

REPUBLIQUE TOGOLAISE

Travail – Liberté – Patrie

PRESIDENCE DE LA REPUBLIQUE

**CONSEIL NATIONAL DE LUTTE CONTRE LE SIDA
ET LES INFECTIONS SEXUELLEMENT TRANSMISSIBLES**



POLITIQUE NATIONALE DE LUTTE CONTRE LE VIH ET SIDA SUR LE LIEU DE TRAVAIL

2010



Investissons dans notre avenir

Le Fonds mondial

De lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme

LE SECRETARIAT PERMANENT

01 BP : 2237 Lomé 01 Tél. : +228 261 62 77 Fax : +228 261 62 81

E-mail : cnls@laposte.tg Site Web : www.cnlstogo.tg

TABLE DES MATIERES

Acronymes	3
Contexte et justification	4
1. Déclaration générale.....	7
2. Le cadre de la politique	7
2.1. Les principes généraux	7
2.2. Les orientations stratégiques.....	9
2.2.1. Lutte contre la stigmatisation et la discrimination par la protection des droits des travailleurs vivant avec le VIH/sida.....	9
2.2.2. Prévention du VIH par le programme de CCC	10
2.2.3. Traitements par les ARV et soins des infections opportunistes	11
2.2.4. Soutien par la protection sociale	12
2.2.5. Coordination par le renforcement des capacités des institutions du monde du travail et des lieux de travail	12
2.2.6. Recherche et développement	13
3. Mécanismes de mise en œuvre et de suivi.....	14
3.1. Le rôle du gouvernement.....	14
3.2. Le rôle des partenaires sociaux.....	14

ACRONYMES

ARV	Anti retro viral
ATOSSET	Association Togolaise de Santé et Sécurité au Travail
BIT	Bureau international du travail
CCC	Communication pour le Changement de Comportements
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
DOTS	Stratégie stop tuberculose dans le monde
IO	Infections opportunistes
IST	Infections Sexuellement Transmissibles
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies pour le VIH et le sida
PSI	Population Service International
PTFs	Partenaires Techniques et Financiers
RDP/BIT	Recueil de Directives Pratique du Bureau International du Travail
Rec200	Recommandation 200 sur le VIH et le SIDA dans le monde du travail
SIDA	Syndrome de l'immunodéficience acquise
SNMT	Service National de Médecine du Travail
TVVIH	Travailleur vivant avec le VIH
USDOL	United States Department of Labour (Département du travail des Etats Unis
VIH	Virus de l'immunodéficience humaine

CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Toutes les organisations en lutte contre le VIH/sida s'accordent à reconnaître la gravité de l'épidémie considérée à juste titre comme une crise mondiale.

Le sida de part sa gravité est considérée aujourd'hui comme une crise mondiale.

Dans le monde, l'ONUSIDA estime actuellement que, **33,4 Millions** de personnes environ vivent avec le VIH et neuf sur dix soit **31,3 millions** sont des adultes en âge de produire.

En Afrique subsaharienne, 22,4 Millions vivent avec le VIH avec 1,9 Million de nouvelles infections et 1,4 Million de décès au cours de l'année 2009.

De même source, pour deux personnes qui entament un traitement, cinq nouvelles infections sont découvertes.

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), l'épidémie du VIH est une crise mondiale et l'un des plus grands défis jamais lancés au développement et au progrès social. En effet, dans les pays où le taux de prévalence est supérieur à 3 %, la population active sera de 10 à 30 % moins nombreuse en 2020 qu'elle ne l'aura été sans sida.

Le Togo, à l'instar des autres pays de la sous région, est durement atteint tant par le nombre de personnes infectées que par l'ampleur des conséquences de l'épidémie.

L'épidémie au Togo est de type généralisé avec une prévalence estimée à 3,2 % en 2009. Cependant, on note des disparités socio démographiques avec une prévalence plus forte en milieu urbain (4,7 %) qu'en milieu rural (3 %)*. Elle diminue de Lomé Commune (6,3 %) au sud à la région des Savanes (1,3 %), au nord. Il y a des poches de concentration dans certains groupes vulnérables du monde du travail tels les Professionnelles du Sexe (29,5 %), les routiers (13 %), les corps habillés (7,7 %) et les Hommes ayant des rapports sexuels avec d'autres Hommes (23 %). Par ailleurs l'épidémie tend à se féminiser.

