

# Module 3

## Développement de Politiques de Lutte contre le VIH/SIDA sur les Lieux de Travail

### Importance de Politiques de Lutte contre le VIH/SIDA

#### Importance de Politiques de Lutte contre le VIH/SIDA

L'expérience des pays les plus durement éprouvés par l'épidémie montre l'importance d'une politique de lutte contre le VIH/SIDA dans le lieu de travail. Les employeurs et les travailleurs ont tous deux besoin de ces politiques. Les syndicats sont probablement les plus intéressés à s'assurer que les mesures suivantes, pour protéger les travailleurs, font partie des politiques de l'entreprise et des conventions collectives:<sup>1</sup>

1. **Mesures de prévention contre la discrimination associée au VIH-SIDA sur le lieu de travail et de protection des droits civils du travailleur, incluant:**
  - La conformité aux lois et règlements anti-discriminatoires et la protection des travailleurs gravement malades ou souffrant d'une incapacité; et
  - La confidentialité des dossiers médicaux y compris le statut sérologique d'un employé.

2. **Protection et renforcement des garanties sociales du travailleur**, incluant:
- L'accès aux soins de santé à travers une assurance santé ou des services de santé au sein de l'entreprise;
  - L'accès aux services spécifiques au VIH incluant les services de prévention, d'éducation, de soins et de support; et
  - L'accès aux nouveaux traitements thérapeutiques liés au VIH/SIDA, lorsque possible.
3. **Promotion d'un environnement sain et sauf de travail**, incluant:
- L'adoption et le renforcement de mesures de contrôle de l'infection connues sous l'appellation Précautions Standard pour minimiser le risque d'infection des travailleurs qui sont exposés au sang dans le cadre de leur travail. Par exemple, les travailleurs de la santé qui peuvent être exposés à l'hépatite B, l'hépatite C ou le VIH.

Des mesures devraient être prises immédiatement après avoir été piqué par une aiguille, éclaboussé de sang dans les yeux, le nez ou la bouche ou victime d'un accident similaire. Les mesures immédiates consistent à:

- Porter des gants de protection et nettoyer la blessure (ou laver la partie éclaboussée de sang);
- Notifier le superviseur;
- Se rendre à la salle d'urgence ou à la clinique de l'entreprise pour recevoir un traitement médical adéquat (Note: N'attendez pas qu'une infection se manifeste pour recevoir les soins. Il vaut mieux prévenir que guérir;
- Documenter en détail la piqûre d'aiguille ou l'éclaboussement de sang; et;
- Contacter les représentants syndicaux (donnez-leur la documentation relatant l'incident).

Les programmes de lutte contre le VIH/SIDA sont souvent limités s'ils ne sont pas accompagnés de politiques pour les renforcer. Les travailleurs sont généralement moins enclins à participer activement à des programmes éducatifs, à chercher un diagnostic ou un traitement des IST ou à se soumettre volontairement à un test de dépistage s'ils craignent de faire l'objet de stigmatisation, de discrimination ou de licenciement. En l'absence de mesures de protection dans les politiques de l'employeur ou les accords de convention collective, les représentants syndicaux porteront certainement une attention

particulière aux craintes et inquiétudes du travailleur. En général, la peur du VIH/SIDA sur le lieu de travail peut être évitée par l'instauration d'une politique définissant la position de l'employeur et les mesures de prévention contre la transmission du VIH et les soins appropriés. Ces politiques peuvent être la base de la formulation des accords de convention collective.

## Mesures contre la Stigmatisation et la Discrimination dans la Politique de l'Entreprise

Il est particulièrement important de prendre des mesures de prévention contre la stigmatisation et la discrimination. Quelques exemples de stigmatisation et de discrimination sont illustrés ci-dessous.

### **Les personnes atteintes du VIH/SIDA, ou suspectées de l'être, peuvent faire l'objet d'une stigmatisation quelconque.**

Par exemple:<sup>2</sup>

- Les collègues de travail peuvent refuser de travailler avec elles;
- Elles peuvent être harcelées au travail;
- Elles peuvent être exclues pendant les heures de repas et de pauses; et
- Elles peuvent être obligées d'utiliser d'autres toilettes ou d'autres espaces dans le travail.

### **Elles peuvent faire l'objet d'une discrimination quelconque.**

Par exemple:

- Elles peuvent être licenciées;
- Ne pas recevoir de promotion ou d'augmentation de salaire;
- Subir des restrictions injustes de travail;
- L'organisation peut refuser d'adapter des conditions de travail à leurs capacités physiques comme pour d'autres employés atteints d'une maladie grave;
- Ne pas avoir droit à une assurance santé ou d'autres garanties sociales; et
- Être mal représentées par leurs représentants syndicaux, mal informés, et qui les traiteraient d'une manière injuste.

Le lieu de travail est le milieu idéal pour une approche globale contre la discrimination et la stigmatisation. Vous pouvez faire passer des messages très forts importants prouvant qu'il n'y a aucune raison de craindre ceux qui sont atteints du VIH/SIDA et garantissant en même temps la sécurité de l'emploi à ces personnes. Ces messages vont bien

au-delà de simples messages éducatifs. Les politiques anti-discriminatoires sur le lieu de travail sont une garantie qu'on peut travailler et vivre avec le VIH/SIDA pendant de longues années sans peur d'être licencié ou exclu. Dès que des mesures anti-discriminatoires sont en place, les gens sont voudront davantage connaître leur statut sérologique, s'informer des modes de transmission du VIH et adopter de nouveaux comportements. Une politique de lutte contre le VIH/SIDA devrait traiter de la stigmatisation et de la discrimination et garantir la confidentialité des informations.

## Qu'est-ce qu'une Politique de Lutte contre le VIH/SIDA sur le Lieu de Travail?

Une politique de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail définit la position de l'organisation, les mesures de prévention contre la transmission du VIH et la gestion des cas d'infection par le VIH/SIDA parmi les employés.

Les directeurs et les dirigeants syndicaux ont réalisé, à partir de leurs expériences sur le VIH/SIDA dans le travail, l'importance des politiques qui énoncent clairement la position de l'employeur —et contiennent souvent des instructions spécifiques pour les directeurs, les dirigeants syndicaux et tous les employés.

L'idéal serait d'avoir une politique écrite qui soit officiellement approuvée par les cadres supérieurs et les dirigeants syndicaux, communiquée régulièrement aux employés de toutes catégories et qui servirait de guide de comportement au travail et de référence pour les activités spécifiques de prévention et de traitement du VIH/SIDA.

Des copies gratuites de cette politique devraient être disponibles, sur demande, à tout membre du staff, directeur ou représentant syndical.

### Avantages des Politiques Ecrites

Certains employeurs, particulièrement les moins importants, n'ont pas de politiques écrites. Ils appliquent des principes établis au fil du temps. Des procédures standard sont éventuellement mises en place pour guider les directeurs, les dirigeants syndicaux et les travailleurs et produisent généralement des résultats significatifs. Cependant, ces procédures basées sur des expériences accumulées ne sont pas disponibles lorsqu'un nouveau cas se présente ou lorsque l'employeur traite pour la première fois des questions liées au VIH/SIDA. Par conséquent, certains travailleurs ont peut être déjà été victimes de mauvais traitements avant l'établissement de ces procédures.

Il arrive parfois que les seules politiques écrites d'un petit employeur sur la santé et les droits des travailleurs sont celles qui se trouvent dans un accord de convention collec-

tive. Les travailleurs, les dirigeants syndicaux et les syndicats attachent beaucoup d'importance aux accords de convention collective qui sont des obligations irrévocables et exécutoires. En d'autres mots, ce sont des documents légaux. Le langage d'un contrat écrit peut aider au développement d'une politique de la compagnie ou vice versa. Les politiques écrites sont aussi des documents officiellement approuvés et exécutoires.

Les politiques écrites sont plus avantageuses que des mesures non-écrites parce qu'elles:

- Etablissent la philosophie et la marche à suivre pour traiter du VIH/SIDA (aussi bien que d'autres maladies graves) de manière adéquate et dans tous les secteurs d'activités de l'entreprise;
- Spécifient la manière d'adresser le VIH/SIDA afin d'éviter toute confusion et incertitude;
- Facilitent la répartition des tâches (obligatoires et régulières) du personnel et de la direction afin qu'elles soient conformes aux lois relatives au VIH/SIDA et garantissent la conformité des actions avec la politique;
- Définissent les responsabilités de l'employé non seulement en termes de sécurité et de santé mais aussi dans l'application des mesures contre la stigmatisation et la discrimination à l'encontre des travailleurs séropositifs;
- Informent les travailleurs de leurs droits et protections;
- Etablissent des principes selon lesquels les travailleurs peuvent chercher de l'aide et revendiquer leurs droits à la protection; et
- Garantissent le droit à la confidentialité.

## Types de Politique de l'Employeur

Certaines politiques sont parfois spécifiques au VIH/SIDA tandis que d'autres ne contiennent qu'un volet sur les maladies graves et les incapacités. Les accords de convention collective sont eux aussi spécifiques ou généraux en terme de VIH/SIDA.

**Politiques Spécifiques aux Maladies Graves:** Certains employeurs préfèrent ne pas établir de politiques spécifiques au VIH/SIDA afin de souligner que cette maladie est considérée comme toute autre maladie grave. Ces employeurs incluent le VIH/SIDA dans leurs politiques générales traitant de maladies graves comme le cancer et la tuberculose (TB). Cette politique garantit la même approche à l'égard de toutes les maladies graves et de tous les cas d'invalidité. La Déclaration Européenne du Code du Travail relatif au VIH/SIDA appelle à la "conformité des politiques vis-à-vis des maladies graves et progressives." (Vous pouvez trouver une copie de ces principes dans le site web de la National AIDS Trust: [www.nat.org.uk/publications/employers.html](http://www.nat.org.uk/publications/employers.html).)

