

Module 4

Développement de Programmes Educatifs sur la Prévention du VIH/SIDA, les Soins et le Soutien

Introduction

Composantes des Programmes

Les programmes de prévention, de soin et de soutien sur le lieu de travail sont au cœur de la réponse d'une organisation au VIH/SIDA. Les programmes efficaces ne sont pas des programmes ponctuels mais une série d'activités et de services continus et coordonnés. Un programme bien structuré de lutte contre le VIH/SIDA contient généralement un ensemble d'éléments complémentaires. SMARTWork recommande aux employeurs et aux dirigeants syndicaux d'établir six catégories d'activités de prévention, de soin et de soutien:

1. **Des activités d'éducation, formelles et informelles, sur la prévention du VIH/SIDA à l'intention de tous les employés.**
2. **Le renforcement de la prévention du VIH à travers:**
 - Des systèmes de distribution de préservatifs qui doivent être constamment disponibles et accessibles; et
 - Des programmes de lutte contre la consommation des drogues, si nécessaire.
3. **Le diagnostic et le traitement des IST/IO pour les employés, leurs partenaires et/ou les membres de leurs familles, incluant:**
 - Les IST autres que le VIH; et
 - Les IO associées au VIH.

4. **L'accès au CDV** sur le lieu de travail ou à l'extérieur.
5. **D'autres programmes de counseling, de soin et de soutien** pour les employés séropositifs et/ou les membres de leurs familles.
6. **Lorsque possible, la distribution des plus récents traitements thérapeutiques** aux employés et aux membres des familles vivant avec le VIH/SIDA, comme:
 - Distribution de ARV ou HAART

Le Module 2 décrit brièvement ces composantes, certaines des meilleures pratiques et les expériences d'autres employeurs. Le Module 4 peut vous aider à élaborer un programme de lutte contre le VIH/SIDA que vous le fassiez pour la première fois ou que vous désiriez élargir ou améliorer le programme que vous avez déjà. En élaborant votre programme, réfléchissez sur la meilleure manière de coordonner les différentes composantes. Par exemple:

- Les activités éducatives devraient renforcer les services pour les IST et expliquer l'importance du diagnostique et du traitement opportun.
- Les séances éducatives traitant de l'importance des préservatifs devraient aussi expliquer l'endroit où les trouver facilement et à bon marché dans le travail et/ou dans la communauté.
- Si la consommation des drogues semble être un problème au sein de l'entreprise ou dans la communauté, il serait important d'offrir l'accès au traitement ou à d'autres méthodes de réduction des risques.
- Le CDV devrait toujours contenir un système de référence à des services de santé et de soutien.

Vous pouvez développer un programme sur le lieu de travail sans inclure toutes ces composantes mais l'expérience a prouvé que les programmes les plus efficaces sont ceux qui contiennent des composantes additionnelles et disponibles aux employés sur le lieu de travail ou dans la communauté avoisinante. La carence de services communautaires exerce une grande pression sur l'employeur qui se trouve pratiquement dans l'obligation de les offrir personnellement et de définir les priorités selon ses besoins, sa capacité, le rapport coût-bénéfice et bien d'autres facteurs.

Qui Dispense les Services?

La possibilité ou le désir d'offrir personnellement des services associés au VIH/SIDA varie d'un employeur à un autre. Les moyennes entreprises (50–249 employés) et les grandes entreprises (250+ employés) ont probablement un personnel médical et des ressources leur permettant d'instituer un programme global de prévention tandis que les plus

petites ne possèdent pas, en général, un personnel qui se consacre uniquement à des programmes spécifiques de lutte contre le VIH/SIDA. Elles ont souvent besoin de l'assistance d'autres organisations ayant une expertise dans l'établissement de programmes de lutte contre le VIH/SIDA.

Votre comité de planification d'activités de lutte contre le VIH/SIDA peut choisir, selon les ressources et les capacités de l'organisation, de faire appel à une aide extérieure pour gérer son programme. Il peut faire des arrangements (comme des contrats de service et le partage des coûts) avec des organisations communautaires travaillant dans le secteur du VIH/SIDA. Par exemple:

- Si vous n'avez pas de personnel médical, vous pouvez décider de contracter avec une ONG ou un centre de santé publique pour traiter les cas d'IST.
- Une alternative serait d'établir des contrats de service avec une ONG ou des experts en la matière. Ces derniers pourraient diriger des séances d'éducation formelle et/ou des services de counseling pour les employés.

Cependant, même si vous décidez de contracter une partie du programme ou tout votre programme de lutte contre le VIH/SIDA, vous devrez malgré tout:

- Vous informer sur le VIH/SIDA;
- Décider des activités que vous voulez offrir;
- Convenir des paramètres et des critères du programme;
- Sélectionner les prestataires de services;
- Parler de l'importance de la prévention du VIH/SIDA et encadrer les personnes infectées et affectées; et
- Appliquer le programme et suivre son évolution.

Les directeurs devront:

- S'informer des politiques liées au VIH/SIDA;
- Encourager les employés à utiliser les services disponibles; et
- Surveiller la qualité et l'efficacité du programme.

Les délégués syndicaux ou d'autres leaders devront:

- Encourager les employés à utiliser les services disponibles;
- Surveiller la qualité et l'efficacité du programme—et s'assurer que les droits des employés sont protégés; et

- Travailler sur les conventions collectives afin qu'elles incluent des mesures de protection pour les travailleurs et des garanties d'accès aux services décrits dans la politique de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail.

Collaboration

La collaboration est essentielle pour renforcer les capacités de votre programme et les services que vous ne pouvez pas offrir seul. Vous pouvez parfois obtenir des services à un prix moindre que celui des contrats de service normaux ou vous pouvez demander de l'aide pour certaines composantes du programme. Par exemple, si le traitement n'est pas disponible dans votre région, vous pouvez travailler avec le syndicat ou le gouvernement et offrir un espace au sein de votre entreprise pour installer un centre intérimaire de soins associés au VIH/SIDA. En le faisant, vous trouverez peut-être une autre entité pour partager les coûts des activités de prévention, de soutien et de soin. Vous pouvez, par exemple, travailler avec:

- **Une ONG**—qui offre des services associés au SIDA comme la Croix Rouge/Croissant Rouge;
- **Une association patronale ou ouvrière** qui travaille activement dans le domaine du VIH/SIDA, comme la Business Coalition de l'Asie contre le SIDA;
- **Une institution publique** comme le ministère du travail et/ou de la santé ou une agence de santé régionale ou locale; ou
- **Une entité associative multisectorielle** comme le comité national de votre pays contre le SIDA, le programme de contrôle du SIDA ou un autre système de coordination dans votre pays à l'instar de "V.V. Giri National Labour Institute" en Inde qui est une instance technique établie par l'Organisation Nationale de Contrôle du SIDA.

Les employeurs ont fait valoir que la collaboration avec ces entités leur a été d'un grand concours. Cette collaboration était limitée, dans le passé, à quelques pays—principalement l'Afrique et l'Asie—où l'impact de l'épidémie exigeait une réponse immédiate mais elle est maintenant possible dans tous les continents.

Exemples de Collaboration

Afrique du Sud

- Le Syndicat National des Mineurs a signé un accord avec le Bureau des Mines pour fournir l'accès aux soins du SIDA. Pour plus d'informations, veuillez visiter le site web du Bureau des Mines: www.bullion.org.za.
- Daimler Chrysler et la Compagnie Ford Motor sont arrivés à un accord avec les syndicats pour garantir la protection contre la discrimination et offrir le traitement à leurs employés et aux familles vivant avec le VIH/SIDA.
- Les syndicats du transport ont débattu ce sujet avec le comité de négociation qui a initié un vaste programme de lutte contre le VIH/SIDA à travers l'utilisation des pairs éducateurs dans les principaux dépôts de camion.
- En Virginie, Afrique du Sud, le Projet Lesedi a offert gratuitement le diagnostic et le traitement des cas d'IST aux mineurs et à leurs partenaires sexuels. Les groupes qui ont collaboré incluaient Harmony Gold Mining Company, Goldfields Ltd.; Joel Mine; la branche locale du Syndicat National des Mineurs et les institutions locales et nationales de la santé publique. Le département de la santé a fourni le personnel et l'assistance en vue de garantir le financement initial des pays de la Communauté Economique Européenne. Les syndicats ont travaillé sur la communication et la coopération. La compagnie a continué à appuyer le projet surtout lorsqu'elle s'est rendue compte qu'elle économisait US\$30 sur chaque dollar dépensé en prévention de cas d'IST.

Malawi

- Le Ministère du Travail, en collaboration avec un large éventail d'employeurs et d'associations ouvrières, a mis en place un programme global d'éducation sur le lieu de travail. Le programme était conçu en vue d'enrichir la connaissance sur le VIH/SIDA, d'encourager les politiques nationales sur les lieux de travail et de diminuer les effets délétères du VIH/SIDA sur le développement national. Le financement s'est effectué par l'entremise d'une ONG (Project Hope) et du Ministère du Travail des Etats-Unis.

Développement du Programme

Cette partie explore en détail les six composantes recommandées pour un programme de prévention du VIH/SIDA, de soin et de soutien. Elle propose des étapes à suivre en identifiant les sources d'information sur le programme.

Première Partie. Activités Éducatives sur la Prévention

Les activités éducatives sur la prévention ont pour but d'informer les employés sur le VIH/SIDA et de les encourager à adopter de nouveaux comportements pour ralentir la propagation de la pandémie. L'éducation, formelle et informelle, sur la prévention du VIH/SIDA constitue la base des services de prévention, de soin et de soutien.

Les séances éducatives formelles peuvent durer entre 45-60 minutes (une heure étant la "méthode empirique" minimum pour donner suffisamment de temps aux questions et réponses) et jusqu'à deux heures ou plus pour des informations factuelles sur le VIH/SIDA, ses modes de transmission, les techniques de rapports sexuels sans risques et les questions liées à la consommation des drogues. On recommande de réaliser ces activités dirigées à tous les employés pendant les heures régulières de travail et sur une base périodique c'est-à-dire tous les trois mois afin d'informer les nouveaux employés. Certains employeurs offrent des informations de base continues (souvent dénommées "VIH 101") suivies de séances d'interaction en vue d'encourager les changements de comportement et de développer de nouvelles aptitudes (par exemple, la manière d'utiliser un préservatif). Les séances formelles contiennent généralement un agenda bien défini et la distribution de pamphlets ou d'autres matériels. Elles sont animées par des experts en VIH/SIDA et ses modes de transmission et aménagent suffisamment de temps pour les discussions et les activités en petits groupes.

Les séances informelles sont souvent animées par des collègues (le plus souvent des délégués syndicaux ou d'autres représentants du personnel) qui ont reçu une formation spéciale en tant que "pairs éducateurs." Des causeries informelles, en petits groupes ou sur une base individuelle, offrent l'occasion de discuter du VIH/SIDA et des techniques de rapports sexuels sans risques, de répondre aux questions, de parler des craintes et préoccupations et de distribuer des pamphlets ou d'autres matériels. Ces débats informels favorisent une meilleure connaissance et compréhension de la maladie.

Utilisez la Liste de Contrôle pour le Développement d'Activités Éducatives sur la Prévention du VIH/SIDA pour vos activités formelles et informelles (toutes les listes de contrôle dans cette section sont présentées à la fin du module).

