



Organisation
internationale
du Travail



Boîte à outils sur le

VIH/sida à l'intention des organisations syndicales

Guide

Introduction, exercices
d'apprentissage, études
de cas et ressources
d'information

Boîte à outils sur le VIH/sida à l'intention des organisations syndicales

Guide de la boîte à outils

Introduction, exercices
d'apprentissage, études de
cas et ressources
d'information

OIT Bureau des activités
pour les travailleurs (ACTRAV)

ORGANISATION
INTERNATIONALE DU TRAVAIL
GENÈVE

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Boîte à outils sur le VIH/sida à l'intention des organisations syndicales.

Informations essentielles, orientations pratiques sur l'élaboration de politiques et de programmes et exemples d'actions syndicales

978-92-2-224664-9

978-92-2-224665-6 (web pdf)

Guide - Introduction, exercices d'apprentissage, études de cas et ressources d'information

978-92-2-224666-3

Également disponible en anglais: Booklet 1: Toolkit for Trade Unions on HIV and AIDS. Core information, practical guidance on policy and programme development, and examples of union action, ISBN: 978-92-2-124664-0 (Kit print); 978-92-2-124665-7 (Kit web pdf), Genève, 2011.

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	5
COMMENT UTILISER LA BOÎTE À OUTILS?	7

Cahier n° 1: Informations de base sur le VIH/sida, son incidence et la riposte mondiale

Cahier n° 2: Le respect des droits: essentiel pour les ripostes des travailleurs et sur le lieu de travail

Cahier n° 3: Action sur le lieu de travail contre le VIH et le sida: un pas vers l'accès universel

Cahier n° 4: Éducation et formation syndicales sur le VIH et le sida

Cahier n° 5: Mobiliser des ressources pour des actions syndicales

Cahier n° 6: Élaboration de projets et rédaction de propositions

CD: Publications de l'OIT sur le VIH/sida

DVD: « En Afrique, les lieux de travail répondent au VIH/sida »

PRÉAMBULE

Le mouvement syndical a décidé de relever le défi de la lutte contre le VIH/sida à tous les niveaux - international, national et local - et de passer à l'action sur le lieu de travail et au-delà, selon une approche basée sur les droits. Les syndicats n'oublient pas que leur mission première consiste à protéger les droits, la santé et les moyens de subsistance de leurs membres, de leurs familles et de la communauté au sens large. Ensemble, les syndicats peuvent contribuer énormément - à travers les organisations affiliées et sur le lieu de travail - à la réalisation de l'objectif essentiel de l'accès universel à la prévention, au traitement, à la prise en charge et au soutien.

Il est crucial que leurs réponses et outils tiennent compte des connaissances accumulées sur l'évolution de l'épidémie, sur les besoins et risques spécifiques et sur les stratégies efficaces. Bien que l'épidémie de sida se soit stabilisée à l'échelon mondial, le nombre d'individus touchés continue à croître dans bien des pays. Pour deux malades qui ont accès aux médicaments antirétroviraux, on enregistre encore cinq nouvelles infections.

La présente boîte à outils s'inscrit dans la lignée de la tendance actuelle des syndicats à se doter de politiques et programmes sur le VIH/sida, voire à engager un point focal travaillant à temps plein sur ce sujet. S'il existe de nombreux matériels didactiques généraux, peu répondent aux besoins spécifiques de la sensibilisation, de l'organisation et de l'éducation syndicales dans le domaine du VIH/sida. Cette boîte à outils propose aux syndicats des informations, des conseils et un soutien pratique, qu'ils soient en train de lancer, d'étendre ou de consolider leurs activités en matière de VIH/sida.

Elle a également pour objectif de présenter la recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, adoptée en juin 2010 par la Conférence internationale du Travail. Celle-ci appelle les États Membres de l'OIT à élaborer des politiques et programmes nationaux relatifs au VIH et au sida et le monde du travail, en consultation avec les organisations de travailleurs et d'employeurs et en prenant en compte le Recueil de directives pratiques du BIT.

Le groupe des travailleurs a joué un rôle actif dans la mise au point de la norme et a contribué à modeler le processus d'application en proposant une résolution adoptée par la Conférence en même temps que la recommandation. Cette résolution demande notamment « qu'un plan d'action mondial soit établi pour assurer une large application de la recommandation (...) avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives », et que les ressources au titre de la coopération technique soient affectées aux pays de manière équitable.

Les syndicats du monde entier disposent maintenant d'une norme qu'ils peuvent utiliser pour assurer le droit à la non-discrimination et à la confidentialité, le droit à l'information et à l'éducation pour la prévention et le droit au traitement. La recommandation servira également de point de départ pour la communication et les partenariats avec les organes gouvernementaux et non gouvernementaux compétents. J'espère que cette boîte à outils aidera les syndicats et les autres partenaires sur le lieu de travail à saisir au mieux les chances qui s'offrent à eux et les guidera dans leur contribution à la mise en œuvre de la norme au profit de tous.

Je voudrais remercier M. François Murangira, ancien fonctionnaire d'ACTRAV et désormais Directeur du bureau de l'OIT de Dakar, qui est l'origine de la boîte à outils; M. Rawane Mbaye, responsable d'ACTRAV pour l'Afrique, et Mme Amrita Sietaram, point focal d'ACTRAV sur le VIH et le sida, qui en ont supervisé le développement; ainsi que M. Stirling Smith et Mme Susan Leather, qui étaient responsables de son contenu. Mes remerciements particuliers vont au Dr Sophia Kisting, Directrice d'OIT/SIDA, et à son personnel, qui ont étroitement collaboré avec nous sur ce projet et nous ont apporté un soutien technique et financier fort apprécié, ainsi qu'à M. Charles Dan, Directeur du bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, pour son appui financier.

Dan Cunniah
Directeur, ACTRAV

COMMENT UTILISER LA BOÎTE À OUTILS?

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION ET APERÇU	8
2. LES CAHIERS EN DÉTAIL	10
3. EXERCICES ET ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE	13
4. ÉTUDES DE CAS: EXEMPLES D'ACTIONS SYNDICALES	31
5. OUVRAGES DE RÉFÉRENCE: LISTE D'AUTRES SOURCES D'INFORMATIONS	38
6. POLITIQUES ET ACCORDS SUR LE LIEU DE TRAVAIL EN MATIÈRE DE VIH/SIDA	42

1. INTRODUCTION

Il existe déjà de nombreuses publications sur le VIH/sida. Pourquoi une boîte à outils supplémentaire ?

Il apparaît de plus en plus nettement que le monde du travail est un point d'accès essentiel pour la réalisation de l'accès universel. Le rôle de l'Organisation internationale du Travail est unique du fait de son approche fondée sur les droits, de son expérience acquise depuis plus de quatre-vingt-dix ans et de sa structure réunissant gouvernements, employeurs et travailleurs.

L'objectif de la présente boîte à outils est d'aider les syndicats à souligner leur contribution spécifique. Nous espérons qu'elle sera également utile à d'autres personnes et organisations, acteurs du monde du travail – notamment les employeurs avec lesquelles les syndicats collaborent étroitement dans de nombreux pays – et aux ministères du Travail.



Mobilizing for an ILO Convention on domestic work (ITUC)

L'union fait la force

Il est risqué de penser que la riposte au VIH et au sida consiste uniquement en la promotion de rapports sexuels à moindre risque et en l'utilisation des préservatifs

En réalité, l'épidémie de VIH/sida est le reflet des inégalités et des injustices qui ont toujours cours au 21^{ème} siècle.

Or, le mouvement syndical a toujours dénoncé les inégalités et les injustices et agi à leur rencontre.

Depuis ses débuts, le mouvement syndical croit en certains principes, exprimés très simplement dans des phrases comme :

- ▶ « L'union fait la force »
- ▶ « Solidarité, mes frères et mes sœurs »
- ▶ « Une attaque contre l'un d'entre nous est une attaque contre nous tous »

Ces principes ont toute leur pertinence dans la riposte au VIH et au sida.

Pensez aux travailleuses et aux travailleurs positifs au VIH qui, par crainte des discriminations sur leur lieu de travail, ne se font pas dépister et n'obtiennent ainsi pas le traitement, la prise en charge et le soutien dont ils ont besoin.

Pensez aux femmes qui ne parviennent pas à demander à leur partenaire d'utiliser des préservatifs même s'il se peut qu'il ait des relations sexuelles avec d'autres personnes.

Pensez aux mineurs ou aux travailleurs de la construction, obligés de vivre et de travailler loin de chez eux pendant des jours, des semaines, voire des mois.

Les principes du syndicalisme s'appliquent à toutes ces situations. Notre mouvement se bat pour la protection et la promotion des droits de l'homme fondamentaux, y compris le droit d'exiger de meilleures conditions pour les travailleurs et leurs familles.

On entend parfois que le VIH/sida est une question de responsabilité individuelle.

Pour les syndicalistes, la capacité d'une personne à agir est soumise à de nombreuses pressions externes et structurelles, y compris l'injustice sociale et l'inégalité. Les organisations syndicales, au travers d'actions communes et de la responsabilité mutuelle, cherchent à remettre en cause les questions structurelles tout en soutenant les individus, générant ainsi de nombreux changements positifs.

Aperçu de la boîte à outils

L'objectif général de la présente boîte à outils est d'aider les syndicats à élaborer et à mettre en place des plans d'action nationaux et des politiques et des programmes d'entreprise en vue de la lutte contre le VIH/sida. Elle s'attache particulièrement à la façon dont les organisations de travailleurs peuvent soutenir la mise en œuvre de la nouvelle recommandation n° 200 de l'OIT concernant le VIH et le sida et le monde du travail.

La boîte à outils comporte:

- ▶ Six cahiers concrets fournissant des explications sur la façon d'aborder le VIH/sida dans le monde du travail
- ▶ Une compilation d'exercices d'apprentissage, d'études de cas et de ressources d'informations
- ▶ Un CD-ROM reprenant les principales publications de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail
- ▶ Un DVD du film *La riposte au VIH/sida sur les lieux de travail en Afrique* (disponible en anglais et en français)

Les six cahiers couvrent les thèmes suivants:

1. Informations de base sur le VIH/sida, son incidence et la riposte mondiale
2. Le respect des droits: essentiel pour les actions menées auprès de la main-d'œuvre et sur le lieu de travail
3. Programme VIH/sida sur le lieu de travail : un pas vers l'accès universel
4. Élaboration et mise en œuvre d'un programme syndical pour l'éducation et la formation sur le VIH/sida
5. Mobiliser des ressources pour des actions syndicales
6. Élaboration de projets et rédaction de propositions

2. LES CAHIERS EN DÉTAIL

Cahier n° 1: Informations de base sur le VIH/sida, son incidence et la riposte mondiale

S'il n'est pas nécessaire que les personnes de référence des syndicats maîtrisent tous les aspects scientifiques du VIH/sida, il est en revanche important qu'elles comprennent certains mécanismes du virus et ses implications pour la prévention et le traitement. Les syndicalistes engagés dans ce domaine devront probablement interagir avec les professionnels de la santé et le monde politique; il leur faudra donc comprendre le langage qu'ils utilisent.

Les personnes de référence des syndicats devront, pour une action efficace au niveau politique national, comprendre les statistiques relatives au VIH/sida. Le premier cahier fournit donc un aperçu des différentes formes que l'épidémie revêt au niveau mondial et explique brièvement les statistiques publiées par l'ONUSIDA et l'OMS.

Les syndicalistes devront également saisir le cadre politique général de leur pays en matière de lutte contre le VIH/sida, c'est pourquoi il contient des informations sur les principaux documents politiques internationaux, comme la Déclaration d'engagement de l'Assemblée générale des Nations Unies sur le VIH/sida (2001), ainsi que des conseils concernant les informations de base qu'ils devraient obtenir à propos de leur programme national sur le sida.

Enfin, ce cahier présente quelques acteurs clés dans la riposte mondiale au VIH/sida.

Cahier n° 2: Le respect des droits: essentiel pour les ripostes des travailleurs et sur le lieu de travail

La protection des droits est le fondement de toute stratégie fructueuse à l'égard du VIH/sida. Il existe toujours des pays où les personnes séropositives au VIH ne peuvent bénéficier de leurs droits, y compris leurs droits au travail, où le manque de respect des droits de l'homme et du travail augmente la vulnérabilité des travailleurs face au VIH. Ce cahier décrit l'approche fondée sur les droits et le rôle que les organisations syndicales peuvent jouer.

Il donne un aperçu des risques et des points faibles de différents secteurs et industries, et montre comment les Fédérations syndicales internationales ont fondé leurs ripostes au niveau sectoriel sur les droits.

Un aspect essentiel du respect des droits est l'égalité entre les hommes et les femmes.

Des relations entre hommes et femmes plus égalitaires et l'autonomisation des femmes sont essentielles pour empêcher la propagation de l'infection à VIH et permettre aux femmes de faire face au VIH/sida. Les campagnes syndicales **en faveur de** l'égalité entre les hommes et les femmes, et **contre** la violence, le harcèlement et les discriminations au travail liées au genre renforcent les ripostes au VIH/sida. Même si ce cahier est spécifiquement axé sur le genre, la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes est une priorité tout au long de la boîte à outils.

Pour les syndicalistes, le texte de promotion des droits dans le domaine du VIH/sida le plus important est le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*, la référence de base pour toute action sur le lieu de travail. Le Recueil du BIT, que le

Conseil d'administration a approuvé en 2001, repose sur dix principes fondamentaux qui protègent les droits des travailleurs, de leur famille et de leur communauté.

L'incidence de ce texte capital sur les lois et les politiques de nombreux pays a été considérable.

Enfin, le cahier décrit l'élaboration de la recommandation sur le VIH/sida et le monde du travail, adoptée en juin 2010 par la Conférence internationale du Travail. Ce nouvel instrument de l'OIT permettra aux syndicalistes d'améliorer leurs activités sur le VIH/sida, surtout leurs efforts en vue de combattre la discrimination et de promouvoir les droits.

Cahier n° 3: Action sur le lieu de travail contre le VIH et le sida: un pas vers l'accès universel

Un programme efficace contre le VIH/sida s'articule autour de trois piliers: la prévention, la prise en charge et le soutien, et le traitement fermement ancrés dans le respect des droits. Il s'agit également des piliers de l'accès universel. Le présent cahier explique l'objectif de l'accès universel et offre des conseils et des bonnes pratiques dans chaque domaine.

Pour deux personnes qui accèdent au traitement antirétroviral, cinq sont nouvellement infectés, raison pour laquelle la prévention reste une priorité. Les modes de propagation du virus sont bien connus. Le monde du travail est le lieu idéal pour promouvoir une information claire sur la transmission du VIH et sur la façon de le prévenir.

S'ils obtiennent les soins, le soutien et le traitement appropriés, les personnes vivant avec le virus peuvent continuer de mener une vie normale, y compris travailler. Il ne faut jamais oublier que 90 pour cent de personnes séropositives se rendent tous les jours au travail. Le cahier n° 3 explique les coûts et les avantages de la prise en charge, du soutien et du traitement, y compris le dépistage volontaire, sur le lieu de travail.

Cahier n° 4: Éducation et formation syndicales sur le VIH et le sida

Une composante essentielle de toute action syndicale sur le VIH/sida est le renforcement des capacités des membres grâce à la fourniture d'informations, à l'éducation et à la formation. Ce programme, qui inclut la formation de formateurs, de pairs éducateurs et de personnes de référence, doit s'adresser *aux* syndicalistes et à la main-d'œuvre, et doit être prodigué et organisé *par* des organisations syndicales.

Le cahier conseille sur la façon de concevoir et de mettre en œuvre un programme pour une série de personnes et de groupes clés. Il contient notamment:

une partie sur la planification: évaluation des besoins, établissement des objectifs, du budget et de dispositions administratives.

une partie consacrée à la fourniture d'une méthodologie d'enseignement (méthodes d'apprentissage actif), à l'élaboration de matériel et aux communications.

une partie portant sur le contrôle, l'évaluation et le suivi: programmes de formation, évaluations des événements et du matériel pour obtenir des résultats et apporter les modifications nécessaires.

Cahier n° 5: Mobiliser des ressources pour des actions syndicales

Une intervention syndicale à long terme sur le VIH/sida implique de concevoir des projets et signifie forcément l'identification de partenaires et de ressources. De plus en plus, les décisions à propos des fonds consacrés aux programmes de lutte contre le VIH et le sida, et de leur décaissement se prennent au niveau des pays, offrant ainsi plus d'occasions aux syndicats. La plupart des bailleurs de fonds exigent désormais que les demandes de financement suivent une procédure assez détaillée. Ce cahier vous aidera à comprendre les exigences des bailleurs de fonds et à les relier aux besoins de l'organisation syndicale.

Le présent cahier vous aidera à identifier des sources de financement au niveau national, y compris les instances de coordination nationale du Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme, et à prendre contact avec des acteurs de premier plan comme les comités nationaux de lutte contre le sida, les bureaux nationaux de l'ONUSIDA et des bailleurs de fonds bilatéraux.

Il faut que les syndicats deviennent aussi compétents et concurrentiels que des ONG dans la façon dont ils approchent les bailleurs de fonds. Cela implique de penser à des propositions communes, avec des employeurs ou des partenaires du gouvernement.