Dans le monde du travail au Togo des études ciblées réalisées par l'ATOSSET en 2003 montrent que la tranche productive dont l'âge varie entre 20 et 50 ans est la plus affectée par l'épidémie du VIH. Selon les résultats des recherches, la séroprévalence dans les mines et industries est estimée entre 12 et 15 %, dans le commerce et prestations de

services 10 à 12 %, dans les banques et établissements financiers 8 à 10 % et plus de 8 % dans les hôtels et bars/restaurants.

De la même source, le secteur informel qui regroupe les conducteurs, les transporteurs, les artisans, les coiffeurs et coiffeuses, les couturières et les revendeurs, est plus affecté que le secteur formel (public et privé confondus). Le secteur privé est plus touché que le secteur public. Par ailleurs, la maladie du sida entraîne la réduction de la main d'œuvre, la perte de travailleurs qualifiés et expérimentés, une augmentation de l'absentéisme, une diminution de la productivité, une augmentation des charges et des dépenses de l'entreprise et une perte de revenu des familles. A cause de la stigmatisation et de la discrimination vis-à-vis des travailleurs séropositifs, le VIH/sida crée des inégalités dans les relations interprofessionnelles et compromet ainsi le travail décent.

La riposte nationale au VIH/sida s'est organisée dès le début de l'épidémie. Les différents plans stratégiques mis en œuvre ont permis des améliorations considérables au niveau des services de prévention, de traitement, de soins et d'appui.

Dans le monde du travail, différentes interventions ont été développées par les projets OIT/USDOL 2004-2007, WORKPLACE de PSI/Togo série 4 du FM et de GTZ/DED/UE au profit des travailleurs des secteurs privé et de l'économie informelle avec l'appui des partenaires techniques et financiers. Elles ont permis d'avoir des acquis et de bonnes pratiques dans l'engagement des mandants tripartites, dans l'action des employeurs et des travailleurs et dans les thématiques notamment la prévention, la prise en charge et la lutte contre la discrimination. Des politiques et des programmes des lieux de travail ont été élaborés et mis en œuvre dans le cadre d'un dialogue social entre travailleurs et employeurs et ont permis de toucher plus de 7800 salariés et leurs familles.

En dépit de ces améliorations, des défis restent à relever en termes de coordination, de cadre de référence et d'action, de capacités et de mobilisation de ressources en vue de toucher le maximum de lieux de travail.

Pour réaliser plus de progrès dans la lutte contre le sida dans tous les secteurs du monde du travail et atteindre les objectifs de l'accès universel et ceux du millénaire pour le développement (OMD), il est essentiel de trouver des stratégies novatrices d'approche.

La politique en matière de VIH/sida sur le lieu de travail s'y prête très bien et s'inscrit dans ces stratégies novatrices. Elle constitue un cadre d'orientation sur lequel va se fonder l'action en vue de freiner la propagation du VIH/sida et d'atténuer son impact. Elle témoigne de la détermination du lieu de travail à engager la lutte, fixe une norme comportementale applicable à l'ensemble des travailleurs (infectés ou non), définit les droits de tous, prodigue des conseils aux dirigeants et aux représentants des travailleurs, aide les entreprises à anticiper le VIH/sida et à réduire son impact.

La Recommandation 200 sur le VIH et le sida dans le monde du travail et le RDP du BIT concernant le VIH/sida dans le monde du travail sont des atouts majeurs pour aider le gouvernement, les employeurs et les travailleurs à s'approprier cette politique dans le cadre d'un dialogue social.

Elaborée sur la base de ces instruments internationaux, la politique nationale en matière de VIH/sida sur le lieu de travail est en accord avec les lois, les politiques et les stratégies nationales existantes relatives à l'emploi, à la discrimination, aux conditions de travail, à la sécurité et à la santé au travail.

La présente politique nationale vise à garantir aux travailleurs un développement socio économique durable par une approche cohérente et équitable de la lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail et la gestion des conséquences de l'infection notamment en termes de traitement, de soins et de soutien aux travailleurs vivant avec le VIH/sida.

Elle s'adresse au gouvernement, aux employeurs publics et privés, aux travailleurs de l'économie formelle et informelle et à leurs représentants, aux associations professionnelles, aux acteurs et institutions intervenant dans le monde du travail.

