

# HIV/AIDS+WORK



## guide d'utilisation à l'intention des **syndicats**

Recueil de directives  
pratiques du BIT sur  
le VIH/SIDA  
et manuel de  
formation



OITSIDA

[www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)

L'épidémie de VIH/SIDA frappe de plein fouet les travailleurs et tous ceux qui dépendent d'eux: la famille, l'entreprise et la communauté.

Etant les plus touchés par cette épidémie, les travailleurs et leurs organisations sont aussi les mieux placés pour y faire face de manière efficace.

# En quoi l'épidémie de VIH/SIDA concerne-t-elle les syndicats?

**L'épidémie de VIH/SIDA frappe de plein fouet les travailleurs et tous ceux qui dépendent d'eux: leur famille, l'entreprise où ils travaillent et la communauté dont ils font partie.**

Le sida touche plus particulièrement les adultes en âge de travailler: sur une population séropositive actuellement estimée à 40 millions de personnes au niveau mondial, 80% sont des adultes et au moins 26 millions sont des travailleurs appartenant à la tranche d'âge la plus productive (15-49 ans).

Pour un travailleur, être atteint de cette maladie signifie perdre sa santé, ses revenus, ses droits et jusqu'à sa vie.

Quant aux syndicats, l'épidémie de VIH menace leur capacité à:

- s'organiser pour représenter les intérêts de leurs membres
- promouvoir des salaires décents
- garantir des conditions de travail équitables
- défendre les droits de leurs membres
- disposer d'une équipe de dirigeants et organisateurs expérimentés
- participer au dialogue social dans le cadre de débats nationaux concernant l'emploi, le marché du travail et les ressources humaines, voire à survivre...

**Etant les plus directement touchés par cette épidémie, les travailleurs et leurs organisations sont aussi les mieux placés pour y faire face de manière efficace.**

“Nous sommes déterminés à aider nos membres à relever ce défi par le biais de programmes d'éducation, de sensibilisation et de mobilisation... Ils ne doivent pas attendre tranquillement que les autres agissent à leur place ou leur disent ce qu'ils doivent faire. Même si notre action ne représente qu'un élément de la riposte à mettre en place face à cette crise mondiale, elle constitue nécessairement un puissant facteur de changement. Il s'agit, en l'occurrence, d'une question de vie ou de mort.”

*Guy Ryder, Secrétaire général, CISL*

*“Deux personnes sur trois infectées par le VIH/SIDA se rendent chaque jour à leur travail: l'entreprise constitue donc un lieu d'intervention crucial dans la lutte contre cette épidémie.”*

*Juan Somavia, Directeur général, BIT*

*Sur les 25 membres que comptait le comité exécutif de la confédération syndicale kenyane Central Organisation of Trade Unions en 1986, seuls cinq sont encore en vie actuellement, le sida étant responsable de la plupart des décès.*

# Que peuvent faire les syndicats?

*Extrait de 'Combattre ensemble le VIH/SIDA: Programme de notre futur engagement' - Déclaration conjointe des secrétaires généraux de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), avril 2003, BIT, Genève.*

*"L'OIE et la CISL reconnaissent d'un commun accord les conséquences directes de la pandémie du VIH/SIDA sur le monde du travail. Nous invitons donc tous nos affiliés, ainsi que les entreprises et les syndicats qui sont leurs membres, dans quelque pays qu'ils se trouvent, à traiter ce problème avec un caractère d'urgence... et à coopérer afin de générer et de soutenir la dynamique nécessaire au succès de nos actions."*

Tant sur le plan national qu'à l'échelon international, les syndicats peuvent:

- mobiliser leurs membres et leurs partenaires afin de créer un vaste réseau de lutte contre le VIH/SIDA;
- négocier des accords ou des politiques d'entreprise avec les employeurs et veiller à leur application;
- mettre à profit leur expérience en matière de formation; et
- tirer parti de leur influence auprès du public et du gouvernement.

Syndicats et employeurs sont de plus en plus nombreux à comprendre qu'il est dans leur intérêt commun d'agir contre le sida. En fait, de nombreuses organisations d'employeurs et de travailleurs déjà engagées dans la lutte contre cette pandémie disposent désormais d'une riche expérience et de divers matériels éducatifs qui peuvent servir aux autres. Nous vous conseillons donc de contacter d'autres syndicats ou toute organisation engagée dans la lutte contre le sida, afin de savoir quelles sont les actions actuellement mises en œuvre et comment vous pouvez collaborer avec eux.