A. Informez-vous sur le Groupe Cible

Une des étapes du développement de programmes consiste à sélectionner la population cible—les différents groupes de personnes que vous désirez atteindre et les messages appropriés pour chacun de ces groupes. Le groupe cible initial est généralement composé d'employés. Cependant, à cause de la nature contagieuse de la maladie, l'éducation sur la prévention devrait s'étendre à tous les employés, à leurs familles et à leurs partenaires, même si les séances formelles sont dirigées uniquement aux travailleurs. L'employeur peut parfois mener des campagnes de sensibilisation dans la communauté ou sur le lieu de travail à l'intention des partenaires et des membres de leurs familles afin d'atteindre le maximum de personnes.

Les employés sont tous différents de par leurs postes au travail, leurs cultures, leurs ethnies, leurs races, leurs pays d'origine, leurs langues, leurs sexes, leur âge, leur éducation et leur formation. Ils peuvent avoir différents niveaux de connaissance sur le VIH/SIDA et se sentir à l'aise ou non pour discuter de leur sexualité.

Ces différences peuvent aider à trouver différentes approches adaptées à chaque groupe. Vous pouvez, par exemple, travailler sur la manière de parler du sexe et de la sexualité car ce sont des sujets sensibles qui doivent être discutés de façon différente avec chaque groupe. Il vous arrivera souvent d'avoir ce genre de conversation avec des groupes mixtes ou des groupes du même sexe. Les approches peuvent être plus directes avec les jeunes employés mais l'important est de vous assurer que vos messages passent bien.

La meilleure manière de savoir ce qui est compris et accepté par un groupe d'employés est de le leur demander directement d'où la nécessité d'intégrer les travailleurs de différents niveaux dans le comité de planification. Cette activité peut se réaliser de diverses manières en formant, par exemple, de petits groupes cibles qui vous permettront d'analyser leurs réactions par rapport à certaines techniques d'éducation et différentes structures du programme. Cette connaissance vous aidera à vérifier la conformité de vos activités et de vos matériels tout au long de leur développement. Demandez à différents groupes de travailleurs de participer aux activités du programme et de réviser les matériels développés, puis demandez leur des commentaires et évaluez leurs niveaux de compréhension.

Le tableau suivant propose quelques informations importantes dont vous aurez besoin sur vos employés et leurs familles et pour savoir aussi si vos activités de prévention sont bien ciblées. Cherchez l'assistance d'éducateurs sur la santé ou d'autres spécialistes en la matière au cas où les planificateurs d'activités de prévention ne sont pas capables d'effectuer cette évaluation.

Identification des Informations Importantes sur les Groupes Cibles

- Comment les membres du groupe cible communiquent-ils entre eux, où et quand se réunissent-ils et qui fait partie de leurs cercles d'amis intimes?
- Que savent-ils sur les modes de transmission du VIH? Qu'est-ce qu'ils ignorent—et quels sont les mythes et les interprétations erronées les plus courantes?
- Quels sont leurs normes sociaux—comportements acceptés—par rapport aux comportements à risque de contracter le VIH? Par exemple, que pensent les membres du groupe cible des relations sexuelles en dehors des liens du mariage?
- Que pensent-ils de la consommation des drogues? De l'alcool? Quels sont les drogues et les méthodes d'emploi les plus utilisés? Existe-t-il des différences entre les hommes et les femmes?
- Dans quelle mesure les gens se sentent-ils vulnérables au VIH ou à d'autres IST?
- Quelles sont les sources d'information les plus crédibles et les plus influentes à ce sujet? Qui sont les éducateurs que le groupe cible écouterait et suivrait davantage en matière de prévention du VIH/SIDA? Et des questions liées à la consommation des drogues?
- Où le groupe cible trouve-t-il des informations sur le VIH/SIDA et sur la sexualité/famille et?
- Comment et quand obtiennent-ils ces informations?
- Où le groupe cible trouve-t-il des informations sur la consommation des drogues? Comment et quand reçoit-il ou cherche-t-il ces informations?
- Quelles informations aidera le groupe cible à commencer —ou à continuer—les activités de réduction des risques?
- Sont-ils à l'aise pour discuter de rapports sexuels? Avec quels groupes seront-ils plus confortables—ex. groupe du même sexe, même statut ou emploi, même âge?
- Lirent-ils les matériels distribués?
- Qu'est-ce qu'ils pensent de l'éducation sur le VIH/SIDA pour leurs partenaires et autres membres de leurs familles? Où et comment (ex. ensemble ou séparément)?

B. Identifiez les ressources du Comité de Planification

En général, un comité de planification d'activités de lutte contre le VIH/SIDA doit pouvoir planifier des activités d'éducation sur la prévention mais il se pourrait qu'il ne soit pas suffisamment informé pour développer le matériel adéquat. Dans le cas où votre comité de planification se trouve dans cette situation, il faudrait chercher l'aide et les conseils d'experts et d'organisations imbus de la question. Ces mêmes conseils peuvent servir plus tard pour développer d'autres activités de programmes.

Le comité devra probablement identifier, dans la phase de développement de la politique ou de planification du programme, les personnes compétentes en la matière et les organisations nationales et locales pouvant aider en ce sens. Ces dernières possèdent probablement déjà des matériels éducatifs et des programmes qui peuvent être adaptés, avec un minimum d'efforts et de coûts, aux entreprises et aux populations cibles. Plusieurs organisations ont un staff médical ou un personnel qui peut servir de consultant au comité du programme et d'éducateur en santé. Les Annexes 6, 7 et 11 donnent des explications concernant ces ressources additionnelles.

C. Envisagez l'utilisation des Pairs Educateurs

Outre l'assistance des professionnels et des éducateurs de la santé dans des activités formelles d'éducation, les employeurs devraient aussi envisager l'utilisation des pairs éducateurs—qui sont des employés formés en tant qu'agents relais de communication informelle pouvant organiser des activités de groupes et de conseils sur une base individuelle. Ces pairs éducateurs sont des collègues de travail qui sont dans la même tranche d'âge que la population cible et qui ont la même éducation, les mêmes expériences et les mêmes intérêts. Ils sont parfois séropositifs ou ont des membres de leurs familles atteints du VIH/SIDA.

L'éducation par les pairs s'est révélée très efficace dans la lutte contre le VIH/SIDA parce qu'ils sont mieux écoutés et suivis que les autres. Ils jouissent d'une grande influence sur leurs compagnons et représentent un atout majeur pour les changements de comportement.

Les pairs éducateurs peuvent, après avoir reçu une formation spécifique et le soutien adéquat, entreprendre une série d'activités sur la prévention. Vous devriez inclure, lorsque possible, des pairs éducateurs dans le développement de votre programme. Pensez à les utiliser pour:

- Disséminer des messages importants à vos employés;
- Animer des rencontres avec de larges groupes dans l'entreprise et/ou dans la communauté;

- Travailler avec des petits groupes dans l'entreprise et/ou dans la communauté;
- Parler individuellement avec les autres pour les aider et les encourager à réduire leurs comportements à risque; et
- Distribuer des pamphlets, des brochures et des préservatifs.

Des pairs éducateurs bien formés peuvent choisir certains de leurs collègues de travail pour constituer des groupes d'appui. L'Annexe 5 donne plus de détails sur la sélection et la formation des pairs éducateurs. Vous pouvez aussi chercher l'aide d'une ONG travaillant dans le domaine de la santé pour la formation initiale des pairs éducateurs et, si nécessaire, la formation de suivi.

L'expérience faite à travers le monde montre que les pairs éducateurs sont beaucoup plus efficaces lorsqu'ils sont choisis directement par leurs collègues et qu'ils bénéficient de l'appui des délégués syndicaux, des superviseurs d'opération et des cadres supérieurs de l'entreprise.¹

Le Succès avec les Pairs Educateurs

Parmi les employeurs ayant utilisé avec succès la technique d'éducation par les pairs se trouvent:

- La Compagnie Shell de Thaïlande
- Levi Strauss
- MTV
- Hai Ha Kotobuki du Vietnam
- La Volkswagen du Brésil

Cette éducation par les pairs est particulièrement appréciée lorsqu'elle se déroule parallèlement à d'autres programmes d'éducation sur la prévention et de services de counseling et de dépistage volontaire.

Pour plus d'informations sur l'éducation par les pairs et le VIH/SIDA, consultez le Programme Commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA, Education par les Pairs et le VIH/SIDA, Concepts, Utilisations et Enjeux, Rapport d'une consultation à Genève, Suisse et une partie de la Collection des Meilleures Pratiques de ONUSIDA, Matériels Clés, Décembre 1999. Disponible sur le site web de ONUSIDA: www.unaids.org.

D. Identifiez le contenu des activités d'éducation sur la prévention du VIH/SIDA

L'éducation sur le VIH/SIDA doit couvrir les nombreux aspects de la maladie. Les points suivants sont le plus souvent inclus dans l'éducation sur la prévention du VIH/SIDA:

- La politique et les méthodes pour traiter des questions ou des préoccupations associées au VIH/SIDA;
- Les modes de transmission du VIH/SIDA;
- L'impossibilité de contracter le VIH/SIDA par de simples contacts physiques;
- La prise en charge d'un collègue atteint du VIH/SIDA: la non-stigmatisation et la non-discrimination;
- La prévention de la propagation du VIH;
- L'utilisation des services de prévention disponibles, par exemple, les préservatifs, les aiguilles et les seringues propres;
- L'évaluation des risques personnels et l'adoption de nouveaux comportements;
- La prévention du VIH de mère à enfant, avant la naissance et pendant l'allaitement;
- Les bénéfices disponibles aux employés et aux membres de leurs familles vivant avec le VIH/SIDA;
- La manière de vivre avec le VIH: à quoi s'attendre, le traitement associé au VIH/SIDA et l'accès au traitement;
- Les mesures de protection pour la confidentialité et la vie privée; et
- L'endroit où trouver l'aide et les informations additionnelles.

E. Entendez-vous sur les activités que vous désirez offrir

Les activités d'éducation sur la prévention dans le lieu de travail peuvent utiliser différentes approches qui seront adaptées à la population cible. Le comité de planification devrait se mettre d'accord sur les activités spécifiques, les méthodes et les priorités pouvant guider la mise en place initiale et ajouter, par la suite, d'autres activités. Les activités et approches suivantes devraient renforcer les messages contenus dans un programme sur le lieu de travail:

- **Des conférences formelles—laissant suffisamment de temps pour les discussions**

Les conférences peuvent fournir des information de base à de larges groupes. Elles offrent aussi une opportunité idéale pour présenter la politique du travail, donner des informations sur le VIH/SIDA et encourager une participation active.

- **Des séances de formation pour les groupes de travail et les discussions en petits groupes**

Les séances de formation pour les groupes de travail regroupent des personnes ayant un même statut professionnel ou des affinités leur permettant de sélectionner une activité. Cette approche permet un très grand partage d'informations sur le VIH/SIDA et inclut des jeux de rôle et d'autres activités du même genre qui aideront à ne pas oublier les informations reçues et à les mettre en application. Ces réunions peuvent s'effectuer, de manière formelle ou informelle, par des animateurs ou des pairs éducateurs.