1. Déclaration générale

Dans la Déclaration de Consensus National Tripartite adoptée en 2004 à Lomé, le Ministère chargé du travail et les partenaires sociaux du monde du travail après analyse de la situation et des conséquences du sida sur le monde du travail,

- conscients des effets néfastes du VIH et du sida sur les travailleurs, les entreprises et l'économie nationale ;
- reconnaissant la gravité de l'épidémie du VIH et de son impact significatif sur le monde du travail ;
- adhérant aux principes du RDP du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail ;
- s'engagent solennellement à soutenir les efforts du gouvernement visant à réduire la propagation de l'infection et à minimiser son impact par la promotion desdits principes.

2. Le cadre de la politique

2.1. Les principes généraux

La politique nationale en matière de VIH/sida sur le lieu de travail reflète les 10 principes essentiels de la DCNT sur le VIH/sida et le monde du travail qui s'appliquent à tous les aspects du travail et à tous les lieux de travail :

- **Un lieu de travail** : le VIH/sida est une question liée au travail car il affecte la main d'œuvre et parce que le lieu de travail peut jouer un rôle déterminant pour limiter les risques de transmission et les effets de l'épidémie. Malgré que l'infection à VIH est particulière par certains aspects, la maladie du sida est à traiter comme n'importe quelle affection ou maladie grave susceptible de toucher les travailleurs
- **Non discrimination** : il ne devait y avoir ni discrimination ni stigmatisation des travailleurs fondées sur leur statut réel ou supposé. Le lieu de travail ne fait pas et ne tolère pas de discrimination vis-à-vis des travailleurs ou des candidats à un emploi sur quelque critère que ce soit notamment le statut VIH

- **Egalité entre homme et femme** : une plus grande égalité dans les relations hommes/femmes et l'amélioration de la situation des femmes sont essentielles pour prévenir la transmission du VIH et permettre aux personnes touchées de faire face
- **Un milieu de travail sain** : celui-ci devrait minimiser le risque professionnel et être adapté à la santé et aux capacités des travailleurs. Le lieu de travail devra s'engager à préserver un environnement de travail sain et sûr pour tous les travailleurs du fait que le VIH ne se transmet pas par les contacts de la vie quotidienne
- **Dialogue social** : la coopération et la confiance sont nécessaires entre les employeurs, les travailleurs et le gouvernement pour mettre en œuvre avec succès des politiques et programmes ayant trait au VIH/SIDA
- **Aucun dépistage aux fins de recrutement** : les tests de mise en évidence du VIH réalisés sur le lieu de travail, conformément au RDP devraient être effectués sur une base volontaire ou confidentielle et ne jamais être exigés des demandeurs d'emploi ou des personnes occupant un emploi
- **Confidentialité** : l'accès aux données personnelles, y compris celles liées au statut VIH d'un travailleur, devrait être soumis à des règles de confidentialité établies dans les instruments pertinents nationaux et internationaux. Le monde du travail est conscient de la délicatesse des problèmes liés au VIH. Le lieu de travail devra s'engager à les traiter avec toute la discrétion requise : si un travailleur révèle sa séropositivité à sa hiérarchie, le lieu de travail ne doit pas divulguer son identité. Cependant en accord avec la philosophie de tolérance dans les lieux de travail, les travailleurs seront encouragés à avoir une attitude d'ouverture.
- **Maintien de la relation d'emploi** : les personnes atteintes de maladies associées au VIH devraient pouvoir continuer à travailler aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes, moyennant des conditions de travail appropriées.
- **Prévention** : les partenaires sociaux sont dans une position clé pour favoriser les efforts de prévention par l'information, l'éducation et l'incitation au changement de comportement.

Prise en charge : les travailleurs ont droit à des services de santé liés au VIH accessibles et aux prestations des régimes professionnels prévus par la loi.

2.2. Les orientations stratégiques

La politique nationale en matière de VIH/sida sur le lieu de travail comporte les dispositions dans les domaines prioritaires suivants :

2.2.1. Lutte contre la stigmatisation et la discrimination par la protection des droits des travailleurs vivant avec le VIH/sida

Pour faire respecter la non- discrimination dans toutes les activités liées au travail, les employeurs et les travailleurs devraient collaborer dans les lieux de travail pour la promotion des droits au travail.

Les droits des travailleurs vivant avec le VIH/sida devraient être protégés contre toute discrimination ou harcèlement par l'application des procédures habituelles de discipline et de conflits ainsi que grâce à l'information et à l'éducation relatives au sida prodiguées à tous les travailleurs.

Pour les opportunités d'emploi et fin de contrat, aucun travailleur ne devrait subir de conséquences fâcheuses qu'il s'agisse de renvoi ou de refus d'un emploi approprié en se fondant seulement sur l'infection à VIH.