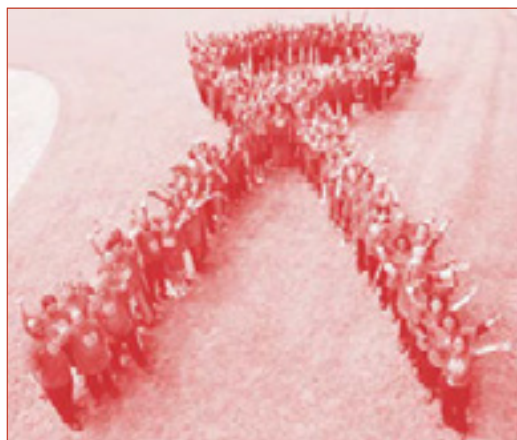
Cahier n° 6: Élaboration de projets et rédaction de propositions

Les exigences des organismes de financement en matière de présentation d'une proposition de projet et de budget sont de plus en plus complexes et contraignantes, tant au niveau de la mise en place que du suivi, de l'évaluation et de l'établissement des rapports. Il faut donc que les syndicats soient correctement équipés pour préparer, mettre en œuvre et gérer des projets à court et long terme.

Le cahier n° 6 vous aidera tout au long du processus d'élaboration de propositions de projets valables, y compris dans le cas de propositions communes travailleurs-employeurs. Les syndicats regorgent d'idées, la principale difficulté étant de les traduire en des propositions valables et réalisables.

Le cahier explique quelques méthodes et outils actuels de planification de projets comme le cycle de gestion d'un projet et la matrice de planification du projet. Ils peuvent paraître décourageants et complexes, mais le cahier tente de vous aider à les comprendre.

Bonne chance !



Un ruban rouge humain lors de la Conférence internationale du Travail, juin 2010 (OIT)

3. EXERCICES ET ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE

La présente partie se compose d'exercices à utiliser avec des membres syndicaux dans des contextes d'apprentissage formels et informels.

Il existe quatre types d'exercice:

- ▶ *Activités d'apprentissage.* Petits travaux de groupe incluant une série de tâches et de mécanismes de présentation des rapports.
- ▶ *Jeux de rôle.* Les participants apprennent en jouant le rôle d'une autre personne dans une situation donnée.
- ▶ *Activités ludiques.* Petites activités qui permettent de casser le rythme de longues journées et au cours desquelles des points importants peuvent aussi être abordés.
- ▶ *Démonstrations.* Instructions pratiques qui montrent comment quelque chose fonctionne – ici, l'utilisation d'un préservatif.

Ils peuvent avoir lieu à l'extérieur d'une classe de cours formelle, même là où il n'y a pas de bâtiment. La plupart d'entre eux peuvent être menés avec des travailleurs qui ne sont pas à l'aise avec la lecture. Vous devrez peut-être apporter quelques modifications selon les langues utilisées et le contexte culturel.

N'hésitez pas à les adapter et à les améliorer – merci d'informer le BIT si vous avez de nouvelles idées.

3.1 LE VIH/SIDA AU TRAVAIL



Activité 1: Le VIH/sida et le monde du travail – Réalité et fiction



Objectif:

Vous aider à réfléchir aux raisons permettant de définir le VIH/sida comme une question liée au lieu de travail.



Tâches:

Discutez au sein de votre groupe des déclarations ci-après. Marquez votre accord ou votre désaccord et motivez votre opinion.

- ☞ “Le VIH/sida se propage par l’ignorance, les préjugés et l’arrogance.”
- ☞ “Grâce aux médicaments antirétroviraux, le VIH/sida n’est plus un problème.”
- ☞ “Le VIH/sida n’est pas qu’un problème médical. Il nous affecte tous.”
- ☞ “Dans notre entreprise, plusieurs travailleurs sont décédés du sida, mais nous avons toujours réussi à les remplacer. Le taux de chômage est tel que ce ne sont pas les remplaçants qui manquent.”
- ☞ “Oui, le VIH/sida est un véritable fléau dans ce pays. Si notre entreprise est touchée, nous réagissons en licenciant les travailleurs concernés et en leur versant des indemnités.”
- ☞ “Le VIH/sida se propage par les relations sexuelles et la consommation de drogues. Ce sont les gens qui sont responsables.”
- ☞ “Le lieu de travail n’est pas l’endroit idéal pour aborder des sujets comme la sexualité sans risque.”
- ☞ “Les membres du personnel séropositifs au VIH ne devraient pas être en contact avec les passagers. Si nécessaire, ils pourraient être transférés vers des postes qui n’impliquent pas de contacts avec les passagers.”



Activité 2: Gestion des peurs liées au VIH/sida sur le lieu de travail



Objectif:

Réfléchir à certains problèmes que les craintes et le manque d'informations ou de compréhension du VIH/sida peuvent engendrer.



Tâches:

Discutez au sein de votre groupe des situations ci-après. Comment une organisation syndicale devrait-elle réagir ?

- Les travailleurs refusent de manger avec un(e) de leurs collègues de travail séropositif/ve, ou d'utiliser les mêmes toilettes que cette personne.
- Les travailleurs exigent des vêtements de protection, car ils craignent d'être exposés au risque de contamination par le VIH.
- La direction propose de transférer un travailleur séropositif occupant un poste l'exposant à un contact avec le public.
- Les secouristes ont démissionné, car ils estiment que les soins médicaux d'urgence (le bouche-à-bouche, par exemple) les exposent au risque de contracter le VIH/sida.



Activité 3: Le VIH/sida et son incidence au travail



Objectif:

Comprendre certaines implications du VIH pour un lieu de travail.



Tâches:

Au sein de votre groupe, réfléchissez à votre lieu de travail et aux conséquences qui pourraient survenir si un travailleur

- avait un arrêt de travail d'un mois à cause d'une maladie opportuniste liée à sa séropositivité ?
- devait quitter son poste parce que le sida le rend trop malade ?
- décédait du sida ?
- était licencié parce qu'on le soupçonne d'être séropositif alors qu'il continue à travailler normalement ?



Activité 4: Le genre et l'apprentissage



Objectif:

Réfléchir aux différences entre les hommes et les femmes au niveau de la compréhension du VIH/sida



Tâches:

Au sein de votre groupe, pensez à l'éducation et aux informations relatives au VIH/sida disponibles dans votre entreprise.

Réfléchissez aux messages transmis et aux approches utilisées, et déterminez s'ils s'adressent de la même façon aux hommes et aux femmes.

Pensez aux différentes façons des hommes et des femmes de percevoir certains problèmes clés comme:

- ☞ La façon dont le VIH se transmet
- ☞ Les mythes entourant le VIH
- ☞ Les protections disponibles pour les travailleuses et les travailleurs pour contrôler la propagation du VIH.
- ☞ Les droits et les responsabilités des femmes et des hommes sur le lieu de travail et à la maison.

Maintenant, décidez si vous devez revoir l'éducation et les informations disponibles dans votre entreprise, de même que la façon dont elles sont fournies.



Activité 5: Politiques sur le lieu de travail



Objectif:

Concevoir des politiques d'entreprise sur le VIH/sida



Tâches:

Parcourez et comparez deux politiques d'entreprise relatives au VIH/sida.

- ☞ Quels sont les points forts et les faiblesses de chacune ?
- ☞ Laquelle préférez-vous et pourquoi ?
- ☞ Laquelle, ou quels points de la politique, seraient les plus pertinents pour votre entreprise ?

* Voir la partie 6 de ce cahier et le site web d'OIT/SIDA



Activité 6: Soutiens à la communauté



Objectif:

Vous aider à penser à la façon d'établir le contact avec la communauté locale et de la soutenir.



Tâches:

Pensez aux communautés autour de votre entreprise (les fournisseurs de services, les petites entreprises, les résidents locaux...). Pensez également aux groupes informels de travailleurs, comme les vendeurs et les porteurs, ainsi qu'aux groupes marginalisés comme les utilisateurs de drogues par voie intraveineuse et les travailleurs du sexe.

-  De quelles façons s'établissent en général les liens entre votre lieu de travail et la communauté locale ?
-  Comment pourriez-vous partager vos activités sur le VIH/sida en dehors du lieu de travail ? Quels sont les autres moyens à la disposition de votre entreprise pour fournir un soutien ?

3.2 Sensibilisation générale



Activité 7: Comment le VIH se transmet-il ?



Objectif:

Discutez de la façon dont le virus se transmet



Tâches:

Travaillez avec votre voisin. Discutez de toutes les façons dont vous pensez que le VIH se propage. Échangez votre liste avec celle du couple de participants voisin. Écrivez un "v" lorsque vous pensez que l'autre groupe a raison, un "x" lorsque c'est faux et montrez la feuille à tout le monde.



Activité 8: **Mythes à propos du VIH et du sida**



Objectif:
Comprendre et combattre les mythes courants sur le VIH et le sida



Tâches:
Travaillez par deux. Chaque couple doit écrire sur une grande feuille de papier (aussi grande que possible) certaines idées sur le VIH/sida. Laissez assez d'espace pour inscrire une réponse. Passez ensuite la feuille à un autre couple et recevez une feuille différente. Les feuilles peuvent être collées au mur pour discuter des idées écrites.
Chaque couple prépare une réponse aux idées émises.



Activité ludique 1: Marchez sur la planche !

Vous avez besoin: d'une planche de bois assez longue pour qu'au moins six personnes s'y tiennent debout, mais dont la largeur ne doit pas dépasser 30 centimètres.

Cet exercice impliquant un contact physique direct, pensez bien à vos participants: si vous avez un groupe mixte de femmes et d'hommes, certains pourraient se sentir mal à l'aise.

Faites se lever tous les participants et placez-les en cercle autour de la planche de bois. Demandez à des volontaires de se tenir debout sur la planche. Placez-en autant que possible sur la planche. C'est bien s'ils se tiennent les uns aux autres.

Maintenant, expliquez qu'il y a des centaines d'années, on forçait les gens à "marcher sur la planche" à bord des navires. La planche s'avancait au-dessus de la mer et les pirates ou les ennemis qu'ils avaient faits prisonniers étaient obligés de marcher le long de la planche jusqu'à ce qu'ils tombent dans l'eau ou se noient, ou encore se fassent dévorer par des requins.

Expliquez ensuite qu'il s'agit de ce genre de planche et que le sol est en fait la mer. **Et vous êtes un requin affamé qui attend de dévorer toutes les personnes qui tombent de la planche !**

Demandez maintenant aux volontaires sur la planche de se placer par ordre alphabétique, *sans mettre un pied par terre*. C'est bien de tourner autour de la planche en faisant semblant d'être le requin et d'attendre d'attraper ceux ou celles qui "tombent". Les personnes tombées rejoignent le cercle.

En fonction du groupe et des noms, cela prend en général quelques minutes. Si c'était trop facile, demandez-leur d'utiliser leur prénom s'ils se sont classés par ordre alphabétique en fonction de leur nom de famille, et vice-versa.

À présent, terminer l'exercice en leur demandant à quoi cela rimait ? Le point intéressant est que le VIH/sida est une menace pour tous – travailleurs, employeurs, familles, etc. – et que nous devons donc tous nous aider pour le combattre.

Il est plus difficile de décrire cet exercice que de le faire. Il s'est avéré très fructueux dans de nombreux pays. Essayez-le ! Et ne vous souciez pas d'avoir l'air bête en faisant le requin.



Une activité extérieure dans une usine du Moldova (OIT/SIDA)



Activité ludique 2: Les parties du corps – Briser l'embarras



Objectif:
Surmonter la gêne au moment de parler du sexe



Tâches:
Inscrivez sur une feuille de papier blanche deux ou trois mots (ou davantage) concernant les pratiques sexuelles ou les parties intimes du corps.

- ☞ Mettez les feuilles dans un chapeau et mélangez.
- ☞ Chaque participant tire un papier et le lit à haute voix. Les membres du groupe peuvent demander des éclaircissements (surtout si des langues différentes sont utilisées) et dire quels termes ils utiliseraient ou non, et pourquoi.

Remarque: Donnez la possibilité aux participants de ne pas lire les mots s'ils se sentent vraiment gênés.

L'objectif de cet exercice est de dissiper l'embarras et de “démystifier” les mots. Le principal mode de transmission du virus est le sexe. Rien ne sert de l'ignorer et nous devons être capables d'en parler.

Cet exercice fonctionne bien dans des situations où les participants sont de même culture (les mots étant alors mieux connus de chacun), mais il peut aussi être intéressant dans un groupe mixte lorsque les participants commencent à expliquer les mots aux autres. Vous pourriez attendre que le groupe se connaisse mieux, que les participants se sentent plus à l'aise.



Activité ludique 3: Ne mourrez pas par ignorance !

Vous avez besoin: de cartes flash (format A4 ou A5) que vous pouvez préparer vous-même à l'avance

- ☞ Servez-vous de ces cartes pour demander comment le virus VIH se transmet. Montrez-les à l'assistance en demandant: “S'agit-il d'un mode de transmission du VIH ?”
- ☞ Voici quelques suggestions, n'hésitez pas à en ajouter:
 - EMBRASSER
 - AVOIR DES RELATIONS SEXUELLES SANS UTILISER DE PRÉSERVATIFS
 - MORSURES D'INSECTES OU DE MOUSTIQUES
 - CONTACTS PHYSIQUES OCCASIONNELS
 - AIDER UN TRAVAILLEUR QUI SAIGNE APRÈS UN ACCIDENT
 - SE SERRER LA MAIN
 - TOUSSER
 - TRANSFUSIONS DE SANG
 - ÉTERNUER
 - UTILISER DES TOILETTES COMMUNES
 - PARTAGER DES ALIMENTS ET DES BOISSONS

Remarque: Vous pouvez illustrer chaque carte flash

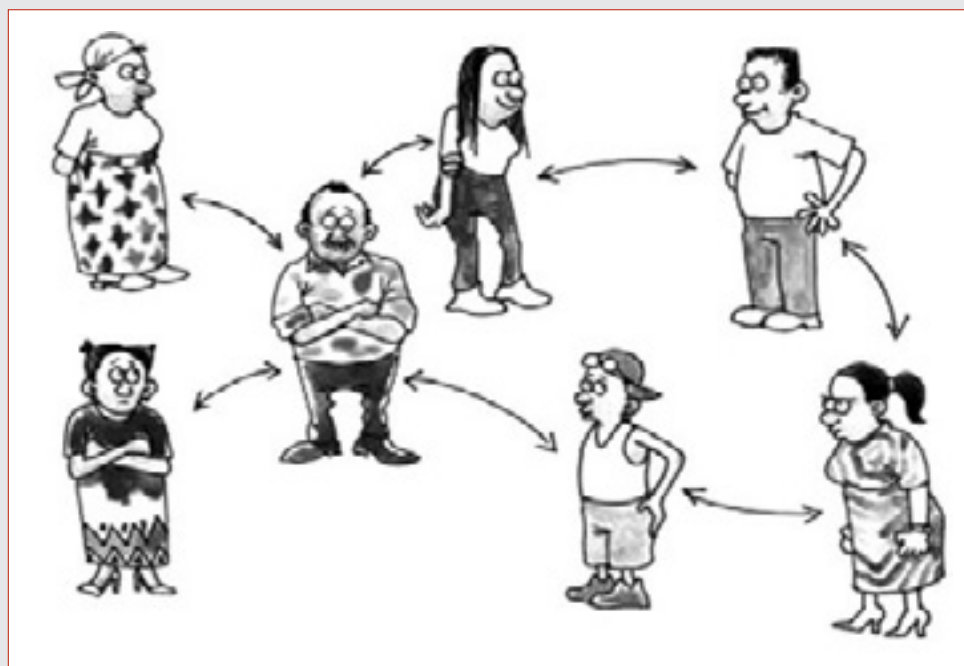


Activité ludique 4: Faites-vous un ami

Vous avez besoin: de feuilles de papier blanches et d'un stylo

- Distribuez des feuilles blanches à tous les participants SAUF à deux sur les feuilles desquels vous écrirez un "P" (pour préservatif) et un "+" (pour positif au VIH). N'en dites rien aux autres.
- Demandez maintenant aux participants de se déplacer dans la pièce et de serrer les mains d'au moins trois personnes. Ils doivent écrire les noms des personnes à qui ils ont serré la main.
- Au bout de quelques minutes, faites asseoir tous les participants.
- Demandez à la personne qui a reçu la feuille avec le "+" de se lever. Expliquez que ce participant représente une personne séropositive et demandez-lui de lire à voix haute le nom des trois personnes à qui il ou elle a serré la main. Demandez-leur de se lever et d'à leur tour lire le nom des trois personnes à qui ils ou elles ont serré la main. Répétez le processus.
- Presque tout le monde devrait désormais être debout. Expliquez qu'ils représentent toutes les personnes qui peuvent être reliées à une personne infectée et qu'ils courent donc le risque d'être infectés.
- Retrouvez ensuite le participant qui a un "P" sur sa feuille et demandez-lui de montrer sa feuille. Expliquez que cette personne ayant utilisé un préservatif, elle n'est pas en danger.

C'est un exercice rapide et qui fait bouger les gens, c'est une bonne activité ludique.





Jeu de rôle: Parler du sida



Objectif:

S'exercer à parler aux travailleurs du VIH/sida



Tâches:

Vous serez divisés en groupes de quatre:

- 📋 un est un éducateur syndical
- 📋 un est un travailleur
- 📋 deux sont des observateurs

Scénario: L'éducateur syndical discute avec le travailleur pour savoir ce qu'il/elle sait sur le VIH et le sida. S'il ou elle a un partenaire, quelle est son attitude à l'égard des rapports sexuels occasionnels ou de l'utilisation d'un préservatif ? S'il ou elle est parent(e), que fera-t-il/elle pour informer et protéger ses enfants ?

- 📋 Observateurs: Ils notent soigneusement les inquiétudes exprimées par le travailleur - l'éducateur syndical fournit-il des réponses utiles ?
- 📋 Vous pouvez échanger les rôles.