- **Des réunions de couples et de familles**

Plusieurs entreprises organisent des séances éducatives pour les employés, les partenaires et leurs familles et parfois pour des groupes d'hommes ou de femmes. Pensez aussi à organiser des séances individuelles pour les enfants ou les adolescents accompagnés de leurs familles. Assurez-vous que les sujets soient parfaitement adaptés aux groupes cibles et pensez aux moeurs locales lorsque vous déciderez d'organiser des discussions sur la sexualité avec les groupes mixtes, les familles ou les individus. Profitez également des activités communautaires pour lancer des campagnes de sensibilisation sur la prévention.

- **Des Présentations sur Vidéo Cassette**

Les présentations sur vidéo cassette - particulièrement celles qui contiennent des personnages très connus ou reconnaissables et qui donneront plus de crédibilité aux informations - peuvent être utilisées lors de discussions en petits groupes. Ces présentations seront plus efficaces si elles traitent de sujets spécifiques et sont suivies d'activités de soutien.

- **Des Matériels de Communication pour un Changement de Comportement**

Dans plusieurs pays, les ONG, les ministères de la santé et/ou les universités ont élaboré des matériels destinés spécifiquement au changement de comportement et à la réduction de la transmission du VIH. Ces matériels sont généralement plus efficaces pendant des rencontres interactives, par exemple, des ateliers de travail, mais peuvent aussi être distribués. Demandez aux ONG locales et aux agences de santé publique de vous aider à identifier les matériels appropriés à la culture du pays.

Pour plus d'informations sur ces matériels et les modèles, visitez les sites web suivants:

- Family Health International:
www.fhi.org/en/topics/behavior+change+communication+topic+page.htm;

- SynergyAIDS Resource Center:
www.synergyaids.com/resources.asp; and
 - SMARTWork IEC/BCC Database
www.smartwork.org/scripts/search_materials.cfm.
- **Affiches**
Des affiches placées dans des endroits stratégiques de l'entreprise peuvent transmettre ou renforcer des messages importants sur le VIH/SIDA et informer sur les politiques et les programmes de la compagnie.
 - **Brochures et pamphlets**
Les brochures et les pamphlets donnent des informations factuelles sur le VIH/SIDA et renforcent les activités éducatives sur la prévention. Ils peuvent aussi atteindre un grand nombre de personnes parce que les employés peuvent facilement les distribuer chez eux et dans leurs communautés. Rendez-les attrayants, faciles à comprendre et adaptés à votre population cible. Si vous décidez de les préparer vous-mêmes, demandez aux groupes cibles de vérifier le format et les messages qu'ils contiennent.
 - **D'autres méthodes créatives**
Plusieurs employeurs ont constaté qu'ils pouvaient utiliser différentes approches pour leurs séances formelles d'éducation. Par exemple, la Compagnie Chevron du Nigéria s'est servie, avec succès, de blagues, de dessins animés, de poésies, de musiques sur vidéo et d'anecdotes suivis de débats et de distribution de pamphlets.

En d'autres mots, les conférences, les discussions ou les activités en petits groupes peuvent commencer par des informations de base sur le VIH/SIDA pour arriver à des sujets spécifiques, par exemple, des techniques de rapports sexuels sans risques. Les affiches, les brochures ou les pamphlets transmettent des messages écrits et variés sur les risques de contracter le VIH/SIDA et les graphiques et les dessins animés fournissent des informations importantes à ceux qui ne savent pas lire. Vous pouvez avoir le maximum d'impact en organisant des activités complémentaires sur la prévention—et en les annexant à des activités de soutien et de soin.

F. Tracez les Grandes Lignes du “Curriculum”

Lorsque vous développez les activités éducatives sur le VIH/SIDA, décidez des informations que doit contenir chaque activité et de la manière de les relier entre elles. Pensez aux activités interactives nécessaires et aux matériels audiovisuels qui vous seront indispensables. L'Annexe 6 donne un exemple sur la manière de planifier de nombreuses activités éducatives sur le VIH/SIDA.

Les organisations locales et/ou les éducateurs en VIH/SIDA, soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise, peuvent vous aider à développer votre curriculum. Assurez-vous qu'ils ont des informations actualisées sur les modes de transmission du VIH/SIDA, les méthodes de prévention et le traitement.

G. Entendez-vous sur un calendrier de travail

Vous devez bâtir un calendrier de mise en place du programme pour qu'il se déroule sans aucune difficulté. Le tableau ci-dessous identifie quelques points sur lesquels devrait travailler le comité de planification. L'Annexe 7 contient une liste de questions similaires et propose quelques sujets de discussion.

Calendrier d'un Programme d'Education/Prévention: Questions Importantes

1. Combien de temps dureront les séances—30 minutes, une heure, deux heures ou plus?
2. Quelle sera la fréquence des séances d'éducation? Seront-elles incluses dans la formation et l'orientation des nouveaux employés?
3. Seront-elles obligatoires ou volontaires?
4. Où se dérouleront-elles? Le transport est-il nécessaire?
5. Quand se dérouleront-elles?
 - a. Pendant les heures de travail?
 - b. A l'heure du déjeuner et/ou des pauses?
 - c. Avant et/ou après le travail?
6. Comment ces séances seront-elles adaptées aux besoins de production?
7. Les employés recevront-ils leurs paies régulières en participant à des séances obligatoires, volontaires et/ou pendant les heures de travail?
8. Combien d'employés participeront à chaque séance? Quel mélange ou quelle catégorie d'employés participera à chaque séance?
9. Avec quelle fréquence le même groupe de travail recevra-t-il de nouvelles informations ou participera-t-il à de nouvelles activités?

H. Présentez les activités

Planifiez la présentation des activités éducatives sur le VIH/SIDA à travers:

- L'annonce conjointe des dirigeants syndicaux et des directeurs;

- La présentation des pairs éducateurs et/ou d'autres personnes qui animeront les activités;
- La description des activités éducatives sur la prévention, la manière dont les employés peuvent y participer et la coordination avec les heures régulières de travail; et
- La description des activités de prévention, de soin et de soutien sur le lieu de travail qui complètent les séances éducatives (ex. distribution de préservatifs, prévention et traitement des IST, counseling, soutien et traitement plus avancé du VIH/SIDA).

Lors de la présentation de ces activités, utilisez la même approche que vous allez utiliser pour les séances éducatives sur la prévention. Utilisez, par exemple, des pairs éducateurs, différentes méthodes de communication et laissez assez de temps pour des questions et réponses. Soulignez l'importance que vous accordez à l'éducation des employés sur le VIH/SIDA en vue de diminuer la transmission du VIH, la stigmatisation, la discrimination et d'autres effets négatifs.

Deuxième Partie. Les Programmes d'Appui à la Prévention du VIH

Les programmes d'appui sont des programmes spécifiques qui renforcent les activités d'éducation sur la prévention du VIH/SIDA. Des exemples de ces programmes sont:

- Des systèmes de distribution de préservatifs afin qu'ils soient toujours disponibles et accessibles; et
- Des activités de réduction de la transmission du VIH liée à la consommation des drogues.

1. Systèmes de Distribution des Préservatifs

L'importance des préservatifs pour prévenir le VIH: La plupart des activités d'éducation sur le VIH/SIDA incluent la promotion des préservatifs à travers des messages sur les rapports sexuels sans risques. L'emploi régulier, systématique et correct des préservatifs constitue un facteur essentiel dans la prévention des VIH/SIDA/IST.

Cependant, il ne suffit pas de comprendre l'importance et les techniques d'emploi des préservatifs. Il faut aussi que les préservatifs soient lubrifiés, de bonne qualité, à des prix abordables et toujours disponibles et accessibles. Cette initiative a porté des fruits au Brésil qui a constaté une nette augmentation de l'emploi des préservatifs suite à la baisse des prix au début de 1990. Si la communauté avoisinante n'a pas de préservatifs disponibles, il faudra absolument les inclure dans le programme global de prévention, de soin et de soutien. Les séances éducatives sur l'emploi correct des préservatifs et leur distri-

bution, à la fin des séances, encouragent davantage les employés à les utiliser et à changer de comportements sexuels risqués.

Les employés apprécient la distribution des préservatifs: Même si la distribution de préservatifs est un sujet d'ordre privé, l'expérience a prouvé que les employés apprécient et appuient cette démarche dans leur travail. Des milliers de compagnie ont commencé à distribuer des préservatifs et n'ont pas enregistré d'effets négatifs à long terme. L'enquête menée sur le lieu de travail a révélé que de nombreux employeurs avaient déjà commencé la distribution des préservatifs dans le cadre d'autres programmes de santé dans leurs entreprises.

Utilisation d'une liste de contrôle: Le comité de planification peut utiliser, avec profit, une liste de contrôle durant le développement et la gestion des activités de distribution de préservatifs, tout comme il le fait pour d'autres programmes. Un programme efficace de distribution des préservatifs doit s'assurer que l'employé les utilise correctement, qu'il soit motivé à le faire et qu'il en ait facilement accès. Par conséquent, un programme de distribution de préservatifs sur le lieu de travail doit être associé, en général, à des activités éducatives et à des systèmes de distribution. La Liste de Contrôle pour la Planification d'un Programme de Distribution de Préservatifs présente un tableau des étapes à suivre et des facteurs à prendre en considération lors du développement d'un programme intégré d'éducation et de distribution de préservatifs. Vous pouvez le modifier au besoin et y ajouter des colonnes additionnelles pour l'utiliser durant le développement de votre programme. Les éléments essentiels sont présentés ci-dessous.

Systèmes de distribution des préservatifs: Le système de distribution consiste à rendre ces préservatifs constamment disponibles, accessibles, gratuits ou à bon marché pour les employés. Il existe plusieurs manières d'atteindre ce but:

- Vous pouvez acheter des préservatifs en gros et donner une quantité suffisante aux pairs éducateurs qui les distribueront lors des réunions avec leurs collègues.
- Vous pouvez les placer dans plusieurs endroits de l'entreprise pour que les employés s'habituent à les voir et à les obtenir facilement.
- Vous pouvez parfois obtenir des préservatifs, gratuitement ou à très bas prix, à travers des autorités locales de la santé, des ONGs ou des programmes nationaux de contrôle du SIDA.

La meilleure solution est d'installer des distributeurs automatiques de préservatifs, généralement dans les toilettes, pour que les employés les achètent sans difficulté et en toute discrétion. Il est important que ces distributeurs soient régulièrement approvisionnés et contrôlés pour s'assurer de leur bon fonctionnement. Vérifiez la date de fabrication des préservatifs qui durent généralement deux ans. Le prix des préservatifs, dans les dis-

tributeurs automatiques, doit être fixé avec soin pour montrer qu'ils sont importants et en même temps abordables aux employés. Certains employés peuvent se sentir gênés d'acheter des préservatifs parce qu'ils s'associent à un acte sexuel d'où la nécessité de les rendre directement accessibles sans avoir recours à une tierce personne.

