

Module 1

Introduction et Généralités

Antécédents du Guide

En quoi consiste le Guide?

Le *Guide pour les Directeurs et les Dirigeants Syndicaux: Politiques et Programmes de Lutte contre le VIH/SIDA sur le Lieu de Travail* est un manuel de “savoir-faire” qui peut être utile dans le développement de programmes de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail ou servir d’outil de références. Il fournit des informations de base sur le VIH/SIDA et ses répercussions sur la productivité et permet aux employeurs et aux dirigeants syndicaux de mieux apprécier les coûts de la maladie et la manière de la gérer. Le Guide offre de nombreux exemples, des meilleures pratiques et des références de divers employeurs, syndicats, associations ouvrières et pays.

Qui devrait utiliser le Guide?

Employeurs, Dirigeants Syndicaux et Gouvernements: Le Guide a été conçu à l’intention des employeurs, des dirigeants syndicaux et des gouvernements qui travaillent avec une approche bipartite (patronat et syndicat) ou tripartite (patronat, syndicat et gouvernement). Il peut aider les employeurs individuels et les groupes associatifs, les gouvernements, les syndicats, les employeurs et les ONG. Les associations d’affaires, les agences gouvernementales et les ONG offrant des programmes aux employeurs individuels peuvent utiliser ce Guide pour la conception de politiques et de programmes sur le lieu de travail ou s’en servir pour promouvoir l’adoption des directives et des modèles de programmes proposés.

Dirigeants Syndicaux et Cadres Supérieurs: Le Guide est rédigé à l’intention du patronat, du syndicat et des représentants syndicaux responsables de la santé et de la productivité des employés. Ce groupe inclut généralement le président-directeur général, le directeur financier, le coordinateur des ressources humaines, le directeur médical (si l’employeur offre des services de santé) et le personnel syndical tels que les délégués syndicaux, le personnel de sécurité et de santé et les représentants du

personnel. D'autres membres du staff participent souvent à la planification des politiques et des programmes de lutte contre le VIH/SIDA et le Guide les aidera dans leur travail.

Toutes les Catégories d'Employeurs: Le Guide peut servir à appuyer les efforts de mise en place des programmes de lutte contre le VIH/SIDA dans de nombreuses entreprises y compris mais non limité aux:

- Agences gouvernementales et établissements comme les écoles, les hôpitaux et les services publics;
- Organisations non-gouvernementales;
- Entreprises de l'Etat ou sponsorisées par l'Etat; et
- Co-entreprises publiques-privées.

Entreprises de Toutes Dimensions: Toutes les entreprises, quelque soit leur effectif et leur nature, trouveront ce Guide utile même s'ils choisissent d'autres composantes pour leurs programmes. Par exemple:

- Les petits entrepreneurs devront probablement se mettre ensemble ou établir des contacts avec des ONG.
- Les moyens et les grands entrepreneurs (plus de 250 employés) ont probablement un staff médical et un personnel capable de développer et de gérer un programme global de prévention du VIH/SIDA, de soutien et de soin.
- Tous les entrepreneurs peuvent choisir de contracter avec des organisations externes pour l'offre de services d'éducation sur la Prévention du VIH/SIDA, le soutien et les soins.

SMARTWork encourage les utilisateurs de ce Guide d'adapter ces matériels à leurs organisations et à leurs réseaux —et de les partager autant que possible.

L'Utilisation du Guide

Ce Guide pour les Directeurs et les Dirigeants Syndicaux: *Politiques et Programmes de Lutte contre le VIH/SIDA sur le Lieu de Travail*: présente une approche systématique pour le développement des politiques de lutte contre le VIH/SIDA, le développement ou l'expansion d'un programme de prévention du VIH/SIDA, de soutien et de soin. Le Guide contient quatre modules et des annexes détaillés. Cependant, même si le Guide présente des actions à prendre dans un ordre chronologique, chaque module peut être

utilisé séparément et appliqué dans un ordre différent. Les équipes de travail peuvent utiliser le Guide comme outil de référence pour mieux comprendre l'impact de l'épidémie sur le lieu de travail et trouver des instructions détaillées sur la manière d'adresser des besoins spécifiques tels que le développement d'une politique de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Les équipes préfèrent souvent séparer le Guide par module, faire des copies pour chaque membre et travailler ensuite sur le processus de planification un module à la fois.

Le Guide peut aider les dirigeants syndicaux et les directeurs à présenter aux cadres supérieurs des arguments valables pour justifier la nécessité de politiques et de programmes de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Le Guide donne, par exemple, aux dirigeants syndicaux des informations qui peuvent les aider à conseiller les directeurs et un modèle de langage qui peut être utilisé dans l'élaboration des mesures de protection et le développement des programmes de lutte contre le VIH/SIDA et les négociations et accords de convention collective.

Outre les idées générales présentées dans le Module 1, le Guide contient:

Module 2: Des Modèles de Programmes et de Composantes

Ce module vise à familiariser les dirigeants syndicaux et les employeurs avec différents modèles de programmes de lutte contre le VIH/SIDA et leurs composantes et à les aider dans l'élaboration de tels programmes. Il recommande une approche d'équipe pour le développement et la mise en place des politiques et des programmes. Le module présente et décrit des modèles typiques de composantes ainsi que les meilleures pratiques utilisées par des employeurs et des syndicats de plusieurs pays à partir de leurs expériences accumulées.

Module 3: Le Développement d'une Politique de Lutte contre le VIH/SIDA sur le Lieu de Travail

Ce module illustre différents types de politiques de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Il présente des principes de base et des composantes de politiques, décrit les étapes à suivre pour les développer et propose différentes manières de les mettre en vigueur. Il discute également des liens possibles entre ces politiques et le langage utilisé dans les accords de convention collective traitant des droits des employés, des garanties sociales et de la sécurité au travail.