3.3 Utilisation du préservatif

Voici quelques exercices pour que les individus se sentent plus à l'aise de parler des préservatifs et de leur utilisation.



Activité 9: Est-ce difficile d'utiliser un préservatif ?



Objectif:
Réussir à réfuter le fait qu'il est difficile d'utiliser un préservatif.



Tâches:
Demandez aux participants de comparer les tâches qu'ils accomplissent au travail, par exemple, changer un pneu s'ils sont chauffeurs ou utiliser une foreuse s'ils sont mineurs, à l'utilisation d'un préservatif. Demandez-leur de décrire chaque étape du processus. Si vous avez un tableau à feuilles, vous pouvez les écrire en vous servant de ce tableau:

Changer un pneu	Mettre un préservatif



Activité ludique 5: Promotion du préservatif

**Objectif:**

Surmonter les craintes à propos du préservatif et de sa résistance.

**Tâches:**

Demandez aux participants d'écrire pourquoi ils n'utiliseraient pas de préservatifs ou les raisons invoquées par leur partenaire pour ne pas en utiliser. N'oubliez pas qu'il existe aussi des préservatifs féminins !

- Mettez tous les papiers dans un chapeau ou une boîte.
- Prenez-en un au hasard et lisez-le (vous pouvez aussi les écrire sur un tableau).
- Encouragez ensuite la discussion sur les différentes raisons avancées. Sont-ils d'accord ou pas avec ces dernières ? Lorsque les avis divergent, tentez de diriger la discussion vers des attitudes positives envers l'utilisation des préservatifs et aidez les participants à trouver des réponses à des objections communes.



Démonstration 1:

Utilisation correcte d'un préservatif masculin



Objectif:

Donner la possibilité aux participants de s'exercer à utiliser des préservatifs



Informations générales:

Lorsqu'un préservatif cède pendant des rapports sexuels, c'est probablement davantage lié à une mauvaise manipulation de la part de l'utilisateur ou à un mauvais positionnement qu'à un problème d'entreposage ou de fabrication. Il est donc essentiel que les militants syndicaux et les pairs éducateurs aident les participants à apprendre à se servir d'un préservatif.



Matériel:

Préservatifs, modèle de pénis ou substitut.



Durée:

30 minutes

Instructions

Première étape:

Trouvez un modèle approprié (idéalement une représentation en bois d'un pénis) avec lequel vous montrerez comment mettre un préservatif. D'autres objets similaires, comme une banane ou le bout d'un manche à balai, peuvent également faire l'affaire. Si vous n'avez rien de tout cela sous la main, servez-vous de deux doigts.

Deuxième étape:

Expliquez aux participants qu'ils doivent se protéger et que les préservatifs, correctement utilisés, offrent une excellente protection.

Troisième étape:

En vous servant de votre modèle, montrez comment mettre un préservatif en soulignant les points suivants:

- Vérifiez la date de péremption et cherchez s'il n'est pas usé: décoloration, déchirures ou emballage cassé. N'utilisez pas de préservatifs dont la date est dépassée ou qui paraissent vieux.
- Ouvrez soigneusement l'emballage d'un côté. Il est préférable de ne pas faire cela avec les dents ou les ongles pour éviter d'endommager le préservatif.
- Placez la partie enroulée du préservatif sur l'extrémité du pénis.
- Pincez le bout du préservatif pour chasser l'air et ainsi faire de la place pour recueillir le sperme.
- Placez le préservatif à l'extrémité du pénis et déroulez-le le long du pénis en repoussant vers le bas la partie enroulée du préservatif. Si vous avez du mal à le faire, il est probable que le préservatif soit à l'envers. Ne retournez pas le préservatif, car quelques gouttes de sperme pourraient déjà s'y trouver. Ouvrez-en un autre et déroulez-le correctement sur le pénis.
- Lorsque le bord du préservatif est à la base du pénis (proche des poils pubiens), la pénétration peut commencer.
- Si vous utilisez un lubrifiant, veillez à ce qu'il soit à base d'eau et appliquez-le à l'extérieur du préservatif.

- Après les rapports et l'éjaculation, enlevez le préservatif avant que le pénis ne revienne au repos en maintenant la base du préservatif et le faisant glisser. Nouez le préservatif en scellant le sperme.
- Emballez le préservatif usagé et jetez-le comme il convient, par exemple dans une poubelle. Ne jetez jamais de préservatifs dans des toilettes, cela boucherait les canalisations !
- Pensez à : le mettre à la poubelle, le brûler ou l'enterrer.
- N'utilisez qu'un seul préservatif par acte sexuel.

Quatrième étape:

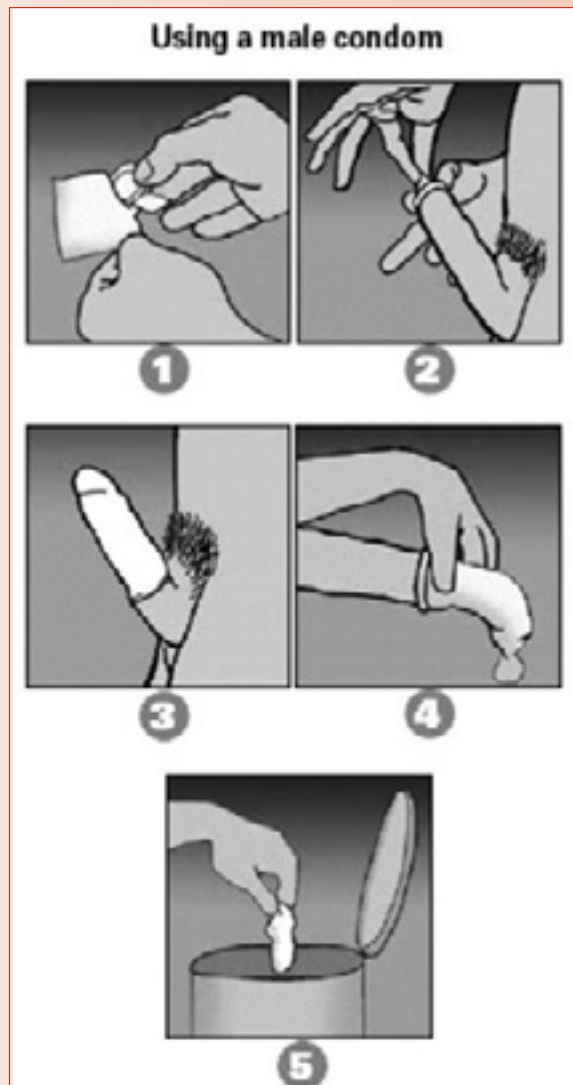
Distribuez des préservatifs à tous les participants. Demandez-leur de placer le préservatif sur le modèle et énumérant à voix haute chacune des étapes par lesquelles ils passent. Demandez aux participants qui observent de signaler les difficultés rencontrées ou les étapes oubliées. En cas de grands groupes, divisez-les en petits groupes pour s'exercer et faites ensuite un rapport sur ce qui s'est passé.

Cinquième étape:

Énumérez les difficultés les plus fréquentes. Demandez aux participants de suggérer des façons de résoudre ces problèmes. Voici quelques-uns des problèmes courants:

- Essayer de dérouler le préservatif alors qu'il est à l'envers
- Le préservatif n'est pas déroulé correctement
- Le préservatif est mal placé sur le modèle
- L'utilisateur est trop brusque au moment d'ouvrir l'emballage ou se sert de ses dents pour l'ouvrir
- L'air à l'extrémité n'a pas été chassé.

Source: adapté de la boîte à outils du BIT et de Family Health International (FHI) sur la communication visant la modification des comportements sur le lieu de travail.





Démonstration 2:

Utilisation correcte d'un préservatif féminin

La plupart des formateurs ne sont pas habitués à démontrer l'utilisation d'un préservatif féminin. Alors qu'il est normalement facile d'avoir accès à un modèle de pénis, c'est moins évident pour un vagin.

Si vous désirez démontrer l'utilisation d'un préservatif féminin, vous aurez besoin de deux personnes, d'un préservatif et d'un modèle de pénis. L'une des personnes pourrait placer ses deux mains en coupe pour représenter le vagin.

Vous trouverez davantage d'informations et d'illustration dans la brochure de L'ONU avec nous, *Vivre dans un monde confronté au VIH* (<http://www.uncares.org/UNAIDS2/booklet/index.shtml>).

Comment utiliser un préservatif féminin

- Vérifiez toujours la date d'expiration sur l'emballage. Si la date inscrite est déjà expirée, le préservatif ne doit pas être utilisé. Le préservatif féminin est prélubrifié au moyen d'un lubrifiant à base de silicone non spermicide. Alors que le préservatif féminin est toujours dans le paquet non ouvert, étalez-le lubrifiant avec vos doigts en serrant ou en frottant le paquet pour qu'il recouvre le tout.
- Déchirez soigneusement le paquet avec des mains propres et évitez d'utiliser des objets pointus.
- Le préservatif féminin a un anneau à chaque extrémité. Pincez l'anneau intérieur (à l'extrémité fermée du préservatif) avec votre pouce et votre majeur pour le rendre long et étroit afin de pouvoir l'insérer, un peu comme on le ferait avec un diaphragme.
- Trouvez une position confortable pour l'insertion, comme s'accroupir ou s'asseoir avec une jambe soulevée ou se coucher. Ensuite, insérez le préservatif féminin dans le vagin. L'ouverture du vagin doit être relâchée.

Using a female condom



- Ensuite, placez votre doigt à l'intérieur du préservatif féminin et poussez l'anneau intérieur aussi profondément que possible à l'intérieur du vagin, en s'assurant que l'étui ne se torde pas au cours de l'insertion. L'anneau intérieur doit se trouver autour du col de l'utérus, et l'anneau extérieur (à l'extrémité ouverte du préservatif) doit rester à l'extérieur du vagin, et couvrir la partie externe des organes génitaux. Le préservatif féminin recouvrira l'intérieur du vagin, dont la forme naturelle, avec l'anneau intérieur qui est placé sur le col de l'utérus lorsqu'il est correctement inséré, maintient le préservatif en place.
- Maintenant, les rapports sexuels avec pénétration sont sans danger. Notez que le pénis n'a pas besoin d'être en pleine érection avec l'usage du préservatif féminin. Assurez-vous que le pénis pénètre dans le préservatif féminin pour que la surface des organes génitaux de l'homme et de la femme soient protégés. Vous n'êtes pas protégés si le pénis va entre l'extérieur du préservatif féminin et la paroi du vagin.
- Après les rapports sexuels, serrez et tordez l'anneau extérieur et tirez doucement le préservatif pour l'enlever (vous ne devez pas nécessairement l'enlever immédiatement après l'acte). Faites-le avant de vous lever, pour éviter que le sperme ne se répande à l'extérieur.
- Comme le préservatif masculin, le préservatif féminin est un produit à usage unique; il ne doit pas être réutilisé. Enveloppez le préservatif usagé dans un mouchoir et jetez-le d'une manière appropriée et responsable, en vous souvenant des trois actions: le mettre à la poubelle, le brûler ou l'enterrer. Ne le jetez jamais dans des toilettes, cela boucherait les canalisations !
- Le préservatif féminin étant assez récent, il est recommandé que les femmes s'exercent à l'insérer et à le retirer avant de l'utiliser pour la première fois lors de rapports sexuels. Avant de vous décider à propos de son utilisation future et/ou pour trouver la position la plus confortable pour l'insérer, il est recommandé d'essayer au moins trois fois.

**Démonstration 3:****De quelle taille est ton préservatif ?****Objectif:**

Renforcer la confiance dans la fiabilité des préservatifs



Un chauffeur teste la flexibilité d'un préservatif, Paraguay (OIT/SIDA)

**Contexte:**

Presque tous les travailleurs connaissent les préservatifs et savent pour quelles raisons il faut les utiliser, pourtant tous ne le font pas. Certains n'ont même jamais essayé. L'une des raisons invoquées pour ne pas recourir aux préservatifs est qu'ils ne sont pas "fiables", "qu'ils ne sont pas assez solides". Cet exercice permet aux participants de tester la résistance des préservatifs.

**Matériel:**

Préservatifs, eau, deux seaux et un entonnoir ou une tasse. Vous pourriez aussi avoir besoin de torchons ou de mouchoirs pour essuyer de l'eau.

**Durée:**

30 minutes

Instructions**Première étape:**

Remplissez les seaux d'eau.

Deuxième étape:

Ouvrez un préservatif et versez-y doucement de l'eau avec une tasse. Maintenez le préservatif au-dessus du seau pour éviter de renverser de l'eau. Après avoir rempli le préservatif avec au moins un litre d'eau, nouez-le pour en faire une sorte de ballon d'eau. (Exercez-vous avant de le faire devant des participants pour déterminer la quantité d'eau que vous pouvez faire entrer dans le préservatif sans le casser. S'il casse, prenez-en un autre et essayez encore.)

Troisième étape:

Demandez aux participants ce qu'ils ont appris de cette démonstration. Soulignez le fait que les préservatifs sont très solides et peuvent convenir à toutes les tailles de pénis (différentes tailles étant disponibles). Ils peuvent contenir beaucoup d'eau sans se rompre.

Quatrième étape:

Sortez un autre préservatif du paquet, soufflez dedans comme dans un ballon et nouez-le. Donnez un préservatif à tous les participants pour qu'ils en fassent des ballons.

Cinquième étape:

Demandez à tous les participants de remplir chacun à leur tour un préservatif avec de l'eau.

(Extrait de la boîte à outils du BIT et de Family Health International (FHI) sur la communication visant la modification des comportements sur le lieu de travail)

3.4 Dépistage



Activité ludique 6: Pourquoi ne pas faire le test ?



Objectif:
Encourager les personnes à parler du dépistage



Tâches:
Demandez aux participants d'écrire sur une feuille les raisons pour lesquelles ils ne font pas de test, ou les raisons invoquées par leur partenaire ou des amis pour ne pas se faire dépister.

- ☞ Mettez tous les papiers dans un chapeau ou une boîte.
- ☞ Prenez-en un au hasard et lisez-le (vous pouvez aussi écrire sur un tableau).
- ☞ Encouragez ensuite la discussion sur les différentes raisons avancées. Sont-ils d'accord ou pas avec ces dernières ? Lorsque les avis divergent, tentez de diriger la discussion vers des attitudes positives envers le dépistage et aidez les participants à trouver des réponses à des objections communes. Identifiez les participants qui sont prêts à dire qu'ils ont fait le test et pourquoi.



3.5 Quelques suggestions de “menus”

Réunion informelle d'une heure sur un lieu de travail, dans une cantine, sur une aire de repos, etc.

Exercices:

- ▶ Marchez sur la planche !
- ▶ Cartes flash
- ▶ Pourquoi ne pas utiliser de préservatifs ? OU Est-ce difficile d'utiliser un préservatif ?
- ▶ Parler du VIH/sida

Demi-journée (3 heures) dans le cadre d'un programme de formation plus long organisé par le syndicat à l'intention de la main-d'œuvre

Exercices:

- ▶ Marchez sur la planche !
- ▶ Parler du sida
- ▶ Pourquoi ne pas utiliser de préservatifs ? OU De quelle taille est ton préservatif ?
- ▶ Faites-vous un ami
- ▶ Gestion des peurs liées au VIH/sida sur le lieu de travail
- ▶ Séance de démonstration de l'utilisation d'un préservatif
- ▶ Pourquoi ne pas faire le test ?

Un jour (6 heures) pour les militants syndicaux actifs

Exercices:

- ▶ Marchez sur la planche !
- ▶ Le VIH/sida et le monde du travail – Réalité et fiction
- ▶ Cartes flash
- ▶ Gestion des peurs liées au VIH/SIDA sur le lieu de travail
- ▶ Faites-vous un ami
- ▶ Mythes à propos du VIH et du sida
- ▶ Séance de démonstration de l'utilisation d'un préservatif
- ▶ Pourquoi ne pas utiliser de préservatifs ?
- ▶ Pourquoi ne pas faire le test ?
- ▶ Parler du sida

Dessins utilisés pour la formation des commissions du VIH/sida des autorités locales, Commission tanzanienne du sida (TACAIDS), Dar-Es-Salaam, Tanzanie, 2004

4. ÉTUDES DE CAS

Vous trouverez des exemples d'actions syndicales sur le VIH et le sida dans plusieurs cahiers de la boîte à outils. Les études de cas reprises ci-dessous décrivent les résultats du programme de coopération technique de l'OIT/SIDA.

Les syndicats sont également représentés dans le Comité exécutif de la Campagne mondiale contre le sida qui vient juste de publier une nouvelle boîte à outils: *Trousse du plaidoyer du mouvement syndical – Comment assurez un accès universel à la prévention, au traitement, aux soins et à l'appui en matière de VIH* (Voir Partie 3, ressources).

4.1 Renforcer les capacités de la Fédération lao des syndicats

Des milliers de personnes travaillent à la construction de barrages hydroélectriques en République démocratique populaire lao, décidés à faire de ce pays la “batterie” de l'Asie du Sud-Est. Confrontés à la pauvreté et au chômage, ces travailleurs sont venus d'autres régions du pays, mais aussi de la Thaïlande voisine. Les travailleurs des barrages travaillant souvent dans des zones physiquement isolées, il est difficile de leur prodiguer une éducation en matière de santé et de sécurité, et de leur fournir informations sur le VIH.

Vers le milieu de 2006, le gouvernement de la République démocratique populaire lao a accepté de rejoindre l'initiative commune de l'OIT et de l'*Union Aid Abroad – Australian People for Health, Education and Development Abroad*, (APHEDA), la section spécialisée dans la solidarité du Conseil syndical australien, visant à accroître la sensibilisation des travailleurs des barrages envers le VIH et à renforcer les capacités des différents partenaires concernés.