**Politiques Spécifiques au VIH/SIDA:** Certains employeurs développent des politiques spécifiques au VIH/SIDA afin de démontrer la responsabilité sociale de l'employeur et son souci de la santé et de la sécurité des employés. Cette approche reconnaît que le VIH/SIDA constitue un grave problème de santé et souligne l'engagement de l'employeur de le traiter de manière adéquate et responsable. Ces politiques adressent généralement les questions liées à la stigmatisation et à la discrimination—et aident à les éviter—. Les politiques spécifiques au VIH/SIDA comparées aux autres plus générales définissent souvent très clairement les actions à entreprendre et les mesures de protection à l'endroit des travailleurs infectés par le VIH/SIDA. Elles reconnaissent le caractère unique de la pandémie et ses implications pour les employeurs, les syndicats, les travailleurs et le public en général.

## Principes de Base des Politiques de Lutte contre le VIH/SIDA

### L'Envergure d'une Politique de Lutte contre le VIH/SIDA sur le Lieu de Travail

Certaines politiques de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail couvrent plusieurs pages tandis que d'autres ne contiennent que quelques paragraphes. La longueur dépend généralement du contenu dans la mesure où la politique trace uniquement les grandes lignes ou si contient des instructions et des procédures de mise en application précises et détaillées.

Une politique générale sur le VIH/SIDA :

- Offre un cadre de principes conformes à l'entreprise;
- Etablit les critères de comportement de tous les employés en mettant l'accent sur la prévention contre la stigmatisation et la discrimination;
- Informe tous les employés du type d'assistance disponible pour eux et leurs familles, et où la trouver;
- Instruit les superviseurs sur la manière de gérer le VIH/SIDA dans leurs groupes de travail;
- Fournit souvent une base de conformité avec les accords de convention collective;
- Reflète souvent les protections incluses dans l'accord de convention collective;
- Garantit la conformité aux lois locales et nationales;

- Etablit une base pour les programmes de prévention du VIH/SIDA, de soutien et de soin;
- Garantit la confidentialité des dossiers personnels des employés; et
- Spécifie toutes les obligations des fournisseurs et/ou des contractants vis-à-vis de leurs employés.

D'autre part, une politique de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail devrait répondre aux questions essentielles intéressant particulièrement les dirigeants syndicaux et les travailleurs:

- Qui est couvert par la politique?
- Qui met en place la politique?
- Quelles sont les décisions prises pour sa mise en place et son application?
- Qui révisé la politique?

### Principes de Base d'une Politique de Lutte contre le VIH/SIDA

Les politiques de lutte contre le VIH/SIDA qui ont été utilisées avec succès par des employeurs dans le monde entier contiennent un certain nombre de principes de base recommandés par des organisations internationales comme l'OIT, l'ONUSIDA et des groupes d'affaires en Afrique, Europe, Amérique du Nord, Amérique Latine et Asie. Ces politiques reposent sur les Dix Principes dans le Lieu de Travail, développés en 1988 aux Etats-Unis, par la Commission Citoyenne de New-York et du Nord de New Jersey sur le SIDA [Citizens Commission on AIDS of New York City and Northern Jersey] (Voir Annexe 3). Les principes les plus utilisés sont ceux stipulés dans les Directives de l'OIT sur le VIH/SIDA dans le Monde du Travail sous la rubrique Principes Directeurs du Code de Bonne Pratique de l'OIT sur le VIH/SIDA et le Monde du Travail (Voir Annexe 4).

Among the business coalitions that have adopted these or similar basic principles are the:

- Global Business Coalition on HIV/AIDS;
- Federation of Kenyan Employers;
- United Kingdom-based Business Exchange on AIDS & Development (BEAD);
- Asian Business Coalition on AIDS; and
- Thailand Business Coalition on AIDS.

The Southern African Development Community (SADC), in consultation with its tripartite structures of employer, labor, and government, has also developed a code of practice for its 14 member countries in sub-Saharan Africa. The Asian Business Coalition on

HIV/AIDS includes a number of corporations—large and small—that have adopted policies consistent with these basic principles, such as Angkor Beer of Cambodia, the Body Shop, Levi Strauss, Hai Ha Kotobuki of Vietnam, Unilever, IBM, Nike Thailand, Northwest Airlines, Xerox, and Levi Strauss. (Appendices 2 and 4 provide copies of the policies of several companies and labor organizations.)

Les Principes Directeurs ont une valeur spécifique pour les syndicats et les employeurs comme indiqué ci-dessous. Ils proviennent directement du Code de Bonne Pratique de l'OIT.

### 1. Reconnaître que le VIH/SIDA est une question importante sur le lieu de travail

**Principe:** “Le VIH/SIDA est une question importante sur le lieu de travail et devrait être traité comme toute autre maladie ou état de santé grave. Cette approche est nécessaire non seulement parce qu’elle affecte la main-d’oeuvre mais aussi parce que l’entreprise - qui fait partie de la communauté locale - a son rôle à jouer dans tous les efforts entrepris pour ralentir la propagation et l’impact de ce fléau.”

**Raison:** Il n’y a aucune raison médicale justifiant que l’on doive traiter les personnes vivant avec le VIH/SIDA différemment des autres atteintes d’une maladie grave ou chronique. L’adoption de ce principe aide à s’assurer d’une main-d’oeuvre loyale et productive et diminue le taux de rotation du personnel. De plus, une bonne politique et de saines pratiques sont souvent synonymes d’une bonne gestion.

### 2. Non-discrimination

**Principe:** “L’idée d’un travail décent et respectueux des droits et de la dignité des personnes infectées ou affectées par le VIH/SIDA interdit toute forme de discrimination à l’encontre de travailleurs séropositifs ou suspectés de l’être. La discrimination et la stigmatisation des personnes vivant avec le VIH/SIDA mettent en péril les efforts visant à promouvoir la prévention du VIH/SIDA.”

**Raison:** De bonnes pratiques de travail se basent sur des faits réels. Du point de vue médical et épidémiologique les personnes vivant avec le VIH/SIDA ne posent aucun risque quant à la transmission de la maladie par de simples contacts physiques. Il n’existe aucun risque de contracter le VIH en se serrant simplement la main ou en partageant des ustensiles de cuisine ou d’autres objets dans le lieu de travail. Par conséquent, les personnes vivant avec le VIH/SIDA ne sont pas une menace pour leurs collègues de travail et il n’y a pas de raison de les traiter différemment des autres. La seule manière d’éviter un tel comportement est d’interdire la stigmatisation et la discrimination des personnes suspectées d’être séropositives.

Les mauvaises informations engendrent souvent la discrimination qui, à son tour, peut entraîner des arrêts ou des interruptions de travail. La promotion de la non-discrimination de la non-stigmatisation et la construction d'un environnement d'entraide et de soutien sont des facteurs clés pour garantir la productivité. Les interruptions de travail peuvent être évitées à travers des programmes d'éducation et de prévention que l'on devrait offrir régulièrement et le plus tôt possible à tous les employés.

Les cadres supérieurs, les leaders syndicaux et d'autres représentants du personnel devraient être encouragés à se servir de leur leadership pour établir des critères de non-discrimination sur le lieu de travail et promouvoir la prévention du VIH/SIDA. La reconnaissance de la valeur de ces programmes par des dirigeants syndicaux et des directeurs peut avoir une grande influence sur leur degré d'efficacité.

### 3. Équité de genre

**Principe:** Il est important de reconnaître que le VIH/SIDA affecte différemment les hommes et les femmes. Les femmes sont plus vulnérables et plus souvent affectées par le VIH/SIDA que les hommes à cause de leurs conditions biologiques, socio-culturelles et économiques. Plus la discrimination est grande contre la femme et moins son statut social est élevé plus vite elle sera affectée par le VIH. Par conséquent, une meilleure équité de genre et le renforcement des capacités de la femme à y faire face sont des facteurs essentiels pour parvenir à juguler la propagation de l'épidémie”

**Raison:** Les femmes intègrent de plus en plus le monde formel du travail dans les pays en voie de développement. Malheureusement, elles sont de plus en plus infectées par le VIH, particulièrement en Afrique Subsaharienne. Les femmes contractent souvent la maladie à un plus jeune âge que les hommes et parfois à travers des actes de violence qu'elles subissent chez elles, à l'école ou au travail.

Les employeurs doivent inclure l'équité de genre dans leurs programmes d'éducation sur la prévention du VIH et dans leurs programmes de soins. L'iniquité de genre peut constituer un obstacle important à l'efficacité des mesures de prévention pour les femmes car elles sont celles qui s'occupent le plus souvent des malades de leurs familles. Les séances d'éducation sur le lieu de travail doivent parfois se dérouler en différentes séries d'information sur l'équité de genre. Les femmes devraient avoir le même accès que les hommes aux programmes de prévention, de soutien et de soin. Les efforts pour arriver à une équité de genre dans tous les secteurs d'activités du travail aideront à réduire la transmission du VIH.

#### 4. Environnement sain de travail

**Principe:** “Le lieu de travail devrait être aussi sain et sauf que possible pour toutes les parties concernées afin de prévenir la transmission du VIH conformément aux dispositions de la “Occupational Safety and Health Convention”, 1981 (No. 155). Un environnement sain de travail est bénéfique à la santé mentale et physique des employés et à leurs capacités de fonctionnement.”