Module 4: Le Développement d'un Programme d'Éducation sur la Prévention du VIH/SIDA, le Soutien et les Soins

Ce module indique les étapes à suivre pour développer et mettre en place des programmes de prévention du VIH/SIDA, de soutien et de soins. Il décrit les différentes composantes de ces programmes et les facteurs à prendre en compte durant leur développement.

Annexes

Les annexes offrent de nombreux exemples de politiques et de modèles qui peuvent être utilisés au cours de l'élaboration des programmes:

- Des modèles de politiques de syndicats et d'entreprises incluant les directives et les principes et le Code de Bonne Pratique de l'OIT qui peuvent être utilisés lors du développement d'une politique de lutte contre le VIH/SIDA ou dans une convention collective qui contient des mesures de protection des employés contre le VIH/SIDA et qui garantissent l'accès au programme.
- Des matériels d'appui au développement d'un programme de prévention qui repose sur l'approche de l'éducation par les pairs éducateurs et des techniques de communication interpersonnelle et d'appui à l'élaboration du programme et un modèle de formulaire d'autorisation.
- Des feuilles de données sur le VIH/SIDA dont une feuille sur la stigmatisation et une sur la discrimination.
- Un glossaire de termes utilisés pour le VIH/SIDA, de termes utilisés par les syndicats et une liste des sigles.
- Des modèles et des prototypes d'estimation des coûts du VIH/SIDA.

Pourquoi le VIH/SIDA est-il une Question Importante dans le Travail Why

Qui est affecté par le VIH/SIDA sur le lieu de travail?

Le VIH/SIDA affecte toutes les catégories de travailleurs et est devenu une préoccupation principale pour les syndicats et les directeurs. Ce Guide a été conçu dans l'idée que les représentants des associations syndicales et patronales sont tous deux intéressés à des programmes efficaces de prévention du VIH/SIDA, de soutien et de soin. Les dirigeants syndicaux s'intéresseront probablement à inclure des mesures de protection des

employés dans les accords syndicaux tandis que les directeurs se concentreront davantage sur le développement des politiques et des programmes de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Les politiques devraient garantir la confidentialité aux employés et l'accès aux programmes de prévention, de soutien et de soin. En fait, chacun tire avantage d'un programme efficace de prévention et de soins du VIH.

Pourquoi les employeurs devraient-ils se préoccuper du VIH/SIDA?

Une question très souvent demandée: "Pourquoi les employeurs devraient-ils se préoccuper du VIH/SIDA?" De multiples raisons peuvent être évoquées, qu'il s'agisse de l'impact économique sur l'entreprise, du souci du bien-être des travailleurs, d'un désir de participer à la lutte contre le SIDA, d'un intérêt personnel ou d'une meilleure appréciation des effets préjudiciables du VIH/SIDA sur la santé, la productivité et la hausse des coûts, l'essentiel est de connaître les principaux motifs de l'entrepreneur que vous voulez atteindre en vue de mener des actions de lutte contre la pandémie.

Les statistiques présentées sommairement dans la section précédente reflètent l'urgence de la situation et l'évolution dévastatrice de la maladie dans de nombreux pays et régions. Les compagnies privées, les agences publiques et les organisations non-gouvernementales les plus durement touchées par le VIH/SIDA en ressentent déjà les méfaits.

Les statistiques des pays sérieusement touchés par l'épidémie indiquent que: Le VIH/SIDA augmente les coûts des entreprises et diminue leurs profits. Au Zimbabwe, une compagnie de transport routier a estimé que les frais médicaux liés au VIH/SIDA représentaient 20 pour cent de ses profits.¹

Diminution de la Productivité. L'absentéisme et le taux de rotation du personnel diminuent le niveau de productivité des travailleurs moins bien formés et compétents qui remplacent ceux qui sont morts du VIH/SIDA. Les employés s'absentent parce qu'ils sont malades, qu'un membre de leurs familles tombe malade ou qu'ils doivent aller à des funérailles. Des études comparatives en Afrique de l'Est indiquent, par exemple, que le taux d'absentéisme représentait 25 à 54% des frais de la compagnie.² L'absentéisme accru des employés infectés par le VIH entraîne des heures et des jours supplémentaires de travail pour leurs collègues en bonne santé, augmente les coûts de l'entrepreneur, met une plus grande pression sur l'administration et donne un excès de fatigue aux employés. Certaines compagnies se voient vider de leurs cadres. Par exemple, une compagnie électrique au Zambie a enregistré une baisse dans la fourniture d'électricité à cause du décès de ses employés emportés par le VIH/SIDA. En Afrique du Sud, une usine sucrière a enregistré de grandes pertes quantitatives et qualitatives de son produit final résultant en un gaspillage de produits de mauvaise qualité (ex. le sucre). Entre 1993 et 1997, il y eut une baisse de 50 pour cent du sucre traité; entre 1995 et 1997, plus de 8,000 jours de travail avaient été perdus à cause du VIH/SIDA.³

Hausse des coûts de recrutement et de formation. D'incalculables compétences et expériences se perdent lorsque les travailleurs tombent malade ou meurent et que d'autres doivent être recrutés et formés pour les remplacer. Dans certains pays, des entreprises forment deux employés ou plus pour un même poste afin de s'assurer qu'il y aura toujours un de disponible en cas de vacance de ce poste.