Une étude de référence menée sur trois sites de construction à révéler une très faible sensibilisation au VIH. Environ 35 pour cent des personnes interrogées pensaient que seuls les jeunes étaient en danger et un pourcentage identique désirait que les collègues séropositifs restent dans des hôpitaux pour qu'ils ne propagent pas le virus. Soixante pour cent des travailleurs pensaient qu'ils ne risquaient rien en matière de VIH s'ils ne quittaient pas leur pays et environ la moitié n'avait jamais eu de rapports sexuels avec un préservatif.

L'un des principaux objectifs était d'accroître la collaboration entre tous les acteurs de ce secteur: les travailleurs, les syndicats, les constructeurs et le gouvernement. Le programme a débuté au niveau national par une série d'ateliers organisés par l'OIT sur le VIH/sida pour renforcer les capacités des principaux acteurs et accroître leur compréhension. Les activités se sont ensuite concentrées sur la Fédération lao des syndicats (LFTU).

La formation de l'OIT agit comme une “cascade” qui démarre par un groupe central de membres du personnel de la LFTU qui formeront à leur tour leurs collègues. Les participants reçoivent une formation sur plusieurs sujets liés au VIH et travaillent ensuite à des programmes en vue de transmettre des idées et des techniques de formation à d'autres. L'un des premiers groupes a débuté au site du barrage de Nam Nguen I pour un groupe de 50 travailleurs. À la fin de la semaine, la confiance des participants était telle qu'ils ont décidé d'organiser des sessions mobiles sur le VIH sur les trois sites de barrage.

Quelques semaines plus tard, la formation s'est étendue à davantage de travailleurs, à leurs partenaires, au personnel de réinstallation et aux personnes qui travaillent dans les cafés des trois sites de construction. En tout, 750 personnes, dont 276 femmes, y ont participé. De nombreuses femmes ont expliqué qu'avant le programme de formation, elles ne se sentaient pas menacées par le VIH et qu'elles pensaient que l'utilisation du préservatif était "honteuse" et "dégoûtante". Grâce à la formation, leur attitude a considérablement changé à mesure qu'elles en apprenaient davantage sur le VIH et elles se sont intéressées aux façons d'utiliser un préservatif et sur les lieux où s'en procurer.

Les participants ont partagé des informations sur les travailleurs du sexe de la capitale, Vientiane, et des zones rurales avoisinantes qui rendent souvent visite aux travailleurs la nuit ou les jours de paie. Les participants aux ateliers ont appris qu'il était fréquent que les clients plus âgés ou saouls refusent d'utiliser des préservatifs. Les employés des cafés, pourtant plus informés que la plupart, étaient très désireux d'apprendre comment utiliser correctement un préservatif.

Les travailleurs migrants sont souvent mal préparés à ce qui les attend une fois qu'ils ont quitté le domicile pour travailler dans un environnement inconnu. Ils ont parfois des difficultés à accéder aux services et souffrent de discrimination et d'exclusion sociale. Ces problèmes sont de plus en plus reconnus et l'OIT, aux côtés de partenaires nationaux et d'autres organisations internationales, tente d'aider les migrants à différentes étapes du processus.

Renforcer les capacités des syndicats du Guyana

"Le programme de l'OIT est une occasion dont nous nous sommes emparés, déclare Dale Beresford, coordinateur VIH/sida du Congrès des syndicats du Guyana (*Guyana Trades Union Congress* – GTUC). Le GTUC ne disposait pas des ressources financières nécessaires pour élaborer une politique et un plan d'action, ou pour mener une formation à grande échelle. Cependant, l'initiative de l'OIT lui a offert l'occasion d'utiliser les ressources humaines des syndicats pour permettre à leurs membres de renforcer leurs capacités pour riposter à l'épidémie. Le résultat final est que les membres formés sont capables de contacter les autres travailleurs, y compris ceux qui vivent avec le VIH."

Le GTUC, qui compte 15 syndicats affiliés, s'est maintenant engagé à inclure des clauses relatives au VIH dans toutes ses conventions collectives. Il a élaboré une politique et un plan d'action de lutte contre le sida qui comprend un cadre d'application. Il a par ailleurs sensibilisé la direction des syndicats affiliés dans les comtés de Demerara, Berbice et Essequibo.

Des délégués syndicaux ont participé à des ateliers spéciaux sur le genre qui se concentraient sur la façon de répondre aux besoins spécifiques des hommes et des femmes en matière de VIH et également de soins à domicile. Ils transmettent désormais leurs connaissances et leurs compétences en formant d'autres collègues de syndicats affiliés et des membres des communautés dans lesquelles ils vivent.

Joan Stewart, une visiteuse sanitaire qui participait à l'atelier, a déclaré: "Je me suis servie de la formation que nous avons reçue en matière de soins à domicile pour montrer à des patients du centre de santé comment s'occuper de membres de la famille atteints du sida. Ça me réjouit de voir que des patients se rétablissent grâce aux soins prodigués par leurs proches."

Le soutien de l'OIT au GTUC fait partie d'un programme d'éducation sur le lieu de travail au Guyana qui met tout particulièrement l'accent sur le renforcement des capacités, afin de permettre aux partenaires gouvernementaux, syndicaux et patronaux d'élaborer et d'appliquer leurs propres interventions sur le VIH au travail. À ce jour, 23 entreprises du secteur public et des secteurs de la banque, de l'industrie, des mines, de la forêt et de la sécurité privée disposent de programmes sur le VIH/sida en milieu de travail.

Les activités de l'OIT dans les Caraïbes s'inscrivent dans le programme d'éducation au travail sur le VIH/sida de l'OIT et du ministère du Travail des États-Unis (USDOL). Depuis 2006, le financement régulier de l'USDOL au Guyana a été remplacé par des fonds provenant du Plan d'urgence du Président des États-Unis pour la lutte contre le sida.

S'appuyer sur les réseaux existants en Inde

Grâce à un lien stratégique avec le ministère indien du Travail et de l'Emploi, l'OIT est parvenue à fournir une éducation sur le VIH à un vaste public de travailleurs avec lesquels il était parfois difficile d'entrer en contact, tout en renforçant les capacités d'un important ministère.

Cela fait plus de cinquante ans que le Bureau central pour l'éducation des travailleurs (*Central Board for Workers' Education – CBWE*) éduque la main-d'œuvre des secteurs formel, informel et rural grâce à un réseau de formateurs actifs dans toute l'Inde. Grâce à son programme de grande ampleur et bien établi, le CBWE a offert à l'OIT un moyen idéal d'entrer en contact avec des travailleurs du secteur informel qui représentent 70 pour cent du public du CBWE.

Le CBWE fait partie du ministère du Travail et de l'Emploi (*Ministry of Labour and Employment – MOLE*) qui est un partenaire essentiel du programme de l'OIT de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail en Inde. Les deux organisations ont soutenu l'idée d'intégrer l'éducation relative au VIH aux programmes du CBWE en cours et les cadres ont grandement participé au projet. Les responsables de l'éducation ont aidé à planifier des programmes de formation et ont déclaré qu'ils estimaient que l'inclusion du VIH était à la fois pertinente et d'actualité. L'OIT a mené une série de neuf ateliers de "formation des formateurs" dans toute l'Inde pour les 263 formateurs du CBWE et a aidé à mettre au point un manuel de référence à utiliser sur le terrain.

Tous les ateliers comprenaient une session au cours de laquelle les participants pouvaient parler avec une personne vivant avec le VIH. "Ces séances ont fait une énorme différence et ont été jugées comme l'un des éléments les plus efficaces de la formation", a déclaré Afsar Syed Mohamed, Coordonnateur national du projet pour le programme de l'OIT en Inde.

Le CBWE a désormais complètement intégré l'éducation sur le VIH dans son programme qu'il prodigue à 300 000 travailleuses et travailleurs tous les ans. Il dispose en outre d'un processus de retour d'informations et de recyclage. Le programme s'appuie sur un dossier de communication, comprenant des dépliants, des affiches, un manuel et un folioscope, disponible dans diverses langues régionales.

Comme le CBWE menait déjà des activités d'éducation, l'ajout du VIH à son programme a été très rentable et a également garanti la pérennité du programme.

Discutez du VIH dans les bus de Moscou

Lorsque le BIT a pour la première fois pris contact avec la compagnie de transport de la région de Moscou, le charismatique dirigeant syndical Igor Belozerov était pour le moins sceptique. “Je craignais que cette initiative ne fonctionne pas parce qu'il est très difficile de parler de sujets comme le sexe, le VIH et le comportement individuel. Mais cela fait maintenant un an que nous travaillons avec l'OIT et les choses sont en train de bouger”, explique-t-il.

“Aujourd'hui, je parle avec mon fils, j'entends des contrôleurs de bus discuter du VIH pendant des pauses, je vois des chauffeurs partager des informations lors du déjeuner et j'en entends d'autres qui ramènent des informations de la maison. Je reçois des appels des administrateurs régionaux qui se renseignent à propos de notre programme d'entreprise.”

La première réaction d'Igor Belozerov était probablement compréhensible puisque le secteur des transports en Russie est déjà sous pression en raison de fortes pénuries de travailleurs, des faibles salaires, d'un manque d'investissement et d'un équipement dépassé. Un nombre croissant de migrants d'autres régions de la Fédération de Russie et des pays voisins ont été engagés.

Ils logent dans des dortoirs, souvent séparés de leur famille pendant de longues périodes, ils travaillent de longues heures et ont un accès limité aux soins de santé. Pour surmonter le stress, ils s'adonnent parfois à l'alcool et ont de multiples partenaires sexuels sans rien connaître des risques du VIH ou de sa prévention.

La compagnie emploie environ 1 300 contrôleurs, chauffeurs de bus et mécaniciens, et fournit des services aux alentours de la ville de Balashikha, dans la région de Moscou. La direction et le syndicat sont convenus de lancer un programme VIH axé sur les travailleurs.

Le BIT a commencé par une étude de référence et a identifié les principaux domaines d'action lors de sessions de formation. Ceux-ci incluent: la promotion de rapports sexuels sans risque, la sensibilisation au VIH et la promotion d'une culture de soins pour la santé personnelle, la promotion de conseils pour les travailleurs et la modification des perceptions à l'égard des personnes atteintes du VIH.

Il a été essentiel de recruter une équipe de pairs éducateurs pour réaliser ces objectifs et le BIT a convaincu la compagnie de faire participer des travailleurs de tous les niveaux, pas exclusivement le personnel d'encadrement intermédiaire. L'approche interactive de la formation était inédite, mais les formateurs du BIT sont parvenus à trouver un langage commun et à faire davantage participer le personnel qui a finalement admis que “ce n'était pas une mauvaise idée de discuter de problèmes comme le sida, l'alcool et les comportements sexuels à risque sur le lieu de travail”. De nombreuses questions ont été soulevées, par exemple sur les accidents de la route, car les employés ignoraient les risques d'infection s'ils étaient blessés ou s'ils portaient secours à une victime d'un accident.

Le BIT a travaillé avec des éducateurs pour les pairs et des employés de la compagnie pour concevoir une trousse de premiers secours suffisamment petite pour la glisser dans la boîte à gants d'un bus ou d'une voiture. Elle contient des fournitures médicales de base et des préservatifs avec un slogan imprimé dessus: “Pensez à vous, pensez à votre famille”. La trousse est aujourd'hui utilisée par d'autres compagnies de transport.

Les travailleurs des transports travaillant par pauses et ayant des horaires serrés, il a d'abord été difficile pour les pairs éducateurs de réunir des personnes pour les formations. “Nous sommes sur la route tout le temps, il nous manque beaucoup de personnel et nous n'avons pas le temps de discuter”, explique un chauffeur. Les séances de formation ont dû être raccourcies et déplacées sur les lieux où se rencontrent les chauffeurs et où ils patientent entre deux pauses. Les pairs éducateurs ont trouvé qu'il était plus facile de faire cela dans le contexte informel et familier des salles de repos.

“La plus grande réussite du projet a été que nous sommes parvenus à renforcer les capacités des éducateurs pour les pairs à communiquer avec les travailleurs du transport dans leur propre langage, en des termes simples, explique Irina Sinelina du BIT. Nous avons découvert que les travailleurs étaient désireux de prendre soin d'eux-mêmes pour le bien-être de leur famille, c'est important pour eux.”

Le programme a eu de bons résultats dans l'ensemble et a clairement montré que les politiques et programmes sur les lieux de travail sont bien connus et utilisés. Les comportements se sont améliorés, les attitudes envers les personnes atteintes du VIH s'améliorent doucement. Les travailleurs migrants ont été particulièrement réactifs au programme notamment parce qu'ils sont loin de leur famille et se sentent plus vulnérables.



Chang Xudong talking about HIV in the workers' club (ILO/AIDS)

Offrir aux mineurs d'étain chinois une protection 24 heures sur 24

La province chinoise de Yunnan est l'une des plus grandes réserves d'étain du pays et de nombreuses sociétés de production d'étain y travaillent, employant un grand nombre de travailleurs ruraux migrants.

Chang Xudong est le président du syndicat des mineurs d'étain de Yunnan ainsi qu'un responsable de la santé et de la sécurité expérimenté qui a récemment inclus la sensibilisation au VIH à la formation habituelle sur la sécurité.

Chang Xudong était l'un des 45 responsables issus de trois provinces à participer à une importante initiative de l'OIT destinée à aider à la conception de politiques et de programmes sur le lieu de travail dans des sociétés précises. Les principales priorités sont la prévention de la transmission du VIH et la protection des droits des employés séropositifs.

Chang Xudong est aujourd'hui le coordonnateur VIH de la plus grande compagnie minière de Chine, le Yunnan Tin Group, et le point de contact du BIT dans la société. Il dirige une grande équipe que pairs éducateurs et explique que "les sociétés publiques en Chine peuvent mettre en place des programmes de qualité qui traitent des risques qu'impliquent des relations sexuelles non protégées et l'utilisation de drogues par voie intraveineuse, et qui encouragent les employés à recourir aux services de santé dont ils ont besoin".

Chang Xudong parle aux travailleurs des comportements très risqués: "Je leur demande de bien vouloir porter un casque au travail et un préservatif lors de leur temps libre. Au départ, ils étaient très timides et peu se présentaient aux ateliers sur le VIH, mais ils abordent aujourd'hui le sujet plus facilement."

Employeurs et syndicalistes agissent ensemble au Zimbabwe

"J'ai perdu une sœur, d'autres parents et de nombreux amis au travail à cause du sida, je ne suis donc jamais à l'aise et je n'ai jamais l'impression d'en savoir assez sur la maladie. J'apprécie toujours les formations pour obtenir des nouvelles informations que je partage avec ma famille et mes amis", explique Betty Moyo, une déléguée du syndicat du secteur du commerce du Zimbabwe.

Betty participe à un atelier de formation sur le VIH destiné aux travailleurs et à leur famille pour leur donner les moyens d'évaluer leurs propres risques et de prévenir l'infection. Il s'agit aussi de fournir des informations sur les services d'orientation et sur l'accès au traitement, à la prise en charge et au soutien. Ces ateliers s'inscrivent dans une initiative de deux ans entre l'OIT et Sida, l'Agence suédoise de coopération internationale au développement, visant à travailler avec les organisations d'employeurs et de travailleurs pour concevoir et mettre en œuvre des politiques et des programmes sur le VIH/sida efficaces sur les lieux de travail.

L'initiative est menée par la Confédération des employeurs du Zimbabwe (EMCOZ) et le Congrès des syndicats du Zimbabwe (ZCTU). Grâce à des consultations entre les dirigeants syndicaux et la direction, des travailleurs clés ont été identifiés et repris en tant que "champions" sur le lieu de travail pour aider à l'identification des besoins et des lacunes en matière de fourniture de services et pour soutenir la mise en œuvre d'activités sur le VIH. La participation de personnes atteintes du VIH est fortement encouragée et les dirigeants syndicaux sont formés à négocier l'obtention de services et d'avantages relatifs au VIH/sida pour leur inclusion dans les conventions collectives.

Le projet a créé un sentiment d'urgence chez les employeurs et les employés, ainsi que la volonté d'approfondir le dialogue social. Les employeurs agissent sous le thème "Making HIV/AIDS a Boardroom Issue" signifiant l'inclusion du VIH/sida dans toutes les activités importantes des employeurs, dont leur congrès annuel et les tournois de golf. Les syndicats de travailleurs ont créé des centres d'accueil pour leurs membres dans six districts où ils peuvent ouvertement parler du VIH/sida et avoir accès à des services de conseil.

Alerter les travailleurs des services de santé d'Europe de l'Est

L'Organisation internationale du Travail et l'Organisation mondiale de la santé ont collaboré à la production d'une série de directives sur le VIH/sida pour le secteur de la santé. Elles ont été traduites en plusieurs langues, dont le roumain, et l'OIT a entamé des consultations en Moldavie avec des syndicats de travailleurs des services de santé, des associations d'infirmières et des hôpitaux pour discuter de la meilleure façon de les diffuser et de les mettre en œuvre.

Jusqu'à présent, il a été établi que les personnels médicaux associaient le VIH à leurs patients et à leur travail, mais qu'ils ne pensaient pas à leur propre vulnérabilité face à l'épidémie. Bon nombre n'avaient pas tenu compte du fait que le VIH se propage dans la population en général et admettaient qu'ils ne prenaient pas toujours des précautions quand ils ne se sentaient pas en danger.