**Raison:** Un environnement sain de travail peut aider à ralentir la propagation du VIH et à encourager des comportements pouvant aider les employés séropositifs à rester productifs. Les personnes souffrant d’une déficience du système immunitaire sont plus affectées que d’autres par un environnement malsain de travail et risquent de tomber malade beaucoup plus vite. Un environnement sain et sûr aide le moral des employés et donne une plus grande crédibilité aux messages de prévention.

D’autre part, bien qu’il n’y ait aucun danger de transmettre le VIH par de simples contacts physiques au travail mais certains postes sont plus à risque que d’autres. Par exemple, les employés qui manipulent constamment le sang, les liquides organiques (sang, sperme, sécrétions vaginales et lait maternel) et les tissus devraient porter des attirails de protection pour minimiser le risque de transmission des agents pathogènes dans le sang. Un minimum de protection personnelle devrait inclure des gants en latex ou en vinyle, des masques de protection pour le visage et les yeux et des boîtes à portée de main pour se débarrasser des aiguilles. Ces attirails devraient être offerts gratuitement aux employés. D’autre part, les employés devraient recevoir une formation complète et périodique sur les procédures de surveillance épidémiologique et sur les précautions standard. Ces mesures protègent des agents pathogènes dans le sang, y compris l’hépatite B, l’hépatite C et le VIH, et pourraient être exigées par les directeurs ou incluses dans des lois nationales, régionales et locales.

#### 5. Dialogue social

**Principe:** “La mise en place d’un programme et d’une politique de lutte contre le VIH/SIDA ne peut réussir qu’à travers la coopération et la confiance mutuelle des employeurs, des travailleurs, des représentants syndicaux, des gouvernements et la participation active des travailleurs infectés et affectés par le VIH/SIDA.”

**Raison:** Le modèle de SMARTWork reconnaît l’importance de cette collaboration. Différentes catégories d’employeurs, d’employés, de syndicats, d’agences gouvernementales, d’organisations non-gouvernementales, d’associations d’affaires et de partenaires multisectoriels ont tous la connaissance et l’expérience requises pour contribuer au développement et à la mise en place de politiques et de programmes de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail.

Les politiques et les programmes reposent avant tout sur le partage des connaissances, la planification conjointe et la confiance. Ainsi, les Comités Conjointes - Patronat-Syndicat - de Planification d'Activités de Lutte contre le VIH/SIDA sont les plus aptes à développer ces politiques et ces programmes. Le syndicat appuiera et participera plus activement à une politique de lutte contre le VIH/SIDA si ses délégués syndicaux et d'autres dirigeants syndicaux siègent au sein du comité de planification

Les dirigeants syndicaux peuvent identifier les éléments communs entre la politique et les accords de convention collective et aider la politique de l'employeur à être aussi conforme que possible à l'accord établi. Il est très important que la politique proposée reflète les besoins et les préoccupations des travailleurs. Les dirigeants syndicaux peuvent aider à mieux comprendre les comportements et les besoins des employés et à définir les différentes approches de travail avec le patronat afin d'encadrer les employés séropositifs et les garder productifs le plus longtemps que possible.

Le syndicat et le patronat doivent tous deux communiquer les politiques aux employés et le syndicat doit participer activement à leurs mises en place. Les pairs éducateurs représentent un atout majeur en tant qu'agents relais en éducation et en communication interpersonnelle avec leurs collègues de travail. Les travailleurs séropositifs sont eux aussi d'une valeur inestimable parce qu'ils savent mieux que quiconque par exemple l'importance d'utiliser les préservatifs et de changer les comportements à risque.

## 6. Le test de dépistage comme condition préalable de l'emploi ou dans le travail

**Principe:** "Le test de dépistage du VIH/SIDA ne devrait pas être une condition à l'emploi ou une condition de travail."

**Raison:** Le test ou le dépistage du VIH ne garantira pas un lieu de travail sans VIH/SIDA. Un travailleur dont le test de VIH est négatif aujourd'hui ne signifie pas qu'il ne sera pas infecté à l'avenir. De plus, le test de dépistage sans un encadrement et des soins appropriés ne sera d'aucun bénéfice au travailleur. Le dépistage du VIH ne spécifiera pas si un employé est qualifié pour un travail ou non car un grand nombre d'entre eux restent productifs des années après avoir été infectés. Des études montrent que le counseling combiné au test de dépistage volontaire peut être très efficace pour diminuer les comportements à risque mais à la seule condition qu'il soit volontaire. Les programmes de prévention destinés à éduquer les travailleurs sur les moyens d'éviter l'infection du VIH peuvent être plus bénéfiques que le test de dépistage. Par ailleurs, le dépistage obligatoire des demandeurs d'emploi et/ou d'employés est contraire aux principes du code international du travail et peut être illégal ou non-conforme aux lois nationales, régionales ou locales.

## 7. La Confidentialité

**Principe:** “Rien ne justifie qu’on demande à un candidat à un emploi ou à un employé des informations personnelles sur son statut sérologique. Les collègues ne devraient pas être non plus obligés de révéler ces informations personnelles sur leurs compagnons de travail. L’accès aux informations sur le statut sérologique d’un employé devrait être conditionné aux normes régissant les droits à la confidentialité conformément au code de bonne pratique de l’OIT, 1997.”

**Raison:** L’employé a droit au respect de sa vie privée et à la confidentialité de son dossier médical. De plus, les principes de confidentialité incitent d’avantage l’employé à s’informer de son statut sérologique, et le respect de la vie privée reflète les bonnes pratiques d’une entreprise.

## 8. La continuité de l’emploi

**Principe:** “La séropositivité ne doit pas être un motif de licenciement d’un employé. Les personnes affectées d’une maladie opportuniste doivent pouvoir travailler aussi longtemps que possible et bénéficier des mêmes droits que les travailleurs atteints d’autres maladies.”

**Raison:** Dans les pays les plus durement touchés par le VIH/SIDA, un des plus grands défis des employeurs est de garder tous ses employés les plus qualifiés et expérimentés. La majorité des personnes séropositives peuvent rester productives de longues années après le début de l’infection. Les employeurs économisent des coûts de recrutement et de formation en aidant les employés atteints du VIH/SIDA à rester productifs dans le travail aussi longtemps que possible. Ils ont également “intérêt” à adapter des conditions de travail aux capacités physiques de l’employé séropositif et à accommoder son horaire de travail comme ils le feraient pour d’autres employés souffrant d’une maladie grave.

## 9. La Prévention

**Principe:** “La prévention du VIH et de ses modes de transmission est possible au moyen d’une série d’activités conformes aux normes et à la culture du pays. Les mesures de prévention comportent l’incitation au changement de comportement, une meilleure connaissance de la maladie, un traitement approprié et un climat de non-discrimination. Les partenaires sociaux sont en meilleure position pour promouvoir les efforts de prévention, particulièrement les changements d’attitude et de comportement à travers l’éducation, l’information et la prise en compte des facteurs socio-économiques.”

**Raison:** Les employés et les employeurs ont tous deux intérêt à avoir des programmes actualisés et clairs sur la prévention afin de réduire le risque de transmission du VIH/SIDA. Les programmes efficaces de prévention de VIH/SIDA contiennent non seulement des informations précises et correctes sur les modes de transmission du VIH mais aussi sur la réduction des risques en encourageant de nouveaux comportements.

## 10. Les Soins et le Soutien

**Principe:** “La solidarité, les soins et le soutien devraient servir de boussole dans la réponse à apporter au VIH/SIDA dans le monde du travail. Tous les travailleurs y compris ceux qui sont infectés par le VIH ont droit à des services de santé à des prix abordables. Ces travailleurs et leurs dépendants ne devraient pas faire l’objet de discrimination dans l’accès et l’obtention des prévoyances sociales statutaires.”

**Raison:** Les polices d’assurance santé et les services de santé offerts aux employés varient d’un employeur à l’autre. Dans certains pays, les employeurs doivent avoir leurs propres cliniques à cause de la carence de centres de santé. Les travailleurs séropositifs devraient au moins jouir des mêmes soins préventifs et curatifs que les autres.

Les effets dévastateurs du VIH/SIDA dans l’entreprise ont incité plusieurs patrons à offrir à leurs employés, leurs partenaires et leurs membres des familles vivant avec le VIH/SIDA bien plus que le simple accès aux soins de santé et aux services de soutien. Ces effets peuvent souvent être atténués à travers le diagnostic et le traitement des IST/IO et l’assistance des employés et de leurs familles aux services de VIH/SIDA offerts dans la communauté. Grâce à la diminution des prix, les employeurs trouvent maintenant moins coûteux d’offrir à leurs employés séropositifs les traitements les plus avancés qui diminuent le taux d’absentéisme et aident les employés formés et qualifiés à rester productifs.

## Pertinence des Politiques et des Accords de Convention Collective

Les associations syndicales et ouvrières ont souvent plusieurs types de documents qui traitent spécifiquement de politiques de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Ces documents peuvent servir à l’élaboration de politiques mais il faut d’abord les lire attentivement afin de bien les comprendre. Ces documents incluent:

- **Des accords de convention collective qui** définissent avec précision les droits des travailleurs à la protection, aux garanties sociales et à un environnement sain de travail. La politique de l’entreprise doit être aussi conforme que possible au langage de contrat actuel ou futur d’une convention collective ou à un langage qui peut aider à développer une politique sur le lieu de travail.