Concernant le test de dépistage à VIH, les partenaires du monde du travail devraient rejeter le test VIH comme préalable à l'embauche, à un stage ou à une promotion. Par contre les partenaires sociaux dans les lieux de travail devraient encourager et faciliter l'accès aux services de conseil et de tests volontaires et confidentiels pour tous les travailleurs.

Les programmes de tests destinés à évaluer la prévalence locale ou nationale du VIH feront l'objet de consultations appropriées avec les représentants des travailleurs et seront évalués de manière indépendante et objective. Les résultats d'études épidémiologiques ne seront pas utilisés à des fins de discrimination vis-à-vis de certains travailleurs. Tous les tests obéiront aux normes internationales

généralement admises relatives au conseil avant et après le test, au consentement éclairé, à la confidentialité et au soutien.

2.2.2. Prévention du VIH par le programme de CCC

Pour amener les travailleurs et leurs familles à un changement de comportement face au VIH et à la maladie du Sida, les employeurs et les travailleurs devraient collaborer pour développer des programmes sectoriels de CCC dans lesquels seront pris en compte :

- l'engagement du travailleur pour des rapports sexuels à moindre risque ;
- l'amélioration de l'accès à des services de qualité pour le dépistage, la PTME et leur utilisation en tant que partie intégrante de service de santé au travail ;
- la protection des consommateurs de drogues contre l'infection au VIH ;
- la lutte contre les violences faites aux filles et femmes sur les lieux de travail et répondre à leurs besoins en matière de VIH sur le lieu de travail ;
- la dotation des jeunes travailleurs en moyens de protection contre le VIH ;
- la dotation en moyens de protection des Hommes ayant des rapports avec des Hommes ;
- l'animation des campagnes de sensibilisation et d'éducation pour informer les travailleurs sur le VIH et la maladie sida et les aider à se protéger et protéger les autres. Ces campagnes tiendront compte des besoins respectifs des travailleurs masculins et féminins et certaines incluront les familles des travailleurs, les communautés locales et environnantes des lieux de travail ;

Les employeurs devraient reconnaître les travailleurs et leurs représentants en tant qu'éducateurs pour les pairs et conseillers sur le lieu de travail et l'importance de leur implication dans la planification et la mise en œuvre des campagnes de sensibilisation, d'éducation et de conseil.

Le lieu de travail devra dans le cadre d'un partenariat public /privé, prendre des mesures pratiques pour le traitement des IST, la prévention de la tuberculose, la mise en place des programmes d'échange de

seringues et d'aiguilles, la distribution de préservatifs masculins et féminins et le soutien au changement.

Pour la participation des travailleurs aux actions de lutte contre le sida, les partenaires sociaux devraient prévoir une période raisonnable de temps libre à accorder dans chaque lieu de travail.

2.2.3. Traitements par les ARV et soins des infections opportunistes

Le lieu de travail devrait assurer une prise en charge globale, notamment :

- **la promotion du bien-être des travailleurs.** Le lieu de travail traitera les travailleurs infectés ou affectés par le VIH/sida avec empathie ; il leur offrira donc toute l'assistance possible sous forme de conseil, de temps libre, de congé maladie, de congé familial et d'informations relatives au VIH et à ses effets ;
- **L'exécution des tâches et aménagement raisonnable des postes.** Les travailleurs vivant avec le VIH/sida sont autorisés à travailler aussi longtemps qu'ils sont capables de remplir leurs fonctions dans de bonnes conditions de sécurité et en accord avec les normes de productivité. Si l'état de santé d'un travailleur atteint du sida ne lui permet plus de s'acquitter de ses tâches correctement, sa hiérarchie doit résoudre le problème conformément aux procédures habituelles appliquées en cas de maladie grave ou de baisse de productivité ;
- **Les prestations :** un travailleur vivant avec le VIH/sida sera traité comme n'importe quelle personne atteinte d'une affection grave en termes de prestations réglementaires, d'indemnisation le cas échéant, ainsi que de tous autres services disponibles.
- **Les soins de santé :** le lieu de travail, en partenariat avec le PNLS, les services communautaires, les organisations de la société civile, ou avec les partenaires techniques et financiers, offrira le maximum de services visant à prévenir et à gérer le VIH/sida, le Paludisme et la Tuberculose, notamment la fourniture d'ARV, de réactifs destinés aux diagnostics, de médicaments pour le traitement des symptômes liés au sida et des Infections Opportunistes en particulier la tuberculose (stratégie DOTS) ainsi que des services de santé reproductive et sexuelle et des conseils de vie saine, surtout en matière de nutrition

et de réduction de stress. Les personnes à charge du travailleur bénéficieront également du traitement ;

- **Le maintien d'une couverture complète du traitement** en développant les prestations efficaces de services intégrés pour le VIH et la tuberculose avec un appui nutritionnel.
- **L'amélioration du nombre et la qualité des agents de santé au travail** pour une meilleure prise en charge des TVVIH sur les lieux de travail et dans les collectivités.