Les travailleurs des services de santé voient souvent le VIH comme un problème purement médical et ne sont pas conscients des implications sociales et de la façon de gérer la stigmatisation que vivent les personnes touchées. De nombreux médecins déclarent “avoir peur” en présence d'une personne séropositive et ils reconnaissent que le VIH est toujours un sujet fort tabou. Souvent, la confidentialité du statut VIH n'est pas respectée.

Les discussions menées par l'OIT sur le sujet ont attiré beaucoup de monde et les retours d'informations ont été positifs. “Je serai plus prudent” et “Je partagerai cette information avec mes collègues” ont été deux réponses fréquentes. Les institutions médicales de Moldavie se sont montrées fort intéressées de trouver des moyens de collaborer avec l'OIT en vue de renforcer les capacités du personnel dans ce domaine. L'équipe de l'OIT espère qu'il s'agira d'un domaine de travail prioritaire à l'avenir.

Les directives sont disponibles à l'adresse

► <http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/publ/hsgl.pdf>

Les hommes en tant que partenaires de la santé reproductive

En 2004, la section spécialisée dans l'aide à l'étranger du Conseil syndical australien, l'Union Aid Abroad – APHEDA, a préparé un rapport sur la situation du VIH/sida dans les états et les territoires insulaires du Pacifique Sud.

Le rapport a établi que les syndicats avaient été ignorés dans la riposte au VIH/sida et que la connaissance du Recueil de directives pratiques de l'OIT était très faible.

À la suite de cette constatation, un projet commun de l'OIT et du Fonds des Nations Unies pour la population, déployé en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, a été mis sur pied dans plusieurs états de la région.

La plupart des foyers et des entreprises du Pacifique sont dirigés par des hommes et la prise de décision unilatérale de la part d'hommes remet en cause l'égalité de genre à la maison comme sur le lieu de travail. Cette situation a également une incidence sur la santé

reproductive des femmes et des hommes, y compris leur vulnérabilité au VIH. Grâce au projet, des travailleurs masculins aux Fidji, dans les Îles Salomon, au Vanuatu, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, à Kiribati et au Samoa assument désormais un rôle capital dans la promotion de comportements sexuels responsables.

Lors d'ateliers de formation interactifs, des animateurs de l'OIT et du FNUAP ont abordé les rapports de force entre les femmes et les hommes en se concentrant sur les rôles et les responsabilités des hommes envers la planification des naissances, les infections sexuellement transmissibles, le VIH/sida et les relations entre les hommes et les femmes au travail et à la maison. Des directeurs, des membres du personnel de cliniques et des travailleurs d'industries dominées par les hommes ont participé aux sessions dont l'objectif est de mieux évaluer ses risques personnels et de renforcer les capacités de communication et de conseil.

Une récente évaluation du projet a révélé une diminution des congés de maladie et de l'absentéisme, d'abus d'alcool et de drogues, et de violences conjugales. Dans le même temps, la communication au sein des couples et entre les travailleurs et la direction s'est améliorée. En général, les participants à l'atelier ont rapporté mieux comprendre les problèmes de genre et de santé.

La formation s'appuyait sur les normes du travail de l'OIT concernées et incluait des séances sur le Recueil de directives pratiques et sur les politiques d'entreprise sur le VIH/sida. Le projet a permis la production d'un manuel de formation pour les pairs éducateurs et les formateurs, d'une vidéo et d'autres matériels. Même si la formation a été spécialement conçue pour des hommes, quelques femmes y ont participé et leurs présence et contributions ont été bien reçues.

Le rapport APHEDA /SPOCTU sur le VIH/sida dans la région est disponible à l'adresse:

- <http://www.apheda.org.au/projects/pacific/pages/files/Waiting%20for%20something%20to%20happen%20FINAL.pdf>



Campagne mondiale sur le sida

5. OUVRAGES DE RÉFÉRENCE: LISTE D'AUTRES SOURCES D'INFORMATIONS

Le département OIT/SIDA (le programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail) dispose de nombreuses publications disponibles en ligne, toutes gratuitement téléchargeables, de même qu'une série d'informations supplémentaires et des actualités: www.ilo.org/aids

Vous pouvez également consulter le site <http://www.ilo.org> et cliquez ensuite sur Thèmes VIH/sida ou cliquez sur Départements et bureaux Protection sociale (PROTECTION) OIT/SIDA

La nouvelle norme internationale du travail sur le VIH/sida



Le rapport du Comité sur le VIH/sida lors de la Conférence internationale du Travail de 2009 peut être consulté à l'adresse:
http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_108262.pdf



Le rapport du Comité sur le VIH/sida lors de la Conférence internationale du Travail de 2010 peut être consulté à l'adresse:
http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/99thSession/pr/lang—en/docName—WCMS_141773/index.htm



La nouvelle recommandation peut être consultée à l'adresse:
http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/99thSession/texts/lang—en/docName—WCMS_142613/index.htm

Sites web syndicaux

La Confédération syndicale internationale:

► <http://www.ituc-csi.org/>.

Global Unions est un groupement d'organisations syndicales internationales qui comprend la Confédération syndicale internationale, des Fédérations syndicales internationales et la Commission syndicale consultative auprès de l'OCDE qui établit le contact entre le mouvement syndical et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).

► <http://www.global-unions.org/spip.php?rubrique54>

La version précédente du site web de Global Unions regorge de matériel:

► <http://old.global-unions.org/hiv-aids/>

Voir les sites web des syndicaux mondiaux au cahier 2.

La Campagne mondiale contre le sida a une partie consacrée au travail à laquelle vous pouvez accéder en cliquant sur "Principales organisations". Vous y trouverez une nouvelle publication particulièrement intéressante: *La trousse du plaidoyer du mouvement syndical – Comment assurez un accès universel à la prévention, au traitement, aux soins et à l'appui en matière de VIH.*

► <http://www.worldaidscampaign.org/fr/>

Organisation d'employeurs

Le site de l'Organisation internationale des employeurs:

▶ <http://www.ioe-emp.org/fr/index.html>

Pour les pages spécialement consacrées au VIH/sida:

▶ <http://www.ioe-emp.org/fr/domaines-daction/vihsida/index.html>

Coalition mondiale des entreprises contre le sida, la tuberculose et le paludisme

▶ <http://www.gbcimpact.org/>

Initiative mondiale pour la santé du Forum économique mondial:

▶ <http://www.weforum.org/en/initiatives/globalhealth/index.htm>

L'aménagement raisonnable est une question importante et le Forum des employeurs britanniques a rédigé un document d'orientation sur les aménagements pour les personnes atteintes de VIH: *A practical guide to employment adjustments for people who have HIV*, London, 2002. C'est une publication payante. Voir:

▶ <http://www.employers-forum.co.uk>

Sites web des institutions des Nations Unies

Le site de l'ONUSIDA est une source d'informations:

▶ <http://www.unaids.org/fr/>

L'ONUSIDA publie une collection des meilleures pratiques qui comprend un numéro sur des études de cas provenant de syndicats.

Les institutions des Nations Unies qui se sont regroupées pour créer l'ONUSIDA sont l'Organisation internationale du Travail (OIT) et

Fonds International des Nations Unies pour le Secours à l'Enfance (UNICEF)

▶ <http://www.unicef.org>

Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD)

▶ <http://www.undp.org>

Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP)

▶ <http://www.unfpa.org>

Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (UNODC)

▶ <http://www.unodc.org/>

Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)

► <http://www.unesco.org>

Organisation mondiale de la santé (OMS)

► <http://www.who.int>

Banque mondiale

► <http://www.worldbank.org>

Depuis la page d'accueil de ces sites, vous pouvez accéder aux pages consacrées au VIH/sida ou vous pouvez utiliser l'outil de recherche.

Autres sites web

Family Health International, une organisation à but non lucratif, dispose d'un vaste programme sur le VIH/sida dont un particulièrement intéressant: *Workplace HIV/AIDS Programs: An Action Guide For Managers* (Programmes d'entreprise sur le VIH: un guide d'action pour les directeurs).

► <http://www.fhi.org/en/index.htm>

L'Alliance internationale contre le VIH/sida est une organisation politique et de mobilisation:

► <http://www.aidsalliance.org/>

NAM est un fournisseur d'informations sur le VIH. Sa mission est de soutenir les personnes vivant avec le VIH pour qu'elles vivent plus longtemps et en meilleure santé grâce à la fourniture d'informations précises sur toutes les facettes du traitement. Des mises à jour régulières sur les recherches à propos du traitement sont envoyées par courriel:

► www.aidsmap.com

La Kaiser Family Foundation est une fondation indépendante à but non lucratif basée aux États-Unis et œuvrant dans le domaine de la politique sanitaire. Un de ses départements travaille sur VIH et le sida. Son site contient des fiches pratiques régulièrement revues, des actualités et des ressources pédagogiques.

► <http://www.kff.org/hivaids/index.cfm>

L'initiative internationale pour le vaccin contre le sida (IAVI) vous fournira des informations sur la recherche sur un vaccin:

► <http://www.iavi.org/>

AIDSinfo: Le Département fédéral de la santé et des services sociaux dispose de ressources en ligne sur le traitement du VIH/sida, sa prévention et la recherche.

► www.aidsinfo.nih.gov

Une autre source du gouvernement américain est AIDS.gov:

► <http://www.aids.gov/>

Les Centres américains de contrôle et de prévention des maladies (CDC) ont créé un site web destiné à l'action sur le lieu de travail, intitulé « Business Responds to AIDS/ Labor responds to AIDS (BRTA/LRTA) »:

- ▶ <http://www.hivatwork.org/>.
ACCA (AIDS Control in Companies in Africa)

Le site web de la GTZ donne des informations sur les interventions sur le lieu de travail. La boîte à outils ACCA est une compilation d'informations et d'outils de mise en œuvre pour les actions contre le VIH/sida sur le lieu de travail.

- ▶ www.gtz.de et www.acca-toolbox.org

La dimension de genre liée au VIH/SIDA et au monde du travail

L'ONUSIDA consacre une page web à ce sujet:

- ▶ <http://www.unaids.org/en/PolicyAndPractice/Gender/default.asp>

Coalition mondiale sur les femmes et le sida (initiative des Nations Unies)

<http://womenandaids.unaids.org/>

Le Fonds de développement des Nations Unies pour la femme (UNIFEM)

- ▶ <http://www.unwomen.org/fr/>

dispose d'une partie consacrée au VIH et au sida. Voir

- ▶ http://www.unifem.org/gender_issues/hiv_aids/

6. POLITIQUES ET ACCORDS SUR LE LIEU DE TRAVAIL EN MATIÈRE DE VIH/SIDA



- Après avoir mis en place un comité d'entreprise de lutte contre le VIH/SIDA comprenant une cellule de coordination et cinq cellules relais au niveau de toutes les directions régionales ;

Adhérons sans réserve aux principes énoncés par le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail et à la Déclaration Nationale Tripartite de lutte contre le VIH/SIDA dans les lieux de travail au Burkina Faso du 3 Juillet 2006.

Déclarons solennellement notre engagement à lutter contre le VIH/SIDA au sein de notre institution par l'adoption et la mise en œuvre de cette politique VIH/SIDA/IST par la promotion des 10 principes fondamentaux suivants :

1. Reconnaissance du VIH/SIDA en tant que question liée au lieu de travail

Le VIH/SIDA et les IST sont considérés comme toute autre maladie au sein de notre entreprise.

2. Non-discrimination liée au statut VIH/SIDA

L'Administration et le personnel s'engagent à ne pratiquer à l'égard des travailleurs aucune discrimination fondée sur leur statut sérologique réel ou supposé.

3. Egalité entre hommes et femmes

Une attention particulière sera accordée à l'égalité homme/femme dans les activités de prévention du VIH/SIDA et des IST.

4. Milieu de travail sain

L'administration s'engage à tout mettre en œuvre pour garantir un milieu de travail sain et sûr aux travailleurs afin de prévenir la transmission du VIH/SIDA et des IST.

5. Dialogue social

L'administration, les représentants de travailleurs, le Comité de lutte contre le VIH/SIDA, et les agents de santé de l'entreprise s'engagent à instaurer des rencontres périodiques pour discuter des questions liées à la lutte contre le VIH/SIDA et les IST.

6. Non dépistage en vue de l'exclusion de l'emploi et du travail

Le dépistage du VIH/SIDA n'est pas exigé lors des visites médicales des travailleurs, comme une condition à une embauche ou au maintien d'un emploi.

7. Confidentialité

Les agents de santé au travail, les membres du CELS et des cellules relais, ainsi que les pairs éducateurs de la CNSS demeurent tenus par le secret professionnel lorsqu'ils ont connaissance du statut sérologique des travailleurs.

8. Maintien de la relation d'emploi

L'infection par le VIH ne peut pas être un motif de licenciement ou de discrimination d'aucune sorte au sein de la CNSS.

9. Prévention

La direction générale et le comité de lutte contre le VIH/SIDA de la CNSS s'engagent à mener des actions de prévention et de lutte contre le VIH/SIDA au sein de la CNSS pour favoriser des changements de comportements.

10. Prise en charge et soutien

L'administration et le comité de lutte contre le VIH/SIDA s'engagent à mener des actions conjointes de solidarité, de prise en charge et de soutien aux agents de la CNSS infectées et/ou aux personnes affectées.

11. Déclarons que, dans le cadre de la protection et de la promotion de ces 10 principes, une stratégie et un programme de communication

pour le changement de comportement seront mis en place et prendront en compte les aspects suivants :

- l'accroissement de la connaissance de la politique et des directives VIH/SIDA sur le lieu de travail ;
- la réduction de la stigmatisation et de la discrimination des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
- l'amélioration des connaissances et des attitudes envers les comportements à risque en matière de VIH/SIDA ;
- l'accroissement de la prise de conscience et de l'utilisation des services VIH/SIDA au sein de la CNSS ;
- l'accroissement du nombre et de la qualité des services VIH/SIDA au sein de la CNSS ;
- l'encouragement par des conseils, le dépistage volontaire et anonyme pour une meilleure prise en charge précoce et efficace des agents de la CNSS infectées par le VIH/SIDA et les IST.

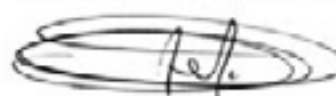
Fait à Ouagadougou, le 06/01/09

Ont signé :

Pour la cellule de coordination


Georgette TAMBOURA/NAMA

Pour les organisations
syndicales des travailleurs


Ousmane NANA

Le Directeur général


Innocent COULIDIATI
Officier de l'ordre national





COMITE D'ENTREPRISE DE LUTTE CONTRE LE SIDA ET LES IST * SDV / SNTB / SETO / BLMS



POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE VIH / SIDA ET LES IST

ÉNONCÉ GÉNÉRAL

Les sociétés de **BOLLORE AFRICA LOGISTICS** au Burkina Faso que sont **SDV BURKINA / SNTB / SETO / BLMS** reconnaissent la gravité de l'épidémie du VIH/sida et ses conséquences en milieu de travail. Lesdites sociétés soutiennent les initiatives nationales qui visent à réduire la propagation de l'infection et à minimiser l'impact de la maladie.

OBJECTIF

Le but de la présente politique est d'assurer une démarche de prévention du VIH cohérente et équitable pour les travailleurs et leurs familles, et la gestion des conséquences du VIH/Sida, notamment la prise en charge et le soutien des travailleurs vivant avec le VIH/Sida. La politique a été élaborée après consultation des salariés de tous les niveaux et sera appliquée avec leur collaboration.

CADRE GÉNÉRAL DE LA POLITIQUE ET PRINCIPES FONDAMENTAUX

Nos sociétés fondent leur action contre le VIH/sida sur les dix principes-clés du Recueil de Directives Pratiques du BIT sur le VIH/Sida. Elle prend également en compte la **Charte**, qui vise à interdire la discrimination et à protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Tout en reconnaissant les circonstances uniques liées à l'infection par le VIH, la présente politique repose sur le principe que l'on doit considérer l'infection par le VIH et le Sida, comme toutes les autres maladies ou problèmes de santé graves que peuvent connaître les salariés. Elle s'appuie sur le fait que les salariés ont la possibilité de vivre pleinement, longtemps encore après avoir contracté le virus. L'engagement de la société à maintenir un environnement de travail sain et sûr pour tous les travailleurs s'appuie sur la reconnaissance que le VIH ne se transmet pas par les contacts ordinaires.





ANNEXE DE LA CHARTE CONTRE LE SIDA ET LES IST

Champ et étendu de la Prise en Charge

Vu les déclarations contenues dans la charte de lutte contre le Sida et conjointement signée par la Direction, les Représentants des Travailleurs, et le Comité d'Entreprise, il ressort la nécessité de définir les détails de la prise en charge des travailleurs susceptibles d'être porteurs du VIH et dont l'état de santé nécessite un suivi médical et psycho-social.

La présente annexe se veut être un complément de la charte publiée et adoptée par l'ensemble des travailleurs. Bien entendu elle s'applique à tous les travailleurs de la société en CDI ainsi qu'aux membres de leur famille (époux, épouse, enfants) officiellement reconnus par l'employeur.

I. NATURE ET FONCTIONNEMENT DE LA PRISE EN CHARGE :

La prise en charge des personnes infectées est d'ordre médical, nutritionnel et psychosocial.

1.1. Prise en charge médicale

1.1.1) Toute PVVH travaillant dans la société est libre de s'adresser à l'une des structures médicales désignées par la société et dont la liste se trouve annexée au présent document.

1.1.2) L'achat des médicaments ainsi que le paiement des examens consécutifs au suivi régulier du malade relèvent du ressort du médecin conseil qui en fait la demande pour ses patients de la société. Toutefois, leur financement est assuré par la SDV / SNTB/ SETO / BLMS.