- **Des modèles de codes développés par les syndicats ou les fédérations ouvrières** qui identifient les différentes composantes recommandées pour une politique de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Par exemple, le Code sur le VIH/SIDA et l'Emploi dans le Développement Communautaire de l'Afrique du Sud [Code on HIV/AIDS and Employment in the Southern African Development Community (SADC)] propose des recommandations détaillées pour des politiques adaptées à la région. La "American Federation of State, County and Municipal Employees (AFSCME)" a développé un modèle de politique de lutte contre le VIH/SIDA qui pourrait profiter à de nombreux fonctionnaires publics.<sup>3</sup>
- **Des politiques de lutte contre le VIH/SIDA à l'intention des syndicats** pour les guider dans leurs comportements. Par exemple, le "Congress of South African Trade Unions (COSATU) Declaration on HIV/AIDS"<sup>4</sup> recommande aux syndicats certaines actions à prendre pour traiter du VIH/SIDA sur le lieu de travail. Cette déclaration propose également aux syndicats les rôles qu'ils peuvent jouer dans le domaine de l'éducation sur la prévention et dans d'autres activités d'un programme de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Elles indiquent parfois quels sont les domaines d'expertise d'un syndicat.

En commençant le développement de votre politique, pensez à revoir, intégrer, apprendre et profiter du langage et de l'expérience accumulés dans les documents du syndicat.

## Développement de Politiques de Lutte contre le VIH/SIDA

### Etapes de Développement de Politiques de Lutte contre le VIH/SIDA

Le processus de développement d'une politique de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail est identique à celui de n'importe quelle autre politique. Quelles sont les grandes étapes nécessaires au développement d'une politique?

Une politique générale sur le VIH/SIDA :

- La définition et la compréhension du sujet en question;
- Les différentes options de politique;
- La sélection d'une option—l'accord sur la politique à adopter; et
- L'instauration de la politique.

Les étapes suivantes sont proposées pour développer et adopter une politique de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Le Module 2 décrit les étapes que devrait appliquer un Comité Conjoint - Syndicat-Patronat - de Planification d'Activités de Lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Ce ne sont que des modèles que vous devrez probablement retravailler et adapter à votre organisation et à vos besoins.

Dressez une liste détaillée des principales étapes, des principales activités et des résultats attendus pour chaque étape et chaque activité. Travaillez ensuite sur la liste en portant les corrections nécessaires puis sélectionnez les personnes qui seront responsables de l'exécution et de la réalisation de chaque étape.

Le reste de ce module vous guidera à travers les cinq principales étapes d'élaboration et de mise en place de la politique.

## **Etape # 1. Faites la planification initiale**

Il vous faudra recueillir des informations à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.

### **A. Obtenez l'appui du syndicat et de l'administration**

Vous pouvez commencer votre travail lorsque vous avez l'appui des principaux directeurs et des dirigeants syndicaux bien que l'approbation finale de la politique ne sera donnée que plus tard. Les directeurs de votre organisation pourraient être les initiateurs de cette politique s'ils sont déjà impliqués dans la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Cependant, même s'ils ne sont pas tout à fait impliqués, ils reconnaissent certainement déjà la nécessité d'instaurer des politiques écrites et d'appuyer le processus. Dans le cas où l'initiative d'établir une politique ne viendrait pas des cadres supérieurs et des dirigeants syndicaux, vous devriez penser à leur faire un briefing sur la nécessité de ces politiques, leur démontrer les avantages d'un processus inclusif et les bénéfices à tirer d'un programme global d'éducation sur la prévention du VIH/SIDA, de soin et de soutien. Les informations fournies dans les Modules 1 et 2 de ce Guide pourraient vous aider dans cet effort. Préparez-vous à justifier l'importance du travail mais dressez un plan d'action de base (voir Module 2) et une liste de contrôle pour vous guider dans le processus de développement de votre politique.

## Modèle d'une Liste de Contrôle de Développement d'une Politique

| PRINCIPALE ETAPE                                                    | PRINCIPALES ACTIVITÉS/ RÉSULTATS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | PERSONNE (S)<br>RESPONSABLE (S) | CALENDRIER |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------|
| 1. <b>Faites la planification initiale</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Obtenez l'appui du syndicat et de l'administration pour développer une politique</li> <li>B. Formez un comité de Planification d'Activités de Lutte contre le VIH/SIDA (si un comité n'est pas déjà établi)</li> <li>C. Convenez d'un plan d'action indiquant les tâches et le calendrier d'exécution, les termes de référence du travail à exécuter et les directives pour guider votre travail</li> </ul> |                                 |            |
| 2. <b>Obtenez les informations et la compréhension nécessaires</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Informez-vous sur le VIH/SIDA et la manière dont il affecte votre communauté</li> <li>B. Informez-vous sur les lois applicables</li> <li>C. Révissez les politiques déjà existantes</li> <li>D. Révissez les contrats de convention collective qui existent déjà</li> <li>E. Informez-vous sur les besoins des travailleurs</li> <li>F. Convenez du bien-fondé de chaque composante recommandée</li> </ul>  |                                 |            |
| 3. <b>Tracez les grandes lignes de la politique</b>                 | <p>Ecrivez brièvement:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Les raisons</li> <li>2. Les déclarations de la politique</li> <li>3. Les directives</li> <li>4. Les grandes lignes des activités éducatives sur la prévention du VIH/SIDA, de soin et de soutien</li> </ul>                                                                                                                                                                      |                                 |            |
| 4. <b>Obtenez l'approbation pour la politique à mettre en place</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Finalisez et révissez l'avant-projet de politique</li> <li>B. Obtenez l'accord du comité pour la version finale</li> <li>C. Obtenez l'appui et l'accord du syndicat</li> <li>D. Obtenez l'appui et l'accord de l'administration</li> </ul>                                                                                                                                                                  |                                 |            |
| 5. <b>Instaurez la politique</b>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>A. Sélectionnez le (s) messenger (s) et les messages appropriés</li> <li>B. Faites le suivi des communications</li> <li>C. Instaurez la politique</li> <li>D. Contrôlez, revoyez et corrigez la politique périodiquement</li> </ul>                                                                                                                                                                            |                                 |            |

## **B. Formez un Comité Conjoint - Syndicat–Patronat - de Planification d’Activités de Lutte contre le VIH/SIDA dans votre Travail**

Si vous n’avez pas déjà un Comité Conjoint, Syndicat-Patronat, de Planification d’Activités de Lutte contre le VIH/SIDA dans votre travail, il vous faudra en établir un afin de diriger le processus de développement de la politique. Le Module 2 peut vous aider dans cette démarche. Si vous avez déjà un comité formé, assurez-vous qu’il est composé de personnes ayant leurs propres points de vue, compétences, expériences et intérêts personnels. Un comité équilibré et qui s’implique, aidera à garantir une bonne coordination et une politique efficace.

## **C. Convenez d’un plan d’action**

Dès que votre comité est établi, convenez du travail à accomplir, des rôles et des responsabilités spécifiques de chaque membre, du processus de développement de la politique et de ce qu’on attend d’eux. Convenez du mode de travail. Décidez si ce comité sera responsable du développement du programme (voir le Module 4) et, si c’est le cas, évaluez la manière de faire coïncider le calendrier d’exécution avec le processus de développement de la politique. Quelques sujets à débattre sont décrits ci-dessous:

- Le calendrier des réunions
- Le nombre de personnes attendues aux réunions
- La durée des réunions
- Le calendrier d’achèvement des politiques
- Les rôles et responsabilités spécifiques des membres du comité
- La création de petits groupes de travail, si nécessaire, et leurs responsabilités
- Le processus de prises de décision
- Comment et quand les informations seront partagées avec d’autres personnes qui ne font pas partie du comité.

Aussitôt que vous aurez fini avec cette “étape” de la planification, définissez l’envergure de la politique à mettre sur pied et convenez d’un plan d’action. Dressez la liste des éléments que la politique doit couvrir pour déterminer son envergure et la rendre efficace.

Utilisez la Liste des Eléments d’une Politique.

Votre comité devra suivre les points énumérés dans cette liste de contrôle afin de formuler la politique de lutte contre le VIH/SIDA. La rapidité de ce travail dépendra de la quantité et de la complexité des politiques déjà établies ou proposées et de l’expérience des membres en matière de développement d’une politique.

## Liste de Contrôle des Éléments d'une Politique

- La politique sera-t-elle spécifique au VIH/SIDA ou traitera-t-elle de toutes les maladies graves en général?
- Qui sera couvert par la politique?
- Quelles seront les procédures de recrutement, de promotion et de licenciement?
- Quelles accommodations seront faites pour les employés séropositifs ou atteints d'une autre maladie/incapacité?
- Comment la politique adresse-t-elle le test de dépistage du VIH?
- Quels sont les services d'éducation sur la prévention du VIH/SIDA, de soin et de soutien offerts aux travailleurs?
- Comment la politique et les programmes peuvent-ils garantir la confidentialité des dossiers médicaux et le respect de la vie privée?
- Quel est le langage utilisé et quelles sont les actions nécessaires pour prévenir la discrimination?
- Quelles mesures doivent faire partie de la politique pour garantir un environnement sain et sauf de travail?
- Comment la politique adresse-t-elle les préoccupations des employés obligés de travailler avec leurs collègues atteints du VIH/SIDA?
- Quels sont les programmes éducatifs sur la prévention ou autres programmes à l'intention des familles/partenaires?
- Qui sera responsable de la mise en place et de l'application de la politique?
- Quelles politiques sont nécessaires pour s'assurer que les lois et règlements appropriés sont respectés?
- Quelles politiques sont nécessaires pour s'assurer que les politiques sont conformes aux accords de convention collective ou à d'autres accords syndicaux?
- Dans quelle mesure les principales dispositions d'une politique feront-elles partie d'un accord de convention collective?
- Dans quelle mesure les principales dispositions d'un accord de convention collective existant serviront-elles de points de référence pour de nouvelles politiques sur le lieu de travail?
- Comment la politique sera-t-elle contrôlée, revue et corrigée?