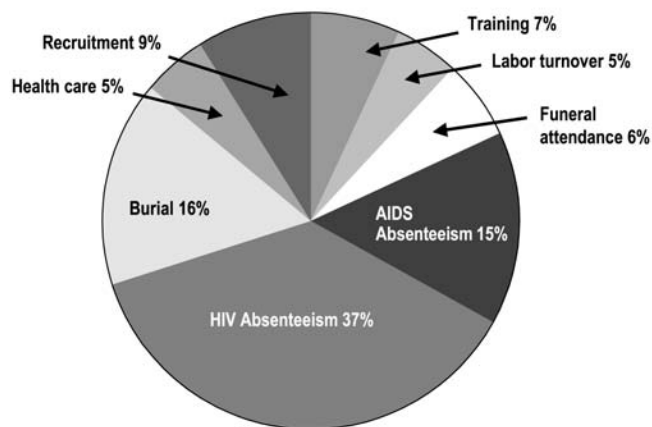
Hausse Typique des Coûts de Garanties Sociales. Ces coûts incluent les frais de maladie et de santé, les allocations de maladie, les frais de funérailles, les congés de deuil, les assurances-vie, les pensions de réversion et d'autres avantages sociaux.

Les craintes et les mauvaises perceptions des travailleurs sur le VIH/SIDA peuvent entraîner des arrêts ou des interruptions de travail. Les travailleurs qui ne savent pas que le VIH/SIDA ne se transmet pas par de simples contacts physiques peuvent refuser de travailler ou de partager les mêmes espaces avec leurs collègues atteints du VIH/SIDA.

Outre les coûts directs de l'entreprise, il existe aussi des coûts indirects auxquels les employeurs et les travailleurs doivent faire face. Ces coûts sont importants mais difficiles à quantifier parce qu'ils se réfèrent, par exemple, à un surplus de temps de supervision, une perte d'harmonie dans le travail, une baisse de moral des employés et une plus grande pression sur l'administration. Une étude approfondie réalisée au Kenya et à Botswana reflète quelques coûts directs associés au VIH/SIDA⁴ (voir Tableau 1). Comme ce tableau l'indique, presque la moitié de ces coûts est due à l'absentéisme.

Tableau 1

Répartition de la hausse des coûts associés au VIH/SIDA dans les entreprises sélectionnées au Kenya et à Botswana



Source: Une étude conduite par Roberts, M. and Forsythe, S. et al. (1999). Impact économique du SIDA.

La pandémie a de graves répercussions non seulement sur les employeurs mais aussi sur l'économie et la société toute entière. Dans de nombreux pays, le VIH/SIDA a ralenti le niveau de consommation qui s'est traduit par une baisse de revenus nets et mensuels des compagnies et d'une augmentation de la dette. Par exemple, un fabricant de meubles en Afrique du sud (JD Group) a projeté une diminution de 18 pour cent de sa clientèle à cause du VIH/SIDA.⁵ L'impact global sur l'économie peut être dévastateur. On prévoit que le produit national brut de l'Afrique du Sud, qui représente environ 40 pour cent du rendement économique de l'Afrique subsaharienne, diminuera de 17 pour cent en 2010 pour cause de SIDA.⁶ Les Nations Unies ont prévu que la Russie pourrait perdre jusqu'à 10 pour cent de son PNB d'ici l'année 2020.⁷ Les pays, dont le taux de prévalence du VIH/SIDA est de 20 pour cent ou plus à l'échelle nationale, enregistrent en moyenne une baisse annuelle de 2.6 pour cent de leur produit national brut (PNB).⁸ Plusieurs pays où l'épidémie est nouvelle ou émerge à peine (comme le Vietnam et l'Ukraine) ne peuvent pas encore apprécier le plein impact de la maladie.

Le taux de prévalence du VIH/SIDA sur le lieu de travail n'est pas toujours parallèle au taux d'infection dans un pays. Par exemple, les nouveaux cas d'infection enregistrés dans certaines compagnies sont liés aux nombreux voyages effectués par leurs employés qui passent des heures ou des jours loin de leurs familles et/ou de leurs partenaires et risquent de s'engager dans des comportements dangereux.

Pourquoi les employeurs sont-ils intéressés à lutter contre le VIH/SIDA? Un sondage conduit par ONUSIDA, en 1997, a demandé aux employeurs du secteur privé les raisons pour lesquelles ils s'intéressaient au SIDA. Dans les 14 pays interviewés, 203 compagnies ont évoqué les raisons suivantes (par ordre de priorité):

1. Par souci du bien-être de leurs employés infectés par le VIH;
2. Pour réduire les coûts destinés au recrutement et à la formation de nouveaux employés en vue de remplacer ceux qui tombent malades ou qui meurent;
3. Pour éviter les problèmes juridiques sur le lieu de travail; et
4. A cause de la hausse des coûts en soins médicaux.⁹

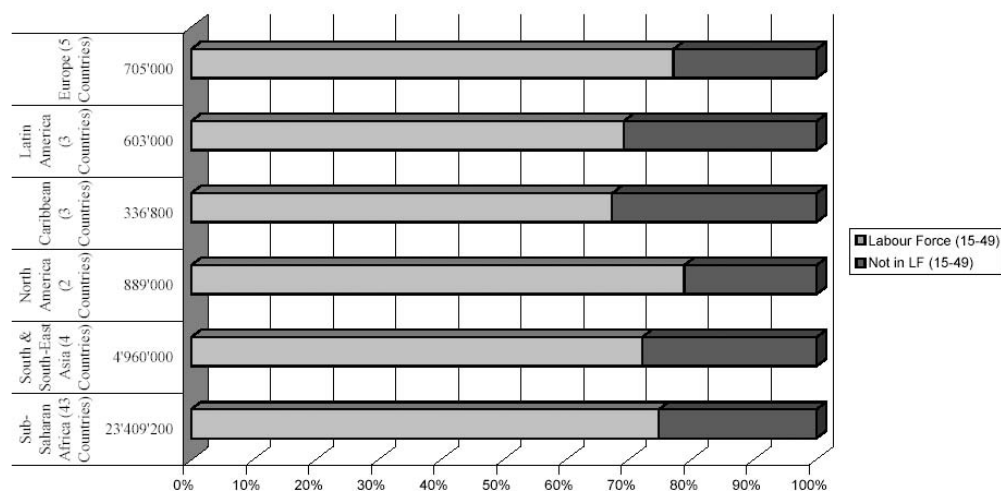
Pourquoi le VIH/SIDA est-il une question importante pour les syndicats?