1.1.3) Le Docteur BONOU Martine, Médecin du Travail, Tél. 70.23.20.20 est désigné comme médecin conseil des sociétés. Son adresse est la suivante :

Dr BONOU Martine
CFDS (Ecole Nationale de la Santé ; ou à l'ENAREF)
Médecin du Travail
Tél. : 50.30.70.82
Tél. : 70.23.20.20
Mail : matbatim@yahoo.fr

1.1.4) La prise en charge médicale s'étend à l'épouse (l'époux) légal de l'employé ainsi que des enfants légalement connus du fichier du Service du Personnel.

1.1.5) La prise en charge médicale porte également sur les maladies opportunistes.

1.1.6) En ce qui concerne le personnel sous-traitant (SONAPLACE, INTERIM BURKINA, DE SARTO, etc), la sensibilisation sera effectivement assurée par le Comité d'Entreprise ; toutefois, le dépistage et la prise en charge incombent aux sociétés employeurs des intéressés.

1.2) Prise en charge nutritionnelle

Elle comprend les subsides, c'est-à-dire des compléments alimentaires indispensables à la PVVH. C'est une prise en charge octroyée en nature et dont le montant et la périodicité sont estimés par le médecin conseil.

1.3.) Prise en charge psycho sociale

En plus du soutien affectif auquel la PVVH a droit sur le lieu du travail, des structures associatives offrent la possibilité à leurs membres toute sorte d'écoute et de conseil en vue de leur épanouissement. Les pairs éducateurs, les membres du CELS ainsi que de la Cellule de Coordination se doivent d'orienter tout travailleur qui le désire vers ces centres dont la liste peut être consultée en annexe de la présente charte.

II. CONFIDENTIALITE

2.1) La Direction, les Délégués du Personnel ainsi que les membres du CELS et de la Cellule de Coordination s'engagent à respecter la confidentialité liée au statut sérologique de l'employé et par conséquent, à tous les aspects se rapportant à la prise en charge quelque soit sa nature.

2.2) La prise en charge médicale est assurée par un **médecin assermenté** et formé dans la lutte contre le VIH SIDA. Ce médecin est le seul interlocuteur entre la PVVH et la société en vue d'obtenir le paiement des ordonnances et autres dépenses inhérentes.

III. AUTRES PARTICULARITES

Départ à la retraite du travailleur :

- le collaborateur admis à la retraite bénéficie toujours de la prise en charge
- prise en charge assurée jusqu'à 3 mois après le départ si départ volontaire ;
- en cas de licenciement, prise en charge assurée jusqu'à 6 mois.

P.L. : Liste des associations de PEC (voir doc. PAMAC)



CHARTRE CONTRE LE VIH SIDA ET LES IST

PORTÉE

- 1) La présente politique vise l'ensemble des travailleurs (permanents).

DISPOSITIONS SPECIFIQUES

2) Confidentialité

Les agents de santé au travail de l'entreprise demeurent tenus par le secret professionnel lorsqu'ils ont connaissance du statut sérologique des travailleurs ; aucun travailleur ne devrait être tenu de révéler des informations de ce type concernant d'autres travailleurs.

3) Non discrimination liée au statut VIH / SIDA

La Direction s'engage à ne pratiquer à l'égard des travailleurs aucune discrimination fondée sur leur statut sérologique réel ou supposé.

4) Egalité entre hommes et femmes

Une attention particulière sera accordée à l'égalité homme / femme dans les activités de prévention du VIH SIDA et les IST.

5) Milieu de travail sain

La Direction s'engage à tout mettre en œuvre pour garantir un milieu de travail sain et sûr aux travailleurs afin de prévenir la transmission du VIH SIDA et les IST.

6) Dialogue social

La Direction, les représentants des travailleurs, le Comité de Lutte Contre le VIH SIDA et les IST et le personnel de santé des sociétés SDV / SNTB / SETO / BLMS s'engagent à instaurer des rencontres périodiques pour discuter des questions liées à la lutte contre le VIH SIDA et les IST.

7) Le dépistage est volontaire

Le dépistage du VIH SIDA n'est pas exigé lors des visites médicales des travailleurs, comme condition à une embauche ou au maintien d'un emploi.

8) Maintien de la relation d'emploi

L'infection par le VIH SIDA n'est pas un motif de licenciement au sein de nos sociétés. De même que pour d'autres pathologies, les personnes atteintes par des maladies associées au VIH doivent pouvoir continuer à travailler aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à occuper un emploi approprié.

9) Prévention

La Direction et le Comité de Lutte contre le VIH SIDA s'engagent à mener des actions de prévention et de lutte contre le VIH SIDA au sein de nos sociétés.

10) Prise en charge et soutien

La Direction et le Comité de Lutte contre le VIH SIDA s'engagent à mener des actions conjointes de solidarité, de prise en charge et de soutien aux personnes infectées et / ou affectées par le VIH SIDA.

Déclarons que, dans le cadre de la protection et de la promotion de ces dix (10) principes, une stratégie et un programme de Communication pour le Changement de Comportement seront mis en place et prendront en compte les aspects suivants :

- cs L'accroissement de la connaissance de la politique et des directives VIH SIDA sur le lieu de travail ;
- cs La réduction de la stigmatisation et de la discrimination des personnes vivant avec le VIH SIDA ;
- cs L'amélioration des connaissances et des attitudes envers les comportements à risque en matière de VIH SIDA ;
- cs L'accroissement de la prise de conscience et de l'utilisation des services VIH SIDA au sein de nos sociétés ;
- cs L'accroissement du nombre et de la qualité des services VIH SIDA au sein de nos sociétés ;
- cs L'encouragement par des conseils, le dépistage volontaire et anonyme pour une meilleure prise en charge précoce et efficace des personnes infectées par le VIH SIDA et les IST.

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

Nos sociétés ont mis sur pied un Comité d'Entreprise et une Cellule de Coordination pour coordonner et mettre en œuvre leur politique et leur programme en matière de VIH/sida. Le comité est formé des membres du CELS (Comité d'Entreprise de Lutte contre le SIDA et les IST) dont le Président est le Directeur Général, et d'un coordonnateur qui est chargé de coordonner toutes les activités liées au VIH/SIDA et les IST au sein de nos sociétés.

Les sociétés de BOLLORE AFRICA LOGISTICS utiliseront les moyens de communication dont ils disposent pour communiquer aux personnels la politique et toutes les informations liées au VIH/SIDA ainsi que les IST.

Des réunions périodiques sont organisées par la Cellule de Coordination et le Comité d'entreprise de Lutte contre le Sida afin de suivre et d'évaluer l'avancement du plan d'action.

En cas de besoin, la politique sera revue chaque année et modifiée, afin de tenir compte des conditions changeantes et des résultats, des études ou des enquêtes effectuées.

Le Directeur Général
Président du CELS

Régis TISSIER

Représentants des Travailleurs
SNTB / SETO

Célestine ZOMBRE

Ont signé :

Ouagadougou, le 20 Décembre 2008
Représentants des Travailleurs
SDV / BLMS

François SOME

Coordonnateur

Thérèse OUEBRAOGO

Bolloré



Village Artisanal de Ouagadougou

Coopération Grand-Duché de Luxembourg - Burkina Faso

LUX-DEVELOPMENT – CCI-BF

01 BP 6442 OUAGADOUGOU 01

Tél. : (226) 50 37 14 83 Fax : (226) 50 37 14 59



POLITIQUE DU VILLAGE ARTISANAL DE OUAGADOUGOU (VAO) EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE VIH/SIDA ET LES IST

ÉNONCÉ GÉNÉRAL

Le Village Artisanal de Ouagadougou (VAO) reconnaît la gravité de l'épidémie du VIH/sida et ses conséquences en milieu de travail. Le Village Artisanal de Ouagadougou soutient les initiatives nationales qui visent à réduire la propagation de l'infection et à minimiser l'impact de la maladie, notamment le cadre stratégique national de lutte contre les IST et le VIH/SIDA 2006-2010 et la déclaration nationale tripartite sur le VIH/SIDA et le monde du travail.

OBJECTIF

Le but de la présente politique est d'assurer une démarche de prévention du VIH cohérente et équitable pour les salariés, artisans, ouvriers, artisans et leurs familles, la gestion des conséquences du VIH/Sida, notamment la prise en charge et le soutien des travailleurs vivant avec le VIH/SIDA. La politique a été élaborée après consultation des travailleurs de huit (8) corporations de métiers et sera appliquée avec leur collaboration.

CADRE GÉNÉRAL DE LA POLITIQUE ET PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le Village Artisanal de Ouagadougou fonde son action contre le VIH/sida sur les dix principes-clés du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/Sida. Il prend également en compte une politique qui vise à interdire la discrimination et à protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Tout en reconnaissant les circonstances uniques reliées à l'infection par le VIH, la présente politique repose sur le principe que l'on doit considérer l'infection par le VIH et le Sida, comme toutes les autres maladies ou problèmes de santé graves que peuvent connaître les travailleurs du Village Artisanal de Ouagadougou. Elle s'appuie sur le fait que les travailleurs ont la possibilité de vivre pleinement, longtemps encore après avoir contracté le virus. L'engagement du Village Artisanal de Ouagadougou à maintenir un environnement de travail sain et sûr pour tous les travailleurs s'appuie sur la reconnaissance que le VIH ne se transmet pas par les contacts ordinaires.

PORTÉE

La présente politique vise tous les travailleurs de la Direction et tous les artisans, ouvriers et apprentis du **Village Artisanal de Ouagadougou**.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

1. PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION, LA VICTIMISATION ET LE HARCÈLEMENT

La politique vise à protéger les travailleurs (salarié, artisans, ouvriers et apprentis) de la discrimination, de la stigmatisation et du harcèlement qu'ils pourraient subir en raison de leur état sérologique réel ou supposé.

2. POSSIBILITÉS D'AVANCEMENT ET RENVOI

Aucun travailleur ne sera victime de conséquences défavorables, renvoi, refus de possibilités d'avancement ou de formation en raison de son état sérologique.

3. TEST DE DÉPISTAGE

Les postulants à un emploi et les travailleurs (salariés, artisans, ouvriers et apprentis) du **Village Artisanal de Ouagadougou** ne sont pas tenus de procéder à un test de dépistage du VIH soit pour y être admis soit pour conserver leur emploi. Cependant, le **Village Artisanal de Ouagadougou** fera la promotion des services de counseling et de dépistage volontaire et anonyme du VIH et facilitera le recours à ces services pour tous les travailleurs. Tous les services CDV devront être conformes aux normes acceptées à l'échelle nationale et internationale (recueil des directives pratiques du BIT) en matière de conseils préalables et postérieurs au test de dépistage, de consentement éclairé, de confidentialité et de soutien.

4. PRISE EN CHARGE ET SOUTIEN POUR LES TRAVAILLEURS ET LEURS FAMILLES

Le **Village Artisanal de Ouagadougou** s'engage à faire preuve d'empathie et d'attention envers les travailleurs infectés par le VIH/sida et envers ceux qui sont touchés par la situation. Elle s'engage à fournir une assistance raisonnable à ces personnes, comme des rencontres de counseling, des moments libres, des congés de maladie, ou de l'information sur le virus et ses effets.

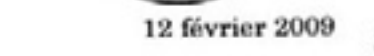
5. RENDEMENT AU TRAVAIL

La politique du **Village Artisanal de Ouagadougou** consiste à tenir compte de l'état de santé de ses travailleurs en fournissant des lieux de travail appropriés pour les personnes infectées par le VIH. Les travailleurs pourront continuer à travailler aussi longtemps qu'ils seront en mesure d'accomplir leurs tâches en toute sécurité et selon les normes de rendement en vigueur dans l'entreprise. Dans le cas d'un travailleur atteint du VIH/SIDA qui serait incapable d'accomplir correctement son travail, la Direction et le chef d'atelier concerné prendront les mesures qui s'imposent, conformément aux procédures habituelles du **Village Artisanal de Ouagadougou** en matière de rendement insuffisant ou de santé déficiente et ce en conformité au code du travail.

share

1

K. P. Voznyak





CHARTRE DES ENTREPRISES DU SENEGAL EN Matière de LUTTE CONTRE LE SIDA

Contexte

Grâce à une politique nationale de prévention efficace, le Sénégal compte parmi les pays cités comme modèle de réussite dans le cadre de la lutte contre l'épidémie du sida. Ces résultats satisfaisants, caractérisés par un taux de prévalence faible, est le fruit d'une stratégie mettant l'accent sur l'implication et la participation active de tous les acteurs de la société sénégalaise.

Le gouvernement, les partenaires sociaux, ainsi que les principaux acteurs de la société, s'accordent à reconnaître que l'épidémie du sida a des effets dévastateurs sur les travailleurs et leurs familles, ainsi que sur les entreprises. Cette épidémie aura un impact négatif sur le développement économique et social du pays si les mesures idoines ne sont pas prises pour réduire les effets du sida dans le monde du travail.

Les *Plans Stratégiques de Lutte contre le Sida de 2002-2006, et de 2007-2011* confirment la volonté du gouvernement et des partenaires sociaux d'accorder une attention particulière à la lutte contre le sida dans le monde du travail.

Les entreprises et les organisations du Sénégal, convaincues des principes et valeurs de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour la promotion du travail décent au Sénégal et de la pertinence du *Recueil des Directives Pratiques de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*, s'engagent à contribuer à la lutte contre le sida au Sénégal et à l'atténuation de son impact sur le monde du travail en mettant en œuvre des politiques du personnel en matière de lutte contre sida.

Politique, principes et mesures d'accompagnement

Le sida dans le monde du travail au Sénégal

1. Considérant que le sida est un problème qui concerne également le monde du travail, qu'il a un impact négatif sur le développement des ressources humaines et sur la productivité de l'entreprise, les entreprises et les organisations du Sénégal entendent qu'il soit traité comme toute autre maladie ou affection grave.

Prévention par l'éducation et la formation

2. Avec l'appui des partenaires extérieurs et autres organisations spécialisées dans le domaine du sida, l'entreprise et l'organisation mettront en œuvre des programmes de sensibilisation, d'information, d'éducation et de formation à tous les niveaux pour que chaque

1/3

Charte des entreprises du Sénégal en matière de lutte contre le sida

travailleur comprenne la nature du sida. Les travailleurs seront aidés à évaluer les risques auxquels ils sont exposés et des avis leurs seront donnés quant aux moyens de réduire ces risques. Des mesures pratiques, dont la fourniture de préservatifs et l'accès à des tests volontaires, seront prises afin de favoriser un changement de comportement.

Sécurité et santé au travail

3. Les entreprises et les organisations veilleront à ce que le milieu du travail soit, dans la mesure du possible, sans danger pour la sécurité et la santé de tous les travailleurs. En cas de contact avec du sang, d'autres liquides organiques ou avec des tissus humains, des mesures immédiates seront prises pour aider l'intéressé à faire face à l'accident, pour l'informer des conséquences médicales éventuelles, de l'opportunité de faire effectuer un test de dépistage du VIH, des mesures de prophylaxie après exposition et du centre médical spécialisé auquel il peut s'adresser. Les comités d'hygiène et de sécurité seront mis en place et/ou renforcés. La participation des travailleurs aux sessions de formation aux méthodes de lutte contre l'infection à VIH en cas d'accident de travail et aux premiers soins à donner après exposition sera encouragée.

Dépistage du sida

4. En vue de respecter les droits et la dignité des travailleurs, les entreprises et les organisations s'engagent à ne pas chercher à obtenir des informations sur le statut sérologique d'une personne au moment de son recrutement en tant que condition de son maintien dans l'emploi ou de son avancement. Toutefois, si un travailleur, de son propre chef, demande à son entreprise ou à son organisation que soit déterminé son statut sérologique, celle-ci prendra les mesures nécessaires afin que les échantillons de sang prélevés à cette occasion soient analysés par des services extérieurs, et les résultats transmis directement au travailleur concerné. L'entreprise ou l'organisation s'assurera que le test soit effectué par du personnel dûment qualifié, dans le strict respect de la confidentialité et des règles régissant la divulgation des informations. Elles contribueront en outre à informer le travailleur sur la nature du test, ainsi que sur ses avantages et ses inconvénients en tenant compte de la culture et du sexe de l'intéressé.

Confidentialité

5. Seules les informations communiquées de son propre chef par le travailleur au sujet de son statut sérologique positif au VIH seront conservées dans les dossiers médicaux de l'entreprise ou de l'organisation. Ces dossiers devront être séparés des dossiers du personnel. L'entreprise ou l'organisation s'engage à prendre les mesures nécessaires pour le respect de la confidentialité de ces informations, conformément aux règles énoncées dans le *Recueil des Directives Pratiques de l'OIT sur la protection des données personnelles des travailleurs*.

Non discrimination

6. Les entreprises et les organisations veilleront à ce qu'aucune discrimination directe ou indirecte ne s'exerce à l'encontre d'un travailleur en raison de son statut sérologique positif au VIH, réel ou supposé, ou du statut des personnes à sa charge, qu'il s'agisse notamment, de l'accès à un poste ou à un autre, des mutations, de la prolongation des contrats, de l'avancement, de la formation, de l'aménagement du lieu de travail ou encore de l'accès à différentes prestations. Aucune pratique ou politique ne doit déboucher, directement ou indirectement, sur une discrimination d'un travailleur ou d'un candidat à un emploi qui est infecté ou affecté par le sida.

2/3

Solidarité, prise en charge et soutien aux travailleurs

7. L'entreprise et l'organisation s'engagent à promouvoir la solidarité et à prendre des mesures, en partenariat avec les organismes spécialisés, pour la prise en charge ou le soutien des travailleurs et des personnes à leur charge. Les travailleurs vivant avec le VIH pourront travailler aussi longtemps qu'ils seront médicalement aptes à un travail approprié disponible. Ils bénéficieront de la même assistance que celle qui est assurée à tout travailleur souffrant de tout autre grave problème de santé.