Le comité peut choisir de suivre, étape par étape, les points suivants dans la mesure où il y aurait des difficultés:

1. Assigner des sujets spécifiques de la Liste de Contrôle des Éléments d'une Politique aux membres les plus capables de mener des recherches à leurs sujets.
2. Convenir du plan d'action et du calendrier des réunions (peut-être hebdomadaires) pour que le comité discute des nouvelles découvertes et prenne des décisions sur la manière de procéder.
3. Convenir d'une série de questions qui aideront à orienter les discussions. Par exemple:
  - Quels sont les principaux sujets devant être pris en considération lorsque vous déciderez d'adopter une politique en particulier?
  - Quels sont les autres éléments qui doivent être pris en considération lorsque vous décidez d'adopter cette politique?
  - Existe-t-il des procédures actuelles ou antérieures qui vous aideraient à prendre une décision sur la politique à adopter?
  - Quelle est la meilleure façon pour le comité de planification de prendre une décision sur les sujets ou sur la politique?
  - Comment la politique reflète-elle les préoccupations des dirigeants syndicaux et des employés?
  - Comment la politique, une fois adoptée, sera-t-elle écrite pour qu'elle reflète fidèlement la position de l'employeur?

Vous devrez aussi vous mettre d'accord sur un ensemble de critères d'identification et d'évaluation des composantes proposées pour la politique. Ces critères vous aideront à prendre des décisions clés, par exemple, sur la nécessité de la politique et sur la pertinence de la déclaration proposée pour la politique. Utilisez les critères suivants comme point de départ et modifiez les à votre guise:

## Critères d'Évaluation des Différentes Politiques

- La politique actuelle de l'organisation (si elle existe) n'aide pas suffisamment— il faut trouver autre chose
- La question n'a pas encore été soulevée
- D'autres organisations ont adopté la politique
- La politique est plus que suffisante
- La politique est claire et ne prête pas à confusion
- Les droits et les responsabilités de l'organisation et de l'employé sont évoqués et/ou spécifiés
- La politique adresse ou est conforme aux lois applicables
- La politique est aussi conforme que possible aux accords de convention collective

Vous êtes maintenant prêt à finaliser votre plan d'action avec l'aide de la liste de contrôle fournie ci-dessus. Ce plan d'action vous aidera à coordonner le processus de développement de la politique.

### Étape # 2. Obtenez les informations nécessaires

La prochaine étape du développement d'une politique de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail consiste à recueillir initialement des informations qui vous aideront à mieux appréhender le VIH/SIDA et à saisir son impact sur votre entreprise. Cette connaissance et cette compréhension seront à la base de vos prises de décision.

#### A. Informez-vous sur le VIH/SIDA

Avant d'établir une politique de lutte contre le VIH/SIDA dans votre entreprise, vous devrez vous assurer que le comité a la même compréhension sur le VIH/SIDA et de son impact sur votre entreprise, vos employés et la communauté. Les membres du comité de planification responsables du développement de la politique ne sont pas toujours bien informés de la maladie ou de son impact dans l'entreprise. Évaluez attentivement le niveau de connaissance et de compréhension de votre comité à ce sujet.

Vous pouvez chercher de l'aide, par exemple sur les sites web (voir l'Annexe 11) si vous pensez que la majorité des membres du comité ne connaissent pas bien le sujet. Vous pouvez aussi faire appel à des membres de comité d'autres organisations, à des employés externes qui sont experts en la matière ou à un de vos employés séropositifs. Une autre alternative serait d'identifier les organisations et les personnes de la communauté

habituees à la maladie et pouvant vous aider à former ou à donner des informations aux membres de votre comité. Certaines ONG ou des agences gouvernementales ont parfois une expérience dans l'organisation d'ateliers de travail et d'autres personnes très imbues du VIH/SIDA voudront peut-être y participer ou travailler en tant que consultants au sein du comité de planification. Continuez à consulter des experts, au besoin, pour faire le suivi de la formation initiale et pendant tout le processus de renforcement des capacités de l'équipe.

## B. Informez-vous des lois et règlements applicables

Chaque pays a ses propres lois et règlements relatifs au VIH/SIDA et aux droits et mesures de protection des travailleurs. Vous aurez, par exemple, besoin d'experts dans votre comité ou parmi d'autres organisations pour vous informer des lois et règlements relatifs à:

- Un environnement sain et sauf de travail;
- Les droits généraux des travailleurs;
- Les garanties sociales statutaires;
- Les protections des travailleurs handicapés;
- La confidentialité des dossiers médicaux;
- Le droit à la vie privée;
- Les conditions de notification au partenaire concernant les VIH/IST;
- Le test de dépistage du VIH; et
- L'accès aux médicaments et autres soins médicaux.

Vous devrez vous assurer que votre politique est conforme à ces lois et règlements.

## C. Réviser les politiques associées au VIH/SIDA déjà existantes dans les entreprises

Votre comité devra revoir plusieurs modèles de politiques (s'ils existent):

**Politiques de cet employeur:** Revoyez toutes les politiques déjà établies et associées au VIH/SIDA ou à d'autres maladies graves. Identifiez d'autres politiques pertinentes telles que les celles concernant les garanties sociales de l'employé. Revoyez aussi certaines politiques d'employeurs qui n'ont peut-être aucun rapport avec le VIH/SIDA mais de par leur clarté et leur efficacité vous aideront à comprendre le format, les approches utilisées et la quantité de détails qu'elles contiennent. Plusieurs employeurs préfèrent adapter leurs politiques de lutte contre le VIH/SIDA à d'autres afin de garantir leur conformité

(ex. garanties sociales de l'employé). Relisez aussi les conventions collectives ou d'autres accords ou politiques de syndicat parce qu'ils contiennent peut-être des protections en faveur de l'employé ou des garanties d'accès au programme.

**Les conventions collectives actuelles ou d'autres accords de syndicat:** Identifiez le langage des accords qui doit faire partie de la politique.

**Politiques d'autres employeurs:** Revoyez les politiques d'autres employeurs ou d'associations patronales particulièrement celles de votre pays ou de votre région et évaluez le contenu, le format, la structure et la quantité de détails qui s'y trouvent. Essayez de trouver une politique ou des politiques déjà établies qui pourront servir de modèle à votre comité de planification. (L'Annexe 2 contient plusieurs modèles de politiques.)

**Modèles de politiques d'employeurs ou d'associations ouvrières:** Revoyez le Code de Bonne Pratique de l'OIT et d'autres modèles de politiques d'employeurs ou de syndicats. Ils reflètent souvent des expériences accumulées par de nombreux employeurs en terme de développement de politique. (Les Annexes 2 et 4 contiennent des modèles de ces politiques.)

#### D. Réviser les conventions collectives déjà établies

Du point de vue d'un syndicat organisé, l'un des plus grands avantages de la présence d'un comité de planification est l'influence qu'il peut avoir sur l'adoption de politiques protégeant réellement les travailleurs. Un syndicat qui n'a pas un langage de contrat bien structuré pour répondre au VIH/SIDA peut profiter de l'expérience du comité de planification sur les principales dispositions devant être incluses dans la convention collective. L'expérience du comité peut aussi aider les dirigeants syndicaux à établir des dispositions qu'ils voudront "discuter" durant les prochaines négociations.

Les conventions collectives existantes devront être révisées tout au long du processus de développement de la politique pour s'assurer qu'elles contiennent des dispositions similaires. Dans le cas contraire, il faudra inclure ces dispositions ou d'autres plus fortes dans les prochaines conventions collectives. La politique de l'entreprise et la convention collective devraient:

- Protéger les droits des travailleurs infectés par le VIH et leur donner le même accès au traitement comme pour d'autres employés souffrant d'une maladie grave;
- Protéger le droit à la vie privée et la confidentialité des dossiers médicaux;
- Contenir d'autres garanties non-discriminatoires;
- Etendre les avantages sociaux de l'employé, par exemple, la garantie à l'accès aux préservatifs à des prix très abordables, le CDV, le diagnostique et le traitement des IST et d'autres services de soin et de soutien; et

- Donner la garantie d'un environnement sain et sauf de travail, par exemple, l'emploi des Précautions Standard pour protéger les travailleurs qui peuvent être exposés au sang dans le cadre de leur travail.

## Directives Additionnelles et Politiques

En plus des modèles de codes, de directives et de politiques des syndicats et des associations ouvrières illustrés dans les annexes, les informations suivantes peuvent vous être utiles durant le processus de développement de la politique:

- Canadian Labour Congress, *National Policy Statement on AIDS and the Workplace. A Guide for Unions and Union Members*. Ottawa, 1990. [Confédération Syndicale du Canada, *Déclaration de la Politique Nationale sur le SIDA dans le Travail. Un Guide pour les Syndicats et les Membres des Syndicats*. Ottawa, 1990]
- International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU), *Congress Statement on Fighting HIV/AIDS (Revised)*. Doc. 17GA/8.14, 1 April, 2000. [*Déclaration de la Confédération sur la Lutte contre le VIH/SIDA (Révisé)*. Doc. 17 GA/8. 14, 1er Avril 2000]
- ICFTU/Botswana Federation of Trade Unions, *The Gaborone Trade Union Declaration on Involving Workers in Fighting HIV/AIDS in the Workplace*. Gaborone, September, 2000. [*La Déclaration du Syndicat de Gaborone sur l'Engagement des Travailleurs dans la Lutte contre le VIH/SIDA sur le Lieu de Travail*. Gaborone, Septembre, 2000]
- Labor Responds to AIDS, "Workplace Policy," and "Labor Contracts," in *Labor Leader's Kit*. U.S. Department of Health and Human Services, Centers for Disease Control and Prevention (undated). [Le Syndicat Répond au SIDA, "*Politique sur le Lieu de Travail*", et "*Contrats du Syndicat*," dans *Labor Leader's Kit*. Centre Epidémiologique et de Prévention des Etats-Unis (non daté).
- National Amalgamated Local and Central Government and Parastatal Manual Workers' Union (NALCGPMWU), Botswana, *Policy and Workplace Guidelines* (undated).