L'épidémie de VIH/SIDA constitue une menace pour le monde entier. Pourtant, comme sa progression va de pair avec le niveau de pauvreté de la population, elle ne revêt pas le même caractère d'urgence pour les syndicats des pays riches que pour ceux de certains pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine. Or, pour être réellement efficace, la lutte contre le sida doit se situer à l'échelle mondiale. Il ne faut pas sous-estimer la réalité de ce fléau ou, pire encore, la nier. Partout dans le monde, on trouve des syndicalistes malades du sida, mais aussi des syndicats convaincus de l'importance de la solidarité internationale.

De plus, certains syndicats réalisent des actions de solidarité en faveur de syndicats frères situés dans les pays les plus touchés par la pandémie, tandis que, dans les pays à faible revenu, les syndicats s'efforcent d'intégrer la population locale aux programmes mis en place sur le lieu de travail.

## **Cinq mesures que peuvent prendre tous les syndicats:**

- 1 Adopter une politique syndicale sur le VIH/SIDA, nommer un responsable ou un comité chargé des questions liées à cette épidémie et mettre au point un programme d'action, assorti d'un calendrier, visant à endiguer l'épidémie;
- 2 Orienter et soutenir les membres du syndicat chargés de négocier avec l'employeur la politique de l'entreprise en matière de VIH/SIDA, afin de garantir le respect des droits des travailleurs, leur accès à des programmes de prévention et aux soins et traitements médicaux, ainsi que diverses prestations statutaires;
- 3 Aborder la question du VIH/SIDA lors des réunions syndicales et pendant les cours de formation syndicale et accorder une plus grande place à la formation en matière de santé en général, notamment à l'intention des femmes et des jeunes;
- 4 Renforcer la capacité des membres du syndicat à mettre en œuvre des programmes de formation sur le lieu de travail qui tiennent compte des besoins spécifiques des hommes et des femmes, y compris en ce qui concerne la formation de formateurs et d'éducateurs par les pairs;
- 5 Faire pression auprès du gouvernement pour qu'il reconnaisse que le sida constitue un enjeu pour le monde du travail et le développement national, et ce afin d'obtenir:
  - un accroissement du budget public consacré à la lutte contre cette maladie (soit à partir de fonds provenant de l'aide internationale soit à partir des recettes de l'Etat);
  - la participation des partenaires sociaux à la mise en place de programmes publics de lutte contre l'épidémie de VIH/SIDA; et
  - la réduction du prix des médicaments anti-sida (à travers des actions dans le domaine de la propriété intellectuelle et des brevets).

# Comment les syndicats peuvent-ils élaborer des politiques et des programmes de lutte contre le VIH/SIDA?

Le BIT a mis au point deux documents complémentaires pour promouvoir et soutenir les actions de lutte contre le sida sur les lieux de travail:

un Recueil de directives pratiques + un manuel de formation

**Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail** énonce les principes fondamentaux sur lesquels doivent se fonder les politiques et les directives pratiques élaborées en vue d'une action efficace dans les principaux domaines suivants:

- prévention du VIH/SIDA
- contrôle et atténuation de son impact sur le monde du travail
- prise en charge et soutien des travailleurs infectés ou affectés par le VIH/SIDA
- élimination des stigmatisations et des discriminations fondées sur le statut VIH.

Il comporte neuf sections qui portent respectivement sur ses objectifs, son utilisation et son champ d'application, les principes fondamentaux de la lutte contre le VIH/SIDA, les droits et responsabilités de chacun des mandants tripartites, la prévention par l'information et l'éducation, la formation, le dépistage et, enfin, la prise en charge et le soutien des malades.

Ce Recueil a été mis au point en collaboration avec les mandants de toutes les régions, puis il a été vérifié et complété par un comité tripartite d'experts avant d'être adopté par le Conseil d'administration du BIT en juin 2001. Il peut être utilisé pour amorcer le dialogue social sur le VIH/SIDA et comme document de référence dans le cadre de négociations. Pour la planification et la mise en œuvre d'actions au niveau de l'entreprise, ce Recueil offre en outre une liste récapitulative des différentes étapes à prévoir.

**Le manuel de formation en vue de la mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail** a été conçu

comme complément du Recueil. Il présente des informations techniques, des études de cas, des programmes de formation types, ainsi que des exemples de textes de lois, de politiques et de conventions collectives. Il aborde le rôle du gouvernement et des partenaires sociaux, les droits humains et les questions juridiques, les politiques d'entreprise, les programmes de prévention et de prise en charge, l'aspect de l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que l'élargissement de la lutte contre le VIH/SIDA aux travailleurs de l'économie informelle. Chaque module du manuel suit le même schéma: on y trouve d'abord une série d'informations sur des aspects essentiels du problème, qui permettent de comprendre et d'approfondir les points abordés dans le Recueil, puis des fiches conçues pour être photocopiées et utilisées lors d'activités d'apprentissage (dont certaines destinées spécifiquement aux employeurs et à leurs organisations) et, enfin, des outils de référence comme, par exemple, des modèles de texte en vue de l'élaboration d'une politique d'entreprise.