Egalité entre hommes et femmes

8. Les dernières études de l' UNIFEM et des autres agences du système des Nations Unies au Sénégal confirment que les femmes sont plus touchées que les hommes par l'infection à VIH, à la fois pour des raisons biologiques qui les rendent plus vulnérables, mais aussi à cause de nombreux facteurs socioculturels. Les entreprises et les organisations du Sénégal considèrent que l'égalité entre hommes et femmes est indispensable pour prévenir la propagation de l'infection par le VIH, et elles s'engagent à ne ménager aucun effort pour la promouvoir dans le cadre des politiques d'entreprise mises en œuvre.

Mise en œuvre de la politique

9. Les employeurs et les travailleurs accorderont la plus haute priorité à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise ou de l'organisation en matière de sida, preuve de leur volonté de réduire l'impact du VIH et du sida sur le lieu de travail et sur la collectivité, d'aider les travailleurs et leurs familles touchés directement ou indirectement par la maladie et de contribuer à prévenir la propagation de l'épidémie. La politique qui tiendra compte des spécificités de chaque secteur d'activité sera strictement appliquée et, si besoin est, actualisée dans le cadre d'une instance regroupant les représentants des employeurs, des travailleurs, des médecins et du gouvernement.

Le Collectif des Entreprises et des Organisations du Sénégal s'associant à la lutte contre le sida.

Dakar le :

Nom du Directeur Général / Président de l'organisation :

Signature :

Cachet de l'entreprise / organisation

Avec l'appui de :



gtz



MINISTRE DE LA SANTE
 OFFICE DE SANTE DES TRAVAILLEURS
 (A. B. S.)

ASSOCIATION BURKINAISE DE SOLIDARITE
 (A. B. S.)

CONVENTION DE COLLABORATION

Février 2011

Entre les soussignés :

L'Office de Santé des Travailleurs:

Etablissement public de santé,

03 BP 7036 Ouagadougou 03

Email : os.sante@yahoo.fr

Téléphone : (+226) 50 30 72 95

Représenté par son Directeur Général.

Ci-après dénommé : **Directeur Général de l'O.S.T.**

D'une part,

Et

L'Association dénommée **Association Burkinabé de Solidarité « A.B.S »**

Récépissé n° 2007-010/ MATD/RHBS/GRD/SG du 19/09/2007

01 BP 962 Bobo-Dioulassa 01

353 rue 19.14

Email : asbusol@yahoo.fr

Tél. : (+226) 20 98 50 27

Représentée par son Président

D'autre part,

PRÉAMBULE

- Considérant que la santé est un état complet de bien-être physique, mental et social, ne consistant pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité ;
- Considérant les politiques et stratégies développées par l'État burkinabé dans le domaine de la santé ;
- Considérant l'approche contractuelle de l'offre de services de santé comme une stratégie spécifique du Plan National de Développement Sanitaire (PNDS) ;
- Considérant que cette mission complexe ne peut être remplie en comptant exclusivement sur les structures socio-sanitaires publiques mises en place par le gouvernement ;
- Considérant les objectifs et stratégies définis dans le cadre stratégique national de lutte contre le VIH/Sida, qui visent à améliorer l'accès et la qualité de la prise en charge des personnes vivant avec le VIH (P.V.V.I.H.) ;
- Considérant l'implication du monde associatif et communautaire dans la lutte contre le VIH en général, et de la prise en charge globale des personnes vivant avec le VIH (P.V.V.I.H.) en particulier ;
- Considérant l'objectif de l'Association Burkinabé de Solidarité (ABS) qui est d'offrir des prestations de prise en charge des travailleurs infectés ou affectés et leurs familles,

Il est convenu ce qui suit :

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 :

La présente convention a pour objet de tracer un cadre de collaboration entre la Direction Générale de l'Office de Santé des Travailleurs (O.S.T.) et l'Association Burkinabé de Solidarité (A.B.S.) dans le domaine de l'amélioration de la santé des populations du BURKINA FASO en général et des populations de la région sanitaire des Hauts Bassins en particulier.

Article 2 :

L'objectif visé par la présente convention est de réduire l'infection à VIH dans le milieu des ouvriers et artisans des usines et ateliers de la région des Hauts Bassins.

Article 3 :

L'Association Burkinabé de Solidarité (A.B.S.) est une association d'ouvriers et artisans dépourvus de moyens matériels dans le domaine de la lutte contre le VIH/Sida et les I.S.T, la tuberculose et le paludisme.

Article 4 :

Les activités de l'A.B.S sont axées sur :

- a) La prévention de l'infection à VIH, de la Tuberculose, et du paludisme au sein de la communauté des ouvriers et artisans dans les usines et ateliers de la région des Hauts Bassins.
- b) La prise en charge des ouvriers infectés et/ou affectés par le VIH/SIDA et leurs familles dans la région des hauts bassins à travers :
 - Le soutien psychosocial ;
 - Le soutien médical ;
 - L'accès aux ARV ;
 - L'accompagnement thérapeutique ;
 - L'aide à l'observance ;
 - Le groupe d'auto support ;
 - Le soutien nutritionnel à travers la distribution de vivres, de repas communautaires, d'ateliers culinaires et de conseil nutritionnel ;

- Le soutien nutritionnel à travers la distribution de vivres, de repas communautaires, d'ateliers culinaires et de conseil nutritionnel ;
- le soutien scolaire et à la formation professionnelle des Orphelins et Enfants Vulnérables (OEV) ;
- Le soutien financier et économique aux membres ;
- Le soutien juridique ;
- La mutualisation de ses membres,
- une armoire à médicaments communautaire pour les membres.

c) La promotion du dépistage du VIH

Article 6 :

L'A.B.S est placée sous la tutelle technique de L'Office de Santé des Travailleurs. La prise en charge des PV VIH suivies par l'ABS est assurée par le personnel compétent des structures de l'Office de Santé des Travailleurs.

Article 6 :

La zone d'intervention est la Région des Hauts Bassins.

CHAPITRE II : LES OBLIGATIONS DES PARTIES CONTRACTANTES

II.1 : Les engagements de l'A.B.S

Article 7 :

L'Association Burkinabé de Solidarité (A.B.S) s'engage par le biais de ses partenaires à prendre en charge la mise en œuvre de ses activités et de son fonctionnement.

Dans ce cadre, l'Association supportera principalement les charges liées :

- au fonctionnement ;
- à l'acquisition du matériel d'ameublement, du matériel roulant et l'équipement technique ;
- au recrutement et la rémunération de son personnel ;
- à l'accessibilité des médicaments y compris les ARV conformément à la réglementation en vigueur au Burkina Faso ;

[Signature]

Article 8 :

L'Association s'engage à respecter et à faire respecter par ses membres, les bénéficiaires, le personnel permanent et contractuel, les politiques et stratégies nationales de santé ainsi que la législation et la réglementation sanitaire en vigueur au Burkina Faso.

Article 9 :

L'Association s'engage à fournir semestriellement un rapport moral au service de l'Office de Santé des Travailleurs (O.S.T.) dont elle relève ainsi que toute autre information expressément demandée par ce service.

Article 10 :

L'Association s'engage à collaborer dans le respect, la transparence la confiance et le professionnalisme avec toutes les autorités sanitaires. Elle veillera à informer l'Office de Santé des Travailleurs (O.S.T.) de tout changement intervenu dans ses structures de gestion.

Article 11 :

L'Association veillera à l'application des principes directeurs des axes stratégiques de lutte contre les IST/VIH/SIDA au Burkina Faso au sein de la communauté des ouvriers et artisans.

II.2 - Les engagements de l'Office de Santé des Travailleurs (O.S.T)

Article 12 :

L'Office de Santé des Travailleurs (O.S.T.) s'engage à accompagner l'Association Burkinabé de Solidarité (A.B.S) pour la mise en œuvre des activités de lutte contre l'infection à VIH en milieu de travail.

Article 13 :

L'Office de Santé des Travailleurs (O.S.T.) s'engage à faire assurer par ses services techniques compétents, dans la mesure du possible, l'encadrement technique, la formation continue et la supervision des activités de l'association.

CHAPITRE III : DUREE DE LA CONVENTION

Article 14 :

La présente convention de collaboration est conclue pour une durée de cinq (05) ans renouvelable.

[Signature]

CHAPITRE IV : MODIFICATION, SUSPENSION ET RUPTURE**Article 15 :**

La présente convention de collaboration peut être modifiée ou suspendue par l'une des parties. La partie qui désire la modifier ou la suspendre doit le notifier à l'autre partie trois (03) mois au moins, avant l'échéance de la convention en cours.

Article 16 :

Il peut être mis fin à la présente convention en cas de :

- non respect des engagements pris par l'Association Burkinabé de Solidarité et de l'Office de Santé des Travailleurs,
- la dissolution de l'une ou l'autre des parties,
- Toutefois, les activités en cours devront être menées à leur terme

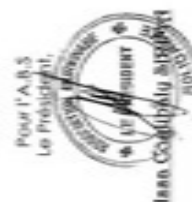
Article 17 :

Tout litige né de l'exécution de la présente convention sera réglé à l'amiable. Le cas échéant, le litige sera porté devant les juridictions compétentes du Burkina Faso.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS FINALES**Article 18 :**

La présente convention prend effet pour compter de sa date de signature par les deux parties.

Fait à Ouagadougou le 11 08 AVR 2011



[Handwritten initials]

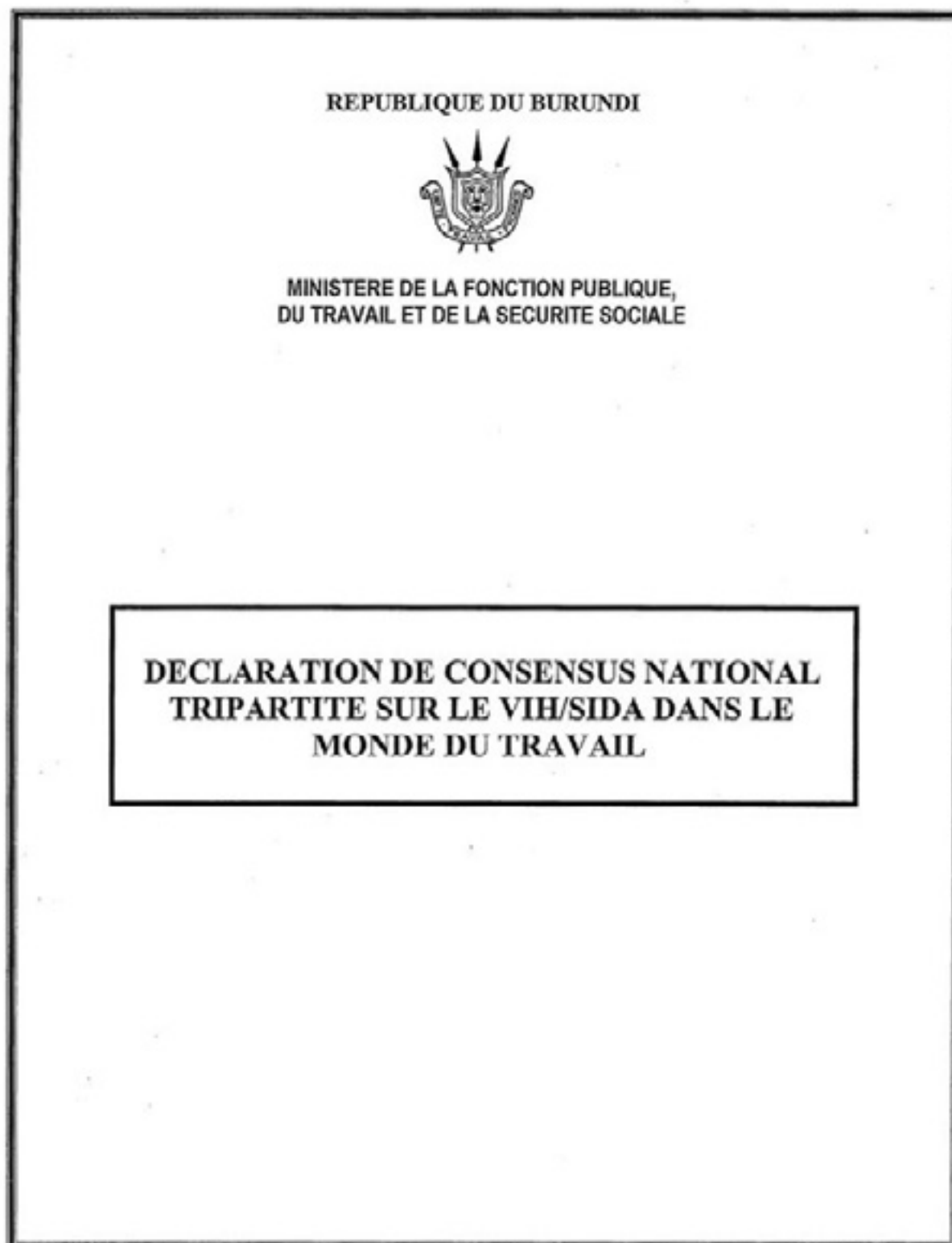
COMITE OPERATIONNEL DE LUTTE CONTRE LE VIH SIDA DES INDUSTRIES CHIMIQUES DU SENEGAL

LA DECLARATION DE MBORO

- **Les Industries Chimiques du Sénégal (ICS) et les Communautés de Base qui forment son environnement social, réunies en journée d'études sur la lutte contre le SIDA au Club de la cité Mbaye-Mbaye à Mboro :**
- Considérant que le problème du VIH SIDA est passé du fait médical à un véritable enjeu de développement surtout dans nos pays en voie de développement ;
- Considérant l'ampleur et la gravité des conséquences de la maladie sur les travailleurs, les entreprises et les communautés de base ;
- Conscientes de la grave menace que le VIH-SIDA fait peser sur l'entreprise en termes d'image de marque de risque de perte d'expertise, d'expérience, de baisse de la productivité et de la rentabilité ;
- Tenant compte des importants flux migratoires observés dans la zone de Mboro du fait de la présence des ICS qui emploient quelque 1798 travailleurs ;
- Conscientes de la limite d'efficacité de la réponse isolée, sectorielle, parcellaire et non intégrée contre la pandémie ;
- Considérant que les entreprises ont la responsabilité et l'obligation de préserver leur capital humain pour rester performantes et compétitives dans un contexte de mondialisation ;

- Considérant que les communautés de base ont la responsabilité et le devoir de sauvegarder leurs forces productives en vue d'éviter un déclin social ;
- Tenant compte de l'existence d'un **Projet d'Appui à la Lutte contre la Pauvreté dans les zones riveraines des ICS (PALPICS)** en tant que structure de développement et de soutien ;
- **S'engagent solennellement, dans le cadre de la lutte contre le VIH SIDA, à œuvrer désormais à l'élargissement de la réponse sur la base d'une approche communautaire qui consiste à :**
- Asseoir un partenariat efficace dynamique entre l'entreprise et les communautés environnantes en vue de mettre en cohérence les actions de prévention et de prise en charge dans les zones riveraines des ICS ;
- Développer avec tous les acteurs ayant un intérêt ou un rôle à jouer dans la lutte, des stratégies communes ou complémentaires de coopération et de coordination à l'échelle des zones riveraines des ICS ;
- Rationaliser et mettre en commun les moyens de lutte à travers un Plan d'Action intégré, élaboré avec le concours de tous les acteurs ;
- Créer les conditions d'un dialogue social fécond et durable entre les différents acteurs impliqués dans la lutte contre le SIDA ;
- Combattre par des actions d'Information, d'Education et de Communication (IEC), l'exclusion sociale, la stigmatisation, la discrimination et la banalisation qui procèdent d'une méconnaissance de la maladie ;
- Aider dans la confidentialité à une prise en charge efficace et discrète, qui restitue et préserve avant tout la dignité humaine des personnes vivant avec le VIH-Sida (PVVIH).

Fait à Mboro, le 1er Août 2003



[Four handwritten signatures are visible at the bottom of the page.]

-2/5-

Nous, les partenaires sociaux du Burundi,

LE GOUVERNEMENT DU BURUNDI, représenté par le Ministère de la Fonction Publique, du Travail, et de la Sécurité Sociale (MFPTSS),

LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS, représentées par l'Association des Employeurs du Burundi (AEB),

LES ORGANISATIONS DES SYNDICATS DES TRAVAILLEURS, représentées par la Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU) et la Confédération des Syndicats Libres du Burundi (CSB),

Réunis à Bujumbura en atelier national tripartite de formulation d'une politique et d'un plan d'action de lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail du 7 au 8 novembre 2007,

- Après analyse de la situation du VIH/SIDA et de ses conséquences sur le monde du travail ;
- Considérant la situation de la pandémie du VIH/SIDA au Burundi qui est en train de décimer les forces vives du pays, essentiellement les travailleurs âgés de 15 à 49 ans ;
- Conscients des effets néfastes du VIH/SIDA sur les travailleurs, les entreprises et l'économie nationale ;
- Convaincus qu'une politique énergique et consensuelle de lutte contre le VIH/SIDA peut arrêter la progression de la pandémie, voire l'enrayer ;
- Convaincus qu'un système de protection sociale le plus étendu possible et efficace parvient à prévenir l'infection et à améliorer la qualité de vie des personnes vivant avec le VIH (PVVIH),

Adhérons sans réserve aux principes énoncés par le Recueil de Directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail.