La comparaison devrait conduire à une liste de composantes qui renforce le langage de la politique ou du contrat suivant lequel des deux est le moins fort. Cette information devrait être partagée avec tous les membres du comité et la mise en place complète de ces politiques devrait être approuvée.

Les dirigeants syndicaux devraient inclure dans les prochaines conventions collectives les principales dispositions identifiées dans les négociations. L'administration devrait approuver immédiatement ces nouvelles dispositions dans la mesure où elles peuvent renforcer le langage de la politique. La direction et le syndicat devraient signifier leur engagement vis-à-vis de la mise en place complète de la politique de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail.

### E. Informez-vous des besoins des travailleurs

Votre politique devrait refléter les besoins d'éducation en prévention, de soin et de soutien des travailleurs. Votre connaissance de l'impact du VIH/SIDA sur la communauté avoisinante vous incitera à penser aux besoins de vos employés.

Certains employeurs désirent obtenir des informations directement de leurs employés pour s'informer de la manière dont le VIH/SIDA les affecte et connaître leurs plus grandes préoccupations et besoins. A ces fins, il vous sera peut-être utile de mener une enquête à caractère confidentiel auprès de vos employés ou de former des groupes cibles qui travailleront avec quelqu'un de l'extérieur qui saura garder la confidentialité des informations. Le Module 4 répond aux questions que vous pourriez avoir si vous décidez de mener cette enquête—qui est souvent le moyen le plus efficace pour obtenir des informations sur la planification de votre programme ou le développement de votre politique. D'autre part, la liste des questions dans l'Étape # 1 concernant l'envergure et le contenu de votre politique de lutte contre le VIH/SIDA peut vous aider à identifier quelques questions que vous pouvez poser dans le cadre de votre enquête.

### F. Accordez-vous sur les raisons de chaque politique recommandée

Lorsque vous commencez à formuler ou à clarifiez les recommandations sur les différents points de la politique, faites une liste séparée des raisons qui accompagnent chaque recommandation et soumettez-la à l'appréciation des directeurs et des partenaires. Vous pouvez aussi choisir de les inclure dans la politique de l'organisation. Le comité, par exemple, appuiera probablement une politique de test de dépistage de VIH non obligatoire pour les demandeurs d'emploi ou les employés. Les raisons suivantes peuvent être utilisées pour expliquer la décision de la politique:

**Raison:** le dépistage ou le test du VIH est coûteux, indésirable et immoral et ne peut pas garantir un lieu de travail sans VIH/SIDA. Un travailleur qui a un test négatif peut être infecté plus tard. D'autre part, le test sans le soutien et les soins appropriés ne sera d'aucun bénéfice au travailleur. Le dépistage du VIH n'identifiera pas non plus les travailleurs qui ne sont pas qualifiés pour un travail car bon nombre d'entre eux restent productifs plusieurs années après avoir été infectés. Les études montrent que le counseling volontaire combiné au test de dépistage peut réduire les comportements à risque mais à la seule condition que ce test soit pris volontairement.

### Étape # 3. Rédigez la politique de lutte contre le VIH/SIDA

Le comité devra, après ses recherches, discussions et prises de décision sur chacun des éléments de la liste de contrôle, rédiger les composantes de la politique. (Voir l'Annexe 2 pour les modèles de formats et d'approches.)

Ce Guide recommande une structure, qui s'est révélée efficace dans plusieurs organisations, pour développer une politique globale sur le VIH/SIDA. Elle est composée de quatre parties:

## Les Quatre Parties d'une Politique Globale de Lutte contre le VIH/SIDA sur le Lieu de Travail

- |            |                                                                                                                                       |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1e Partie. | Le résumé des raisons pour l'adoption d'une politique de lutte contre le VIH/SIDA.                                                    |
| 2e Partie. | Les déclarations générales de la politique qui fixent la position de l'organisation par rapport au VIH/SIDA sur le lieu de travail.   |
| 3e Partie. | Les directives spécifiques à l'intention des directeurs et des employés sur la manière d'adresser le VIH/SIDA sur le lieu de travail. |
| 4e Partie. | Les grandes lignes des activités d'éducation sur la prévention du VIH/SIDA, les soins et le soutien approuvés par l'organisation.     |

Chacune des composantes de la politique est décrite ci-dessous.

### 1e Partie. Résumé des raisons pour l'adoption de la politique

La première partie présente un résumé des raisons de l'adoption d'une politique de lutte contre le VIH/SIDA et la relie à d'autres politiques et mesures déjà familières dans l'entreprise. Une politique de lutte contre le VIH/SIDA devrait être présentée de manière compréhensible et acceptable par les directeurs et les travailleurs.

Une manière d'imbriquer des pratiques familières et coutumières d'une organisation dans une politique écrite est de la présenter de la manière suivante:

*[Nom de l'employeur] est soucieux du bien-être de tous ses employés et voudrait leur garantir un environnement sain et sauf de travail. Ce souci l'a motivé à développer une politique et un programme de lutte contre le VIH/SIDA.*

D'autres employeurs préfèrent présenter leurs politiques en tant qu'employeurs conséquents et responsables. Dans cette optique, la politique peut s'énoncer comme suit:

*Le VIH/SIDA est une grande préoccupation pour chacun d'entre nous et nous développons actuellement une politique et un programme pour combattre le fléau d'une manière responsable, éclairée et professionnelle.*

De nombreux employeurs ont choisi d'adresser le VIH/SIDA comme une question de santé et de sécurité. La politique peut être formulée comme suit:

*Nous nous sommes engagés à créer un environnement sain et sauf de travail pour tous les employés. Notre politique et programme de lutte contre le VIH/SIDA sont conçus de manière à ce que chacun connaisse les moyens de prévenir la propagation du VIH et se sentent en confiance dans un environnement sain et sauf de travail.*

## 2e Partie. Déclarations de Politique

La seconde partie de la politique inclut généralement des déclarations qui fixent la position de l'organisation face au VIH/SIDA et/ou une maladie grave. Cette partie identifie et souligne les points essentiels—qui ont tous été adressés par le comité de planification en travaillant avec la Liste de Contrôle des Éléments d'une Politique présentée antérieurement —et décrit en détail en quoi consiste la politique.

Plusieurs employeurs ont adopté ou ont modifié le langage suivant afin de mettre en place une politique traitant de maladies graves y compris le VIH/SIDA:

*[Nom de l'employeur] ne fait aucune discrimination à l'endroit d'une personne qualifiée mais qui souffre d'un handicap quelconque lorsqu'il s'agit d'une demande d'emploi, de recrutement, de promotion, de licenciement, de versement d'indemnités, de garanties sociales, de formation ou d'autres conditions ou privilèges de travail. Nous nous sommes engagés à appliquer les lois et règlements en vigueur ainsi que les conventions collectives et les traités commerciaux.*

*De plus, [Nom de l'employeur] reconnaît que les employés qui souffrent d'une maladie grave - y compris mais non limité aux maladies cardiaques, la sclérose en plaques, le cancer et le VIH - et d'autres handicaps peuvent vouloir et ont le droit de s'engager dans des activités, y compris le travail, à la limite de leurs capacités physiques.*

*[Nom de l'employeur] s'oppose fermement à toute forme de discrimination y compris contre des employés séropositifs et fera de son mieux— à travers des séances d'information, d'éducation et de communication sur le VIH/SIDA—pour s'assurer que les employés ne font pas l'objet d'une stigmatisation quelconque.*

*[Nom de l'employeur] n'obligera personne à se soumettre au test de dépistage de VIH ou au traitement et le test de VIH n'est pas une condition préalable à l'emploi, à la continuité de l'emploi, à l'accès à la formation ou à la promotion. Cependant, nous appuyons et facilitons l'accès aux services de counseling et de dépistage volontaire (CDV) pour les employés, leurs familles ou leurs partenaires. Le counseling se donne avant et après le test de dépistage.*

*[Nom de l'employeur] fait de son mieux pour accommoder les employés atteints d'une maladie grave ou d'un handicap moyennant qu'ils maintiennent un niveau de performance acceptable et que leur examen médical révèle qu'il n'y a aucun risque pour leur santé et celle des autres.*

*[Nom de l'employeur] montre ainsi qu'il reconnaît son obligation de créer un environnement sain et sauf de travail pour tous ses employés et ses clients. Toutes les précautions seront prises pour s'assurer que l'état de santé d'un employé ne présente aucun danger pour les collègues de travail et les clients.*

### **3e Partie. Directives sur le lieu de travail**

La troisième partie d'une politique contient généralement des directives ou des instructions claires de ce qu'on attend des directeurs, des dirigeants syndicaux, des délégués syndicaux et des autres employés. Cette partie de la politique contient les déclarations générales de la politique, la manière dont la politique doit être appliquée et les procédures et directives à suivre systématiquement. On peut aussi utiliser les Principes Clés du Code de Bonne Pratique de l'OIT et les Raisons de chaque principe.