La première partie du manuel inclut l'introduction, un guide d'utilisation à l'intention des formateurs, une série de huit programmes types, d'une durée de deux ou trois jours chacun, qui peuvent être utilisés à l'occasion d'ateliers ou de cours de formation, ainsi que quatre activités suggérées, de deux ou trois heures chacune, qui peuvent être insérées dans un programme de formation. Nous recommandons vivement la lecture de ce manuel.

*Les informations contenues dans le Recueil et le manuel vous aideront à répondre aux questions de vos membres et à les conseiller. Vous trouverez ci-après les références aux différentes sections de ces ouvrages qui correspondent aux questions que vous vous posez.*



*Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail et le manuel de formation en vue de leur mise en œuvre sont disponibles en version papier et sur CD-ROM. Vous pouvez aussi les télécharger en version Adobe Acrobat (fichiers .pdf) sur le site Internet d'OITSIDA.*



# 1. Données essentielles sur le VIH/SIDA

## Impact et modes de transmission de la maladie

**Quelles sont les conséquences de l'épidémie pour les travailleurs et leurs organisations?**

**Voir dans le Recueil**

**Section 5.3  
Annexe I**

**Droits et responsabilités des travailleurs et de leurs organisations  
Données essentielles concernant l'épidémie et ses conséquences**

**Voir dans le manuel**

**Module 1**

**L'épidémie de VIH/SIDA et son impact sur le monde du travail**  
*pages 9-15: Impact du VIH/SIDA dans le monde du travail*  
**Activités d'apprentissage 2, 4, 5 et 6**

**Module 2**

**Le VIH/SIDA et les droits humains**  
*pages 4-6: L'OIT, le VIH/SIDA et les droits humains; page 17: Témoignages relatifs à la stigmatisation et la discrimination*  
**Activités d'apprentissage 2, 5 et 6**

**Comment le VIH se transmet-il et quels sont les risques d'infection sur le lieu de travail?**

**Voir dans le Recueil**

**Annexe I**

**Données essentielles concernant l'épidémie et ses conséquences**

**Voir dans le manuel**

**Module 1**

**L'épidémie de VIH/SIDA et son impact sur le monde du travail**  
*pages 2-4: Données essentielles sur le VIH/SIDA*  
**Activités d'apprentissage 1 et 2**

**Module 6**

**Programmes de prévention du VIH/SIDA dans l'entreprise**  
*page 1: Introduction; pages 7-8: Evaluation et gestion des risques*  
**Activités d'apprentissage 3, 7 et 10**

Le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) qui provoque le sida se transmet par les liquides organiques, le plus souvent lors de relations sexuelles non protégées avec un partenaire séropositif, à l'occasion d'une transfusion de sang contaminé, suite à l'utilisation d'un matériel d'injection contaminé et de la mère à l'enfant pendant la grossesse ou à l'accouchement.

Le VIH ne se transmet pas lors de simples contacts avec une personne infectée comme, par exemple, une poignée de main, une étreinte ou l'utilisation de toilettes et d'installations sanitaires communes; il ne se transmet pas non plus par la toux ou les éternuements.

Une personne porteuse du virus peut vivre et travailler normalement pendant de nombreuses années sans constituer une menace pour les personnes qui la côtoient.

En stigmatisant et en discriminant les malades du sida, on incite les gens à avoir peur de la maladie et à nier son existence et on oblige les personnes séropositives ou malades du sida à garder le secret sur leur maladie. Cela ne peut que nuire à l'efficacité des programmes de prévention.

