le secteur de l'éducation pour lui fournir ses futurs ouvriers, ses gestionnaires et ses leaders. Or le secteur éducatif est gravement affecté par le VIH/SIDA. Il perd des enseignants chevronnés du fait de la maladie et des décès liés au SIDA. Des recherches conduites en Zambie ont montré que les enseignants meurent plus vite qu'il n'est possible d'en former de nouveaux. Par ailleurs, le nombre d'enfants fréquentant l'école diminue pour plusieurs raisons, telles que la baisse des ressources du foyer. Les enfants passent également plus de temps à prendre soin des membres de la famille atteints par la maladie, à élever leurs frères et sœurs plus jeunes ou à lutter contre leur propre infection.

## **Impact sur les retraites et les prestations de sécurité sociale**

Comme les salariés seront moins nombreux à atteindre l'âge de la retraite, les contributions des employeurs aux pensions et systèmes de sécurité sociale vont décroître, ce qui accentuera les pressions exercées sur les dispositifs statutaires ou d'entreprise. Dans le même temps, les dépenses liées à la maladie et aux prestations en cas de décès ainsi que les pensions aux personnes à charge survivantes vont représenter un pourcentage plus important des charges salariales du gouvernement. Ce dernier, qui devra faire face à des dépenses sociales en faveur d'un nombre croissant d'orphelins et cela dans une conjoncture de baisse des recettes fiscales, aura encore moins de ressources à investir dans le développement économique.

## **Épargne, investissement et avantages comparatifs**

Tandis que l'épargne publique et privée baissera à cause des coûts qu'entraîne le VIH/SIDA, investissement et ressources matérielles pourront également décroître. Des analyses de l'impact macroéconomique du VIH/SIDA en Afrique du Sud et au Malawi conduisent à penser que la pandémie risque de provoquer une chute de 1 à 2% des taux de croissance du PIB. Avec le temps, si rien n'est fait, une telle évolution peut provoquer, par détérioration de l'équilibre fiscal, une instabilité macroéconomique aux effets potentiellement disruptifs sur les relations économiques et sociales.

Des données concrètes recueillies par la Banque mondiale indiquent que l'épargne gouvernementale et privée est réduite du fait de l'épidémie de VIH/SIDA. L'épargne gouvernementale baisse en raison de la baisse des recettes ainsi que de l'accroissement des dépenses liées à l'épidémie, tandis que l'épargne privée décroît du fait de l'accroissement des dépenses de santé. Une baisse de la productivité des entreprises peut conduire de grandes entreprises à déplacer leurs activités vers des pays moins affectés par l'épidémie, ce qui représenterait une réduction de l'investissement étranger direct.

Avec l'accroissement des coûts unitaires du travail, l'avantage comparatif des économies à taux de prévalence du VIH/SIDA élevés reposera de façon croissante sur leurs ressources naturelles. En résumé, la maladie et les décès liés au VIH/SIDA entraîneront une diminution de la force de travail et de la capacité à maintenir le flux de travailleurs tout en ayant un effet négatif sur les potentialités d'éducation et de formation.

## **Impact microéconomique : les effets du VIH/SIDA sur une entreprise donnée**

---

Dans les pays à forte prévalence, on a pu identifier au sein des entreprises individuelles un lien direct entre VIH/SIDA, déclin de la productivité, hausse des coûts de production et baisse des profits. Selon une étude financée par l'USAID au sein d'une compagnie de transport au Zimbabwe, le total des coûts pour l'entreprise liés au VIH/SIDA représentait 20% des bénéfices ; plus de la moitié de ces coûts étaient des dépenses liées à la santé.

### **Baisse de productivité**

La baisse de productivité liée à l'accroissement de l'absentéisme et aux perturbations de l'organisation entraînera une baisse des profits si les coûts de production ne diminuent pas à un rythme encore plus rapide. Le déclin et les fluctuations de la productivité ne permettront pas de satisfaire la demande de la clientèle, ce qui freinera tant la croissance globale que le développement de l'entreprise.

L'absentéisme dû à la morbidité liée au VIH/SIDA ainsi qu'aux soins à donner aux membres de la famille entraîne des ruptures de la chaîne de production, une sous-utilisation des équipements et un recours à du personnel intérimaire, ce qui peut directement affecter la qualité des produits et services. Une



sucrerie du Kenya a enregistré entre 1995 et 1997 un absentéisme accru qui représentait 8000 journées de travail perdues pour cause de maladie liée au VIH/SIDA.

Maladie et décès provoquent une désorganisation croissante au sein de la force de travail avec une rotation accrue du personnel, une perte de compétences techniques et de savoir implicite (originaires de l'expérience et de la connaissance du milieu de l'entreprise), une chute de moral et une hausse des coûts de remplacement. Ces coûts ne sont pas d'emblée évidents et ne se mesurent pas facilement. Bien que tout un chacun ait entendu parler du VIH/SIDA, les conceptions erronées de l'infection à VIH ont la vie dure, même dans les pays développés. Lorsque les employés n'ont pas une information exacte sur le VIH et le SIDA, la conduite des affaires peut être affectée par :

- des craintes de contamination qui peuvent conduire au refus de travailler avec un autre employé connu pour être infecté ou affecté par le VIH ou le SIDA – ou supposé tel
- des idées fausses et une stigmatisation pouvant aller jusqu'aux mauvais traitements à l'égard de collègues de travail
- une discrimination dans la gestion du personnel – par exemple le licenciement abusif d'une personne séropositive.

Avec un haut niveau de rotation du personnel, la transmission de la technique et du savoir devient difficile. Le décès de collègues de travail affecte profondément le moral de la main-d'œuvre, moral qui est également ébranlé par la discrimination à l'égard des personnes vivant avec le SIDA et par les perturbations de l'activité. Ces facteurs organisationnels moins apparents opèrent sur de longues périodes ; ils sont incompatibles avec le maintien d'une force de travail compétente, efficace et en fin de compte productive. Ces effets sont encore amplifiés au sein des petites entreprises.

### **Accroissement des coûts**

L'élévation des coûts de production de l'entreprise n'affecte pas seulement les marges de profit immédiates mais également les bénéfices à venir, en réduisant la capacité à investir en vue d'un accroissement de productivité, d'une expansion, de la formation et du soutien de la main-d'œuvre, de la recherche et du développement.

Le VIH/SIDA accroît les coûts de maintes façons :

### **Recrutement et formation**

La rotation accrue du personnel et la perte de travailleurs qualifiés augmentent les coûts de recrutement et de formation. Les entreprises peuvent être amenées à recruter du personnel supplémentaire pour faire face aux fluctuations et aux décès. Les recherches conduites en Afrique subsaharienne montrent que, dans certains pays, les taux d'infection les plus hauts sont enregistrés chez les travailleurs qualifiés à revenu élevé et vivant en milieu urbain ainsi que chez leurs partenaires. Dans une économie à faible niveau d'éducation, les entreprises qui ont besoin d'un personnel possédant un bon niveau d'instruction peuvent devoir faire face à des coûts de renouvellement plus élevés que les entreprises qui emploient une main-d'œuvre moins qualifiée. Non seulement la pénurie de travailleurs qualifiés accroît les coûts de formation, mais elle conduit à la revendication de salaires plus élevés.

### **Assurances et retraites**

Les primes d'assurance vie des entreprises et les engagements des fonds de pension augmentent avec les retraites ou décès précoces. Le problème est particulièrement sensible dans des économies où ces



prestations sont plus étendues. En deux ans, par exemple, au Zimbabwe, les primes d'assurance vie ont quadruplé du fait du VIH/SIDA.

### **Gestion sanitaire**

Lorsque les entreprises assurent des services de santé, leur coût augmente significativement en fonction du taux de VIH/SIDA. L'étude d'une entreprise agro-alimentaire au Kenya a montré que les frais médicaux liés au SIDA s'étaient élevés à plus de 400% des prévisions établies en l'absence de SIDA. Ces coûts accrus affectent en fin de compte le niveau des prestations qu'une entreprise est en mesure de garantir à ses salariés. Bien entendu, les dépenses de santé ne sont pas seulement un coût, elles représentent également un investissement car elles peuvent prévenir ou en tout cas limiter la morbidité et l'absentéisme et les risques sanitaires pour la main-d'œuvre. Cela est particulièrement vrai dans les pays où l'offre de santé publique est limitée et les soins de santé privés onéreux.

### **Coût des funérailles**

Des frais considérables sont engagés par les entreprises qui prennent en charge le coût des funérailles de leurs employés – pratique qui prévaut dans bien des régions d'Afrique subsaharienne. L'augmentation des frais de funérailles est en grande partie due à la mortalité élevée liée au VIH/SIDA. En Zambie, la Barclays Bank a enregistré 36 décès liés au SIDA sur un effectif total de 1600 personnes au cours d'une seule année.

### **Conclusion**

Des investissements précoces comme des campagnes d'éducation et de prévention peuvent considérablement freiner la propagation de l'épidémie chez les travailleurs, les membres de leur famille et leur communauté.

La prise en charge des soins médicaux – le traitement des IST par exemple – peut contribuer à réduire les taux d'infection. Procurer des traitements antirétroviraux, même s'ils sont onéreux, peut aider à prolonger la vie des salariés et donc être bénéfique à long terme pour l'employeur. Ne pas réagir du tout peut aboutir à une croissance exponentielle des coûts.

En conclusion, il est impératif pour toute entreprise de riposter au VIH/SIDA, dans son propre intérêt et dans celui de tout son environnement. Le VIH/SIDA est devenu un problème incontournable pour les entreprises et le monde du travail en général. Là où il est encore temps pour bon nombre de pays d'empêcher le VIH/SIDA de prendre une dimension épidémique, il faut que le monde des affaires s'implique au plus tôt dans une riposte multisectorielle. De la promptitude de la réaction dépendent des économies considérables en termes économiques et sur le plan humain.



## CHAPITRE 2 :

# Réagir à l'impact du VIH/SIDA sur le lieu de travail : ripostes des employeurs

---

La majorité des employeurs sont soucieux de protéger leur main-d'œuvre de l'infection par le VIH et de venir en aide aux personnes qui sont déjà infectées. Toutefois, qu'un employeur prenne ou non des initiatives pour lutter contre le VIH/SIDA dépendra de deux facteurs principaux :

- ▶ le taux de prévalence du VIH au sein de l'entreprise et de la communauté environnante ; et
- ▶ le niveau de connaissances et de prise de conscience des cadres quant à l'impact réel et potentiel de la pandémie.