Coûts: L'achat en gros et la distribution des préservatifs est un sage investissement relativement peu coûteux. Cherchez des fournisseurs qualifiés et négociez les prix les plus avantageux comme vous le feriez pour les autres achats de votre entreprise. Informez-vous sur les types et les modèles de préservatifs les plus fiables et conformes au standard recommandé par l'Organisation Internationale de Standardisation "Organization for Standardization" (ISO).² Vous pouvez demander des conseils aux officiels locaux de la santé publique, à votre programme national de contrôle du SIDA ou aux ONGs qui travaillent dans le domaine de la santé et de la planification familiale. Un fournisseur de préservatifs peut aussi vous fournir des distributeurs automatiques. Incluez le prix d'achat des préservatifs et le prix d'achat ou de location des distributeurs automatiques dans votre budget de programme de lutte contre le VIH/SIDA. Vous pouvez fixer le prix de vente des préservatifs dans les distributeurs automatiques en incluant le prix d'achat en gros des préservatifs (et celui du distributeur). Cependant, rappelez-vous que les employés n'achèteront probablement pas de préservatifs s'ils sont trop chers. Envisagez de les distribuer gratuitement si le salaire de vos employés ne leur permet pas de les acheter.

2. La Consommation des Drogues

La consommation des drogues: un vecteur important de transmission du VIH: Une des questions les plus difficiles pour les employeurs et les dirigeants syndicaux est la manière d'aborder la consommation des drogues, par voie intraveineuse, et d'autres stupéfiants qui sont une source de transmission du VIH. Plusieurs pays font face à une forte augmentation de consommation des drogues qui aident à propager le VIH dans certaines localités. Le plus grand risque se situe au niveau du partage des attirails d'injection, c'est-à-dire des seringues souillées, du coton, des "cookers" et d'autres ustensiles utilisés pour préparer la drogue. D'autre part, les consommateurs de drogues par injection auront certainement des relations sexuelles avec d'autres personnes dans la communauté et ceux infectés par le VIH pourront, à leur tour, en infecter d'autres. Sans une éducation appropriée en prévention et sans des activités de réduction de risque, le taux de prévalence du VIH sera plus élevé chez les toxicomanes et se propagera, au fil du temps, dans toute la population.

Des études menées en Thaïlande et ailleurs ont montré que la transmission du VIH par les consommateurs de drogues par injection peut être prévenue et ralentie et que la tendance à la hausse de l'épidémie peut même être inversée. Les activités suivantes peuvent réduire la transmission du VIH:

- L'éducation sur le SIDA qui établit les liens entre la consommation des drogues par injection et la transmission du VIH;
- L'accès aux préservatifs;
- L'accès aux attirails d'injection propres (il est important de noter qu'un décret du gouvernement Américain, daté de 2004, interdit l'utilisation des fonds du gouvernement fédéral pour l'achat et la distribution de seringues propres dans le cadre d'une stratégie de prévention à l'intention des toxicomanes);
- Le counseling; et
- Le traitement pour la consommation des drogues, de l'alcool et d'autres stupéfiants.

Importance du traitement de la drogue: Quelques employeurs offrent personnellement le traitement de la drogue à leurs employés tandis que d'autres les réfèrent à des centres externes. Des études approfondies montrent que les individus ont tendance à diminuer considérablement leur consommation de drogues lorsqu'ils s'inscrivent dans des programmes de substitution de drogues en dehors du lieu de travail. Plusieurs études longitudinales montrent que ceux qui suivent le traitement pendant longtemps changent leurs comportements à risque mais il faut beaucoup de temps et d'efforts continus pour se défaire de cette accoutumance.

Utilisation d'une liste de contrôle: L'utilisation d'une Liste de Contrôle pour le Développement de Programmes de Prévention et de Traitement de la Drogue peut vous aider à vous décider à offrir ou non un programme de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail et la manière de le faire.

Identification des experts et des ressources: Avant de prendre une décision sur la nécessité et la manière d'inclure la consommation des drogues dans votre programme de lutte contre le VIH/SIDA, identifiez les experts, internes et externes, en VIH et en consommation des drogues. Informez-vous s'il existe des programmes de traitement pour les drogues et d'autres programmes de réduction de risque dans la communauté avoisinante (par exemple, programme de distribution gratuite de seringues et d'aiguilles). Parlez aux experts et posez-leur des questions sur les services qu'ils offrent et les coûts et bénéfices de ces services. Renseignez-vous sur l'accès au traitement, particulièrement pour ceux qui s'injectent la drogue.

Importance de la Consommation des Drogues par Voie Intraveineuse: un facteur de risque dans votre zone: Renseignez-vous sur l'ampleur de la consommation des drogues dans votre zone et sa part de contribution dans la transmission du VIH. Dans certains pays, parmi lesquels l'Europe de l'Est et l'Asie, l'injection des drogues contribue énormément à la transmission du VIH. Il se pourrait que les employés travaillant au sein de

l'entreprise ne s'injectent pas la drogue mais que leurs partenaires le font. Si la consommation des drogues par voie intraveineuse est un problème dans votre communauté, décidez alors de la meilleure manière d'aborder cette question.

Décisions sur les options de prévention et de traitement: Le moyen le plus efficace de prévenir la transmission du VIH liée à l'injection des drogues est d'éliminer complètement cette pratique. Une stratégie globale de prévention du VIH inclut la prévention de la consommation des drogues et des informations sur les modes de transmission du VIH liée à la drogue. Elle inclut des informations et des services de counseling sur les moyens de diminuer le partage des aiguilles/seringues. Vous pouvez établir le lien entre la consommation des drogues et le VIH dans le cadre de votre programme d'éducation de base. Vous pouvez aussi décider d'aller encore plus loin en donnant, par exemple, des informations sur la manière de nettoyer et de stériliser les attirails d'injection avec, entre autre, l'eau de javel. Certaines compagnies, comme la Shell en Thaïlande, ont choisi de renforcer leurs messages sur les préservatifs et de distribuer des seringues et des aiguilles. Certains employeurs offrent les services de counseling, d'autres donnent le traitement à leurs employés et d'autres encore paient ce traitement à travers un système de référence à une ONG ou à un centre de santé communautaire.

Publication de votre programme: Pensez attentivement à la manière d'informer sur la disponibilité de votre programme de prévention et de traitement pour les drogues. Les services n'auront de valeur que si les employés toxicomanes ou qui ont des comportements à risque les utilisent pleinement. Cependant, la confidentialité et la stigmatisation doivent aussi faire l'objet d'une attention particulière. Vous devrez informer vos employés des différentes options de prévention et de traitement à l'instar d'autres soins de santé que vous offrez. Vous devez également vous assurer que les directeurs, les dirigeants syndicaux et les employés, de tous niveaux, comprennent bien les services offerts par l'employeur et la raison de ces services y compris le lien avec le VIH, la productivité et le rapport coût-bénéfice.

Troisième Partie. Diagnostique et Traitement des Infections Sexuellement Transmissibles et des Infections Opportunistes

Plusieurs employeurs offrent des services spéciaux de santé pour prévenir la transmission du VIH ou aider les employés séropositifs à rester productifs et en bonne santé. Les employeurs sont de plus en plus concernés par le type de traitement à offrir aux employés séropositifs. Au nombre des services les plus importants et les plus rentables se trouvent:

- **Pour tous les employés, leurs partenaires et/ou les membres de leurs familles:**
Le diagnostique et le traitement des infections sexuellement transmissibles.

- **Pour les employés, leurs partenaires et/ou les membres de leurs familles qui sont infectés par le VIH:** Le traitement des infections opportunistes (IO) incluant souvent la TB.

Les cas d'IST/IO peuvent augmenter l'absentéisme et diminuer la productivité. Cependant, des thérapies extrêmement efficaces et rentables permettent d'éviter ou de soigner ces affections. Les recherches montrent que les personnes souffrant d'une IST ont beaucoup plus de chance de transmettre le VIH durant des rapports sexuels non protégés. Plusieurs employeurs, parmi lesquels la Volkswagen au Brésil, ont constaté que le taux d'absentéisme de leurs employés avait considérablement diminué grâce au diagnostic et au traitement des IO/IST/TB.

Informations sur les Infections Sexuellement Transmissibles, la Tuberculose et les Infections Opportunistes

Pour les plus récentes informations sur le diagnostic, le traitement et la prise en charge des cas d'IST/TB/IO, y compris la notification au partenaire et la confidentialité, visitez le site web: www.unaids.org.

1. Diagnostique et Traitement des Infections Sexuellement Transmissibles

Lien entre les IST et le VIH: Les IST sont des maladies graves. D'autre part, une personne souffrant d'une IST peut ne pas présenter de symptôme et transmettre beaucoup plus facilement le VIH durant des rapports sexuels non protégés. Le coût du diagnostic et du traitement d'un employé malade d'une IST est souvent moins élevé que le salaire journalier d'un employé. Lorsque l'infection n'est pas diagnostiquée ou traitée à temps, l'employé risque de tomber gravement malade. Il faut donc inclure le diagnostic et le traitement dans un programme global de prévention du VIH/SIDA sur le lieu de travail, de soin et de soutien.

Bénéfices d'un traitement sur le lieu de travail: Si vous avez une clinique dans votre entreprise et que vous pouvez garantir la confidentialité à vos employés, envisagez sérieusement d'offrir des services de santé pour les IST. La distribution de ces services est bénéfique à plusieurs points de vue:

- La détermination de l'entreprise de soigner les cas d'IST démontre l'engagement de l'organisation en offrant des soins dispensés en toute confidentialité et sans aucune forme de discrimination.

- Les cas d'IST peuvent considérablement augmenter l'absentéisme des employés et les frais médicaux y relatifs.
- La clinique de la compagnie est parfois la seule—ou la plus convenable—dans la zone. Lorsque les services sont facilement accessibles, les employés sont plus enclins à chercher un diagnostic et un traitement même s'ils ne souffrent d'aucun symptôme.
- Certains employés trouvent que les prix des services dans les cliniques externes sont prohibitifs et ne cherchent pas de traitement ou cherchent un traitement moins onéreux et inadéquat.

TUtilisation d'une liste de contrôle: La Liste de Contrôle pour le Diagnostic et le Traitement des IST peut vous aider à développer et à mettre en place des services adéquats. Comme indiqué, un programme de prise en charge des cas d'IST contient plusieurs éléments y compris des activités de prévention, le diagnostic et le traitement, l'obtention de médicaments et les procédures de notification au partenaire. Des éléments additionnels sont décrits ci-dessous. Notez que cette liste de contrôle suggère la surveillance épidémiologique des IST et la documentation des coûts et bénéfices de cette composante. Les employeurs qui n'ont pas les ressources ou la capacité d'entreprendre cette activité pourraient faire appel à une université ou à une institution de santé publique. Cette démarche indiquera aux cadres supérieurs de votre organisation l'importance et les avantages d'un tel programme.

Le diagnostic et le traitement des IST: Les services pour les IST, au sein de l'entreprise ou à l'extérieur, devraient être inclus dans les soins de santé financés par la compagnie. Les services associés aux IST incluent généralement deux composantes:

- Le diagnostic et le traitement; et
- L'éducation des employés (et partenaires) sur les IST et la manière d'éviter la transmission (spécialement pour ceux qui souffrent de cas récurrents).

La clinique aura besoin d'un personnel médical formé, de procédures de dépistage et d'équipements nécessaires pour offrir le diagnostic et le traitement des IST au sein de l'entreprise et —peut-être plus important encore—l'approvisionnement adéquat et suffisant en médicaments. Si vous n'avez pas votre propre clinique ou si vous avez un staff réduit, vous pouvez établir un contrat avec un personnel médical externe qui vous offrira ces services ou viendra régulièrement dans votre entreprise pour faire le diagnostic et le traitement des IST. Vous pouvez également les associer à d'autres activités de prévention du VIH/SIDA sur le lieu de travail.