L'importance que les travailleurs et les syndicats accordent au VIH/SIDA est évidente. Partout dans le monde, le VIH/SIDA frappe la tranche d'âge la plus productive c'est-à-dire entre 15 et 49 ans. En 2002, l'OIT a estimé que 25 millions de travailleurs étaient infectés par le VIH/SIDA¹⁰ (voir Tableau 2). L'épidémie du VIH a créé "un état d'urgence" dans 43 Etats Africains qui ont recensé 23 millions de personnes infectées.

Tous les travailleurs au monde courent le risque d'être infectés par le VIH. Dans les pays les plus affectés, l'épidémie a tendance à se propager dans la population tandis que dans les autres à plus faible taux de prévalence la pandémie se caractérise par une tendance à affecter des groupes spécifiques de la population. Cependant, il y a de très fortes chances que le virus se propage dans le reste de la population à cause des personnes qui s'engagent dans des comportements à risque. D'autre part, les faibles taux de prévalence ne reflètent pas nécessairement la réalité. Plusieurs pays et régions enregistrent actuellement une accélération continue du VIH. Le SIDA est, par exemple, la première cause de mortalité parmi les Jamaïcains âgés de 20 à 30 ans.¹¹ Le faible taux de prévalence en Asie, qui représente 60 pour cent de la population mondiale, peut aussi vouloir dire que des millions de personnes sont infectés. Sans les efforts adéquats en matière de prévention, la population toute entière – particulièrement ceux en âge de travailler – coure le risque d'être infectée.

Graphique 2

Number of HIV (+ve) in labour force (aged 15-49) across regions



Source: International Labor Organization. Available: www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/facts/statreport_summary.pdf

L'OIT estime que plus de 10 pour cent des travailleurs au Botswana, au Zimbabwe et en Afrique du Sud mourront du SIDA en 2005 et, qu'en 2020, 20 à 30 pour cent mourront en Mozambique.¹²

Le VIH/SIDA a des répercussions graves sur la main-d'œuvre. Les employés atteints du VIH/SIDA risquent de perdre leur emploi - même s'ils sont en bonne santé et productifs - à cause de la stigmatisation et de la discrimination sauf si les employeurs appliquent des politiques visant à les protéger. Ces politiques doivent être accompagnées de programmes de prévention, de soin et de soutien pour combattre la stigmatisation et la peur et permettre aux travailleurs séropositifs de rester productifs au travail. Ces derniers sont souvent moins bien payés que les autres à cause de leurs absences répétées. Sans les soins curatifs, ils risquent de perdre plus de jours de travail ou même leur travail. Une usine sucrière en Afrique du Sud, par exemple, a constaté que ces travailleurs atteints du VIH/SIDA avaient pris en moyenne 55 jours de congé de maladie additionnels au cours des deux dernières années de leur vie.¹³

Depuis le début de l'épidémie, les syndicats se sont impliqués dans la lutte contre le VIH/SIDA qui représente un enjeu majeur pour eux en tant que représentants des employés qui:

- Vivent avec le VIH/SIDA;
- Prennent soin à domicile d'un membre de leurs familles atteint du VIH/SIDA;
- Prend soin de personnes affectées par le VIH/SIDA dans le cadre de leur travail;
- Risquent d'être en contact avec le sang dans le cadre de leur travail, particulièrement les prestataires de soins ou le personnel dans les salles d'urgence;
- Ont des inquiétudes à travailler avec des collègues par manque d'informations sur les modes de transmission du VIH; ou
- S'engagent dans des comportements à risque.

Raison pour laquelle le VIH/SIDA est une grande préoccupation pour les Syndicats

“Dans tous les pays, le [VIH/SIDA] constitue une menace pour les moyens d'existence et les droits fondamentaux des travailleurs et mine les efforts de création d'un environnement de travail sain et productif pour les femmes et les hommes. Des exemples de discrimination contre les personnes séropositives (ou suspectées de l'être) incluent le test de dépistage obligatoire dans l'intention de refuser du travail, une promotion de travail ou une assurance santé.”

— ONUSIDA, Rapport sur l'Epidémie Globale du VIH/SIDA 2002

Les syndicats ont toujours joué un rôle majeur dans l'élaboration de réponses communes au VIH/SIDA. Par exemple, au début de 2000, John Sweeney, Président de la "American Federation of Labor –Congress of Industrial Organizations (AFL–CIO)", et le Ministre du Travail des Etats-Unis ont organisé le "U.S.–Africa Trade Summit on AIDS", sous l'auspice de "White House Office of National AIDS Policy (ONAP), dans le but de réunir les syndicats Américains et Africains et de discuter de la pandémie. Pour les membres du syndicat en Afrique, ce sommet a cristallisé les efforts de surveillance épidémiologique. Suite à cette rencontre, la "International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)" a mis sur pied un plan de travail spécifique qui définit les rôles et les responsabilités des syndicats et de leurs partenaires dans le domaine du VIH/SIDA.

Ce plan de travail, développé en Gabarone, Botswana en septembre 2000, est connu sous l'appellation [Gabarone Trade Union Declaration [Déclaration du Syndicat de Gabarone]. Il fournit un "Cadre d'Actions visant à Associer les Travailleurs à la Lutte contre le VIH/SIDA sur le Lieu de Travail." Ce Plan d'Actions invite à "la création de partenariats et de réseaux entre les associations syndicales, les partenaires donateurs et d'autres parties concernées" et au renforcement de la "collaboration avec d'autres institutions comme l'OIT, la Banque Mondiale, l'OMS...qui sont activement impliquées dans la lutte contre le VIH/SIDA." Il souligne le fait que la stratégie ne sera pas viable sans les partenariats sociaux entre le gouvernement, les employeurs et le syndicat. Le ICFTU a plaidé avec succès en faveur d'un plus grand décaissement pour les activités de lutte internationale contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail.