Dans les pays industrialisés à faible prévalence où les services sociaux et médicaux sont établis depuis longtemps et où la législation est bien en place, les employeurs peuvent ne pas éprouver le besoin d'agir par eux-mêmes. En Italie, par exemple, la plupart des employeurs estiment que les initiatives prises par leur gouvernement pour lutter contre le VIH/SIDA sont suffisantes. Ils jugent donc inutile d'intervenir. En Amérique du Nord et en Australie, certains employeurs ont néanmoins pris au sérieux la menace du VIH/SIDA, comme par exemple Levi Strauss & Co. aux Etats-Unis d'Amérique. En Europe également, des multinationales opérant dans des pays en développement se sont activement impliquées dans la lutte contre la pandémie.

Dans les pays en développement où les taux de prévalence sont élevés, les employeurs sont de plus en plus contraints de traiter le problème d'employés vivant avec le VIH/SIDA. Une société, la Standard Chartered Bank au Royaume-Uni, a connu ce genre de pressions dans ses opérations en Afrique et a mis en place une politique du VIH/SIDA très efficace et un Programme de sensibilisation/information. Avant le lancement de ce programme, la banque n'avait en matière de VIH/SIDA pas de politiques définies pour toute l'entreprise ou par région ou établissement qui orientent les responsables en matière de recrutement, de formation et de soutien aux employés.

Une autre raison qui pousse les entreprises dans les pays en développement à passer à l'action est que dans ces pays, les gouvernements, faute de ressources, sont relativement impuissants. Par ailleurs, les taux de prévalence y sont si élevés que seule une mobilisation de la société tout entière (y compris les acteurs-clés que sont les entrepreneurs) peut permettre de combattre la pandémie.

### **Directives pour les organisations d'employeurs**

---

Les organisations d'employeurs sont en position idéale pour engager une action multisectorielle d'envergure dans la lutte contre le VIH/SIDA. En effet, elles disposent :

- d'une structure organisationnelle en place et efficace qui lie entre elles les entreprises membres ;
- d'un groupe cible clairement défini, à savoir leurs salariés ;
- de la capacité de prendre en main une mobilisation de leurs membres face à diverses questions qui les concernent ;
- de dispositifs en matière de santé et de sécurité de la main-d'œuvre qui sont déjà en place ;
- de la possibilité de s'exprimer au nom de leurs membres sur un thème aussi sensible que le VIH/SIDA et de représenter le monde des affaires dans d'autres forums traitant du VIH/SIDA (les Groupes thématiques des Nations Unies, par exemple, dans la plupart des pays en développement).

Plusieurs organisations d'employeurs ont relevé activement le défi du VIH/SIDA en mettant au point des ripostes novatrices à la pandémie. En Afrique, aux Caraïbes et en Asie, la tenue d'ateliers sous-régionaux a permis l'échange d'informations sur les modalités efficaces de riposte entre les organisations d'employeurs.

Les démarches décrites ci-après, basées sur l'expérience pratique d'organisations d'employeurs en Afrique orientale, centrale et australe, pourront guider une organisation d'employeurs dans l'élaboration de sa politique et de son programme.

### **Liste de contrôle pour une organisation d'employeurs élaborant sa politique et son programme**

- Mener une étude préalable de l'impact socioéconomique du VIH/SIDA et des initiatives prises par ses membres pour traiter de ce problème.
- Présenter les résultats de l'enquête pour sensibiliser les dirigeants de l'organisation et les patrons de leurs établissements à la nécessité d'agir afin d'arrêter la propagation du virus.
- Elaborer une stratégie nationale ou sectorielle en mettant en place un important groupe de travail réunissant toutes les parties prenantes, organisations de travailleurs, associations de personnes vivant avec le VIH/SIDA, agences gouvernementales chargées de la lutte contre le VIH/SIDA et associations de professionnels de la santé.
- Réunir les partenaires sociaux afin qu'ils s'accordent sur un code de conduite quant au VIH/SIDA sur le lieu de travail.
- Conduire une analyse « connaissances, attitudes et pratiques » (CAP) auprès de groupes cibles pour mesurer la prise de conscience en matière de VIH/SIDA, les attitudes et les comportements.
- Mettre en œuvre des programmes sur le lieu de travail qui incluent information et éducation sur les méthodes de prévention, la politique de l'entreprise face au VIH/SIDA, le conseil et le test volontaires (CTV).
- Suivre l'impact des programmes en utilisant des indicateurs tels que morbidité, recours au préservatif, changement d'attitude et de comportement.
- Instaurer un partenariat avec les organismes des Nations Unies et d'autres partenaires stratégiques pour mobiliser les ressources techniques et financières.

En tant qu'organisations faïtières, les organisations d'employeurs nationales et sous-régionales ont participé aux actions de sensibilisation pour l'élaboration de politiques nationales et à la préparation de directives concernant le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Au niveau sous-régional, citons quelques exemples d'initiatives comme celle de la Confédération des Employeurs des Caraïbes qui a lancé un « Appel aux Employeurs des Caraïbes ». Au niveau national, des entreprises thaïlandaises se sont groupées pour constituer le Thailand Business Council on AIDS [Conseil des Entreprises sur le SIDA en Thaïlande]. Au Cameroun, la fédération nationale des employeurs, le GICAM, collabore avec le gouvernement à la mise en œuvre d'un programme de sensibilisation et d'éducation pour ses membres. Ce programme prévoit le recours à des personnes vivant avec le VIH/SIDA en tant qu'éducateurs pour leurs pairs dans les entreprises.

En ce qui concerne l'instauration de partenariats, bon nombre d'organisations d'employeurs ont collaboré avec les partenaires sociaux à l'élaboration de codes de conduite nationaux ou régionaux par rapport au VIH/SIDA sur le lieu de travail. Citons comme exemples le *Code de conduite en matière de prévention et de gestion du VIH/SIDA sur le lieu de travail* en Malaisie, le *Code VIH/SIDA et emploi* de la Communauté de Développement de l'Afrique australe (SADC), la *Réglementation des relations dans le travail (VIH et SIDA)* au Zimbabwe. Au niveau international, l'OIT a élaboré un recueil de directives sur le VIH/SIDA et le monde du travail qui est le résultat de débats tripartites entre représentants des travailleurs, employeurs et gouvernements. Tous ces documents proposent des lignes de conduite sur la façon dont les activités sur le lieu de travail peuvent réduire l'impact du VIH/SIDA. Leur rédaction a permis d'établir un consensus sur des questions délicates telles que le dépistage du VIH/SIDA à l'embauche, la conduite à tenir vis-à-vis des travailleurs déjà infectés et la confidentialité des informations concernant le statut sérologique des travailleurs.

### **Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail**

L'OIT a produit un *Recueil de directives pratiques sur le VIH/SIDA et le monde du travail* qui constitue la clef de voûte de la lutte de cette organisation contre le VIH/SIDA. Le recueil est le résultat de consultations tripartites en 2001 auxquelles ont participé activement 12 représentants d'employeurs et l'OIE. Il a reçu l'appui du Secrétaire général des Nations Unies et du système des Nations Unies lors de la Session extraordinaire de l'Assemblée générale sur le VIH/SIDA qui a eu lieu à New York du 25 au 27 juin 2001, ainsi que le soutien de corporations, d'organisations du travail et d'ONG.

Le recueil a été élaboré pour apporter une réponse aux nombreuses demandes de directives émanant principalement d'employeurs. Il vise le ralentissement de la propagation du virus et la réduction de son impact sur la main-d'œuvre et les entreprises. Il rappelle des principes fondamentaux et donne des conseils pratiques à partir desquels élaborer des ripostes concrètes au niveau de l'entreprise, de la communauté et de la nation dans les domaines suivants :

- prévention par l'éducation et appui pratique aux changements de comportement ;
- non-discrimination et protection des droits des travailleurs, y compris la sécurité de l'emploi, le droit aux prestations sociales et le respect de l'égalité des sexes ;
- soins et appui, y compris conseil et test volontaires, ainsi que les traitements lorsque les systèmes sanitaires locaux sont inadéquats.

L'adhésion à ces directives étant volontaire, elles peuvent être adaptées à diverses situations et à des niveaux de ressources différents.

#### **Les principes fondamentaux incluent :**

- aucune discrimination à l'emploi liée au statut sérologique (réel ou supposé) ;
- maintien dans l'emploi quel que soit le statut par rapport au VIH ;
- confidentialité dans un environnement de travail sûr et sain ;
- égalité des sexes dans toute intervention de prévention ou d'action ;
- conseil et test volontaires – sans dépistage au recrutement ni en cours d'emploi ;
- nécessité d'un dialogue social, de programmes de prévention, de soins et de prise en charge dans la lutte contre l'épidémie sur le lieu de travail.

## **Directives pour les entreprises**

---

### **Les défis à relever par l'entreprise pour sa riposte au VIH/SIDA**

Ces défis sont au nombre de quatre, à savoir :

- ▶ le manque de ressources financières et d'expertise, particulièrement dans le cas des PME ;
- ▶ la nature des problèmes que pose le VIH/SIDA, la façon de traiter avec les travailleurs de thèmes concernant le sexe et le comportement sexuel ou de la stigmatisation qui accompagne l'infection ;
- ▶ la prise en compte par les actionnaires de la nécessité d'agir ;
- ▶ les modalités selon lesquelles prendre en charge les personnes infectées – soins médicaux, conseil, adaptation des postes de travail.

En tout état de cause, le lieu de travail dispose de plusieurs atouts pour assurer une information préventive :

- Le lieu de travail exerce une grande influence sur les attitudes sociales, les valeurs et même le comportement sexuel des gens.
- Les travailleurs ne font pas qu'y gagner leur vie. A l'usine, dans les bureaux ou dans la mine, ils sont en interaction sociale, échangent information et expériences et de la sorte exercent une influence réciproque sur leurs opinions et leurs comportements. La pression du groupe des pairs devient alors un élément-clé des modes de pensée.
- Le lieu de travail crée des liens qui finissent par donner un sentiment d'identité partagée et de communauté.
- Bien des entreprises ont aussi des structures, des comités d'hygiène et de sécurité, des instances de représentations des travailleurs qui peuvent être mobilisées en vue d'une prise de conscience concernant le VIH/SIDA et la prévention nécessaire.
- Certains lieux de travail disposent d'excellents services médicaux et hôpitaux qui non seulement dispensent l'information mais également des soins de haut niveau et un soutien aux salariés vivant avec le VIH/SIDA et leur famille.