Confidentialité: La confidentialité du dossier médical de l'employé concernant un cas d'IST et le respect de la vie privée sont des aspects extrêmement importants dans une politique de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Les cas d'IST doivent être traités discrètement et les personnes atteintes de ces maux ne doivent pas être jugées, blâmées ou stigmatisées car elles risquent d'éviter tout diagnostic ou traitement. Dans le cas où l'employeur n'arrive pas à garantir la confidentialité des dossiers médicaux de l'employé, il vaudrait peut-être mieux qu'il ait recours à des soins de santé externes.

Services pour les partenaires: Les cas d'IST non diagnostiqués sont préjudiciables à la santé des employés et particulièrement à celle de leurs partenaires sexuels. Les services d'IST devraient être offerts aux employés et à leurs partenaires parce qu'un partenaire non soigné risque de réinfecter l'autre. Pensez soigneusement à la manière dont vous pouvez garantir la confidentialité, appliquer les lois relatives à la notification au partenaire et vous assurer que les partenaires sont notifiés et qu'ils suivent un traitement. Vous devrez souvent prendre en considération l'aspect légal et les principes d'éthique concernant la notification au partenaire. Par exemple, certains pays exigent que le partenaire soit notifié. Les autorités médicales locales peuvent vous aider si votre personnel médical n'est pas informé des procédures adéquates en la matière. L'employeur devrait travailler avec les autorités de la santé publique et libérer son personnel de la responsabilité de notifier le partenaire compte tenu des principes qui régissent la confidentialité des dossiers médicaux et le respect de la vie privée.

2. Diagnostique et Traitement des Infections Opportunistes

Infections opportunistes: Certaines infections opportunistes communes (comme la pneumonie à *Pneumocystis carinii*) peuvent être évitées avec des médicaments relativement peu coûteux (ex. des antibiotiques, comme le Bactrim). Le Cotrimoxazole s'est aussi révélé un médicament particulièrement efficace dans le traitement de la tuberculose et d'autres infections opportunistes. Le Bactrim peut être administré à un prix aussi réduit que US\$5 par employé/par année. Les infections communes de la peau peuvent être facilement contrôlées. Le traitement de ces infections opportunistes aidera les employés séropositifs à rester sains et productifs.

Diagnostique et traitement de la tuberculose: La plupart des entreprises n'ont pas d'employés tuberculeux. Cependant, la majorité des pays en voie de développement recensent un fort taux de tuberculose qui est la première cause de mortalité des personnes atteintes du VIH/SIDA. Le traitement de la tuberculose prolonge l'espérance de vie et améliore la qualité de vie des employés infectés par le VIH. En Espagne, par exemple, le traitement de la tuberculose avec le Isoniazid a augmenté de trois ans l'espérance de vie des employés séropositifs. La tuberculose et d'autres tests médicaux peuvent s'effectuer dans une clinique. La thérapie "Directement Observée" pour la tuberculose - c'est-à-dire

une infirmière ou un autre prestataire de services observe le patient prendre son médicament - s'est révélée extrêmement efficace. Le traitement de six mois pour la tuberculose ne coûtera parfois que US\$10 par employé (le traitement dure généralement 6 à 8 mois).

Planification pour le diagnostique et le traitement des IO/TB: Le diagnostique et le traitement des IO/TB devrait faire partie des services de santé offerts par l'organisation.

Si vous souhaitez établir des contrats de services de santé pour les IST, votre comité de planification devrait s'informer sur la manière d'établir également un contrat de services pour diagnostiquer et traiter les IO/TB. Vous pouvez aussi utiliser la Liste de Contrôle pour le Diagnostique et le Traitement des Infections Opportunistes/TB qui vous aidera tout au long de votre planification. Le processus de planification sera similaire à celui du diagnostique et du traitement des cas d'IST. Le comité de planification voudra peut-être combiner ces deux services dans une même liste de contrôle.

Quatrième Partie: Accès au Counseling et Dépistage Volontaire

Les employeurs désireront peut-être offrir le counseling et le dépistage volontaire et confidentiel aux employés et à leurs partenaires. Ce counseling et dépistage volontaire doit être différencié du dépistage obligatoire. Le dépistage obligatoire—c'est-à-dire sans le choix ou le consentement d'un employé—comme condition préalable à l'emploi ou condition de travail est une pratique discriminatoire qui viole les droits de la personne, les codes de travail et les lois de plusieurs pays. Cependant, le counseling et le dépistage volontaire et confidentiel est un service bénéfique à tous les employés et leurs partenaires.

- **Volontaire** signifie que la personne n'a pas subi de pression - ou n'a pas été trompée - pour prendre le test.
- **Informé** signifie que la personne comprend en quoi consiste le test, les procédures utilisées et les conséquences des résultats obtenus.
- **Confidentiel** signifie que les résultats du test de VIH ne seront pas donnés à une tierce personne sans le consentement de la personne testée. Les lois en vigueur interdisent de divulguer les noms des personnes testées même si les résultats sont donnés aux autorités publiques ou à d'autres instances.

Quand offrir le dépistage volontaire: Des études réalisées un peu partout dans le monde montrent que le CDV peut être un moyen efficace de changer les comportements à risque des personnes infectées ou non par le VIH. Les employeurs peuvent offrir gratuitement ce service aux employés et à leurs partenaires en établissant un contrat avec un établissement communautaire. Le CDV peut aussi s'effectuer dans l'entreprise mais seulement dans les cas suivants:

- Lorsque le CDV n'est pas disponible dans la communauté avoisinante;
- Lorsque l'employeur a développé et mis en place une politique garantissant la confidentialité et soulignant que le dépistage est volontaire et ne peut se faire qu'avec le consentement éclairé de l'employé.
- Lorsque les lois locales et nationales ne violent pas les principes susmentionnés.

Le lien entre le dépistage et le counseling: Les personnes testées pour le VIH devraient recevoir un counseling avant et après le test. Le counseling explique en quoi consiste le test et ses conséquences, discute des préoccupations, des questions associées au test et aux résultats, des comportements à risque et des moyens de les réduire.

L'importance du test de dépistage: Le diagnostic précoce du statut sérologique est important parce qu'il existe maintenant des traitements efficaces pour combattre le virus et parce qu'il peut aider dans le changement de comportements à risque. Les études indiquent que plusieurs personnes séropositives ont changé leurs comportements par rapport au sexe et à l'injection des drogues après avoir été informés de leur statut positif. D'autres études révèlent que les personnes infectées par le virus et qui n'en sont pas informées ont gardé les mêmes comportements. Le traitement réduit aussi le risque de transmission du VIH en diminuant la charge virale dans le sang. Le test de dépistage accompagné de soins médicaux peut également ralentir la propagation du virus dans les communautés et éviter les cas de décès.³ Par ailleurs, le test de dépistage permet à une femme enceinte de chercher un traitement qui évitera la transmission de la maladie à son enfant.

Standards: La page suivante contient une liste de standard ou de principes à suivre lorsque vous décidez d'offrir le CDV.

Coûts: Les coûts du dépistage varient selon la méthode utilisée. Consultez les experts de votre zone qui vous informeront sur les méthodes les plus pratiques et les plus rentables. Une stratégie efficace de réduction des coûts est l'utilisation du test rapide au lieu des systèmes ELISA et Western Blot largement utilisés. Le test de dépistage coûte généralement moins que US\$20 par personne lorsqu'il est fait à grande échelle (et les prix du kit baissent continuellement). Un autre avantage du test rapide est que les résultats sont donnés le jour même. Certaines ONG locales offrent parfois ce test dans les communautés situées près du travail et il est possible d'établir avec elles un système de référence et de partage des coûts.

Counseling et Dépistage Volontaire: Programmes Standards à Considérer

1. Le test de dépistage du VIH devrait être volontaire et offert en tout anonymat ou en toute confidentialité.
2. Le counseling ne devrait se concentrer que sur le client ou sur les comportements qui ont entraîné la maladie.
3. La personne qui subit le test devrait avoir accès aux résultats du test.
4. Les résultats du test devaient être remis à tous ceux qui ont pris le test.
5. Le counseling et le test de dépistage devraient apporter des résultats positifs aux employés, par exemple, en réduisant les comportements à risque avec leurs partenaires, en dispensant des soins et en offrant des mesures d'accommodation dans le travail.
6. Le counseling et le dépistage devraient se conformer aux lois et aux politiques applicables.
7. Le counseling et le dépistage devraient répondre aux besoins et aux préférences du client et de la communauté.
8. Les lois relatives à la notification au partenaire devraient être appliquées mais l'employeur ne devrait pas s'impliquer personnellement dans ce processus sauf si l'employé demande le counseling pour son partenaire.
9. Les services devraient être adaptés à la langue, la culture, le genre, l'orientation ou l'identification sexuelle, l'âge et le niveau de développement des employés.

Le counseling associé au test de dépistage: Il est important que le counseling s'adapte parfaitement aux besoins du client. Le CDV, s'il est offert, devrait discuter des méthodes de réduction des risques de transmission du VIH et comporter un volet sur l'évaluation approfondie et personnalisée du client ainsi qu'un plan d'action. Ce processus nécessitera l'appui des partenaires, des familles et de la communauté. Les buts spécifiques du CDV sont de:

- Encourager les individus à adopter de nouveaux comportements;
- Aider les individus à obtenir des références pour d'autres soins et services préventifs et psychologiques; et
- Donner aux individus l'opportunité de connaître leur statut sérologique.

Planification pour le counseling et le dépistage volontaire: La liste de contrôle pour le Counseling et le Dépistage Volontaire, qui se trouve à la fin de ce module, peut vous aider à développer un programme de CDV.

Cinquième Partie: Autres Programmes de Counseling, Soins et Soutien

Les employeurs peuvent offrir d'autres programmes limités de counseling, de soins et de soutien à leurs employés, leurs partenaires et aux membres de leurs familles vivant avec le VIH/SIDA. Ces services sont extrêmement importants dans un programme global de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Ils contribuent au bien-être physique et mental des employés et de leurs familles et aident ceux qui sont séropositifs à rester productifs le plus longtemps que possible.

Définition des Services de counseling, de soins et de soutien: Les services de counseling, de soins et de soutien à l'intention des employés et de leurs familles devraient être interpersonnels afin de renforcer le programme de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail. Ces services aident les employés et les membres de leurs familles vivant avec le VIH/SIDA à conserver une bonne qualité de vie, à motiver les employés, à garder les employés séropositifs productifs le plus longtemps que possible, à préparer les membres de la famille à donner des soins palliatifs (pendant la phase finale de la maladie) et à encadrer les employés et leurs familles affectés par le VIH/SIDA.

Types d'activités: Certains services de counseling, de soins et de soutien à l'intention des employés et de leurs familles s'effectuent en groupes tandis que d'autres se font sur une base individuelle ou familiale. Les services de counseling pour les employés atteints du VIH/SIDA et les membres de leurs familles peuvent inclure:

- Des groupes d'appui aux personnes vivant avec le VIH/SIDA et aux membres de leurs familles;
- Des séances de formation de suivi pour prévenir la transmission du virus et éviter que les partenaires ne se réinfectent mutuellement;
- Le counseling après le test pour les personnes qui sont VIH+ et parfois leurs partenaires et les membres de leurs familles; et
- Des réunions avec les employés et les membres des familles pour discuter de leurs émotions, leurs problèmes, leurs croyances, leurs réactions face au VIH/SIDA, leurs approches par rapport au sexe, à la vie privée ou à l'emploi du préservatif.