## 2. Sensibiliser les partenaires sociaux et les pousser à agir

### Mobiliser les gouvernements

**Comment convaincre les gouvernements de tenir compte des besoins du monde du travail et de l'avis des partenaires sociaux lorsqu'ils élaborent leurs politiques nationales en matière de VIH/SIDA?**

#### Voir dans le Recueil

**Section 4**  
**Section 5.1**  
**Principes fondamentaux**  
**Droits et responsabilités des gouvernements**

#### Voir dans le manuel

**Module 1**  
**L'épidémie de VIH/SIDA et son impact sur le monde du travail**  
*pages 7-8: Sida, pauvreté et développement*

**Module 2**  
**Le VIH/SIDA et les droits humains**  
*page 1: Introduction; pages 4-6: L'OIT, le VIH/SIDA et les droits humains*

**Module 3**  
**Rôle des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants: le dialogue social, un outil pour l'action**  
*page 1: Introduction; pages 3-7: Politiques et programmes d'entreprise sur le VIH/SIDA*

**Module 4**  
**Rôle du gouvernement pour instaurer un cadre politique et juridique lié au VIH/SIDA sur le lieu de travail**  
*pages 1-2: Introduction; pages 3-4: Impact macro-économique du sida; page 10: Mobilisation des ressources*

### Mobiliser les employeurs

**Comment convaincre les employeurs du fait que la lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail est à la fois utile et rentable?**

#### Voir dans le Recueil

**Section 4**  
**Section 5.2**  
**Section 7**  
**Section 9:**  
**Principes fondamentaux**  
**Droits et responsabilités des employeurs et de leurs organisations**  
**Formation**  
**Prise en charge et soutien**

#### Voir dans le manuel

**Module 1**  
**L'épidémie de VIH/SIDA et son impact sur le monde du travail**  
*pages 9-11: Impact du VIH/SIDA dans le monde du travail*  
**Activités d'apprentissage 3 et 4**

**Module 2**  
**Le VIH/SIDA et les droits humains**  
*page 9: Responsabilités des gouvernements et des partenaires sociaux; pages 10-12: Droit au respect de la vie privée; pages 13-16: Dépistage*

**Module 3**  
**Rôle des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants: le dialogue social, un outil pour l'action**  
*pages 3-4: Politiques et programmes d'entreprise sur le VIH/SIDA; pages 8-10: Mobilisation et leadership des organisations d'employeurs et de travailleurs; page 11: Alliances contre le VIH/SIDA*  
**Activités d'apprentissage 1 et 2**

L'épidémie de VIH/SIDA a un impact à la fois sur les entreprises, sur les travailleurs et sur les économies nationales.

Voici quelques exemples qui illustrent l'importance de son coût financier (voir manuel, module 1, page 11):

- Au Zimbabwe, une importante compagnie de transport, dont 3 400 des 11 500 salariés étaient séropositifs au VIH en 1996, a estimé que l'épidémie de VIH/SIDA lui avait coûté plus d'un million de

dollars, soit 20 pour cent de ses bénéfices.

- Selon plusieurs entreprises américaines, le coût annuel d'un salarié infecté par le VIH ou malade du sida se situe entre 3 500 et 6 000 dollars.
- Selon une étude du gouvernement thaïlandais, les coûts directs et indirects de l'épidémie de VIH/SIDA pour ce pays se sont élevés à 1,2 milliard de dollars des Etats-Unis en 2000.

# 3. Politiques et programmes

## Une stratégie de lutte contre le VIH/SIDA pour les syndicats

Quels sont les principaux points qu'un syndicat doit inclure dans toute politique et programme d'action contre le VIH/SIDA?

### Voir dans le Recueil

Section 4 **Principes fondamentaux**  
Section 5.3 **Droits et responsabilités des travailleurs et de leurs organisations**  
Section 6 **Prévention par l'information et l'éducation**  
Section 7 **Formation**

### Voir dans le manuel

Module 2 **Le VIH/SIDA et les droits humains**  
*pages 4-6: L'OIT, le VIH/SIDA et les droits humains*

Module 3 **Rôle des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants: le dialogue social, un outil pour l'action**  
*pages 3-6: Politiques et programmes d'entreprise sur le VIH/SIDA;*  
*pages 8-10: Mobilisation et leadership des organisations d'employeurs et de travailleurs;*  
*Activités d'apprentissage 3 et 4*

Module 5 **La dimension de genre liée au VIH/SIDA et au monde du travail**  
*pages 3-4: Comment les inégalités de genre favorisent-elles la propagation du VIH/SIDA?*  
*pages 5-6: Les hommes et la masculinité*  
**Activités d'apprentissage 1, 2, 4 et 8**

## Une politique en matière de VIH/SIDA sur le lieu de travail

Quels aspects devraient être couverts par toute politique ou accord mis en œuvre sur le lieu de travail en matière de VIH/SIDA?