### **La riposte au VIH/SIDA sur le lieu de travail**

Voici cinq initiatives que peut prendre une entreprise pour riposter au VIH/SIDA sur le lieu de travail :

- ▶ élaborer une politique d'entreprise sur le VIH/SIDA ;
- ▶ dispenser une éducation à la prévention du VIH/SIDA sur le lieu de travail ;
- ▶ fournir soins et appui ;
- ▶ adopter des pratiques justes en matière d'emploi ;
- ▶ impliquer la communauté.

## **Instaurer une politique d'entreprise sur le VIH/SIDA**

---

Une politique sur le VIH/SIDA précise la position et les pratiques de l'entreprise visant à freiner la transmission du VIH et à gérer l'infection par le VIH chez ses salariés. Elle est en général conçue de façon à établir une cohésion au sein de l'entreprise et ceci en conformité avec les lois nationales et la réglementation locale, tout en fixant les normes de comportement attendues des travailleurs. Cette politique oriente également les salariés sur la conduite à tenir face au VIH/SIDA et précise où trouver assistance.

La politique doit :

- bénéficier de la participation des travailleurs dès son élaboration ;
- être communiquée en termes simples et clairs à toute personne concernée ;
- être revue et amendée à la lumière des données épidémiologiques et des ripostes thérapeutiques opposées à la pandémie, ainsi que de toute autre information scientifique ;
- être mise en œuvre et suivie dans son application ;
- faire l'objet d'une évaluation en ce qui concerne son efficacité.

La politique d'entreprise sur le VIH/SIDA doit traiter des questions essentielles, y compris :

- la conformité avec les lois et la culture du pays ;
- la lutte contre la discrimination à l'égard des personnes vivant avec le VIH ou le SIDA ;
- le comportement attendu de la part du personnel à l'égard d'un ou d'une collègue présentant une séropositivité ;
- les services médicaux et éducatifs ;
- le respect de la confidentialité et de l'intimité ;
- les prestations auxquelles un salarié peut avoir droit (soins médicaux, congé maladie, etc.) ;
- l'insertion professionnelle d'un salarié vivant avec le VIH et l'établissement de normes de travail acceptables ;
- les premiers soins et les « précautions universelles » ;
- la conformité avec d'autres politiques et pratiques en vigueur dans l'organisation ;
- l'équilibre entre les besoins de l'entreprise, la gestion, les collègues de travail et l'individu ;
- les ressources internes et externes en matière d'information et de services et d'éducation/prévention sur le lieu de travail.

## **Dispenser une éducation à la prévention du VIH/SIDA sur le lieu de travail**

---

L'objectif d'un programme d'éducation à la prévention du VIH est d'aider les salariés à empêcher l'infection par le VIH tout en leur apprenant à accepter une personne infectée parmi leurs collègues de travail. Formation et éducation rendront les membres du personnel moins enclins à opérer une discrimination à l'égard des personnes qui sont atteintes par l'infection. Les sessions donnent aussi l'occasion aux cadres comme aux employés de parler du VIH/SIDA et de le mieux connaître. Selon le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*, de solides efforts éducatifs donnent aux travailleurs la capacité de se protéger eux-mêmes de l'infection. Ils peuvent en outre réduire l'anxiété et la stigmatisation liées au VIH et favoriser de façon significative le changement d'attitude et de comportement. Il est souhaitable que les programmes éducatifs de ce type tiennent compte de la diversité culturelle des travailleurs ainsi que d'autres facteurs tels que l'âge, le sexe,

l'orientation sexuelle, l'emploi, les facteurs de risque liés aux comportements de la main-d'œuvre et tout autre facteur qui pourrait accroître la vulnérabilité de celle-ci à l'infection à VIH. Enfin, il est recommandé de recourir à une éducation par les pairs. La Fédération des Employeurs d'Ouganda, par exemple, a obtenu des résultats durables grâce à ses programmes d'éducation par les pairs.

**Un programme d'éducation/prévention sur le lieu de travail devra :**

- apporter l'essentiel de l'information sur le VIH et le SIDA, sur le comportement équitable à l'égard de personnes vivant avec le VIH ou le SIDA et sur la politique de l'entreprise ;
- présenter et promouvoir les méthodes de prévention ;
- encourager l'emploi correct et régulier du préservatif, qui est indispensable à la protection contre le VIH et autres infections sexuellement transmissibles (IST) ; si l'on ne dispose pas de préservatifs fiables et peu coûteux, l'entreprise peut envisager d'en fournir à sa main-d'œuvre (gratuitement ou à faible coût) au moyen de distributeurs, dans les magasins de l'entreprise ou par les services de santé ;
- promouvoir le souci de la sécurité ;
- veiller à ce que le programme apporte des réponses claires aux interrogations du personnel quant au travail avec des personnes vivant avec le VIH/SIDA, tout en soulignant que les contacts ordinaires sur le lieu de travail ne comportent pas de risques d'infection par le VIH ;
- traiter des risques professionnels encourus par certaines catégories de travailleurs, comme les équipes médicales sur place et les techniciens de laboratoire qui sont régulièrement exposés à un contact avec le sang humain et autres produits sanguins et qui doivent donc recevoir une formation adéquate, prendre soigneusement les précautions universelles et bénéficier d'un équipement protecteur.

**Pour connaître le succès, il est essentiel que le programme soit :**

- mis en œuvre sur le temps de travail ;
- suivi par toute la hiérarchie ;
- organisé en petits groupes ;
- obligatoire pour tout le personnel ;
- établi de façon à permettre débats et discussions ;
- renforcé périodiquement par des sessions régulières de suivi ;
- évalué grâce à des enquêtes pré- et post-formation visant à mesurer les connaissances du personnel.

**Il conviendra d'aborder les points suivants lors des séances éducatives :**

- explication à tous les travailleurs des directives de l'entreprise ;
- recours à des membres du personnel comme éducateurs pour leurs pairs, ou à des intervenants formés à cette fin ;
- distribution d'une brochure ou d'un dépliant sur le VIH/SIDA à tout le personnel ;
- projection d'une vidéo de démonstration, suivie d'une discussion ;
- organisation d'une communication à tout le personnel faite soit par une personne vivant avec le VIH/SIDA soit par un expert du département de santé local ou d'une organisation spécialisée en matière de VIH/SIDA ;
- encouragement des salariés à s'informer par eux-mêmes sur le VIH/SIDA ;



- offre à d'autres entreprises de partager leurs expériences, en donnant à tout membre du personnel la possibilité de poser des questions.

## **Fournir soins, appui et traitement**

---

Soins, appui et traitement sont les éléments essentiels d'une riposte efficace. Pour atténuer l'impact de l'épidémie de VIH/SIDA sur le lieu de travail, on peut apporter conseils et autres formes de soutien aux travailleurs. Lorsque le lieu de travail comporte des services de soins, il est également possible de traiter les malades, en particulier pour des infections opportunistes. Tandis que certaines entreprises procurent un traitement pour les IST afin de réduire les taux d'infection par le VIH, d'autres comme Debswana au Botswana ou le Centre médical de la Société CMI en Côte d'Ivoire assurent un traitement antirétroviral à leurs employés atteints du SIDA et prolongent ainsi leur existence. En l'absence de service médical dans l'entreprise, il faut informer les travailleurs des lieux extérieurs auxquels ils peuvent s'adresser. Cette information sera utile non seulement aux employés mais aussi à leur famille (en particulier leurs enfants).

## **Adopter des pratiques justes en matière d'emploi**

---

Adopter de bonnes pratiques en tant qu'employeur est un bon moyen d'instaurer dans l'entreprise un climat non discriminatoire apprécié par tous les employés et qui soit réconfortant pour les personnes qui vivent avec le VIH. Voici certaines de ces règles de fonctionnement :

- respecter les lois en vigueur qui codifient les relations de travail avec les personnes vivant avec le VIH et les autres lois générales qui s'appliquent en cas de VIH, par exemple les textes concernant l'emploi des personnes handicapées ;
- aménager les conditions de travail pour des salariés vivant avec le VIH/SIDA ;
- considérer une infection par le VIH/SIDA comme toute autre incapacité ou maladie potentiellement mortelle ;
- garantir la confidentialité des informations médicales ;
- proposer un dépistage volontaire du VIH pour encourager les salariés à connaître leur statut sérologique et à agir en conséquence.

### **Liste de contrôle pour l'élaboration d'une politique d'entreprise et d'un programme VIH/SIDA sur le lieu de travail :**

- Créer un comité sur le VIH/SIDA comprenant des représentants de la direction générale, des cadres, des travailleurs, des syndicats, du département des ressources humaines, du département de la formation, de l'unité chargée des relations professionnelles, du service de médecine du travail, du comité d'hygiène et de sécurité et des personnes atteintes du SIDA si elles y consentent.
- Fixer son mandat, ses pouvoirs de décision et ses responsabilités.
- Procéder à un examen de la législation nationale et de ses implications au niveau de l'entreprise.
- Evaluer les besoins de la compagnie en effectuant une étude initiale parmi les travailleurs, et identifier les services de santé et les services d'information existants – tant sur le lieu de travail que dans la collectivité locale.
- Etablir un projet de politique, le diffuser pour commentaires, puis le réviser et l'adopter.
- Etablir un budget, en recherchant au besoin un financement extérieur à l'entreprise et en identifiant les ressources existantes au sein de la collectivité locale.
- Etablir un plan d'action comportant un calendrier et précisant les responsabilités pour la mise en œuvre de la politique.

- Diffuser largement la politique et le plan d'action par la voie 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.
- Surveiller l'impact de la politique.
- Réexaminer régulièrement la politique sur la base de la surveillance interne et des informations externes concernant le virus et ses conséquences sur le lieu de travail.