These sessions may be conducted by professional facilitators or trained peer educators. They enable employees and families to explore their questions and concerns about HIV/AIDS in a safe and understanding environment and discuss their own personal and sexual behavior. A wide range of other counseling services can be helpful, such as mental health counseling and case management. Costs and personnel availability usually requires the program committee to set clear priorities regarding counseling and support services.

Ces séances peuvent être conduites par des animateurs professionnels ou des pairs éducateurs formés en la matière. Elles permettent aux employés et à leurs familles de discuter en détail, dans un climat de confiance et de compréhension, des questions et des préoccupations relatives au VIH/SIDA. Il existe une myriade de services de counseling qui sont parfois très utiles comme les services d'accompagnement psychologique et de prise en charge. Le comité de planification doit clairement définir si les services de counseling et de soutien sont prioritaires en tenant compte de leurs coûts et de la disponibilité du personnel.

D'autre part, les employeurs offrent parfois des services de santé un peu limités. Mais, même s'ils ne fournissent pas personnellement les soins médicaux ou les médicaments, ils peuvent accommoder les services suivants:

- Des programmes d'alimentation ou des conseils en alimentation;
- Une formation aux soignants des membres de la famille—qui aident les personnes vivant avec le VIH/SIDA à rester en santé le plus longtemps que possible;
- Des informations sur les services et les ressources communautaires; et
- Une formation aux membres de la famille qui donnent les soins à domicile à ceux qui se trouvent en phase finale de la maladie.

Standard des services: Les services de counseling, de soin et de soutien devraient avoir des standard élevés concernant la confidentialité et la satisfaction du client. Lorsque vous envisagez d'offrir ces services, relisez et adoptez les principes ou les standards qui vous guideront dans la planification et la distribution des services.

Principes pour les Services de Counseling, de Soins et de Soutien destinés aux Employés, Partenaires et Familles

- Ces services ne devraient pas être obligatoires pour les personnes infectées, leurs partenaires et les membres de leurs familles.
- Les employés, les partenaires et les membres de leurs familles devraient avoir un accès continu au counseling.
- Le counseling devrait être confidentiel et dispensé par un conseiller expérimenté.
- Le counseling devrait se faire dans la langue du client et s'adapter à sa culture.
- Les services centrés sur les changements de comportement ou la réduction des risques devraient être offerts aux partenaires.
- Les personnes infectées et les membres de leurs familles devraient tous deux avoir accès aux services de soins et de soutien ainsi qu'aux références à des services associés ou non au VIH (ex. planification familiale, traitement pour les drogues).
- Les services de soins devraient inclure des informations et renforcer la capacité des membres à apporter des soins aux membres de leurs familles atteints du VIH/SIDA.
- L'employeur devrait donner aux employés les moyens d'accéder à un examen médical et à un traitement pouvant prolonger leur vie.

Besoin en conseillers formés: Un défi majeur pour le counseling et le soutien est la rareté de conseillers expérimentés en la matière. Les pairs éducateurs peuvent fournir une assistance de base et avoir la formation nécessaire pour animer des groupes d'appui et organiser des séances de suivi sur la prévention. Cependant, ils ne sont pas nécessairement d'excellents candidats pour donner un maximum de soutien à cause de l'aspect confidentiel de ces services et des aptitudes nécessaires pour devenir un conseiller efficace. Certaines organisations ont un staff médical et/ou des employés formés en techniques de counseling et pourraient peut-être recevoir une formation en counseling sur le VIH/SIDA. Par ailleurs, ce staff peut aussi référer les employés à d'autres organisations offrant ces services, par exemple, des hôpitaux, des organisations religieuses, des ONG, des cliniques ou d'autres organisations travaillant dans le domaine du SIDA.

Programmation: Si l'organisation décide d'offrir personnellement le counseling, les soins et le soutien, il lui faut établir un horaire avec des heures précises durant lesquelles les employés et les membres de leurs familles peuvent prendre un rendez-vous ou tout simplement passer pour recevoir les conseils ou le soutien. Il serait préférable que les membres des familles viennent après les heures de travail.

Coûts: Le coût de ces services devrait être inclus dans les frais généraux du programme de prévention de VIH/SIDA, de soin et de soutien. Ce coût peut être amorti sur le long terme car ces services garderont les employés séropositifs productifs le plus longtemps que possible et réduiront les autres coûts associés au VIH/SIDA.

Publication des services: Les informations sur les activités du VIH/SIDA devraient être incluses dans toutes les communications sur le programme. Chaque activité éducative sur la prévention devrait encourager les personnes infectées par le VIH/SIDA et les membres de leurs familles à utiliser les services de counseling, de soin et de soutien. Ces services peuvent être annoncés par le truchement d'affiches, de brochures et de pamphlets. Les agents de communication pourront motiver les employés et les inciter à éviter le VIH/SIDA et à se faire soigner.

Planification des services de counseling : La liste de contrôle pour les services de Counseling, de Soins et de Soutien peut aider à développer un programme de grande qualité.

Sixième Partie: Distribution de Traitements Thérapeutiques Les Plus Avancés

Lorsque vous planifiez votre programme, vous devrez décider si vous allez offrir ou non les traitements plus avancés à vos employés, c'est-à-dire les thérapies antirétrovirales. Lors de cette évaluation, votre comité de planification devra tenir compte des facteurs économiques, des principes d'éthique et des avantages à offrir de tels traitements. Un nombre de plus en plus élevé d'employeurs offre actuellement cette thérapie à leurs employés grâce à la baisse du prix des médicaments.

Efficacité des thérapies: Un grand nombre d'employeurs offre la thérapie antirétrovirale (ARV) ou HAART à leurs employés. Ce traitement doit être contrôlé par un prestataire de services qui s'assurera qu'il est correctement suivi. Les patients auront parfois besoin de la numérotation périodique de CD-4 et du test de la charge virale afin d'évaluer l'efficacité des traitements. L'adhésion au HAART et le contrôle de routine se sont révélés extrêmement efficaces pour réduire les risques de morbidité et de mortalité des personnes infectées à travers le monde. Au Brésil, les antirétroviraux ont permis de diminuer de 32% le taux de mortalité.

En Quoi Consiste les Plus Récentes Thérapies

Depuis les six derniers mois de 2002, les traitements les plus efficaces du VIH/SIDA sont:

- **La thérapie antirétrovirale (ARV) – un traitement qui inclut l’emploi de n’importe quel médicament qui attaque le virus du VIH; et**
- **La thérapie hautement efficace (HAART) – un traitement utilisant une triple combinaison de médicaments réputée comme étant hautement efficace pour combattre la maladie et diminuer la mortalité causée par le VIH/SIDA.**

Les protocoles de ces thérapies changent aussi rapidement qu’évoluent les progrès de la médecine. Les nouvelles thérapies deviendront probablement les médicaments de choix. Votre comité devra rester constamment informé des nouvelles thérapies, des prix et de la disponibilité des médicaments—et le personnel médical devra également se tenir informé des progrès réalisés dans les traitements. Pour plus d’informations, vérifiez régulièrement les sites web:

- L’Organisation Mondiale de la Santé sur le site web:
<http://who.int/medicines/organization/par/edl/access-hivdrugs.html>
- Le Programme Conjoint des Nations Unies sur le VIH/SIDA: www.unaids.org

Coûts: Les coûts restent assez souvent prohibitifs pour certains malgré les importants progrès médicaux. Cependant, les fabricants de produits génériques préparent, depuis 2002, une combinaison de médicaments qui ne coûtent que US\$300/par année. Ce coût peut aller jusqu’à US\$ 500/par année en incluant le prix du contrôle de la thérapie par un prestataire de services. Ces médicaments sont également disponibles à un prix plus réduit, ou parfois gratuits, à travers des organisations locales ou des agences donatrices. Certains employeurs ont une assurance médicale qui couvre la plupart de ces médicaments. Lorsque vous planifiez les programmes de distribution de traitements, il est important d’évaluer le prix de la distribution constante des médicaments aux employés et à leurs familles. D’autre part, vous devez absolument vous assurer que vous avez un stock suffisant de ces médicaments. Vous pouvez vérifier les sites web, fournis dans ce Guide, des organisations travaillant dans le domaine du SIDA, des coalitions d’affaires, des ministères de la santé ou d’autres organisations pour connaître le prix et la source des médicaments sur le marché.

Aspects économiques et principes d’éthique: Lorsque les compagnies décident d’offrir ces médicaments et envisagent la manière de le faire, elles devront tenir compte des principes d’éthique et des facteurs économiques. Les compagnies qui ont énormément investi dans le recrutement, la formation et les garanties sociales pensent que la thérapie HAART est très rentable. Ces bénéfices proviennent généralement des médicaments qui

retardent de plusieurs années les premiers symptômes du SIDA. Certains employeurs, parmi lesquels la Compagnie de Diamant de Botswana, Mumias Sugar et la Volkswagen au Brésil, offrent cette thérapie à tous leurs employés. Si vous envisagez d'offrir les thérapies avancées à certaines catégories d'employés uniquement, réfléchissez bien aux principes d'éthique, aux retombées économiques et à l'aspect pratique.

Capacité d'offrir ces traitements: Si vous décidez d'offrir des thérapies avancées, vous devrez penser à offrir non seulement les médicaments mais aussi un service de surveillance qui sera effectué par un médecin ou un travailleur de la santé, des tests périodiques de numération CD-4 et de charge virale du patient ainsi que des soins médicaux adéquats. Certaines compagnies qui offrent cette thérapie, comme la Volkswagen au Brésil, ont développé des protocoles de standardisation de leurs services et ont garanti la thérapie, les soins médicaux, les consultations en clinique et les systèmes de référence à d'autres services appropriés. Il vous faudra l'avis d'un expert pour renforcer les capacités de votre clinique à offrir d'autres types de soins—ou pour vous renseigner sur l'entité qualifiée avec laquelle vous pouvez établir un contrat de services. D'autre part, il sera important de concilier la thérapie avancée à d'autres services de santé connexes, par exemple le traitement de la tuberculose et des infections opportunistes. Assurez-vous que le personnel médical reste informé des nouveaux traitements en cours et de leurs modes d'application.

Publication de la disponibilité du traitement: Si vous décidez d'offrir la thérapie à tous vos employés et à leurs familles, publiez cette information et profitez de l'occasion pour les encourager à prendre le test du VIH. Votre employeur se rendra compte des avantages à tirer de ces traitements lorsque les employés se soumettront volontairement au test de dépistage et recevront le traitement nécessaire qui retardera de plusieurs années le début des symptômes.

Planification: La Liste de Contrôle pour la Thérapie Antirétrovirale peut aider l'employeur à prendre une décision concernant la distribution des traitements thérapeutiques avancés.

Conclusion

Vous avez maintenant terminé le développement de votre programme de prévention du VIH/SIDA, de soin et de soutien. Ces activités, une fois mises en place, aideront les travailleurs et leurs familles à ralentir la propagation du VIH/SIDA et à garder les employés séropositifs sains et productifs au travail. Les employeurs qui offrent des services complets de prévention de la maladie ou qui garantissent l'accessibilité de ces services à tous leurs employés auront des programmes efficaces, rentables et durables dans leurs entreprises. Les syndicats, de leur côté, attireront l'attention des employés sur les services disponibles et sur les avantages à en tirer.

