

POLITIQUE ET PROGRAMME SUR LE VIH/SIDA SUR LE LIEU DE TRAVAIL : DEMARRAGE

Le lieu de travail est l'un des endroits les plus importants et les plus efficaces pour lutter contre l'épidémie de VIH. Ensemble, employeurs et travailleurs peuvent favoriser la prévention grâce à des programmes d'éducation sur les lieux de travail et assurer une prise en charge et parfois même un traitement. En maintenant les employés séropositifs dans leur emploi, les employeurs peuvent contribuer au bien être de ces personnes, préserver leur productivité et leur moral, et donner un exemple de non-discrimination. En menant un programme sur le lieu de travail, ils peuvent prévenir la transmission du VIH et réduire l'impact de l'épidémie.

Les cinq règles d'or de l'action sur les lieux de travail :

1. Utiliser les programmes et les structures déjà en place (services de sécurité et santé au travail, services de formation dans l'entreprise, comité d'entreprise ...).
2. Dans le cadre d'une consultation entre travailleurs et direction, arrêter une politique qui engage le lieu de travail à prendre des mesures de « tolérance zéro » contre la discrimination.
3. Rassembler des informations de base sur le lieu de travail et répertorier ce qui existe dans la communauté afin de savoir ce qui fait défaut.
4. Définir un programme et élaborer un plan d'action pour le mettre en oeuvre.
5. Vérifier qu'un comité, une équipe ou une personne est chargé de la mise en œuvre du programme sur le sida.

Une politique VIH sur le lieu de travail :

- énonce un engagement et crée un cadre d'action,
- définit une norme de comportement et donne des orientations aux superviseurs et aux dirigeants,
- aide les employés qui vivent avec le VIH à comprendre le soutien et la prise en charge qu'ils peuvent attendre.

«L'élaboration d'une politique sur le lieu de travail est la mesure la plus importante et la plus efficace que peuvent prendre les employeurs dans le cadre de leur engagement dans la lutte contre le VIH/sida».

Keith Foster, Caribbean Employers' Confederation.

Quelle forme cette politique doit-elle prendre?

La politique doit être développée dans le cadre d'une collaboration entre employeurs et travailleurs, si possible avec la participation de personnes qui vivent avec le VIH. Elle doit être exprimée clairement. Ce peut être une politique détaillée ou une convention collective qui ne porte que sur le VIH, qui s'inscrit dans une politique ou une convention plus large, ou encore une brève déclaration d'engagement, par exemple: «Cette société s'engage à combattre la discrimination basée sur le statut VIH, à respecter la confidentialité et à protéger la sécurité et la santé grâce à des programmes de prévention et de prise en charge».

Qu'est-ce qu'une politique sur le lieu de travail doit couvrir?

Elle doit établir des droits et des principes fondamentaux inspirés du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*. Des conseils simples sont donnés dans la brochure intitulée *Les composantes et la mise en œuvre de la politique sur le VIH/sida dans le monde du travail*, et le site Internet de l'OIT/SIDA donne des explications très simples et des exemples de politiques sur les lieux de travail qui ont été adoptées dans divers pays.

Qu'est-ce qu'un programme sur le lieu de travail doit couvrir?

Les programmes sur le lieu de travail traduisent en mesures pratiques des politiques et des engagements qui n'existaient jusqu'alors que sur le papier. Les leçons tirées des bonnes pratiques montrent que les programmes les plus efficaces sont à la fois complets et ciblés:

- *les programmes intégrés* couvrent aussi bien la prévention, la prise en charge et la protection des droits. Ces trois composantes se complètent et fonctionnent bien mieux ensemble. Si votre société ne peut s'occuper que de certains de ces aspects en interne, adressez le personnel aux services de santé publique;
- *les programmes ciblés* (par exemple pour les travailleurs qui sont amenés à se déplacer, les femmes ou les jeunes) agissent auprès des groupes à hauts risques, en prenant en compte leurs besoins spécifiques et les facteurs qui affectent leur connaissance, leurs attitudes et leurs comportements.

Les programmes tenant compte des questions de genre proposent aux hommes et aux femmes des activités qu'ils peuvent suivre séparément et d'autres qu'ils peuvent suivre ensemble.

Mettre en œuvre la politique et le programme

Les représentants de la direction et du personnel doivent être mobilisés : pour cela, il faut un atelier de formation ou de sensibilisation. Une réunion rassemblant tous les employés peut permettre de commencer à les sensibiliser et de démontrer l'engagement de l'employeur à prendre des mesures concernant le VIH. Tenez des consultations sur le contenu de la politique, puis lancez la politique et diffusez-la largement. Utilisez pour cela les tableaux d'affichage, les courriers, les encarts joints aux bulletins de salaire, les réunions spéciales, les cours de présentation, les sessions de formation.

Le détail du programme dépendra de la situation locale : prévalence du VIH au sein de la communauté et modes de transmission, connaissance, attitudes et comportement du personnel, services déjà disponibles sur le lieu de travail ou à proximité:

- évaluer l'impact de l'épidémie sur votre lieu de travail et identifier les besoins des travailleurs en procédant à une enquête confidentielle,
- identifier les services de santé et d'information qui sont déjà disponibles sur le lieu de travail et dans la communauté,
- élaborer un plan d'action qui identifie vos objectifs, votre stratégie, les groupes cibles et les méthodes d'exécution, établir un budget, suivre l'impact de votre politique et la réviser si nécessaire,
- créer un comité VIH/sida ou un groupe de pilotage qui sera en charge du processus et rendra compte régulièrement à l'organe décisionnel le plus élevé de l'entreprise. Cette mesure est importante car sans cette instance, les efforts déployés risquent de ne rien donner. Il se peut qu'il y ait déjà un comité qui puisse faire l'affaire, par exemple le comité chargé des questions de sécurité et de santé au travail.

Pour en savoir plus :

- *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*
- *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail : manuel de formation – module 3*
- *Trousse de communication pour le changement de comportement sur le VIH/sida en milieu de travail (BIT et FHI)*
- *Les organisations d'employeurs & le VIH/sida – Information, outils et bonnes pratiques relatifs à la riposte au VIH/sida sur les lieux de travail, CD-ROM*
- *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida: guide d'utilisation à l'intention des syndicats*
- *Composantes de la politique sur le VIH/sida dans le monde du travail*

Ces documents sont publiés par l'OIT/SIDA sur le site Internet: www.ilo.org/aids – et consultez le guide étape par étape d'action sur le lieu de travail : <http://mirror/public/english/protection/trav/aids/steps/index.htm>