*Source : Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*

## **Impliquer la communauté**

---

Comme on l'a vu, la pandémie de VIH/SIDA est une question qui concerne toute la société et menace le développement. Cela signifie que pour éradiquer ce fléau tous les secteurs de la société doivent œuvrer en partenariat. Le Projet Lesedi en Afrique du Sud, qui regroupe des compagnies minières et les communautés locales environnantes, a fait la preuve que les programmes de prévention du VIH/SIDA sur le lieu de travail étaient plus efficaces lorsqu'ils impliquaient, au-delà de l'entreprise, toute la communauté environnante. Les entreprises ont compris que pour protéger efficacement leurs salariés, elles devaient les protéger en tous lieux, c'est-à-dire sur le lieu de travail et dans leur communauté. En outre, les entreprises qui prennent des positions avancées en matière d'éducation/prévention du VIH et du SIDA dans la communauté acquièrent de ce fait une réputation de responsabilité citoyenne et deviennent un modèle pour d'autres entreprises et institutions communautaires (y compris groupes religieux, écoles et institutions gouvernementales).

### **Quelques actions que l'entreprise peut engager au-delà du lieu de travail :**

- proposer à ses clients et fournisseurs information et services en matière de VIH/SIDA ;
- faire l'éducation des familles de ses salariés quant au VIH et au SIDA ;
- s'associer aux efforts de la communauté locale pour freiner la propagation du virus ;
- faire bénéficier de ses ressources, de son expérience des affaires et de son expertise les initiatives prises par la communauté dans le domaine de l'éducation, des soins et de la prise en charge.

## CHAPITRE 3 :

# Exemples d'initiatives prises par des organisations d'employeurs ou des entreprises

---

De nombreuses entreprises et organisations d'employeurs sont très avancées dans leur lutte contre le VIH/SIDA. Des dirigeants du monde des affaires ont mis au point des mesures pertinentes et efficaces pour combattre la maladie, améliorer la santé de leur main-d'œuvre, mieux protéger leurs entreprises et les rendre plus performantes.

Ce chapitre présente plusieurs exemples de démarches menées par des organisations d'employeurs ou des entreprises. Ces cas illustrent des thèmes importants.

Ces démarches ne doivent pas nécessairement être coûteuses. La sensibilisation à la menace du VIH/SIDA, par exemple, sera plus efficace si elle s'intègre dans les programmes de formation existants ou d'autres activités visant les ressources humaines. Les approches innovatrices s'efforceront de mettre à profit les programmes et institutions en place. En Thaïlande, par exemple, une organisation d'employeurs a travaillé en liaison avec un programme universitaire de gestion d'entreprise pour s'assurer que le VIH/SIDA trouvait sa place dans la formation dispensée au sein de ce programme.

L'engagement visible des plus hauts niveaux de la direction assurera une efficacité optimale. Pour ne citer qu'un seul exemple, la Fédération des Employeurs du Kenya a mis en place des actions spécifiques pour convaincre les chefs d'entreprise de la nécessité d'agir par eux-mêmes et d'être le fer de lance au sein de leur entreprise. Le double message qui leur est adressé est en général le suivant : l'épidémie peut nuire aux affaires, mais combattre le VIH/SIDA est rentable.

Lorsqu'il est patent que les responsables d'une entreprise s'engagent à combattre le VIH/SIDA, ce sont les travailleurs eux-mêmes qui sont les mieux placés pour faire prendre conscience du problème à leurs pairs. Convaincre des gens de modifier leur comportement sexuel n'est pas chose aisée et se fait plus facilement sur un pied d'égalité. Impliquer des personnes vivant avec le SIDA non seulement garantit l'authenticité des messages transmis mais en décuple l'impact. La Philacor Corporation aux Philippines, comme bien d'autres organisations, a demandé leur aide aux organisations de lutte contre le VIH/SIDA dans la communauté locale pour former des éducateurs pour leurs pairs qui ont ensuite œuvré auprès de leurs collègues de travail.

La première démarche est classiquement l'élaboration des grandes lignes d'une politique par rapport au SIDA. Qu'il s'agisse d'une entreprise ou d'une organisation d'employeurs, le processus d'élaboration de ces directives permet une prise de conscience du problème et constitue un premier pas contre la stigmatisation et la discrimination, obstacles majeurs dans la lutte contre le SIDA. Ces directives auront d'autant plus d'efficacité qu'elles seront produites en partenariat avec les travailleurs.

Les exemples qui suivent montrent comment on peut lutter contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Les études de cas décrivent non seulement les actions entreprises mais aussi les motivations de départ et les enseignements qui en ont été tirés.

Certes, il reste encore beaucoup à faire. Les programmes mis en place doivent être suivis et évalués pour savoir s'ils atteignent bien les cibles visées et entraînent une modification des comportements et enfin si la prévalence du VIH – dans l'entreprise et dans la société – est en baisse. Il est en outre

important de donner plus d'ampleur aux actions menées. Les organisations et entreprises à la pointe du combat citées dans les pages qui suivent pourront constituer un modèle pour bien d'autres organismes et les aider à adopter les méthodes simples qu'exige la lutte contre le VIH/SIDA.

L'OIE a adressé à ses membres une circulaire leur demandant de l'informer sur leurs activités liées au VIH/SIDA. La plupart des réponses émanent de pays en développement où l'impact du VIH/SIDA sur le monde du travail est le plus marqué. Quelques réponses proviennent du monde industrialisé où le VIH/SIDA pose surtout un grave problème de discrimination sur le lieu de travail. Le virus est considéré comme un problème crucial par les multinationales opérant dans des pays en développement. Quelques expériences dans des régions géographiques différentes ont été retenues pour faire connaître la façon dont ces organisations d'employeurs et leurs membres ont traité le problème. On peut obtenir auprès du Secrétariat de l'OIE à Genève des informations supplémentaires sur les initiatives prises par d'autres organisations d'employeurs, associations sectorielles ou entreprises.

## Initiatives prises par des organisations d'employeurs

---

### Fédération des Employeurs du Kenya (FKE)

#### La FKE

La Fédération des Employeurs du Kenya (FKE), fondée en 1959, regroupe 2800 employeurs. Sa mission est « d'élever en permanence la conscience sociale des employeurs tout en protégeant leurs intérêts par la promotion de politiques modernes de gestion, en suscitant des politiques publiques dans ce domaine, en favorisant de saines relations de travail afin de rendre les employeurs mieux à même de mettre en place une culture d'entreprise et de promouvoir celle-ci, d'influencer et de contrôler l'environnement de leurs affaires, d'accroître leur attention à la qualité et la productivité, d'améliorer leur rentabilité et de favoriser la croissance et l'emploi ».

#### Motivations de départ

La Fédération est passée à l'action contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail en constatant l'impact nocif de l'épidémie sur la productivité et la rentabilité. Le VIH/SIDA altère le bilan des membres de la Fédération : perte de main-d'œuvre qualifiée, frais médicaux élevés, coûts des remplacements. En luttant contre la pandémie, la FKE aide à améliorer la situation non seulement des entreprises qui en sont membres, mais également celle de leur main-d'œuvre. On estime au niveau national à 2 200 000 le nombre des infections sur les 17 ans écoulés, et le lieu de travail est affecté à l'égal de la nation. Le développement des affaires étant le moteur de la croissance économique, c'est le lieu de travail qui requiert la plus vive attention dans la lutte du Kenya contre le VIH/SIDA.

#### Démarches/interventions

La FKE a engagé la lutte contre le VIH/SIDA en 1988, en adressant à ses membres ses premières « Directives sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail ». En octobre 2000, la Fédération a été retenue par le gouvernement kenyan et le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) comme un outil majeur dans la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Le PNUD et le Conseil national de Lutte contre le SIDA (NACC) ont accordé un capital initial pour lancer les programmes.

La FKE a depuis mené au niveau national une Evaluation des besoins en formation afin que ses programmes répondent aux besoins réels des employeurs. Des directeurs des ressources humaines et des chefs d'entreprise membres de la fédération en ont validé les conclusions. La FKE a ensuite organisé des sessions de sensibilisation à l'intention de 680 chefs d'entreprise et directeurs des ressources humaines. Les cadres ont reçu une formation complémentaire en vue de l'animation du programme sur le lieu de travail. La FKE a produit un *Manuel de l'animateur* qui sera un outil utile pour les séances à venir ; elle organise des ateliers de sensibilisation/information ouverts à tous ses membres, outre l'assistance qu'elle apporte sur place aux entreprises qui en font la demande.

En 2000, la FKE a rédigé son propre *Code de conduite face au VIH/SIDA sur le lieu de travail* (revu en 2001) en intégrant l'apport de chefs d'entreprise, de gestionnaires des ressources humaines et d'autres parties prenantes comme les syndicats. Le *Code de conduite* est un document basé sur les droits des travailleurs qui tient compte des spécificités syndicales et qui guide les employeurs et les autres organisations intéressées dans la gestion des problèmes que pose le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Ce Code est désormais largement utilisé par les membres de la FKE, lesquels s'en inspirent pour mettre au point la politique de leur propre entreprise avec leurs salariés par le biais de leurs syndicats, politique qui figure dans le manuel du personnel. Des compagnies importantes ont sollicité l'aide de la FKE pour cette élaboration.

La FKE a enfin instauré un Comité VIH/SIDA de 28 membres, présidé par l'ancien président national de la FKE. Ce comité tient une réunion chaque mois pour suivre le déroulement des programmes et conseiller la Direction de la FKE.

### **Résultats obtenus**

L'adoption du Code par un grand nombre d'employeurs et de syndicats est déjà en soi un succès. Grâce à leurs programmes de sensibilisation, dont beaucoup faisaient appel à la radio, la télévision et la presse écrite, les employeurs au Kenya (membres ou non-membres de la FKE) se sont profondément convaincus de l'importance de la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail, parallèlement aux efforts accomplis contre la pandémie au sein de la communauté.

### **Enseignements tirés**

La FKE envisage de conduire, avec l'assistance des employeurs, des syndicats et autres parties prenantes, une étude d'évaluation pour déterminer l'impact des actions accomplies à ce jour. Il ne fait d'ores et déjà pas de doute que les membres de la FKE sont pleinement décidés à apporter un soutien matériel et financier à des programmes de lutte sur le lieu de travail et à y participer sur le long terme. La FKE a aussi perçu combien l'engagement de toute l'entreprise et tout particulièrement des cadres supérieurs était un atout décisif. En partie grâce à la FKE, des employeurs qui n'avaient jamais considéré le VIH/SIDA comme portant atteinte à leur productivité et à leurs profits en mesurent aujourd'hui les risques et ne mettent pas en doute la nécessité de leur participation à la lutte.