### Voir dans le Recueil

Section 4 **Principes fondamentaux**  
Sections 5.2 et 5.3 **Droits et responsabilités des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations respectives**  
Annexe III **Liste de contrôle pour la planification et la mise en œuvre d'une politique sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail**

### Voir dans le manuel

Module 2 **Le VIH/SIDA et les droits humains**  
*pages 4-6: L'OIT, le VIH/SIDA et les droits humains; pages 7-10: Droit à la non-discrimination; pages 10-12: Droit au respect de la vie privée; pages 13-16: Dépistage; page 17: Témoignages relatifs à la stigmatisation et la discrimination; page 18: Etude de cas: l'histoire de Ravi*  
**Activités d'apprentissage 3, 5, 7 et 9**

Module 3 **Rôle des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants: le dialogue social, un outil pour l'action**  
*pages 3-7: Politiques et programmes d'entreprise sur le VIH/SIDA*  
**Activités d'apprentissage 5, 6 et 7**

Module 4 **Rôle du gouvernement pour instaurer un cadre politique et juridique lié au VIH/SIDA sur le lieu de travail**  
*pages 11-13: Législation sur le VIH/SIDA*

Module 5 **La dimension de genre liée au VIH/SIDA et au monde du travail**  
*pages 7-10: Les questions de genre sur le lieu de travail*  
**Activité d'apprentissage 3**

Qu'elles soient petites ou grandes, de dimensions nationales ou internationales, toutes les entreprises soulignent la rentabilité des mesures prises sur le lieu de travail pour lutter contre le VIH/SIDA. Une majorité d'entre elles ont déjà mis en place des programmes de prévention et elles sont de plus en plus nombreuses à prendre en charge leurs employés malades, y compris sur le plan médical. Pour la plupart des employeurs, l'efficacité de leur action repose sur l'instauration d'un climat de confiance et sur le dialogue social. C'est pourquoi ils défendent le principe de la tolérance zéro à

l'égard de toute forme de discrimination au sein de leur entreprise.

En Afrique du Sud, la Ford Motor Company a été l'une des premières multinationales à mettre en œuvre une politique d'entreprise contre le VIH/SIDA, en étroite collaboration avec les syndicats: "Les entreprises doivent donner la priorité à la lutte contre le VIH/SIDA: elles en ont l'obligation morale à l'égard de leurs employés, l'obligation légale vis-à-vis de leurs actionnaires et la responsabilité envers l'ensemble de la collectivité".

## 3. Politiques et programmes

### Un programme de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail

Quels sont les points à inclure dans tout programme mis en œuvre sur le lieu de travail?

#### Voir dans le Recueil

Section 6 **Prévention par l'information et l'éducation**  
Section 7 **Formation**  
Section 9 **Prise en charge et soutien**

#### Voir dans le manuel

Module 5 **La dimension de genre liée au VIH/SIDA et au monde du travail**  
*pages 11-14: Vers une égalité entre hommes et femmes*  
**Activités d'apprentissage 3, 4, 5, 6, 7 et 8**

Module 6 **Programmes de prévention du VIH/SIDA dans l'entreprise**  
*pages 6-9: Prévention sur le lieu de travail; page 10: Programmes tenant compte des questions de genre; pages 11-14: Educateurs pour les pairs; page 15: Protection des jeunes; pages 18-20: Etudes de cas*  
**Activités d'apprentissage 2, 4, 6, 7, 8, 9, 10 et 13**

Module 7 **Prise en charge et soutien**  
*pages 4-11: Prise en charge et soutien sur le lieu de travail; pages 15-16: Etudes de cas*  
**Activités d'apprentissage 1, 3, 4, 5, 6 et 7**

### Etendre l'action de l'entreprise

Comment établir des liens avec les familles des travailleurs, la communauté locale et les travailleurs de l'économie informelle?

#### Voir dans le Recueil

Section 5 **Droits et responsabilités d'ordre général**  
Section 6 **Prévention par l'information et l'éducation**  
Section 9 **Prise en charge et soutien**

#### Voir dans le manuel

Module 6 **Programmes de prévention du VIH/SIDA dans l'entreprise**  
*page 15: Protection des jeunes; page 16: Transmission mère-enfant*  
**Activités d'apprentissage 4, 8, 10 et 11**

Module 7 **Prise en charge et soutien**  
*pages 12-13: Prise en charge et soutien des orphelins; page 14: Protection sociale*  
**Activités d'apprentissage 6, 8 et 9**

Module 8 **Le VIH/SIDA et l'économie informelle**  
*pages 8-10: Application du Recueil de directives pratiques du BIT; pages 14-15: Soutien à l'économie informelle*  
**Activités d'apprentissage 1, 2, 5 et 7**

**OITSIDA**

Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail

Bureau international du Travail  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22  
Suisse

[www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)

Tel: +41 22 799 8337  
Fax: +41 22 799 6349  
Courriel: [iloaids@ilo.org](mailto:iloaids@ilo.org)