2.2.4. Soutien par la protection sociale

La protection sociale est l'élément important du soutien et de la prise en charge sur les lieux de travail. Elle comprend non seulement les régimes publics de sécurité sociale mais aussi les régimes privés ou non obligatoires qui visent les objectifs similaires, comme les groupements mutualistes ou les régimes professionnels de retraite. Ces régimes comportent un élément de solidarité de groupe, une aide financière de l'employeur, voire une subvention gouvernementale. Les employeurs et les travailleurs devraient collaborer pour renforcer la protection sociale en faveur des travailleurs vulnérables.

2.2.5. Coordination par le renforcement des capacités des institutions du monde du travail et des lieux de travail

❖ Au niveau national

Les capacités des institutions notamment le Ministère du travail, le Ministère de la santé, les organisations d'employeurs, les organisations de travailleurs, le SNMT, la CNSS, l'IT, seront renforcées pour une meilleure gestion de l'épidémie dans le monde du travail.

Les trois mandants et le réseau des associations des travailleurs vivant avec le VIH/sida devraient collaborer pour constituer une coordination du monde du travail. Celle-ci devrait se charger de la mise en œuvre de la politique.

❖ Au niveau des lieux de travail

Les travailleurs d'encadrement, notamment les directeurs, les cadres et le personnel en charge des ressources humaines, les délégués du personnel, les formateurs des deux sexes, les éducateurs pour les pairs

et les responsables de la sécurité et santé au travail devraient bénéficier d'une formation pour l'élaboration, la planification et le suivi-évaluation des politiques et programmes VIH/sida et se constituer en comités conjoints dans les lieux de travail pour la mise en oeuvre.

2.2.6. Recherche et développement

Il est de l'intérêt des employeurs, des travailleurs et de l'ensemble de la société de faciliter autant que faire se peut la recherche et le développement dans le domaine du VIH/sida. Ceci peut inclure des études sur la prévalence de l'état séropositif et son incidence, le développement des vaccins et des médicaments, la recherche en matière de changement de comportements et d'autres domaines qui contribueront à améliorer la gestion de la pandémie du VIH.

3. Mécanismes de mise en œuvre et de suivi

La politique est élaborée et mise en œuvre en consultation avec les trois mandants du monde du travail. Un processus de large consultation entre le gouvernement avec des organisations d'employeurs et de travailleurs, des associations professionnelles des PVVIH, de toutes les parties prenantes ainsi que des services chargés de prestations et de faire respecter les lois et règlements sur le lieu de travail.

Les trois mandants veilleront à ce que des ressources soient mobilisées en interne et en externe pour le développement et la mise en œuvre des politiques et programmes sur les lieux de travail.

3.1. Le rôle du gouvernement

La responsabilité du gouvernement consiste à avoir une approche coordonnée de l'ensemble des secteurs du monde du travail afin de promouvoir et soutenir les normes, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, la prévention du VIH, la PEC et le soutien des TVVIH

3.2. Le rôle des partenaires sociaux

Les partenaires sociaux devraient collaborer pour accroître la prise de conscience des employeurs et renforcer les capacités des lieux de travail pour réduire l'infection parmi les travailleurs et atténuer l'impact du VIH/sida dans le monde du travail

La politique, ainsi que toute information relative au VIH/sida sont divulguées à tous les secteurs et lieux de travail et au grand public grâce à tous les moyens de communication dont dispose le monde du travail.

La politique fera l'objet d'une révision et de modifications rendues nécessaires par les changements du contexte ainsi que les résultats des enquêtes/études.

Pour faciliter la planification, l'évaluation de la politique et des programmes relatifs au VIH/sida, le monde du travail entreprendra une enquête, afin d'obtenir des données de départ ainsi que des études régulières d'évaluation du risque et de l'impact. L'enquête comportera une étude sur les connaissances attitudes et comportements/pratiques.

Ces études seront réalisées en consultation avec les syndicats des lieux de travail et avec leur consentement, le tout dans un contexte de confidentialité.