## **La Chambre des Mines de l'Afrique du Sud**

### **La Chambre des Mines**

La Chambre des Mines, un groupement volontaire de compagnies bancaires et minières, est le principal artisan des positions politiques adoptées par les employeurs des mines. Elle offre son assistance à diverses institutions, leaders d'opinion en Afrique du Sud et à l'étranger. C'est un membre actif de Business South Africa, le membre de l'OIE pour le pays.

### **Motivations de départ**

En tant que secteur employant une main-d'œuvre importante, l'industrie minière a rapidement perçu la menace que représentait le VIH/SIDA et cela vers le milieu des années 1980. Mais l'élévation du taux de prévalence du VIH/SIDA avec les années a vite signifié que gérer l'expansion du virus n'était plus un simple problème de santé mais relevait de la responsabilité sociale de l'entreprise. Les effets socio-économiques, juridiques, éthiques et sanitaires de la maladie font de sa gestion un impératif pour le monde des affaires.

### **Interventions**

L'industrie minière a été l'un des premiers secteurs à réaliser des enquêtes sur la prévalence du virus. Une évaluation des programmes d'éducation et de sensibilisation mis en place dans les mines en 1989 a confirmé que 94% des mineurs avaient entendu parler du VIH/SIDA.

Par la suite, des programmes VIH/SIDA intégrant prévention et prise en charge ont été mis en place. Ils comportaient conseil et test volontaires et confidentiels, campagnes de sensibilisation et d'éducation, conseil pré- et post-dépistage, distribution de préservatifs, surveillance du dépistage anonyme du VIH, traitement des infections sexuellement transmissibles et prophylaxie des infections opportunistes. Les politiques touchant le VIH/SIDA sont toujours d'application et sont constamment adaptées.

Les actions ne se cantonnent pas aux lieux de travail mais touchent également les communautés environnantes. Le Projet Bambisanani, basé à Kokstad dans la Province orientale du Cap, sert de modèle au Bureau de l'Emploi en Afrique (organisation affiliée à la Chambre) pour l'extension du traitement à domicile aux communautés des personnes vivant avec le VIH/SIDA.

Outre le VIH/SIDA, la tuberculose pose un grave problème de santé publique et les mineurs y sont particulièrement exposés du fait de la présence de la poussière de silice. L'industrie minière poursuit activement un programme de dépistage et de prévention de la tuberculose.

### **Résultats obtenus**

D'autres programmes qui font partie de la riposte au SIDA visent les infections sexuellement transmissibles (IST). L'intervention Lesedi à Virginia, communauté minière de la Province de l'Etat libre d'Orange, a réduit la prévalence des IST chez les mineurs et les femmes à haut risque de la communauté. Consultations, conseil et traitement sont organisés chaque mois. La prévalence des IST chez les mineurs a baissé de 43% en ce qui concerne gonorrhée et chlamydie et de 77% pour l'ulcère génital. Des interventions sur le même modèle ont été mises en place dans d'autres régions.

### **Enseignements tirés**

- Il est plus rentable de conjuguer stratégies de prévention et de prise en charge.
- Cibler les populations à haut risque non seulement au sein de l'entreprise mais également dans la communauté environnante accroît l'efficacité de la prévention.
- Il faut faire des efforts soutenus pour traiter activement les maladies opportunistes afin d'atténuer les effets de la maladie.

- La participation des parties prenantes à l'élaboration des politiques et accords d'entreprise est indispensable pour assurer l'acceptation et l'adhésion à ces derniers.
- Les cadres supérieurs doivent manifester leur adhésion aux politiques et aux programmes.
- La collecte des données pertinentes est nécessaire pour prévoir l'impact de la maladie et évaluer l'efficacité des interventions.
- La coopération de toutes les parties prenantes favorise le partage de ressources limitées entre tous les partenaires sociaux.



## **La Confédération des Employeurs de Thaïlande (ECOT)**

### **ECOT**

La Confédération des Employeurs de Thaïlande, créée en 1976, représente le secteur privé et a pour objectifs de :

- ▶ promouvoir de bonnes relations entre employeurs et salariés, d'encourager et de favoriser un esprit de négociation ;
- ▶ faciliter la compréhension et coopération entre employeurs privés et gouvernement ;
- ▶ représenter les intérêts des employeurs privés au sein de diverses instances gouvernementales et internationales ;
- ▶ encourager ses membres à adopter de saines pratiques et les y aider.

### **Motivations de départ**

L'objectif primordial d'ECOT est l'adoption de saines relations de travail par ses membres. Le problème du VIH/SIDA n'est pas nouveau en Thaïlande, il a déjà eu des répercussions sur l'économie thaïlandaise et le monde des affaires, en termes de perte de personnel qualifié, de réduction de la productivité, d'affaiblissement du marché et d'accroissement des dépenses de sécurité sociale. Il pose également des problèmes sociaux et familiaux. Chaque année, plus de 50 000 Thaïlandais meurent du SIDA, dont 90% dans la tranche d'âge de 15 à 49 ans, le segment le plus productif de la force de travail. ECOT a décidé de s'engager à accroître la prise de conscience du problème, à éduquer employeurs et salariés et à promouvoir prévention et non-discrimination sur le lieu de travail.

### **Interventions**

Avec l'assistance technique de l'OIT, du Conseil des Entreprises sur le VIH & le SIDA en Thaïlande et de CARE International, ECOT a organisé le 29 juin 2001 un atelier « VIH/SIDA sur le lieu de travail » à Rayong, dans une région d'industrialisation rapide à forte prévalence du VIH. Cet atelier a réuni 40 chefs d'entreprise avec pour objectif de leur faire prendre davantage conscience de la gravité de l'épidémie et de son impact sur le monde des affaires. Le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* y a été diffusé.

ECOT a aussi pris contact avec l'Institut national de Développement et d'Administration (NIDA) – une école supérieure de haut renom en Thaïlande – et a obtenu que le VIH/SIDA soit inclus dans le programme des cours.

### **Résultats obtenus**

Après l'atelier, bon nombre d'entreprises ont mis au point leurs politiques sur le lieu de travail et lancé les programmes, ce qui montre que l'atelier avait convaincu les participants de la gravité de la menace du SIDA et de l'urgence qu'il y avait à agir.

ECOT a également lancé un programme qui permet aux sociétés déjà dotées de politiques de travailler avec d'autres sociétés moins bien armées afin que les efforts couronnés de succès soient repris ailleurs et amplifiés. Sony Semiconductor et Rohm Apollo Electronics, par exemple, ont communiqué leurs modes d'action face au VIH/SIDA à d'autres grandes entreprises, ce qui a été très fructueux en particulier chez Pranda Jewelry et Delta Electronics.

### **Enseignements tirés**

ECOT a fait la preuve que la démarche de transfert d'expérience d'entreprise à entreprise est très satisfaisante et continuera dans cette voie pour atteindre d'autres employeurs. Cette méthode sera désormais plus efficacement mise en œuvre avec l'adoption du *Recueil de directives pratiques du BIT*.

ECOT a aujourd'hui pour objectif d'élaborer et de mettre en œuvre une Politique nationale de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail visant la prévention de l'épidémie, la sauvegarde de conditions de travail décentes et la protection des droits et de la dignité des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA. L'atteinte de cet objectif exige la collaboration, la confiance, le soutien et l'engagement de multiples partenaires, gouvernement, employeurs, syndicats, salariés, agences nationales et internationales. ECOT s'est résolument engagée dans cette perspective.

## **Confédération des Employeurs de la Barbade (BEC)**

### **La BEC**

Fondée en 1956, la Confédération des Employeurs de la Barbade apporte à ses membres des conseils en relations industrielles, l'interprétation de la législation en vigueur, des recommandations et des réglementations en vue de bonnes pratiques en matière de sécurité du travail et de conseils d'hygiène. La BEC représente les intérêts des employeurs auprès du gouvernement et travaille en réseau avec des organisations régionales et internationales pour apporter à ses membres toute information sur les meilleures pratiques.

### **Motivations de départ**

En tant qu'unique organisation représentative des employeurs à la Barbade, la BEC a estimé nécessaire d'agir pour éclairer ses membres et leurs salariés sur les effets du VIH/SIDA et son impact dévastateur sur la société dans son ensemble. Ses efforts visent principalement à sensibiliser les employeurs sur l'obligation pour eux d'éduquer leur main-d'œuvre sur les questions de santé et de sécurité afin de créer un climat de plus grande compréhension à l'égard de leurs collègues qui pourraient être infectés par le VIH.

### **Interventions**

La BEC a produit un document *Dealing with AIDS in the Workplace [Faire face au SIDA sur le lieu de travail]*, à l'intention tant des directions que du personnel. Le document fournit aux employeurs un ensemble de directives pour la préparation de programmes couvrant l'éducation, la gestion et la politique du personnel, en accord avec la loi et visant les salariés dont la séropositivité au VIH est confirmée ou souffrant d'une incapacité due à l'une ou l'autre des manifestations du SIDA. Le conglomerat industriel, qui vient au second rang parmi les compagnies les plus importantes de l'île, s'est inspiré de ces directives pour mettre en œuvre une politique à l'égard de ses salariés qui peuvent être atteints par la maladie. Cinq autres grandes entreprises se sont engagées sur cette voie.

La BEC représente les employeurs auprès du Comité consultatif national sur le SIDA (NACA). En collaboration avec ce comité et avec le Ministère de l'Emploi, la BEC a participé à des programmes de sensibilisation effectués dans les centres communautaires de toute l'île. Lors de ces rencontres, les membres de la Confédération répondent aux questions posées. A celles qui portent sur le dépistage obligatoire à l'embauche, la réponse est invariablement que, selon la politique des Nations Unies, le dépistage obligatoire n'a pas sa place dans la lutte contre l'épidémie car il ne fait qu'accroître stigmatisation, discrimination et ostracisme à l'égard des personnes séropositives.

Enfin, la Confédération a mis en place des programmes de formation ouverts à ses membres et d'autres programmes destinés à l'ensemble de la main-d'œuvre, en collaboration avec les syndicats de la Barbade.

### **Résultats obtenus**

Il est trop tôt pour mesurer l'efficacité de ces programmes mais on a noté une plus grande prise de conscience du danger, qui s'accompagne d'une plus grande tolérance et d'une meilleure compréhension entre employeurs et salariés. Les efforts accomplis en liaison avec le NACA et le Ministère de l'Emploi ont été largement commentés par la presse écrite et les autres médias. Bon nombre d'entreprises dans le pays ont utilisé le guide de la BEC pour mettre en place politiques et programmes sur le VIH/SIDA.