Plusieurs employeurs ont adopté ou modifié les directives comme suit:

*Les directeurs, les représentants du personnel et tout autre membre du staff responsable des ressources humaines devraient:*

*Se rappeler que les dossiers personnels d'un employé y compris les dossiers médicaux, sont personnels et confidentiels et prendre, à cet effet, toutes les précautions nécessaires pour protéger ces informations.*

*Contactez le département des ressources humaines s'ils pensent qu'ils ont personnellement besoin d'informations sur une affection mortelle ou une maladie grave, dans le cas où d'autres employés en ont besoin et s'ils ont besoin d'aide dans la manière de gérer le cas d'un employé qui souffre d'une maladie grave.*

*Contactez le département des ressources humaines s'ils sont inquiets au sujet de la maladie d'un employé qui pourrait être contagieuse.*

*Faire toute les accommodations possibles et conformes aux besoins du département ou de l'unité pour les employés atteints d'une maladie grave.*

*Essayer autant que possible de muter les employés qui le demandent parce qu'ils se sentent stressés.*

*Rester sensibles et réceptifs aux préoccupations des collègues de travail et souligner que le département des ressources humaines offre des séances d'éducation aux employés.*

*Aucune autre considération ne sera faite, en dehors de la demande normale de mutation, pour les employés qui se sentent menacés par la maladie d'un collègue.*

*Réaliser que la continuité de l'emploi d'une personne atteinte d'une maladie grave peut lui apporter des revenus lui permettant d'être indépendante et peut lui procurer d'autres bénéfices qui peuvent finalement constituer une thérapie importante et l'aider dans le processus de rémission, de guérison et de prolongation de vie.*

*Encourager les employés à chercher le traitement médical approprié et les services de counseling. Le département des ressources humaines possède des informations sur ces services.*

#### **4e Partie. Les activités d'éducation sur la prévention du VIH/SIDA, le soutien et les soins**

AUne quatrième partie d'une politique globale devrait expliquer les programmes éducatifs sur la prévention du VIH/SIDA, le soutien et les soins offerts par l'organisation. En général, les déclarations de politiques de lutte contre le VIH/SIDA contiennent les trois premières composantes—les raisons, la politique générale et les directives spécifiques liées au VIH/SIDA sur le lieu de travail—cette quatrième composante n'est pas toujours incluse. Le comité de planification, l'administration et le syndicat doivent déterminer ce qui est le mieux approprié mais ce Guide recommande d'inclure ce quatrième volet pour montrer l'engagement de l'organisation à protéger ses employés.

Les organisations qui n'ont aucun programme de prévention, de soins et de soutien sont encouragées à initier des activités de prévention sur le lieu de travail aussitôt que possible (Le Module 4 décrit en détail la manière de les réaliser). Cette partie de la politique ne devrait pas empêcher l'établissement d'un programme d'éducation sur la prévention. Une organisation devrait procéder au lancement d'un programme de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail même si elle n'a pas encore adopté une politique à ce sujet.

Les activités et les programmes d'éducation sur la prévention du VIH/SIDA peuvent inclure une des composantes recommandées ou toutes ces composantes.

**Les activités d'éducation, formelles et informelles, sur la prévention à l'intention de tout le staff** sont nécessaires à l'éducation des employés et de leurs familles et encouragent les changements de comportement pour réduire la propagation de la pandémie.

**Le renforcement des mesures de prévention incluant des systèmes de distribution de préservatifs et, si nécessaire, des programmes de lutte contre la consommation des drogues.** La politique pourrait inclure l'endroit où les préservatifs sont disponibles pour tous les employés. Elle pourrait indiquer comment faire face à la consommation

des drogues, plus spécifiquement par injection, par exemple à travers des activités de réduction de risque, différentes options de traitement et/ou la distribution d'aiguilles et de seringues propres.

**Le diagnostique et le traitement des IST/IO associés au VIH** pour les employés et/ou les membres de leurs familles.

**Accès au CDV** dans l'entreprise ou à l'extérieur. Il est préférable que l'employeur offre à ses frais le counseling et le dépistage volontaire (CDV) en dehors du travail à moins que ce service n'existe pas ailleurs et les résultats devraient être remis seulement à la personne testée (à moins de recevoir une décharge signée, en toute connaissance de cause, par cette personne qui autorise de les donner à une tierce personne).

**D'autres programmes de counseling, de soins et de soutien** pour les employés séropositifs et/ou les membres de leurs familles.

**La distribution, lorsque possible, de traitements thérapeutiques plus avancés aux employés et aux membres de leurs familles vivant avec le VIH/SIDA**, par exemple la thérapie ARV ou HAART.

L'intégration de chaque composante de prévention dans la politique d'une organisation peut être évoquée de la manière suivante:

*[Nom de l'employeur] s'engage à informer les employés sur le VIH/SIDA et les encourage à adopter de nouveaux comportements pour réduire les risques de transmission du virus. Dans ce but, il compte offrir un programme régulier d'éducation sur le VIH/SIDA. Les employés recevront une éducation formelle sur la prévention et une éducation plus informelle qui sera dispensée par des pairs éducateurs.*

*Le counseling et le dépistage volontaire (CDV) est disponible sur demande et sera offert gratuitement à tous les employés et à leurs familles dans des centres de santé. La confidentialité est garantie à tous les clients et les résultats des tests ne seront remis à une tierce personne que sur autorisation signée, en toute connaissance de cause, par le client. Le counseling est offert en même temps que le test de dépistage confidentiel qui s'est révélé extrêmement efficace dans la réduction des risques.*

*Les services de counseling et de soutien aident les employés et leurs familles à surmonter les difficultés sociales et émotionnelles ainsi que les autres préoccupations associées au VIH/SIDA et à adopter de nouveaux comportements qui réduisent le risque de transmission du VIH. Les employés et leurs familles peuvent demander ces services à la clinique de l'organisation, au département des ressources humaines ou aux pairs éducateurs.*

Les préservatifs sont une barrière efficace contre la transmission des infections sexuellement transmissibles (IST) et du VIH. [Nom de l'employeur] mettra donc dans les toilettes et à la clinique des préservatifs à bon prix à la disposition des employés et des partenaires qui veulent les utiliser.

Les drogues illicites ou les médicaments sans prescription sont interdits dans l'enceinte de l'entreprise. Le traitement contre les drogues est disponible à travers un service de counseling au sein de l'organisation. Des aiguilles et des seringues propres seront distribuées gratuitement aux employés au cours du traitement et sur recommandation des conseillers.

Les IST non soignées sont préjudiciables à la santé et augmentent le risque de transmission du VIH. Dans le but de réduire les cas d'IST et d'améliorer le bien-être général des employés et de leurs familles, [Nom de l'employeur] offre le diagnostic et le traitement des IST dans des centres de santé [ou toute autre méthode/endroit consistant avec les soins de santé offerts dans l'organisation] qui garantissent le traitement confidentiel et une qualité de services conformes aux standards médicaux. Ces services seront offerts gratuitement à l'employé. Les employés qui souffrent d'IST chroniques recevront des conseils sur les risques associés aux pratiques sexuelles non protégées.

Le traitement de base des IST/TB/IO combiné au traitement du VIH seront disponibles à chaque employé affecté et à leur épouse/partenaire. Le centre de santé fournira et suivra de près le traitement contre la tuberculose et les infections opportunistes.

[Nom de l'employeur] offrira gratuitement la thérapie antirétrovirale hautement recommandée (HAART) à tous les employés séropositifs et aux membres de leurs familles en signe de sa reconnaissance et de son appréciation à l'égard de ses employés. L'adhésion à la thérapie et le contrôle de routine seront disponibles avec le traitement.

## Etape # 4. Obtenez l'approbation pour la politique

La dernière phase de développement d'une politique de lutte contre le VIH/SIDA consiste à réviser et à corriger les différentes parties de la politique et, avec l'accord des membres du comité, les compiler en un seul document. Il est également très important d'obtenir l'accord et l'appui des cadres supérieurs et du syndicat ou de toute autre association ouvrière.

### A. Finalisez et révisez l'avant-projet de la politique

A ce stade de la préparation, toutes les composantes de l'avant-projet de la politique sont prêtes à être compilées en un document revu et corrigé, si nécessaire, pour s'assurer qu'il est complet, conforme, compréhensible et concis. Séparez les composantes en quatre parties, comme décrit antérieurement, ou dans un autre ordre facile à suivre.

Pour vous assurer que l'avant-projet final est complet, répondez aux questions suivantes:

- Toutes les matières contenues dans la Liste de Contrôle des Points de la Politique sont-ils suffisamment couverts?
- Les principes de base (voir pages 3-6 de ce module) ont-ils été revus et inclus comme le souhaite le comité de planification?
- Chaque composante recommandée est-elle accompagnée d'une justification et sont-elles conformes l'une à l'autre?
- La politique est-elle conforme aux politiques et pratiques d'autres employeurs et du syndicat et aux politiques et lois nationales?
- L'avant-projet est-il bien structuré, clair et facile à comprendre?

### **B. Obtenez l'approbation du comité sur l'avant-projet final**

Vous êtes maintenant prêt à demander au comité de planification de réviser l'avant-projet— soit individuellement soit ensemble. Vous aurez probablement besoin de le réviser pour accommoder les commentaires et les suggestions des membres du comité. De cette manière, vous saurez que l'avant-projet final sera approuvé par tout le comité. L'acceptation de l'avant-projet final par tous les membres du comité est la première étape pour obtenir l'autorisation d'instaurer la politique dans tous les secteurs d'activités de l'organisation.