Les syndicats ont travaillé vers l'obtention d'un environnement sain de travail pour les travailleurs en bonne santé, la non-discrimination à l'encontre des travailleurs infectés par le VIH/SIDA et la protection des garanties sociales à travers des actions comme:

- L'éducation de leurs membres en matière de lois et de politiques de protection des travailleurs;
- L'information à leurs membres sur les lois anti-discriminatoires de leurs pays et la manière dont elles s'appliquent aux personnes vivant avec le VIH/SIDA;
- L'éducation sur la prévention incluant des informations sur les modes de transmission et les méthodes de réduction des risques;
- L'éducation des travailleurs sur la manière dont le VIH ne peut pas être transmis afin d'éliminer la stigmatisation et la discrimination dans le travail; et
- Des informations à leurs membres pour qu'ils jouent un rôle actif en tant que pairs éducateurs responsables de séances d'éducation, formelles et informelles, à leurs collègues de travail, leurs familles et leurs amis.

Le Lieu de Travail est un site privilégié pour des activités de prévention et de soin associés au VIH/SIDA: Le Point de Vue du Syndicat

La déclaration de ICFTU, du 30 novembre 2001, à l'occasion de la Journée Internationale contre le SIDA (1er décembre), énonce d'une part que:

“Le lieu de travail est un site privilégié pour initier des programmes efficaces de prévention et de soin associés au VIH/SIDA. Les programmes destinés à combattre cette maladie meurtrière doivent être appuyés par les travailleurs, les syndicats et les employeurs à travers des accords et des actions communes. Ces programmes doivent aussi fournir une protection sociale aux travailleurs et à leurs familles,” selon Bill Jordan, Secrétaire Général de ICFTU.

“Une attention particulière doit être accordée à la prévention de la propagation du VIH à travers l'information, l'éducation et le soutien pour arriver à un changement de comportement.”¹⁴

Les employeurs et les syndicats peuvent-ils jouer un rôle dans l'atténuation de l'impact du VIH/SIDA sur le lieu de travail?

Les employeurs et les syndicats peuvent jouer un rôle dans l'atténuation de l'impact du VIH/SIDA. En travaillant conjointement avec les agences gouvernementales et les ONG, ils peuvent aider à ralentir la transmission du VIH et à améliorer la qualité et l'espérance de vie des personnes vivant avec le VIH/SIDA. Les expériences faites à travers le monde montrent que les syndicats et les employeurs peuvent développer avec succès des politiques et des programmes de lutte contre le VIH/SIDA en:

- Informant les travailleurs sur les modes de transmission du VIH/SIDA et les comportements à risque;
- Evitant de nouvelles infections du VIH;
- Eliminant la stigmatisation et la discrimination associées au VIH/SIDA;
- Permettant aux travailleurs vivant avec le VIH/SIDA de rester productifs;
- Créant un environnement sain et positif dans le travail; et
- Contribuant au ralentissement de la transmission de la maladie dans la communauté avoisinante.

Les politiques et les programmes de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail sont non seulement bénéfiques à l'organisation et aux employés mais aussi à leurs familles et à la communauté avoisinante. Par exemple, les employés bien imbus des modes de transmission du VIH/SIDA pourront partager cette connaissance avec leurs familles et leurs amis. La réduction de l'impact du VIH/SIDA aura des répercussions positives sur la communauté.

Une étude menée par la Banque Mondiale sur les résultats et les coûts des interventions a révélé que la distribution des services de prévention avait réduit les taux d'infection du VIH et des infections sexuellement transmissibles (IST)—et qu'elle avait aussi permis aux employeurs de faire des économies. En Afrique du Sud, par exemple, une compagnie minière¹⁵ a déclaré que la distribution du traitement des cas d'IST/VIH leur avait rapporté les bénéfices suivants:

- Une réduction d'environ 50 pour cent de nouveaux cas d'infection du VIH; et
- Une réduction de 46 pour cent de cas d'IST parmi les mineurs et leurs partenaires sexuelles.

Les programmes de prévention du VIH/SIDA, de soutien et de soin peuvent aider à diminuer les coûts directs et indirects des employeurs et à augmenter le niveau de productivité.

En terme de ressources humaines, ces programmes augmentent la productivité et diminuent le taux de rotation du personnel c'est-à-dire que moins de personnes tombent malade et que les travailleurs atteints du VIH/SIDA restent productifs plus longtemps.

Dans les pays ayant plus d'un pour cent de la population infectée par le VIH, les avantages économiques ou financiers obtenus à travers des programmes de prévention, de soin et de soutien sont très éloquentes.¹⁶ Par exemple:

Une compagnie minière qui a réussi à diminuer le taux de transmission des VIH/IST a pu économiser environ US\$539,630 par année. Le traitement des IST coûtait US\$230 soit en moyenne US\$3 par personne pour chaque IST évitée/par année.