### **Enseignements tirés**

Diverses observations laissent à penser que les programmes conduits conjointement avec le gouvernement, les syndicats ouvriers et les autres parties prenantes ont plus de chances de succès.

## **Service social de l'Industrie (Brésil) (SESI)**

### **Le SESI**

Le SESI a été fondé en 1946 par la Confédération nationale brésilienne de l'Industrie, membre de l'OIE, pour le bien-être des travailleurs et de leur famille. Ce service social prête assistance aux ouvriers de l'industrie dans les domaines de la santé, de l'éducation, des loisirs, de la nutrition, etc. Le SESI est activement présent dans les 27 Etats du Brésil.

### **Motivations de départ**

Assumant activement ses responsabilités, le SESI s'est impliqué dès 1988 dans la lutte contre le VIH/SIDA pour protéger ses adhérents de l'infection. Avant de passer à l'action, le SESI avait constaté que la population active comptait un grand nombre de victimes du VIH/SIDA. L'organisation, ainsi que les entreprises qui en étaient membres, ont été amenées à agir rapidement pour empêcher de nouvelles infections.

### **Interventions**

Le SESI a tout d'abord lancé en 1988 un programme d'éducation touchant le VIH/SIDA et les IST dans les entreprises. Avec l'appui du Programme national SIDA du Ministère de la Santé, il a réalisé une analyse CAP (connaissances, attitudes et pratiques) pour cerner le niveau de connaissance sur la transmission du virus et des IST, les attitudes à l'égard des collègues de travail infectés, les comportements sexuels, l'emploi du préservatif, etc. Cette analyse a montré que, si 99% des ouvriers savaient bien que l'emploi du préservatif protégeait de l'infection par le VIH, 18,5% des hommes et 22% des femmes seulement y avaient recours.

La seconde phase a consisté en un programme de formation, destiné à former des formateurs issus des 27 départements du SESI qui deviendraient ainsi des éducateurs pour leurs pairs afin de parler des IST et du VIH avec leurs collègues de travail. Ces éducateurs seraient alors chargés de faire connaître les méthodes de prévention dans les sociétés membres, de prévenir la discrimination et d'instaurer sur le lieu de travail un climat de compréhension et d'entraide à l'égard des personnes infectées. Après cette formation, le SESI a réalisé une seconde analyse CAP pour savoir si l'on observait des changements de comportement chez les travailleurs qui avaient participé au projet.

Outre ses programmes de formation, le SESI participe activement aux actions de sensibilisation au VIH/SIDA et aux IST menées dans le cadre de la Journée mondiale SIDA, du Carnaval de Rio et de la Saint-Valentin. Son activité a permis de toucher un million de travailleurs et de distribuer 800 000 préservatifs.

### **Résultats obtenus**

Le projet de prévention du VIH/SIDA et des IST a assuré la formation de 300 éducateurs pour leurs pairs et impliqué 5000 entreprises représentant une main-d'œuvre totale de 300 000 personnes dans les 27 Etats du Brésil. Non seulement la conscience du danger s'est accrue mais la seconde analyse CAP a montré que le comportement sexuel avait évolué pour devenir moins risqué.

### **Enseignements tirés**

La collaboration avec le Programme national SIDA a permis au secteur privé de créer des synergies avec d'autres projets et d'atteindre une population plus large.

Les méthodes participatives impliquant des éducateurs pour leurs pairs donnent davantage de résultats que la simple diffusion de l'information.

## Initiatives d'entreprises

---

### **Levi Strauss & Co.**

#### **Levi Strauss & Co.**

Fondée en 1853 par Levi Strauss, un immigrant bavarois, Levi Strauss & Co. (LS&CO.) est l'une des plus grandes entreprises de confection du monde et exporte les marques Levi's®, Dockers® et Slates® dans plus de 80 pays. Elle est membre actif du United States Council for International Business, membre de l'OIE aux Etats-Unis.

#### **Motivations de départ**

LS&CO. est une entreprise soucieuse de longue date de ses salariés et des communautés où elle opère. Son implication dans la lutte contre le VIH/SIDA se traduit par des efforts d'éducation des travailleurs et de leur famille grâce à des programmes novateurs audacieux qui ont élevé la prise de conscience et apporté éducation et prise en charge.

#### **Interventions**

##### *Pour la prise de conscience des salariés*

LS&CO. a été l'une des premières entreprises à lancer en 1982 un programme d'éducation touchant le SIDA à l'intention de ses salariés et de leur famille. Les efforts bénévoles des salariés sont encouragés par un programme « Equipes de participation communautaire ». Un bon exemple en est la Section Asie Pacifique de LS&CO. où, à l'automne 2001, chaque unité de production a organisé des ateliers d'au moins une demi-journée pour les salariés. Dans plusieurs unités, LS&CO. a invité ses sous-traitants et agents publicitaires à participer à ces ateliers, qui sont animés par des ONG expérimentées en la matière.

##### *Programme de dons au niveau mondial*

LS&CO. et la Fondation Levi Strauss ont ouvert un programme de dons au niveau mondial qui soutient des initiatives basées sur la communauté dans plus de 40 pays pour un montant total de 24 millions de dollars. Lancé en 1985, ce programme consiste en projets d'éducation et de prévention du VIH qui apportent à des personnes pauvres et défavorisées :

- ▶ une assistance directe aux personnes atteintes du SIDA et aux personnes qui en prennent soin ;
- ▶ une éducation destinée aux personnes qui ont des comportements à haut risque ;
- ▶ des services à l'intention de populations sévèrement affectées par le SIDA (consommateurs de drogues injectables, gens de couleur, hommes gays ou bisexuels et populations défavorisées).

Des dispositifs souples permettent de répartir les subsides en tenant compte des différences en termes de prévalence du VIH, de population affectée, de niveau d'information sur le VIH/SIDA, de recours au préservatif, de politique gouvernementale et de capacités du secteur des ONG. LS&CO., qui est souvent une des premières entreprises du pays, a consacré la plus grande partie des fonds à des populations à haut risque ou qui n'ont guère accès à l'information (la communauté gay, les professionnel(le)s du sexe, les immigrants et les populations marginalisées). Le financement, toujours important, est de façon croissante affecté à des projets visant les jeunes et les femmes.

##### *Multimédia : Drugworld, Positive Lives et Journée mondiale SIDA*

*Drugworld [Monde de la Drogue]* est un film d'animation en vidéo provocateur, qui montre aux jeunes les dangers que peut comporter la consommation de drogues par rapport au VIH/SIDA. Financé par LS&CO. et le Gouvernement britannique, produit en collaboration avec une association caritative, Turning Point, le film s'adresse aux jeunes de 14 à 18 ans. Lancé en 1998 à Londres, en même temps qu'un site Internet, il a été traduit par la suite ; des ONG locales et des écoles y ont recours en Espagne et en Hongrie.

Une exposition de photos, *Positive Lives [Vies positives]*, a aidé à la prise de conscience et a fourni des programmes d'éducation de proximité à l'intention des jeunes en Afrique, en Asie, aux Etats-Unis et en Europe. Elle a été réalisée au Royaume-Uni avec le Terrence Higgins Trust.

Chaque année enfin, LS&CO. crée des programmes destinés aux jeunes et aux salariés, en partenariat avec les Nations Unies, des organisations communautaires et des célébrités. Les participants peuvent voir des vidéos et reçoivent brochures, préservatifs ou rubans rouges les incitant à avoir des relations sexuelles protégées.

#### *Conseil mondial des Entreprises sur le VIH & le SIDA*

C'est en grande partie sous l'égide de LS&CO. qu'a été lancé en 1997 le Conseil mondial des Entreprises sur le VIH & le SIDA, destiné à élargir la riposte du monde des affaires à la pandémie. Il s'agit d'un groupement international de grandes entreprises qui encourage la participation indispensable du secteur privé à la lutte contre le SIDA.

#### **Enseignements tirés et action à venir**

Les exemples donnés ci-dessus l'indiquent bien : en prenant des positions de pointe, de très grandes entreprises peuvent avoir un impact réel non seulement sur leurs salariés et leur famille mais aussi sur leur environnement industriel voire sur tout le monde des affaires. Instaurer des partenariats au-delà de l'entreprise – avec les ONG, les gouvernements ou les agences de développement – accentue et amplifie l'impact de l'action menée. Mobiliser les compétences en communication du monde des affaires pour combattre le SIDA peut être très efficace, surtout lorsqu'il s'agit d'atteindre des populations cibles telles que les jeunes.

Le VIH/SIDA demeurant l'un des principaux problèmes sociaux et sanitaires partout dans le monde, LS&CO. s'est engagé à rester en première ligne. Dans le cadre de ses nouvelles orientations stratégiques, LS&CO. se propose, en 2002 :

- de travailler avec les populations les plus affectées, en particulier les jeunes et les femmes ;
- d'aider à développer des campagnes d'éducation, créatives et ignorant les frontières ;
- d'apporter son soutien aux ONG actives dans la lutte et de renforcer les liens entre celles-ci ;
- de lier davantage les manifestations de la Journée mondiale SIDA à d'autres activités de LS&CO. relatives au SIDA ;
- de favoriser l'implication d'autres parties prenantes par le partage d'information, les médias et l'instauration de coalitions ;
- de poursuivre l'éducation de ses salariés sur le VIH/SIDA.

## **Corporation PHILACOR**

### **Philacor**

Philacor est un important fabricant de réfrigérateurs et de congélateurs aux Philippines. C'est un membre actif de la Confédération des Employeurs des Philippines, elle-même membre de l'OIE dans le pays.

Au lancement du projet VIH/SIDA, l'entreprise comptait 1500 salariés, avec 96% d'hommes dont l'âge moyen était de 27 ans et dont la moitié étaient célibataires.

### **Motivations de départ**

Le programme répondait à une demande d'information des ouvriers.

### **Interventions**

L'entreprise a commencé par inviter des ONG locales et des personnes vivant avec le VIH/SIDA à parler aux ouvriers. Avec le soutien tant des cadres de l'entreprise que du syndicat ouvrier, les ONG ont produit du matériel pour l'information, l'éducation et la communication et formé six éducateurs pour leurs pairs, qui ont suivi un séminaire de deux semaines animé par les ONG et le Département de la Santé, à l'issue duquel leur qualification en tant qu'éducateurs VIH/SIDA a été certifiée. Ces éducateurs, issus des différents échelons de la corporation, ont organisé de brefs séminaires durant les pauses des réunions et à l'occasion d'autres pauses prévues dans l'horaire de travail.