Le programme devrait être lancé conjointement par le patronat et le syndicat. Les affiches, brochures, pamphlets, autres matériels décrivant les composantes du programme (ex. causeries informelles par des pairs éducateurs, distribution de préservatifs) et autres activités renforceront les réunions que vous comptez organiser. Ces matériels devront aussi contenir des explications sur la manière de participer aux programmes, la coordination des activités avec les exigences normales du travail et les avantages pour les employés et les patrons.

Chacun bénéficiera de votre programme dès qu'il sera mis en place. L'employeur réduira ces coûts, maintiendra un taux de productivité stable et aura une main d'oeuvre en meilleure santé. L'accès à ces services peut faire partie de futurs accords de convention collective. Tous les employés de l'entreprise—les cadres supérieurs, les dirigeants syndicaux, les employés et leurs familles —profiteront des services et la communauté avoisinante en ressentira les bienfaits à travers le partage des informations sur la prévention et la réduction de comportements à risque des employés. Les employeurs jouiront de la fidélité et d'un meilleur moral de leurs employés ainsi que de l'attitude positive de la communauté.

Liste de Contrôle pour Développer des Activités Éducatives sur la Prévention du VIH/SIDA

TACHE	BUT/ACTIVITÉS PRINCIPALES	PERSONNE (S) RESPONSABLE (S)	TIMELINE
1. Informez-vous sur le public cible	<ul style="list-style-type: none"> ■ Informez-vous sur le taux de prévalence du VIH/SIDA et les facteurs de risque ■ Entendez-vous sur la population à cibler ■ Informez-vous des caractéristiques du public cible et des sujets sensibles ■ Informez-vous sur la connaissance du public cible à l'égard du VIH/SIDA 		
2. Identifiez les ressources traitant du sujet	<ul style="list-style-type: none"> ■ Obtenez une liste des matériels spécifiques, propres au pays et à sa culture, sur la prévention du VIH/SIDA ■ Identifiez les personnes pouvant vous aider ■ Familiarisez-vous avec la variété des activités éducatives sur la prévention que vous pouvez offrir 		
3. Pensez à utiliser les pairs éducateurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définissez clairement les rôles et les responsabilités des pairs éducateurs ■ Définissez l'appui que les dirigeants syndicaux/directeurs doivent apporter aux pairs éducateurs ■ Planifiez le recrutement, la formation et la supervision des pairs éducateurs ■ Etablissez un programme de sélection et de formation des pairs éducateurs 		
4. Identifiez le contenu essentiel des activités éducatives sur la prévention du VIH/SIDA	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entendez-vous sur les informations essentielles sur le VIH/SIDA et appropriées au groupe cible qui doivent être incluses dans votre programme éducatif sur la prévention ■ Entendez-vous sur les politiques, stigmatisation/ discrimination/ vie privée/ confidentialité ■ Entendez-vous sur les ressources et services disponibles ■ Entendez-vous sur d'autres informations 		

Liste de Contrôle pour Développer des Activités Educatives sur la Prévention du VIH/SIDA

TACHE	PURPOSE/KEY ACTIVITIES	PERSONNE (S) RESPONSABLE (S)	TIMELINE
5. Entendez-vous sur des activités à offrir	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entendez-vous sur les types d'activités et méthodes d'éducation sur la prévention ■ Entendez-vous sur les activités prioritaires 		
6. Définissez les grandes lignes du "curriculum"	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définissez le contenu des différentes activités ou "modules" ■ Développez des modèles d'agenda ■ Déterminez les pamphlets et autres matériels à développer ou à chercher 		
7. Entendez-vous sur le calendrier des activités	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définissez quelles activités se dérouleront pendant les heures de travail et en dehors de ces heures ■ Préparez le calendrier des activités ■ Programmez le calendrier des services d'éducation sur la prévention 		
8. Présentez les activités	<ul style="list-style-type: none"> ■ Préparez des annonces conjointes par des directeurs et des dirigeants syndicaux ■ Sélectionnez et formez le personnel (pairs éducateurs, prestataires de services de santé) ■ Commencez les séances initiales et évaluez-les ■ Améliorez les activités à partir des expériences initiales ■ Organisez la mise en place et la supervision continue des activités 		

Liste de Contrôle pour Planifier le Programme de Distribution des Préservatifs

TACHE	BUT/ACTIVITÉS PRINCIPALES	PERSONNE (S) RESPONSABLE (S)	CALENDRIER
1. Identifiez les experts en préservatifs	Identifiez les experts: <ul style="list-style-type: none"> ■ Médecin de la compagnie, infirmière ou prestataire de services/formation ■ Fournisseurs de préservatifs bien informés 		
2. Identifiez et entendez-vous sur les activités associées aux préservatifs	Considérez/planifiez: <ul style="list-style-type: none"> ■ Séances éducatives sur la prévention: <ul style="list-style-type: none"> – Raisons d'utiliser les préservatifs – Manière de les utiliser correctement – Négociation de préservatifs avec les partenaires ■ Activités des pairs éducateurs: négociation du préservatif et jeux de rôle 		
3. Sélectionnez les méthodes de distribution des préservatifs	Considérez/décidez sur: <ul style="list-style-type: none"> ■ Distributeurs automatiques des préservatifs ■ Approvisionnement "illimité" (ex. dans les toilettes) ■ Clinique ■ Feuille de paie ■ Autre 		
4. Cherchez à savoir comment obtenir des préservatifs de qualité et à bon prix	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identifiez les sources d'approvisionnement ■ Planifier l'approvisionnement continu ■ Évaluez les coûts pour l'employeur ■ Évaluez les coûts (s'il y en a) pour l'employé 		
5. Choisissez et appliquez les méthodes les mieux appropriées de promotion du programme	Considérez/décidez sur: <ul style="list-style-type: none"> ■ Affiches dans différents endroits ■ Lettre dans feuille de paie ■ Cafétéria ■ Pairs éducateurs ■ Orientation des nouveaux employés ■ Séances avec tous les employés 		

Liste de Contrôle pour Développer les Systèmes de Prévention et de Traitement de Consommation des Drogues

TACHE	BUT/ACTIVITÉS PRINCIPALES	PERSONNE (S) RESPONSABLE (S)	CALENDRIER
1. Identifiez les experts et ressources sur la consommation des drogues et le VIH/SIDA	Identifiez: <ul style="list-style-type: none"> ■ Médecin de la compagnie, infirmière, assistant social ou autre professionnel de la santé bien informé sur la consommation des drogues ■ Programmes de prévention et de traitement des drogues dans la communauté ■ Spécialistes externes en consommation des drogues et VIH/SIDA (ex. ONG, clinique, agence santé publique) 		
2. Déterminez si la drogue par injection ou la consommation d'autres stupéfiants sont des vecteurs importants de la maladie dans votre zone	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluez les données épidémiologiques ■ Consultez des experts (officiels de la santé publique) ■ Informez-vous de ce qu'ont appris le personnel de santé physique et mentale, les superviseurs et les délégués syndicaux sur la consommation des drogues parmi les travailleurs 		
3. Considérez et décidez quelles activités de prévention et de traitement vous offrirez	Considérez/décidez sur: <ul style="list-style-type: none"> ■ Prévention de la consommation des drogues ■ Identification options prévention/traitement ■ Traitement des drogues dans l'entreprise ■ Référence à des services de traitement 		
4. Publiez la disponibilité des différentes options pour la prévention et le traitement des drogues	<ul style="list-style-type: none"> ■ Préparez des matériels publicitaires pour les services (internes/externes) ■ Travaillez avec les représentants du personnel et les directeurs sur des annonces conjointes ■ Soulignez les mesures de protection pour la confidentialité/vie privée ■ Utilisez les pairs éducateurs pour passer des messages ■ Identifiez d'autres approches: insertion dans feuille de paie, affiches à la cafétéria, annonces pendant les séances éducatives sur la prévention 		

Liste de Contrôle pour le Diagnostic et le Traitement des IST

TACHE	BUT/ACTIVITÉS PRINCIPALES	PERSONNE (S) RESPONSABLE (S)	CALENDRIER
1. Assurez-vous que votre programme éducatif sur la prévention du VIH/SIDA inclut des informations sur le rapport entre le VIH et d'autres IST	<ul style="list-style-type: none"> ■ Réviser le curriculum sur la prévention ■ Ajoutez des informations additionnelles, si nécessaire 		
2. Déterminez l'ampleur des services et la capacité de l'entreprise ou d'une autre clinique à fournir le diagnostic/traitement des IST et déterminez les besoins en formation du personnel	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déterminez l'ampleur des services — pour couvrir les employés ou les partenaires et les membres des familles ■ Consultez la clinique de l'entreprise pour connaître les ressources/ capacité de diagnostiquer/traiter les IST ■ Déterminez les besoins du personnel ■ Déterminez les besoins en formation ■ Enquêtez sur les cliniques externes, si nécessaire 		
3. Assurez-vous que la clinique est conforme aux politiques de l'employeur à propos de la stigmatisation et de la confidentialité—ou établissez les procédures appropriées	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluez les protections pour la confidentialité/ vie privée dans les cliniques que vous envisagez d'utiliser ■ Faites les changements nécessaires ■ Négociez les politiques et pratiques appropriées 		
4. Identifiez, réviser et adoptez des directives appropriées pour la prise en charge des IST	<ul style="list-style-type: none"> ■ Obtenez des directives appropriées pour la prise en charge des IST ■ Travaillez avec des professionnels de la santé sur l'adoption de directives pour votre programme 		
5. Obtenez et assurez-vous d'un approvisionnement régulier en antibiotiques nécessaires et peu coûteux et d'autres médicaments adéquats	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enquêtez sur la provenance de médicaments peu coûteux ■ Planifiez un approvisionnement régulier des médicaments nécessaires 		
6. Demandez des informations sur les procédures de notification au partenaire	<ul style="list-style-type: none"> ■ Familiarisez-vous avec les lois et règlements associés à la notification au partenaire dans les cas d'IST ■ S'il est nécessaire de notifier le partenaire, travaillez avec les autorités locales de la santé ■ Obtenez et revoyez le modèle des protocoles sur la notification au partenaire ■ Adoptez un protocole qui protège la confidentialité et satisfait les exigences légales et les besoins médicaux 		