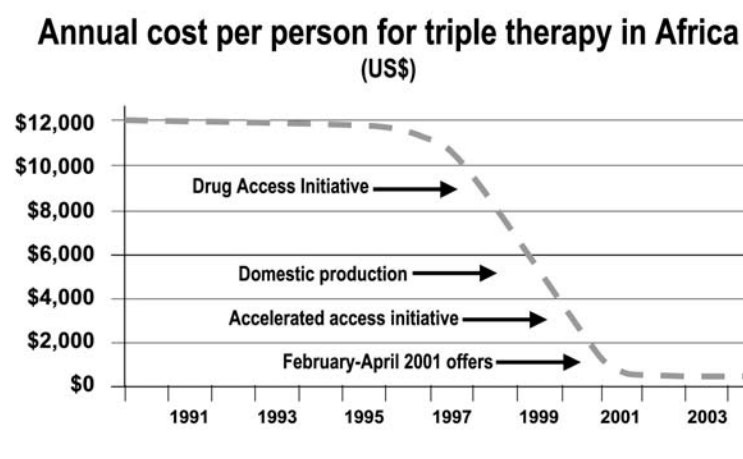
Une autre compagnie minière a prévu que le VIH/SIDA serait responsable d'une augmentation de US\$4–\$6 par once d'or exploité en 2002 et si rien n'avait été fait pour atténuer l'impact, ce coût serait passé à US\$9 l'once.¹⁷

La thérapie antirétrovirale (ARV) peut améliorer la qualité et l'espérance de vie des personnes vivant avec le VIH/SIDA. Malheureusement, cette thérapie reste encore inaccessible à plusieurs pays du monde. Par exemple, en Europe de l'Est, dans les Etats Indépendants du Commonwealth, des 80,000 personnes ayant besoin du traitement seulement 7,000 seulement le reçoivent (daté de février 2004).¹⁸ Des personnalités importantes et une récente déclaration conjointe de Harvard et d'une commission macroéconomique de l'Organisation

Mondiale de la Santé ont approuvé l'emploi de la thérapie ARV reconnue comme très efficace pour combattre le virus du VIH.¹⁹ Les traitements, la disponibilité et le coût de la thérapie ARV changent rapidement avec les progrès de la médecine. L'accès à ces médicaments —par exemple, à travers les accords pour limiter les mesures de protection des brevets, les dons importants de médicaments par des compagnies pharmaceutiques et la baisse des coûts de fabrication—est beaucoup plus facile en ce moment. En 2002, le coût annuel de l'ARV avait diminué de plusieurs centaines de US dollars (voir Tableau 3) et les employeurs ont maintenant beaucoup moins de difficultés à offrir ce traitement à tous leurs employés séropositifs.

Figure 3

Affordable prices



Source: UNAIDS. Available: www.wto.org/english/tratop_e/trips_e/hosbjor_presentations_e/o7quick_e.pdf.

Que dire des Aspects Légaux?

Les employeurs et les leaders des associations syndicales doivent tenir compte des aspects légaux lors du développement des activités de lutte contre le VIH/SIDA. Chaque pays possède ses propres lois qui influencent d'une certaine façon les programmes de prévention et de soins associés au VIH/SIDA dans le travail et dans la communauté.

La Business Coalition de l'Asie contre le VIH/SIDA a identifié cinq aspects légaux par rapport au VIH/SIDA:

1. Les droits de l'homme;
2. Le code civil;
3. Le code du travail;
4. Le droit pénal; et
5. Le dépistage du VIH et la loi.

Les employeurs devraient être informés de ces aspects légaux et s'assurer que leurs activités sont conformes aux exigences légales, tant au niveau national que local, et aux déclarations universelles des droits de l'homme.

Droits de l'Homme: La prévention de la propagation du VIH est un aspect essentiel de la protection des droits de l'homme. Les droits fondamentaux à l'information, l'éducation, la santé, la non-discrimination sont souvent les premiers à être violés dans la panique de trouver une réponse urgente à l'évolution du VIH. Certains abus de droits de l'homme sont:

- Le refus d'employer des personnes séropositives;
- Le test de dépistage obligatoire comme condition préalable à l'emploi;
- La discrimination à l'encontre des homosexuels, des travailleurs du sexe, des consommateurs de drogues par voie intraveineuse, des enfants, des immigrants et des réfugiés;
- Les demandes de détention, d'exclusion ou d'autres attaques à la liberté de mouvement des personnes séropositives et de leurs familles;
- Les violations de la vie privée incluant la publication des noms et adresses des personnes suspectées d'être infectées par le VIH;
- Le refus ou l'accès limité des personnes séropositives aux services de santé; et
- Le refus des garanties sociales et d'une éducation aux personnes infectées.

Le Code Civil: La protection civile y compris la confidentialité et le respect de la vie privée, a été amplement soulignée comme un droit légal important car la réussite d'un programme de prévention du VIH repose sur la confiance des personnes à l'égard des prestataires de services, du counseling et du dépistage volontaire et de la qualité des soins fournis. Un autre aspect important du code civil est le principe de la liberté individuelle et celui du consentement informé de la personne avant de prendre le test de dépistage. Dans certains pays, des personnes ont raconté qu'elles avaient subi un test de dépistage à leur insu ou sans leur consentement.

Le Code du Travail: Les principes les plus importants qui ont été adoptés sont:

- Les personnes atteintes du VIH ne doivent pas faire l'objet de discrimination pour un travail ou dans leur travail; et
- Le VIH/SIDA doit être traité comme toute autre maladie grave —quand un employé tombe malade, l'employeur devrait faire tous ses efforts pour "l'accommoder" selon ses capacités physiques.

Les Grandes Lignes sur le SIDA et le Monde du Travail développées, en 1988, par l'OIT et l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) peuvent assister les compagnies multinationales à comprendre les différences existant dans les lois nationales.

Le Droit Pénal: Plusieurs pays ont essayé d'introduire de nouvelles clauses dans le droit pénal stipulant que la transmission du VIH, intentionnelle ou non, est un acte criminel. Cette approche a été discréditée pour deux raisons. Premièrement, elles ne sont pas appliquées par tout le monde vu qu'elles touchent la vie privée des individus et qu'il est très difficile de prouver si une personne a infecté une autre "intentionnellement". Deuxièmement, elles sont préjudiciables à la santé publique parce qu'elles risquent de criminaliser toutes les personnes séropositives et de les décourager à chercher des soins ou des services de counseling et de dépistage volontaire.