Philacor a également introduit l'éducation touchant le VIH/SIDA dans d'autres activités : programme de premiers soins, orientation du personnel nouveau, réorientation des travailleurs, etc. La corporation publie en anglais et en langue locale un bulletin trimestriel dans lequel figurent des articles de sensibilisation au VIH/SIDA.

En 1996, Philacor a élaboré sa propre déclaration de politique en matière de VIH/SIDA, qui a été approuvée à la fois par la direction et le syndicat. Cette politique couvre les problèmes d'emploi, de discrimination, d'aménagement des postes de travail et d'éducation sur le lieu de travail. Elle se fonde sur les principes de respect des droits individuels et de la dignité des personnes atteintes par le VIH/SIDA et fixe des règles s'opposant à toute discrimination dans l'emploi liée au statut sérologique par rapport au VIH, au sexe ou à l'orientation sexuelle.

### **Résultats obtenus**

Selon une enquête réalisée par le directeur médical de l'entreprise, à la fin des programmes éducatifs 90% des salariés étaient très au fait de la transmission du VIH.

### **Enseignements tirés**

Le lieu de travail est un endroit extrêmement important pour l'information sur le VIH/SIDA et la prévention de l'infection. Tout d'abord, la population visée ici au sein d'une même entreprise est relativement homogène, composée essentiellement de jeunes hommes actifs sexuellement, mariés ou célibataires. Cette homogénéité peut donner davantage de pertinence aux messages et au matériel éducatif.

En second lieu, traiter du VIH/SIDA sur le lieu de travail permet d'inclure les programmes VIH/SIDA dans la formation déjà en place pour le personnel. L'information apportée peut être efficace et cela sans que l'employeur ne doive encourir de frais supplémentaires importants.

Enfin l'expérience de Philacor montre qu'il est très important que tant la direction que le syndicat ouvrier comprennent bien l'importance du VIH/SIDA car ce savoir partagé est indispensable afin de promouvoir et d'élargir les diverses initiatives qui s'ensuivent.



## **Le Groupe ALUCAM (Cameroun)**

### **ALUCAM**

Fondée en 1955, ALUCAM est une compagnie camerounaise productrice d'aluminium brut et, par sa filiale SOCATRAL, de produits finis. Les 650 ouvriers et leur famille forment une communauté de 4000 personnes au total. La plupart vivent à Edéa à 60 km de la grande ville de Douala. ALUCAM est membre de GICAM, organisation membre de l'OIE au Cameroun.

### **Motivations de départ**

Le premier décès reconnu comme étant lié au SIDA est survenu en 1986, mais ce n'est qu'en 1994 qu'ALUCAM a compris que l'ampleur de la pandémie de VIH/SIDA exigeait une riposte. En 1995, la compagnie, aidée de l'un de ses actionnaires français, Pechiney Aluminium, a entrepris une analyse de l'impact de la maladie.

### **Interventions**

En 1997, la compagnie a mis en place un programme d'éducation et de prévention sur le lieu de travail. En collaboration avec l'Organisation panafricaine contre le SIDA, le Ministère de la Santé et les organisations religieuses, la compagnie a entrepris les actions suivantes :

- ▶ recrutement d'un médecin et d'un assistant ;
- ▶ formation de 30 éducateurs pour leurs pairs ;
- ▶ actions de sensibilisation au risque du VIH/SIDA pour les salariés et leur famille ;
- ▶ éducation et formation spécifiques pour la main-d'œuvre féminine ;
- ▶ activités particulières pour familles et communautés lors de la Journée mondiale SIDA ;
- ▶ distribution gratuite de préservatifs.

En 1999, la compagnie a collaboré avec les firmes pharmaceutiques Glaxo Welcome et Merck Squibb Dohme et le Centre Pasteur au lancement d'un projet de recherche appelé TRICAM. Le projet devait étudier la possibilité de fournir des traitements antirétroviraux (ARV) au personnel. En tant que partie prenante au projet, ALUCAM s'est engagée à assurer le traitement de ses salariés séropositifs, les médicaments étant fournis gratuitement par les firmes pharmaceutiques. La compagnie a continué à fournir ces traitements au-delà de la durée du projet malgré les coûts élevés qu'ils représentent – et assurent ces coûts même après qu'il a été mis fin à l'emploi. En 2000, 40 ouvriers chez qui un SIDA avait été diagnostiqué ont participé au programme et reçu un traitement par ARV. Dans le même temps, les efforts d'éducation et autres activités de proximité se sont poursuivis dans les écoles, les associations locales et auprès des chefs traditionnels.

### **Résultats obtenus**

Le projet TRICAM est aujourd'hui à son terme (ceux qui y ont participé continuent néanmoins à être traités par ARV) ; il a conduit aux résultats suivants :

- une réduction des interruptions de la production due au VIH/SIDA : avant la mise en place de TRICAM, l'entreprise connaissait décès et longues maladies chez ses salariés ; les personnes traitées par ARV ont repris leur travail et la compagnie a l'intention de fournir ce type de traitement à un plus grand nombre de salariés ;
- un nombre croissant de travailleurs demandant un conseil et test volontaires – en 2000, 200 employés se sont portés volontaires ;
- un recours plus courant au préservatif chez les travailleurs ;



- un taux de prévalence au sein de la compagnie (estimé à 5%) inférieur au taux national (estimé à 11,5%) ;
- une diminution de la stigmatisation et une absence de discrimination vis-à-vis des employés atteints par le VIH/SIDA.

### **Enseignements tirés**

L'utilisation des ressources et des structures de l'entreprise peut être efficace dans la lutte contre le VIH/SIDA auprès des salariés et des communautés environnantes.

L'engagement de la direction au plus haut niveau et des actionnaires de l'entreprise est décisif, en particulier en ce qui concerne les traitements antirétroviraux qui peuvent être onéreux pour l'entreprise. On considère que, dans le cadre d'un programme intégré, ces traitements peuvent réduire les interruptions de production dues au VIH/SIDA, améliorer le moral du personnel et aider à la lutte contre le SIDA dans les communautés où vivent les travailleurs.

## **Woolworths (Afrique du Sud)**

### **Woolworths**

Woolworths est une chaîne de vente au détail spécialisée dans l'alimentation et les textiles qui, avec 130 succursales, emploie 16 000 personnes. Woolworths fait partie de Business South Africa, membre de l'OIE dans le pays.

La chaîne a une éthique qui la veut soucieuse de sa main-d'œuvre et elle constate que l'épidémie de VIH/SIDA, si elle porte atteinte à sa rentabilité, a également un effet dévastateur sur les individus et leur famille.

### **Motivations de départ**

Lorsqu'en 1996, le SIDA a posé problème au sein de l'entreprise, Woolworths n'a pas pris la menace au sérieux. Mais en 1997 une analyse actuarielle a révélé l'impact qu'aurait la maladie d'ici à 2010, date à laquelle on estimait que 16% des salariés seraient séropositifs, qu'environ 5% auraient le SIDA et que le taux de mortalité se serait élevé de 5% chez les travailleurs âgés de 30 à 44 ans. Les calculs montraient que la productivité chuterait de 2 à 3%, ce qui équivalait à la fermeture d'un des grands magasins. L'impact que cela aurait sur le financement des retraites, l'assurance vie du groupe et l'aide médicale porterait de sérieux coups à ces prestations. Une deuxième analyse en 1999 a donné des résultats analogues.

### **Interventions**

Le Conseil de Direction a donc chargé le Département de la Santé et celui des Ressources humaines de mettre au point une stratégie à long terme. Vu le petit nombre de programmes de ce genre en place à l'époque, Woolworths s'est tourné vers le Kenya et le Zimbabwe et a en fin de compte décidé d'adopter une version modifiée du Projet de Prévention SIDA du Zimbabwe – un programme élargi d'éducation par les pairs ayant entraîné une diminution de 34% du taux de prévalence du VIH sur le lieu de travail.

### **Préservatifs et IST**

L'intervention de Woolworths comporte trois volets : distribution de préservatifs, sensibilisation et prise en charge des infections sexuellement transmissibles et éducation. Des distributeurs de préservatifs (Condocans) ont été fixés aux murs des vestiaires et des toilettes dans tous les bâtiments de la chaîne. Quelques 30 000 préservatifs, payés par les autorités locales et les gouvernements provinciaux, sont distribués chaque mois.

Avec seulement sept médecins du travail pour toute la chaîne, un programme complet de prise en charge des IST n'est pas envisageable pratiquement mais les médecins adressent les travailleurs présentant des symptômes d'IST aux dispensaires locaux. Accroître le niveau de perception des IST est une priorité. Les médecins du travail signalent un nombre à peu près constant de 30 à 40 nouvelles infections chaque mois.

### **Education**

Le programme éducatif est centré sur la prévention de la transmission du VIH. Il s'amplifie actuellement pour inclure la prise en charge des personnes séropositives ou présentant des symptômes du SIDA.

L'essentiel des ressources est affecté à l'éducation par les pairs et depuis 1997 plus de 150 éducateurs ont été formés. Au cours des cinq dernières années, chaque magasin Woolworths a compté des éducateurs pour leurs pairs qui animent des sessions mais sont également accessibles pour des entretiens confidentiels. Les éducateurs sont invités à accroître la prise de conscience du risque dans leurs communautés. Bien que ce programme d'éducation par les pairs soit difficile à coordonner et à gérer, le soutien et l'engagement des cadres supérieurs en a assuré le succès. La direction a été convaincue qu'une approche aussi complète que possible des problèmes du VIH/SIDA pouvait réduire

de 20% le taux de prévalence d'ici à 2010. Les calculs montrent que pour un rand dépensé chaque année en éducation par les pairs, Woolworths pouvait gagner 10 rands sur une période de 10 ans.

Woolworths poursuit également son effort éducatif à l'aide de son réseau Intranet qui comporte une page spéciale sur le VIH/SIDA. C'est l'un des sites les plus consultés de la société, qui reçoit chaque semaine environ 10 questions émanant du personnel.