Liste de Contrôle pour le Diagnostique et le Traitement des IST

TACHE	BUT/ACTIVITÉS PRINCIPALES	PERSONNE (S) RESPONSABLE (S)	CALENDRIER
7. Définissez les rapports proximité/pairs éducateurs et les autres composantes du programme de prévention sur l'éducation, les soins et le soutien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identifiez les liens existants ■ Consultez les pairs éducateurs ■ Consultez les délégués syndicaux et autres représentants du personnel ■ Consultez les superviseurs ■ Entendez-vous sur la coordination et les méthodes de communication 		
8. Publiez la disponibilité des services pour les IST	<ul style="list-style-type: none"> ■ Préparez les matériels annonçant la disponibilité des services pour les IST ■ Travaillez avec les représentants du personnel et les directeurs sur une présentation commune ■ Soulignez les protections pour la confidentialité et la vie privée ■ Utilisez les pairs éducateurs pour atteindre les employés et leurs partenaires ■ Entendez-vous sur d'autres approches: insertion dans feuille de paie, affiches à la cafétéria, annonces pendant les séances de prévention et pamphlets que les employés peuvent emporter chez eux 		
9. Surveillez le taux d'incidence et de prévalence des IST comme vecteurs du VIH	<ul style="list-style-type: none"> ■ Révisez l'utilisation des services et les caractéristiques de l'utilisateur (employés vs partenaires et membres de la famille) ■ Évaluez le taux de prévalence des IST dans la communauté avoisinante avant de commencer le programme ■ Travaillez avec les officiels de la santé publique pour la surveillance épidémiologique des IST parmi les employés dans la communauté avoisinante ■ Surveillez le taux de prévalence du VIH dans la communauté avoisinante 		
10. Documentez les coûts et résultats du traitement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Documentez les coûts généraux/ par patient ■ Documentez les résultats du traitement ■ Déterminez le rapport coût-bénéfice du service 		

Liste de Contrôle pour le Diagnostic/Traitement des IO/TB

TACHE	BUT/ACTIVITÉS PRINCIPALES	PERSONNE (S) RESPONSABLE (S)	CALENDRIER
1. Obtenez l'avis des experts	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identifiez: <ul style="list-style-type: none"> ■ Médecin de la compagnie, infirmière ou autre professionnel de la santé informé sur les VIH/SIDA/IO ■ Spécialistes externes en VIH/SIDA/IO (ex. ONG, clinique ou autre) 		
2. Évaluez la disponibilité des ressources et la capacité de la compagnie et de la clinique externe	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluez la capacité interne de diagnostiquer/traiter les IO/TB ■ Identifiez les cliniques externes et le personnel approprié 		
3. Déterminez et planifiez les composantes adéquates pour les services	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identifiez les composantes nécessaires au traitement ■ Établissez des protocoles de traitement ■ Déterminez si le traitement sera offert aux employés seulement ou aux partenaires et familles aussi 		
4. Estimez les coûts	<ul style="list-style-type: none"> ■ Estimez le nombre de clients pendant la première année ■ Estimez les coûts généraux/par client ■ Sécurisez le budget 		
5. Assurez-vous des mesures pour la confidentialité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déterminez les mesures de protection de la vie privée dans les cliniques que vous envisagez d'utiliser ■ Déterminez les changements nécessaires ■ Négociez les politiques et pratiques appropriées 		
6. Publiez les services	<ul style="list-style-type: none"> ■ Préparez les matériels annonçant la disponibilité des services IO/TB ■ Travaillez avec les représentants du personnel/directeurs sur une présentation commune ■ Soulignez les protections pour la confidentialité et la vie privée ■ Utilisez les pairs éducateurs pour atteindre les employés (et partenaires s'ils doivent recevoir les services) ■ Identifiez d'autres approches: insertion dans feuille de paie, affiches à la cafétéria, annonces durant les séances éducatives sur la prévention 		
7. Contrôlez et évaluez les résultats	<ul style="list-style-type: none"> ■ Documentez les résultats du patient ■ Documentez les coûts ■ Documentez l'absentéisme des patients ■ Déterminez le rapport coût-bénéfice des services en termes de réduction de l'absentéisme et de la maladie et d'augmentation de la productivité 		

Liste de Contrôle pour le Counseling et le Dépistage Volontaire

TACHE	BUT/ACTIVITÉS PRINCIPALES	PERSONNE (S) RESPONSABLE (S)	CALENDRIER
1. Déterminez la disponibilité/coût du CDV	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déterminez quels services CDV sont disponibles dans la communauté ■ Déterminez le coût des services disponibles 		
2. Déterminez la capacité interne et externe concernant la protection de la vie privée/confidentialité et adressez les principes d'éthique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Réviser les protections pour la vie privée/confidentialité par les prestataires de CDV ■ Informez-vous et adoptez les protocoles conformes aux lois et règlements associés à la notification au partenaire et aux principes de confidentialité ■ Déterminez les protections de la vie privée/confidentialité si le CDV est offert dans l'entreprise ■ Consultez les leaders du syndicat sur les aspects de confidentialité et de stigmatisation 		
3. Décidez si et comment offrir le CDV	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identifiez la conformité et l'accessibilité aux services CDV dans la communauté ■ Identifiez les plus grandes préoccupations concernant ces prestataires de services ■ Évaluez la capacité à offrir le CDV dans l'entreprise ■ Décidez si le CDV doit être offert à l'extérieur ou dans l'entreprise 		
4. Établissez des services et protocoles appropriés	<ul style="list-style-type: none"> ■ Obtenez des protocoles pour le CDV ■ Identifiez un protocole à adopter pour le CDV à l'extérieur ou dans l'entreprise ■ Négotiez l'adoption d'un protocole 		
5. Assurez-vous que vous avez un personnel adéquat/formation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déterminez les besoins du personnel ■ Déterminez les besoins en formation ■ Déterminez comment satisfaire les besoins en formation 		

Liste de Contrôle pour le Counseling et le Dépistage Volontaire

TACHE	BUT/ACTIVITÉS PRINCIPALES	PERSONNE (S) RESPONSABLE (S)	CALENDRIER
6. Publiez les services	<ul style="list-style-type: none"> ■ Préparez les matériels annonçant le CDV et spécifiant les critères d'éligibilité ■ Travaillez avec les représentants du personnel et les directeurs sur une présentation commune ■ Soulignez les protections de la confidentialité et la vie privée ■ Utilisez les pairs éducateurs pour atteindre les employés (et les partenaires s'ils reçoivent les services) ■ Identifiez d'autres approches: insertion dans feuille de paie, affiches à la cafétéria, annonces pendant les séances éducatives sur la prévention 		
7. Vérifiez et évaluez les services si possible	<ul style="list-style-type: none"> ■ Documentez le nombre d'employés utilisant les services ■ Documentez les coûts ■ Vérifiez le pourcentage de tests positifs ■ Vérifiez la confidentialité ■ Travaillez avec les officiels de santé publique sur la surveillance du taux de prévalence du VIH 		

Liste de Contrôle pour les Services de Counseling, Soins et Soutien

TACHE	BUT/ACTIVITÉS PRINCIPALES	PERSONNE (S) RESPONSABLE (S)	CALENDRIER
1. Vérifiez la qualité des services de counseling, de soutien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluez la qualité des services possibles ■ Vérifiez quels services sont disponibles dans la communauté ■ Travaillez avec les dirigeants syndicaux pour connaître les besoins prioritaires des travailleurs et de leurs familles ■ Identifiez les ressources disponibles pour ces services 		
2. Déterminez l'ampleur des services à offrir	<ul style="list-style-type: none"> ■ Déterminez un ensemble de services à offrir ■ Définissez les contrats de services possibles ou les références aux prestataires communautaires ■ Identifiez les services que l'employeur peut offrir personnellement 		
3. Déterminez la manière de vous assurer que vous avez un personnel formé	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluez les compétences/expériences pour chaque service ■ Envisagez d'utiliser les pairs éducateurs et les pairs conseillers ■ Enquêtez sur les opportunités de formation ■ Définissez un plan de formation du personnel 		
4. Établissez l'horaire des services	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluez le niveau et la fréquence des services ■ Déterminez l'horaire des services 		
5. Publiez la disponibilité des services de counseling et de soutien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identifiez la quantité de publicité pour ces services ■ Préparez les matériels annonçant la disponibilité des services et les critères d'éligibilité ■ Travaillez avec les représentants du personnel et les directeurs sur une présentation conjointe ■ Utilisez les pairs éducateurs pour atteindre les employés et leurs familles ■ Définissez d'autres approches: informations durant le counseling après le test, affiches à la cafétéria 		
6. Documentez la qualité des services et les coûts	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contrôlez la qualité des services et la satisfaction de l'employé/famille ■ Évaluez le coût des services 		

Liste de Contrôle pour la Thérapie Antirétrovirale

TACHE	BUT/ACTIVITÉS PRINCIPALES	PERSONNE (S) RESPONSABLE (S)	CALENDRIER
1. Évaluez l'accessibilité, la disponibilité et la rentabilité de la thérapie avancée offerte en dehors de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> ■ Enquêtez sur la disponibilité du ARV/ HAART en dehors du travail ■ Évaluez le coût de ce traitement ■ Définissez les critères d'éligibilité pour la thérapie 		
2. Évaluez les coûts et avantages de ces traitements	<ul style="list-style-type: none"> ■ Analysez les coûts actuels et éventuels du ARV/HAART et des soins y relatifs ■ Révissez les coûts du VIH/SIDA dans l'entreprise ■ Analysez les éventuels bénéfices pour l'employé qui reçoit le traitement ARV/ HAART ■ Évaluez l'impact financier sur l'entreprise si vous distribuez les médicaments aux employés 		
3. Déterminez les sources fiables des médicaments	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identifiez les sources utilisées par d'autres employeurs ou cliniques dans la zone ou dans le pays ■ Évaluez la fiabilité des sources 		
4. Déterminez la disponibilité des ressources humaines et les établissements pouvant offrir le traitement et contrôlez la qualité des soins	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluez la capacité de la clinique de l'entreprise à fournir le traitement et contrôlez l'adhésion au traitement ■ Identifiez les sources communautaires possibles pour ces soins 		
5. Déterminez les méthodes de financement du traitement	<p>Évaluez différentes options, comme:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Assurance médicale ■ Assistance médicale personnelle ■ Sources publiques, ONG et internationales ■ Partage des coûts 		

Liste de Contrôle pour la Thérapie Antirétrovirale

TACHE	BUT/ACTIVITÉS PRINCIPALES	PERSONNE (S) RESPONSABLE (S)	CALENDRIER
6. Décidez si vous devez offrir le traitement et à qui?	<ul style="list-style-type: none"> ■ Évaluez l'aspect financier et les considérations d'éthique ■ Déterminez si la compagnie offrira le traitement ■ Définissez les critères d'éligibilité au traitement 		
7. Familiarisez-vous avec les principes du traitement et développez les protocoles de traitement pour le programme	<ul style="list-style-type: none"> ■ Revoyez les directives internationales sur le traitement ■ Travaillez avec les fournisseurs pour vous mettre d'accord sur le protocole à adopter 		
8. Coordonner avec d'autres services dans l'entreprise et à l'extérieur	<ul style="list-style-type: none"> ■ Définissez clairement les services à fournir dans le travail ■ Établissez des accords écrits avec le (s) fournisseur (s) externe (s) 		
9. Publiez la disponibilité des soins	<ul style="list-style-type: none"> ■ Annoncez la disponibilité et l'éligibilité aux médicaments à travers des messages communs patronat-syndicat ■ Éduquez vos employés sur l'importance d'un traitement opportun et l'adhésion à ce traitement ■ Établissez un processus continu d'éligibilité à ces soins et leur obtention 		

Références

¹ ONUSIDA. (1999). *L'Education par les Pairs et le VIH/SIDA: Concepts, Utilisation et Enjeux*. Rapport d'une consultation à Genève, Suisse.

² Pour des informations sur les préservatifs qui satisfont les standards ISO, allez au site: www.iso.org.

³ Centre de Surveillance Epidémiologique et de Prévention (CDC). (2001). *Counseling volontaire et directives pour le test de dépistage*. Atlanta, GA: CDC.