Le Dépistage du VIH et la Loi: le dépistage obligatoire, comme prérequis à l'emploi, est une violation des lois nationales et internationales, des lois constitutionnelles, du code civil et du droit pénal. En Thaïlande, par exemple, l'obligation de subir un test de dépistage de VIH viole six lois différentes.

Tous les employeurs devraient se conformer aux législations et règlements régissant les relations employeurs-travailleurs. La liste suivante peut aider à repérer les aspects juridiques liés au VIH/SIDA dans le travail:

- Test de dépistage des employés comme prérequis à l'emploi et confidentialité des dossiers médicaux;
- Discrimination en matière de logement, migration ou présence au travail;

- Procédures de premiers soins et contrôle de l'infection;
- Garanties sociales incluant assistance médicale, congé de maladie et indemnités en cas de décès;
- Redistribution des tâches de travail et mesures d'accommodement dans le travail;
- Invalidité et conditions d'emploi des personnes handicapées;
- Formation des travailleurs dans le domaine de la santé et de la sécurité;
- Questions liées au licenciement;
- Recrutement des personnes souffrant d'une maladie quelconque; et
- Droits à la propriété intellectuelle tels que les droits de patente des médicaments pour le VIH/SIDA.

Les employeurs devraient examiner attentivement les lois en vigueur dans leurs juridictions parce qu'elles varient d'un pays à un autre. Ils devraient aussi chercher l'aide d'experts juridiques en cas de besoin. Plusieurs employeurs ont choisi d'adresser le VIH/SIDA comme ils le font pour la tuberculose ou le diabète. Il est important d'aborder le sujet du VIH/SIDA avec sensibilité et flexibilité et de prendre l'engagement d'interdire la stigmatisation et la discrimination sur le lieu de travail.

Enjeux: Stigmatisation, Discrimination et Manque de Connaissance sur le Programme

Les directeurs et les dirigeants syndicaux font face à de nombreux défis dans le développement et la mise en place efficace de politiques et de programmes de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. La première étape consiste à reconnaître ces défis et à les surmonter. La stigmatisation et la discrimination sont les premiers éléments à considérer lorsqu'on traite du VIH/SIDA. La stigmatisation et la discrimination viennent souvent de la peur fomentée par des mythes, des informations erronées et le manque de connaissance sur les modes de transmission du VIH.

Elles peuvent avoir des effets négatifs sur l'entreprise et les travailleurs. Par exemple:²⁰

- Les collègues peuvent refuser de travailler avec une personne atteinte du VIH/SIDA, ou suspectée de l'être;
- Les collègues peuvent la harceler;
- Cette personne peut rester isolée pendant les heures de repas et de pauses; et
- Elle peut être restreinte à utiliser des toilettes séparées ou d'autres espaces dans le travail.

Un sondage réalisé à Trinidad et Tobago a indiqué que 50% des personnes séropositives ne veulent pas chercher du travail par crainte de stigmatisation ou de refus d'emploi.²¹

Ces personnes font souvent l'objet de discrimination dans le travail. Par exemple:

- Elles peuvent être licenciées;
- Ne pas recevoir de promotion ou d'augmentation de salaire;
- Subir des restrictions injustes de travail;
- Ne pas obtenir d'accommodations raisonnables de travail selon leurs capacités physiques tandis que d'autres souffrant d'une maladie grave en bénéficient;
- Ne pas bénéficier d'une assurance santé ou d'autres garanties sociales; et
- Être mal représentées par les représentants du personnel qui, par ignorance, les traitent injustement.

Qu'est-ce que la Stigmatisation et la Discrimination et en Quoi Diffèrent-Elles?

La Stigmatisation implique un mot, un geste ou une attitude qui discrédite ou rabaisse un individu ou un groupe et l'écarte de la population ou de l'ordre social.²² Dans le travail, la stigmatisation associée au VIH/SIDA alimente les stéréotypes et les mythes sur le VIH. Elle peut entraîner des comportements qui isolent les employés et entravent la production. Elle peut prendre des formes plus subtiles comme le refus de s'asseoir avec une personne séropositive pendant les heures de repas ou de pauses.

Par exemple: Les travailleurs séropositifs sont parfois obligés de s'asseoir seuls à la cafétéria ou d'utiliser des toilettes séparées.

La Discrimination se produit lorsqu'une personne est traitée injustement parce qu'elle fait partie ou est soupçonnée de faire partie d'un groupe particulier. Elle se traduit toujours par une action.²³

Par exemple: Un employeur peut exiger un test de dépistage aux demandeurs d'emploi et refuser d'engager toute personne séropositive. En Afrique du Sud, une hôtesse de l'air s'est vue refuser un travail parce qu'elle était séropositive.²⁴

La stigmatisation et la discrimination peuvent être évitées ou diminuées à travers des actions promptes des dirigeants syndicaux et des directeurs. Les programmes d'éducation et de prévention servent à informer tous les travailleurs sur les modes de transmission du VIH. Des politiques et des programmes de prévention qui sont mis à l'écrit, publiés et bien compris peuvent combattre la stigmatisation et la discrimination et promouvoir un environnement de respect et de dignité de chaque travailleur. L'approche de SMARTWork, présentée dans ce Guide, peut aider à combattre la stigmatisation et la discrimination (pour plus d'informations, voir l'Annexe 10).

Le Code de Bonne Pratique de l'OIT est particulièrement efficace pour combattre la stigmatisation et la discrimination (Voir Annexe 4).²⁵ Ce Code est un document global qui traite du VIH/SIDA dans le monde du travail.

Les principes fondamentaux du Code consistent à créer des conditions de travail décent, à éviter la stigmatisation et à promouvoir la non-discrimination et la dignité des travailleurs et des personnes vivant avec le VIH/SIDA. Le Code de l'OIT encourage des partenariats entre les gouvernements, les syndicats et les employeurs à travers des conventions collectives traitant des points suivants:

- L'offre de programmes d'éducation et de prévention du VIH/SIDA;
- De meilleures conditions de soins et de services de santé; et
- Les moyens de satisfaire des revendications contre les pratiques discriminatoires, le déni des garanties sociales et d'autres questions liées au VIH/SIDA.