### **Traitement**

Woolworths assure une prise en charge médicale grâce à sa fondation Woolthru Healthcare Fund. En 1999-2000, Woolworths a conduit un projet pilote au cours duquel 11 malades ont reçu un traitement antirétroviral. Les résultats ont été mitigés. Dans certains cas, les améliorations sur le plan clinique et sur celui de la productivité ont été spectaculaires. Dans d'autres, des effets secondaires ont contrarié le traitement et accru l'absentéisme. Dans certains cas enfin, il a été difficile de couvrir les frais dépassant ce que la fondation prenait en charge.

La politique de Woolworths est aujourd'hui de ne pas fournir de médicaments antirétroviraux. Si leur prix a baissé, les coûts annexes tels que ceux du dépistage rendent le traitement inabordable. Se posent aussi des problèmes de conformité et de distribution des médicaments en particulier du fait de la dispersion du personnel dans tout le pays. Cependant, la politique est en permanence réexaminée pour tenir compte de la situation financière, du personnel et de la productivité.

Woolworths offre néanmoins un programme alternatif visant à maintenir les personnes séropositives en bonne santé aussi longtemps que possible. Les personnes qui s'inscrivent au Fonds de Soins de Santé reçoivent des traitements préventifs, des vaccins, des conseils et des facilités de soins dentaires et de soins généraux.

### **Résultats**

Woolworths a récemment chargé le département de Santé publique de l'Université du Cap d'évaluer l'efficacité de son programme d'éducation par les pairs. Les conclusions en sont que, par rapport au personnel d'autres sociétés, les salariés de Woolworths sont mieux informés, ont de meilleures attitudes et ont davantage recours au préservatif. L'enquête a estimé satisfaisante la formation des éducateurs qui se révèlent capables d'accroître les connaissances de leurs pairs et de les convaincre de changer d'attitude et de comportement.

Les cadres supérieurs sont informés sur le VIH/SIDA lors de conférences annuelles centrées sur les questions financières et de gestion liées au VIH/SIDA sur le lieu de travail.

### **Enseignements tirés**

Le VIH/SIDA est désormais considéré comme un risque sérieux pour l'organisation et un comité de gestion du risque coordonne les problèmes qui y sont liés pour tous les départements. Une des questions à l'ordre du jour est de garantir la chaîne d'approvisionnement en adoptant une démarche analogue à celle retenue pour le bug de l'an 2000. Woolworths encourage actuellement ses fournisseurs à développer leurs propres programmes de lutte contre le VIH/SIDA.

Bien que Woolworths ait déjà beaucoup fait, des progrès sont encore nécessaires ; la coordination régionale, par exemple, doit être renforcée.

Pour Woolworths, le VIH/SIDA peut être combattu ; l'entreprise reste convaincue qu'elle peut atténuer l'impact de la maladie. Mais l'entreprise sait aussi qu'elle ne peut combattre seule et cherche à mettre en commun son expérience avec qui partage sa conviction.



## REFERENCES

---

- Ainsworth M, Semali I (1998) *Who is most likely to die of AIDS ? Socioeconomic correlates of adult deaths in Kagera Region, Tanzania*. In: Ainsworth M, Fransen L, Over M, (eds) *Confronting AIDS : Evidence from the developing world. Selected background papers for the World Bank Policy Research Report, Confronting AIDS : Public priorities in a global epidemic*. Commission européenne, Bruxelles: 95-109.
- Association internationale de l'Hôtellerie et de la Restauration/Association des voyages Asie Pacifique/ONUSIDA (1999) *The Challenge of HIV/AIDS in the workplace: a guide for the Hospitality industry*, Genève et Paris.
- Barbados Employers' Confederation (2001) *Dealing with AIDS in the workplace, Guidelines for managers and supervisors*, Barbade.
- Bloom D, Mahal A, River Path Associates (2001) "HIV/AIDS and the Private Sector", Harvard. Non publié.
- Centers for Disease Control and Prevention (1999) *The Financial Impact of a Workplace HIV/AIDS Program on Business*, Atlanta.
- Communauté de Développement de l'Afrique australe (SADC) (1997) *Code on HIV/AIDS and Employment in the Southern African Development Community*, Zambie.
- Conseil mondial des entreprises sur le VIH & le SIDA/The Prince of Wales Business Leaders Forum/ONUSIDA (2002) *Riposte des entreprises au VIH/SIDA : Impact et leçons tirées*, Genève et Londres.
- Federation of Kenya Employers (2000) *FKE Code of Conduct on HIV/AIDS in the Workplace*, Nairobi.
- Loewenson R, Organization of African Trade Union Unity Health Safety and Environment Programme/ONUSIDA (1999) *Best Practices, Company Actions on HIV/AIDS in Southern Africa*, Pretoria, Harare.
- Malaysian Ministry of Human Resources (2001) *Code of Practice on Prevention and Management of HIV/AIDS at the workplace*, Malaisie.
- Ministry of Public Service, Labour and Social Welfare, Zimbabwe (1998) *Labour relations (HIV and AIDS) regulations*, Zimbabwe.
- NEDLAC (2001) *Code of Good Practice on Key Aspects of HIV/AIDS and Employment*, NEDLAC, Johannesburg, Afrique du Sud.
- OIT (2001) *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*, Genève.
- OIT/OIE/FKE/PEC (2001) *Time Bound Action Plan to Combat HIV/AIDS at the Workplace* Sub-regional Workshop for Employers' Organizations in East, Central and Southern African Countries, Mombasa, Kenya. Non publié.
- OIT/ONUSIDA/OIE/PEC/GIGAM (2000) « La déclaration de Douala » Atelier sous-régional sur les initiatives d'employeurs pour riposter au VIH/SIDA et le monde du travail. Douala. Non publié.
- OMS/OIT (1989) « Déclaration de la Consultation sur les mesures à prendre après exposition professionnelle d'un agent de santé au VIH », Genève, 2-4 octobre 1989. WHO/GPA/INF/89.20.
- ONUSIDA (1998) *Le VIH/SIDA sur le lieu de travail : en quête de solutions novatrices dans les entreprises*, Actualisation ONUSIDA, Collection *Meilleures Pratiques*, Genève.
- ONUSIDA (1999) : *Récapitulatif des Meilleures Pratiques*, Collection *Meilleures Pratiques*, Genève.
- Williams G, Ray S (1993) *Work against AIDS : Workplace-based AIDS initiatives in Zimbabwe*, Strategies for Hope collection, ActionAid, Londres, AMREF, Nairobi.



## L'Organisation internationale des Employeurs

L'Organisation internationale des Employeurs (OIE) est reconnue comme l'organisation représentant au niveau international les intérêts du monde des affaires dans les domaines sociaux et du travail. Il s'agit du réseau d'entreprises le plus étendu du monde, comptant à ce jour 135 organisations nationales d'employeurs dans 131 pays.

L'Organisation internationale des Employeurs :

- encourage et défend les intérêts des employeurs dans les forums internationaux, plus particulièrement à l'Organisation internationale du Travail ;
- œuvre activement à la création d'organisations nationales d'employeurs et au développement de leurs capacités et de leurs services aux membres ;
- favorise la création et le développement de la libre entreprise ;
- facilite et encourage les échanges d'information, d'expériences et de pratiques parmi ses membres.

### **ORGANISATION INTERNATIONALE DES EMPLOYEURS (OIE)**

26 chemin de Joinville  
1216 Cointrin Genève  
Suisse

Téléphone. (+41) 22 929-0000

Télécopie : (+41) 22 929-0001

Courrier électronique: [ioe@ioe-emp.org](mailto:ioe@ioe-emp.org)

**Site web : [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)**

## Le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA)

Le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA) est le principal ambassadeur de l'action mondiale contre le VIH/SIDA. Il unit dans un même effort les activités de lutte contre l'épidémie de huit organisations des Nations Unies : le Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (UNICEF), le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la Population (FNUAP), l'Organisation des Nations Unies pour le Contrôle international des Drogues (PNUCID), l'Organisation internationale du Travail (l'OIT), l'Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture (UNESCO), l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) et la Banque mondiale.

L'ONUSIDA mobilise les actions contre l'épidémie de ses huit organismes coparrainants, tout en ajoutant à ces efforts des initiatives spéciales. Son but est de conduire et de soutenir l'élargissement de l'action internationale contre le VIH/SIDA sur tous les fronts et dans tous les domaines : médical, social, économique, culturel et politique, santé publique et droits de la personne. L'ONUSIDA travaille avec un large éventail de partenaires – gouvernements et ONG, spécialistes/chercheurs et non spécialistes – en vue de l'échange de connaissances, de compétences et des meilleures pratiques à l'échelle mondiale.

Plus de 60 millions de personnes ont été infectées dans le monde par le VIH/SIDA depuis la première mise en évidence du virus, il y a 20 ans. Le SIDA a prélevé un lourd tribut sur les forces de travail, les systèmes de production, les marchés et les communautés locales. En conséquence, les entreprises de toutes sortes voient, du fait de l'absentéisme et de la maladie, s'élever les coûts de la formation, des assurances, des prestations sociales.

S'appuyant sur l'information transmise par les membres de l'Organisation internationale des Employeurs (OIE) et grâce aux vastes réseaux d'entreprises de l'OIE, ce manuel présente une sélection d'initiatives sur le lieu de travail, destinées à réduire l'impact du VIH/SIDA et d'accroître les efforts de prévention. Ces initiatives comprennent des programmes de prévention du VIH/SIDA, la diffusion la plus large possible de l'information sur le virus sur le lieu de travail, l'incitation à adopter une attitude raisonnée et bienveillante à l'égard des collègues de travail, et à changer d'attitude et de comportement sur le plan sexuel. Certains employeurs mettent aussi en place des programmes de prise en charge des maladies opportunistes pour leurs salariés et leur famille, réduisent la prévalence des infections sexuellement transmissibles et offrent même des médicaments antirétroviraux pour combattre le VIH lui-même.

Le manuel détaille également les résultats obtenus et les enseignements tirés des diverses initiatives prises dans le monde par les employeurs.

---

## Organisation internationale des Employeurs

26 chemin de Joinville, CH-1216 Cointrin, Genève  
tél. : (+41) 22 929 0000 fax : (+41) 22 929 0001

Courrier électronique : [ioe@ioe-emp.org](mailto:ioe@ioe-emp.org) - Internet : [www.ioe-emp.org](http://www.ioe-emp.org)