### **C. Obtenez l'approbation et l'appui du syndicat**

Le syndicat joue un rôle essentiel dans l'approbation de la mise en place d'une politique de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. On espère que les représentants du personnel auront eux aussi joué un rôle très important dans le développement de la politique et auront traité de la pertinence des questions relatives aux mesures de protection des travailleurs, à l'accès aux services et aux autres avantages qui devraient être inclus dans les conventions collectives actuelles et futures. En supposant qu'il existe un engagement soutenu et incontestable, il faut allouer du temps au syndicat pour lui permettre de réviser attentivement l'avant-projet de la politique et de donner son approbation. L'appui du syndicat sera un moyen d'obtenir l'approbation des cadres supérieurs.

### **D. Obtenez l'approbation et l'appui des cadres supérieurs**

Une politique de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail doit être approuvée par les cadres supérieurs. Le succès de sa mise en place dépend de leur appui inconditionnel. Les révisions périodiques et les approbations pour les composantes de la politique qui s'échelonnent tout au long de leur développement peuvent motiver les cadres supérieurs à approuver et à appuyer l'avant-projet final. L'implication du patronat—dans

le comité de planification et dans le processus de révision—démontre son appui évident à la politique finale. L'explication détaillée de chaque composante de la politique—avec les justifications—vous aidera à obtenir l'appui du patronat.

Les cadres supérieurs seront certainement intéressés à connaître non seulement le coût d'un programme de prévention du VIH/SIDA, de soin et de soutien mais aussi celui d'autres employeurs à cet égard. Le comité de planification aura besoin de justifier sa demande d'approbation d'une politique qui sous-entend l'engagement vers un programme sur le lieu de travail. Plusieurs modules de ce Guide, particulièrement le Module 1 "Pourquoi le VIH/SIDA est-il une question sur le lieu de travail", peuvent vous aider à constituer un dossier en vue d'obtenir l'appui des cadres supérieurs.

## Etape # 5. Mise en Place de la politique

Aussitôt que la politique est approuvée, il faut maintenant la mettre en place à travers toute l'organisation. L'employeur devra organiser la mise en place de cette politique pour qu'elle serve de base au programme complet de lutte contre le VIH/SIDA. Le patronat, le syndicat et les superviseurs doivent recevoir une formation sur la politique afin de pouvoir aider les autres employés à les comprendre.

La manière de présenter la politique donnera le ton aux prochaines communications sur le VIH/SIDA et introduira les prochains programmes et les activités qui suivent. La mise en place de la politique de lutte contre le VIH/SIDA nécessite une technique de communication bien pensée et l'attention accordée à son développement. Comme pour d'autres systèmes de communication au sein de l'organisation, la structure, l'effectif et le style de l'employeur détermineront les meilleures techniques d'information sur le VIH/SIDA.

Une approche serait de:

### A. Avoir des messages appropriés et d'identifier un/des agent (s) de communication adéquats

L'annonce conjointe du patronat et du leader du syndicat sur la nouvelle politique de lutte contre le VIH/SIDA aura probablement un maximum d'impact et de crédibilité. Planifiez soigneusement vos messages et choisissez avec soin vos agents de communication. Puis, demandez aux plus hauts cadres de l'organisation de présenter la politique—préférentiellement un président directeur général, un directeur général ou un autre directeur principal—conjointement avec le plus haut chef du syndicat. Le patronat peut communiquer son engagement, du plus haut de l'échelle au plus bas, et pendant ce temps les délégués syndicaux peuvent parler à chaque employé de l'importance de la politique. La politique sera probablement mieux acceptée et plus valorisée si elle est présentée par le patronat et le syndicat. Tous les employés devaient aussi savoir, dès le

début, la position générale de l'employeur sur le VIH/SIDA. Un message approprié doit tenir compte de plusieurs facteurs comme:

- La culture du pays et celle de l'organisation;
- Le langage de l'employé et son niveau intellectuel éducatif et professionnel;
- Le niveau de connaissance de l'employé sur le VIH/SIDA;
- Le secteur du travail; et
- L'effectif et les ressources de l'entreprise.

Une autre question importante est de savoir si votre employeur a déjà traité du VIH/SIDA ou s'il le fait pour la première fois. Choisissez soigneusement vos messages et les personnes qui vont les disséminer.

## **B. Continuez à passer des messages**

Outre la communication initiale, les organisations devront planifier attentivement une série de communications approfondies qui traitent des besoins et des responsabilités de groupes spécifiques d'employés. Quelques suggestions sont.

**Les superviseurs et les directeurs.** Les superviseurs et les directeurs doivent non seulement comprendre la politique mais aussi connaître leurs responsabilités dans la mise en place de la politique et dans son application. Planifiez la séquence des communications pour qu'elles commencent par les personnes qui ont le plus besoin d'être informées en fonction de leurs postes au travail (ex. les directeurs et les superviseurs des ressources humaines auront probablement à s'occuper de personnes vivant avec le VIH/SIDA sur le lieu de travail, les professionnels de la santé ou d'autres cadres supérieurs devront peut-être conseiller d'autres superviseurs et directeurs sur la manière de gérer le VIH/SIDA). Donnez des informations claires et précises sur le mode d'application de la politique et sur les rôles et responsabilités spécifiques à chaque groupe au sein de l'organisation. Si ces groupes de personnes ne sont pas bien imbues de la pandémie, organisez des séances d'éducation de base à ce sujet.

**Les Dirigeants Syndicaux.** Les délégués syndicaux peuvent faire passer les messages sur la politique et expliquer leurs significations. Ils peuvent mettre l'accent sur les mesures de protection des droits des travailleurs et des garanties d'accès au test de dépistage et aux soins. Ils peuvent aussi jouer un rôle important dans l'identification des pairs éducateurs ou en tant que pairs éducateurs. Ils sont probablement très intéressés aux aspects pratiques de la politique c'est-à-dire les droits des travailleurs et l'accès aux services et voudront peut-être inclure un langage similaire dans les conventions collectives. Ils auront besoin de comprendre clairement les dispositions qui se rapportent spécifiquement aux

travailleurs vivant avec le VIH/SIDA et d'autres plus générales concernant les employés. Planifiez vos communications pour qu'elles contiennent toutes ces informations et qu'elles s'adressent à tous les travailleurs. Si l'entreprise n'est pas syndiquée, l'engagement actif de leaders respectés de tous au travail est très important. Ces leaders devraient participer à l'élaboration des communications et des nouvelles politiques.

**Les Travailleurs.** Etablissez le moment et la manière de communiquer la politique aux travailleurs et la quantité de détails que doivent contenir les communications. La première communication, dans toute l'organisation, sert à introduire la politique et à préparer les travailleurs sur les futures activités de prévention du VIH/SIDA, de soin et de soutien. Les travailleurs devront connaître les principales dispositions de la politique et la manière dont elle va les affecter même s'ils n'ont pas besoin des détails sur sa gestion. Ils devront comprendre les avantages d'une politique de lutte contre le VIH/SIDA et connaître les mesures de protection en leur faveur et les soins qui seront accordés à ceux qui sont infectés par le VIH. Ces informations sont souvent mieux acceptées si elles sont données par les dirigeants syndicaux et le patronat. Les messages seront différents pour les employés et pour les superviseurs et les directeurs. Utilisez diverses méthodes pour les travailleurs par exemple des affiches, des circulaires, des insertions dans les feuilles de paie, des séances de formation, des réunions spéciales et des causeries informelles. Planifiez des réunions spéciales et distribuez des pamphlets ou autres matériels pour expliquer en quoi consiste la garantie de la confidentialité ou les mesures anti-discriminatoires si elles ne sont pas très claires.

### C. Mise en place de la politique

Aussitôt que la politique est expliquée, passez rapidement à sa mise en place intégrale. Donnez la formation nécessaire aux délégués syndicaux, aux superviseurs et aux directeurs qui seront responsables de sa mise en application. Etablissez des méthodes de réponses aux questions et discutez des préoccupations exprimées. Assurez-vous d'avoir les personnes et les unités responsables de son application. Le comité devrait rester disponible pour des questions et clarifications de la politique et suivre son évolution. Pensez à demander aux leaders syndicaux de venir aux réunions de suivi pour vous assurer que le message passe bien et que la politique est mise en place de manière adéquate.

### D. Réviser, contrôlez et corrigez périodiquement la politique

Aussitôt que la politique est mise en place, le comité de planification se concentrera sur d'autres activités, par exemple le développement du programme. Ce comité devrait aussi encourager l'élaboration d'un plan et d'un calendrier pour réviser et modifier, au besoin, la politique même plusieurs années après sa mise en application. Il vous faudra peut-être retravailler votre politique à partir des expériences acquises ou à cause des nouveaux traitements développés ou parce que vous avez l'intention de changer le programme. Assurez-vous que votre politique de travail s'applique au programme révisé (comme décrit dans la quatrième partie de la politique) et, lorsque applicable, aux conventions collectives.

## Références

<sup>1</sup> Pour plus d'informations sur ces thèmes et le rôle complet du syndicat dans le VIH/SIDA sur le lieu de travail, voir CDC. Workplace Policy. *Labor Leader's Kit*. Labor Responds to AIDS Program. U.S. Department of Health and Human Services. Disponible: [www.brta-lrta.org](http://www.brta-lrta.org).

<sup>2</sup> Plusieurs de ces exemples proviennent de: CDC. Workplace Policy. *Labor Leader's Kit* (voir référence antérieure).

<sup>3</sup> Ces deux documents sont inclus à l'Annexe 4.

<sup>4</sup> Voir Annexe pour le contenu de la Déclaration.