Un autre obstacle au développement de politiques et de programmes de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail est le manque de connaissance sur ces programmes et les avantages qu'ils offrent. Les employeurs doivent avoir accès aux informations fiables et sur les modèles de politiques et de programmes efficaces. Ce Guide offre précisément ce genre d'informations et vous pouvez trouver des informations additionnelles en travaillant de manière continue avec les ONG et les agences gouvernementales impliquées dans la lutte contre le VIH/SIDA.

Références

- ¹ Stover, J., & Bollinger, L. (1999). *L'impact économique du SIDA*. Les Futurs Groupes Internationaux pour le Projet de Politique (USAID).
- ² ONUSIDA. (2002). *Rapport sur l'épidémie globale du VIH/SIDA*. Disponible: www.unaids.org/html/pub/global-reports/barcelona/brglobal_aids_report_en_pdf.pdf.
- ³ Morris, C., Burdge, D.R., & Cheevers, E.J. (2001). *Economic Impact of HIV infection on a cohort of male sugar mill workers in South Africa from the perspective of industry*. Vancouver, Canada, et Durban, Afrique du Sud: University of British Columbia and Illovo Sugar.
- ⁴ Lamptey, P. (2001, June 28). *Economic impact of HIV/AIDS: Measuring costs and business response*. Discours à l'Institution Brookings.
- ⁵ Whiteside, A. (2001). *Démographie et l'économie du VIH/SIDA*. *British Medical Bulletin*, 57.
- ⁶ ONUSIDA. (2002). *Rapport sur l'épidémie globale du VIH/SIDA*. Disponible: www.unaids.org/html/pub/global-reports/barcelona/brglobal_aids_report_en_pdf.pdf.
- ⁷ Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). (2004). *Inverser l'Épidémie: Faits et Options de Politique. VIH/SIDA en Europe de l'est et les Etats Indépendants du Commonwealth*. Disponible: www.undp.sk/hiv.
- ⁸ ONUSIDA. (2002). *L'impact du VIH/SIDA (feuille de données)*. Disponible: www.unaids.org/html/pub/publications/fact-sheets02/fsimpact_en_pdf.pdf.
- ⁹ (1997). *Réponse des Sociétés au VIH/SIDA*: New York: The Conference Board.
- ¹⁰ Voir l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur le site web: www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids.
- ¹¹ (2003, 27 mars). Les employeurs sont exhortés à distribuer des préservatifs au travail. *Jamaica Observer*.
- ¹² OIT (2000). *VIH/SIDA en Afrique: L'impact sur le monde du travail*. Disponible: www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/pub/adforange.pdf

- ¹³ Morris, C., Burdge, D.R., & Cheevers, E.J. (2001). *Economic Impact of HIV infection on a cohort of male sugar mill workers in South Africa from the perspective of industry*. Vancouver, Canada, and Durban, Afrique du Sud: Université de British Columbia et Illovo Sugar.
- ¹⁴ International Confederation of Free Trade Unions. (2001, 30 novembre). *Halting AIDS requires world-wide workplace action*. ICFTU Online Bulletins [on-line]. Disponible: www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991214383&Language=EN.
- ¹⁵ Family Health International. (2000). Forger un partenariat multisectoriel pour prévenir le VIH et d'autres IST dans les communautés minières de l'Afrique du Sud. *Impact sur le VIH*, 2.
- ¹⁶ Pramualratana, A., & Rau, B., ed. (1999). *Programmes contre le VIH/SIDA dans le secteur privé des affaires*. Bangkok: Business Coalition de Thaïlande sur le SIDA.
- ¹⁷ (2002, 25 avril). Gold industry counts cost of AIDS. BBC News. Also: (2002). *African Growth and Opportunity Act, How are businesses responding to HIV/AIDS?* Washington, DC: Synergy.
- ¹⁸ PNUD. (2004). *Inverser l'Epidémie: Faits et Options de Politiques. VIH/SIDA en Europe de l'Est et dans les Etats Indépendants du Commonwealth*. Disponible: www.undp.sk/hiv.
- ¹⁹ Cahn, P., & Zala, C. *Monitoring HIV Infection and antiretrovirals*. Disponible: www.unaids.org/publications/documents/care.
- ²⁰ Plusieurs de ces exemples viennent du "Workplace Policy", du Centre de Surveillance Epidémiologique et de Prévention (CDC). *Labor Leader's Kit*. Labor Responds to AIDS Program. U.S. Department of Health and Human Services. Disponible: www.brta-lrta.org.
- ²¹ Caribbean Epidemiology Centre and Community Action Resource (CARE). (2000). *Quality of HIV/AIDS care in Trinidad and Tobago: The care receiver and care provider perspective*.
- ²² Voir les définitions de Goffmann (1963) et Gilmore et Somerville (1994), dans *Stigma, HIV/AIDS and prevention of mother-to-child transmission: A pilot study in Zambia, India, Ukraine and Burkina Faso*. Disponible: www.panos.org.uk/files/Stigma.pdf.
- ²³ ONUSIDA. (2002). *A conceptual framework and basis for action: HIV/AIDS stigma and discrimination*. Disponible: www.unaids.org/html/pub/publications/irc-pub02/jc891-wac_framework_en_pdf.pdf.
- ²⁴ AIDS Law Project. Disponible: www.alp.org.za/resctr/jdgmnts/pdf/20000928_judhoffman.pdf
- ²⁵ ILO. (2000). *Code de Bonne Pratique*. Genève, OIT. Disponible: www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/codemain.htm, et aussi à l'Annexe 4 de ce Guide.