Prenons solennellement l'engagement de lutter contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail par la protection et la promotion des principes fondamentaux suivants :

1. Reconnaissance du VIH/SIDA en tant que question liée au lieu de travail

Le VIH/SIDA est une question liée au lieu de travail et doit être abordé comme toute autre maladie ou situation grave existant sur le lieu de travail.

Le lieu de travail a donc un rôle à jouer dans la lutte contre la propagation du VIH/SIDA et les effets de l'épidémie.

Déclaration de consensus national tripartite sur le VIH/SIDA dans le monde du travail au Burundi, Bujumbura, le 08 novembre 2007

-3/5-

2. Non-discrimination liée au statut VIH/SIDA

L'entreprise s'engage à ne pratiquer à l'égard des travailleurs aucune discrimination fondée sur leur séropositivité réelle ou supposée.

3. Egalité entre hommes et femmes

Une plus grande égalité dans la relation homme/femme et l'amélioration des conditions socioculturelles et économiques des femmes sont essentielles pour prévenir la propagation de l'infection par le VIH.

Les programmes de lutte contre le VIH/SIDA seront adaptés aux situations et aux besoins des hommes et des femmes en termes de prévention, de soins et de protection sociale.

4. Milieu de travail sain

Un milieu de travail sain et sûr participe à réduire les risques de transmission du VIH/SIDA. En outre, un tel cadre serait propice à une santé physique et mentale optimale et permettrait d'adapter les tâches aux capacités et à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Cela ne signifie pas pour autant que l'employeur a le droit de soumettre ses salariés au dépistage dans une optique de santé publique.

5. Dialogue social

La coopération et la confiance entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs ainsi que l'implication active des travailleurs infectés et affectés par le VIH/SIDA – dans le cadre d'un dialogue social basé sur la confiance mutuelle et les intérêts bien compris des parties – sont nécessaires pour la mise en œuvre des politiques et programmes ayant trait au VIH/SIDA.

6. Interdiction du dépistage en vue de l'exclusion de l'emploi et du travail

Le dépistage du VIH/SIDA ne doit pas être exigé par les employeurs lors des visites médicales des travailleurs, comme une condition à une embauche ou au maintien d'un emploi.

Il est par contre recommandé aux travailleurs, le dépistage volontaire anonyme pour une meilleure prise en charge précoce et efficace.

*Déclaration de consensus national tripartite sur le VIH/SIDA dans le monde du travail au Burundi,
Bujumbura, le 08 novembre 2007*

-4/5-

7. Confidentialité

Rien ne justifie d'exiger des demandeurs d'emploi ou des travailleurs des informations personnelles liées au VIH. Aucun travailleur ne devrait être tenu de révéler des informations de ce type concernant d'autres travailleurs. Les médecins et agents de santé demeurent tenus par le secret professionnel lorsqu'ils ont connaissance du statut sérologique du travailleur.

8. Maintien de la relation d'emploi

L'infection par le VIH ne peut pas être un motif de licenciement. Les personnes atteintes de maladies associées au VIH devraient pouvoir continuer à travailler aussi longtemps qu'elles seront médicalement aptes à occuper un emploi disponible et approprié.

Les aménagements raisonnables des postes et des conditions de travail seront entrepris à cette fin.

9. Prévention

Des actions de prévention et de lutte contre le VIH doivent être menées sur le lieu de travail.

10. Prise en charge et soutien

La solidarité, la prise en charge et le soutien sont les maîtres mots de la réponse d'une entreprise aux problèmes du VIH/SIDA. Lorsque des services de santé existent sur les lieux de travail, un traitement approprié devrait être fourni. Lorsque cela n'est pas possible, les travailleurs devraient être informés des services extérieurs qui sont à leur disposition pour ce faire.

*Déclaration de consensus national tripartite sur le VIH/SIDA dans le monde du travail au Burundi,
Bujumbura, le 08 novembre 2007*



-5/5-

Décidons dans le cadre de la protection et de la promotion des dits principes, de mettre en place dans les entreprises des politiques et des programmes :

- De prévention du VIH/SIDA par l'éducation et l'appui pratique au changement de comportement ;
- De lutte contre la stigmatisation et la discrimination du travailleur vivant avec le VIH/SIDA sur le lieu de travail ;
- De soins et soutien au travailleur vivant avec le VIH/SIDA y compris conseil et test volontaire ainsi que les traitements des infections opportunistes et l'accès aux ARV (Anti Rétroviraux). Au cas où cette prise en charge ne serait pas possible au sein de l'entreprise, les mandants tripartites s'engagent à entrer en partenariat avec les services de soins et d'appui communautaire.

Fait à Bujumbura le 08 novembre 2007

Les partenaires sociaux :

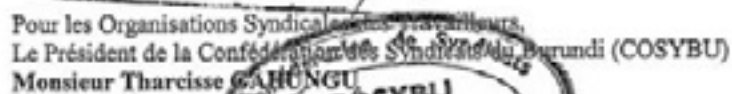
Pour le Gouvernement
Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail, et de la Sécurité Sociale (MFPTSS),
Monsieur Daniel KINIGIRO
P. 101 - Bujumbura



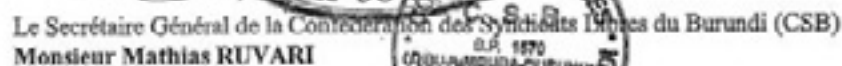
Pour les Employeurs,
Le Président de l'Association des Employeurs du Burundi (AEB)
Monsieur Aloys KIRAHUZI
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS
DU BURUNDI
B.P. 141 - BUJUMBURA



Pour les Organisations Syndicales des travailleurs,
Le Président de la Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU)
Monsieur Tharcisse GASHONGU



Le Secrétaire Général de la Confédération des Syndicats Indépendants du Burundi (CSB)
Monsieur Mathias RUVARI



*Déclaration de consensus national tripartite sur le VIH/SIDA dans le monde du travail au Burundi,
Bujumbura, le 08 novembre 2007*



PALLISCO - C.I.F.M.
R.P. 394 Douala (Cameroun)
Tél. : (237) 342.54.16 / 343.30.98
(237) 968.14.21 / 770.74.17
Fax : (237) 343.31.53
e-mail : info@pallisco-cifm.com



Politique de lutte contre le VIH-SIDA

Conscient que l'épidémie du VIH/SIDA est aujourd'hui un problème mondial qui affecte les personnes et les sociétés à tous les niveaux, la direction des sociétés PALLISCO et CIFM reconnaît son rôle dans la contribution pour la lutte contre la propagation du SIDA.

Le VIH/SIDA est une pandémie qui a des effets à long terme. C'est non seulement un problème de santé publique au sein duquel interagissent des problèmes sociaux complexes, mais aussi un fléau économique en puissance dans le monde du travail.

Le VIH/SIDA prive l'entreprise de la main d'œuvre qualifiée, réduit l'espérance de vie des salariés, appauvrit davantage les familles et freine le développement économique de l'entreprise par la perte de l'expérience et du savoir faire.

La direction des sociétés PALLISCO et CIFM a pris ses responsabilités par la mise en place d'un comité interne de lutte contre le VIH/SIDA, comité élargi à toutes les sections de l'entreprise. La direction des sociétés PALLISCO et CIFM s'engage à :

1. Inscrire les activités de lutte contre le VIH/SIDA dans les activités de l'entreprise ;
2. Inclure dans le plan de formation de l'entreprise un module sur le VIH/SIDA ;
3. Encourager les employés à connaître leur statut sérologique ;
4. Ne pas soumettre les employés aux tests de dépistage du VIH/SIDA contre leur volonté ;
5. Ne pas exiger des demandeurs d'emploi leur statut sérologique lors du recrutement ;
6. Lutter contre toute discrimination à l'égard des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;
7. Respecter le caractère personnel et confidentiel des résultats des tests de dépistage et des soins des employés ;
8. Faciliter la prise en charge thérapeutique des personnes infectées ;
9. Adapter, selon les cas, les conditions de travail des employés souffrant des infections liées au VIH/SIDA ;
10. Organiser des campagnes de sensibilisation et d'éducation pour que les employés soient mieux informés sur le VIH/SIDA afin de les prévenir ;
11. Entretenir des partenariats et des liens avec les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux pour la mise en œuvre de la politique de lutte contre le VIH/SIDA de l'entreprise ;
12. Encourager le dialogue social vers les salariés et leurs familles ;
13. Promouvoir l'égalité entre homme et femme au travail ;
14. Favoriser un environnement de travail sain et sûr.

Par le respect de ces engagements élaborés après consultation avec les salariés, la direction des sociétés PALLISCO et CIFM encourage l'implication de tous pour le succès de cette politique.

Le 26 Avril 2007,
Douala - Cameroun.



Michel Rougeron
Directeur PALLISCO/CIFM

PALLISCO
Exploitation Forestière – Scierie – Raboterie
Sarl au capital de 200 000 000 FCFA
Siège social : 1221 rue Njo-Njo DOUALA (Cameroun)
R.C. N° 10783 – N° Contribuable M10710000 1742 U

Centre Industriel et Forestier de Mindouou
Scieries
Sarl au Capital de 5 000 000 FCFA
Siège social : 1221 rue Njo-Njo DOUALA (Cameroun)
R.C. N° 016073 – N° Contribuable M059600008291 Q

2011


OROMIN JOINT VENTURE GROUP
LABOURATA, ETHIOPIA


POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE VIH/SIDA ET LES IST/SIDA

Nous,

La compagnie **OROMIN Joint Venture Group**, alse aux Almadia - Zone 13 (Face
poste Transformateur Senelec), dûment représentée par **Monsieur Abdoul Aziz Sy**,
Vice Président pour les Opérations au Sénégal

d'une part,

ET les travailleurs d'Oromin Joint Venture Group représentés par, **LES DELEGUES
DU PERSONNEL** et le **COMITE DE LUTTE CONTRE LE SIDA (CLCS)**

d'autre part,

- Après analyse de la situation des IST/VIH/SIDA et de ses conséquences au
sein de la compagnie OROMIN Joint Venture Group,
- Conscients des effets néfastes du VIH/SIDA sur les travailleurs, ainsi que sur
les rendements de la compagnie OROMIN Joint Venture Group,
- Ayant constaté que le VIH/SIDA touche essentiellement les travailleurs jeunes
et qualifiés,

I. Soutenons les Initiatives nationales qui visent à réduire la propagation de
l'infection à VIH, et à minimiser son impact.

II. Adhérons sans réserve, aux principes énoncés dans le Recueil de directives
pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail, à la Recommandation
n°200 de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail ; et à la loi n°2010-03 du 9
avril 2010 relative au VIH/SIDA.

2

7. Confidentialité

Les agents de santé d'OROMIN Joint Venture Group demeurent tenus par le secret professionnel lorsqu'ils ont connaissance du statut sérologique des travailleurs. De même, toute autre personne impliquée dans la prise en charge des agents concernés est tenue à la confidentialité.

8. Maintien de la relation d'emploi

L'infection par le VIH ne peut être un motif de licenciement d'un travailleur par OROMIN Joint Venture Group.

9. Prévention

OROMIN Joint Venture Group s'engage, par ailleurs, à mener des actions de prévention et de lutte contre le VIH/SIDA au bénéfice des travailleurs, de leurs familles, des personnes à leur charge, et des populations environnantes.

10. Prise en charge et soutien

OROMIN Joint Venture Group et le comité de lutte contre le VIH/SIDA s'engagent, à mener des actions conjointes de solidarité, de prise en charge et de soutien aux personnes infectées et/ou affectées par le VIH/SIDA. Les modalités de cette prise en charge seront définies par note de service.

III. Déclaration, dans le cadre de la promotion et de la protection de ces 10 principes, une stratégie et un programme de communication pour le changement de comportement seront mis en place et prendront en compte les aspects suivants :

- l'accroissement de la connaissance de la politique et des directives VIH/SIDA sur le lieu de travail ;
- la réduction de la stigmatisation et de la discrimination des personnes vivant avec le VIH/SIDA ;

4

III. Déclaration solennellement notre engagement à lutter contre le VIH/SIDA et les IST au sein d'OROMIN Joint Venture Group en adoptant et en mettant en œuvre cette politique à travers les 10 principes fondamentaux suivants :

1. Reconnaissance du VIH/SIDA en tant que question liée au lieu de travail.
Le VIH/SIDA et les IST sont considérés comme toute autre maladie au sein d'OROMIN Joint Venture Group.

2. Pas de discrimination sur la base du statut VIH/SIDA
OROMIN Joint Venture Group s'engage à ne pratiquer à l'égard des travailleurs aucune discrimination fondée sur leur statut sérologique réel ou supposé.

3. Égalité entre hommes et femmes
Une attention particulière sera accordée à l'égalité homme/femme dans les activités de prévention du VIH/SIDA et des IST.

4. Milieu de travail sain
OROMIN Joint Venture Group s'engage à tout mettre en œuvre pour garantir un milieu de travail sain et sûr aux travailleurs afin de prévenir la transmission, entre autres, du VIH/SIDA et des IST.

5. Dialogue social
OROMIN Joint Venture Group, les représentants des travailleurs, le Comité de lutte contre le VIH/SIDA/IST et les agents de santé d'OROMIN Joint Venture Group s'engagent, à instaurer des rencontres périodiques pour discuter des questions liées à la lutte contre le VIH/SIDA et les IST.

6. Pas de dépitage en vue de l'exclusion
Le dépitage du VIH/SIDA n'est pas exigé lors des visites médicales des travailleurs comme condition à l'embauche, ou au maintien au sein de la compagnie.

3

- l'amélioration des connaissances et des attitudes envers les comportements à risque en matière de VIH/SIDA et des IST ;
- l'accroissement de la prise de conscience et de l'utilisation des services VIH/SIDA au sein d'OROMIN Joint Venture Group ;
- l'accroissement du nombre et de la qualité des services VIH/SIDA et des IST au sein d'OROMIN Joint Venture Group ;
- l'encouragement par des conseils, l'incitation au dépistage volontaire et anonyme pour une meilleure prise en charge, précoce et efficace, des personnes infectées par le VIH/SIDA et les IST.

Fait à Sabodala, le 23 Février 2011

Ont signé :

Pour OROMIN Joint Venture Group : Le vice-président

Abdou Aziz

OROMIN Joint Venture Group Ltd
Tel: (221) 33 820.39.23
Fax: (221) 33 820.39.33
BP: 8666 - DAKAR

Pour les délégués du personnel :

Amadou Dièkha B. Dièkha

[Signature]

Mouctar Amadou

[Signature]

Pour le comité de lutte contre le VIH/Sida :

Badou Biello - N° 4/8

Secrétaire du Comité

[Signature]

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE VIH/SIDA EN MILIEU DU TRAVAIL A LA SOSUCAM SA

- Convaincue que les Ressources Humaines d'une entreprise sont le premier capital de celle-ci,
- Convaincue que le VIH/SIDA est une grande menace sur le rendement de l'entreprise,
- Convaincue que le personnel de la SOSUCAM, les populations environnantes et celles mobiles doutent encore du danger que représente cette pandémie,
- Convaincue de l'impact négatif que peut avoir cette maladie sur les plans démographique et socio-économique de la région,
- Considérant que la séroprévalence des trois derniers trimestres de 2006 au sien de la SOSUCAM SA est de **5,77%**.

La SOSUCAM s'engage à faire de la lutte contre le **VIH/SIDA** son affaire en approfondissant les actions déjà menées sur le terrain.

Ainsi donc, dans le cadre du travail et de la bonne marche de l'entreprise, les travailleurs devraient considérer le **VIH/SIDA** comme toute autre maladie et savoir qu'un porteur du virus suivi peut vivre aussi longtemps qu'une personne non infectée.

A cet effet, notre politique a pour objectif d'éduquer et de sensibiliser les ouvriers pour un climat de travail non discriminatoire et de permettre aux employés séropositifs de communiquer sans avoir honte d'être stigmatisés ou rejetés, car la stigmatisation et/ou la discrimination des personnes vivant avec le **VIH** entravent les efforts de prévention de cette pandémie.

Pour ce faire, le statut sérologique d'un travailleur ne saurait être un obstacle pour l'évolution de la carrière professionnelle pour tout malade médicalement apte et suivi.

Tout travailleur coupable de discrimination et/ou de stigmatisation envers un employé séropositif ou supposé l'être doit être sévèrement puni conformément aux textes en vigueur.

Compte tenu de la vulnérabilité biologique et anatomique du sexe féminin, la fréquence asymptomatique des **IST**, la vulnérabilité économique, les déterminants éducationnels, la SOSUCAM SA s'engage à combattre le harcèlement sexuel, les abus de tout genre, le viol et met à la disposition de ses travailleurs et travailleuses autant les préservatifs masculins que féminins.

En matière de **VIH/SIDA**, en plus de la politique sanitaire existante la société s'engage à :

- Donner une information continue sur la pandémie.
- A fournir un matériel de travail adéquat à la protection.
- A adapter le poste en fonction de l'état de santé physique et mental du travailleur séropositif afin qu'il reste productif.

A cet effet toutes les parties prenantes de l'entreprise (employeur, employés, partenaires sociaux, travailleurs infectés et/ou affectés) et même les pouvoirs publics dans certains cas s'engagent à s'appliquer au suivi de la politique mise en place par la société.

L'employeur n'exige pas le dépistage comme condition sine qua non à l'embauche, ni même au travailleur en exercice pour le maintien de son emploi, mais suscite plutôt un dépistage volontaire en vue d'une prise en charge globale. En outre l'employeur s'engage à ne pas divulguer le statut sérologique de ses ouvriers, ni à poser des questions sur celui-ci, par ailleurs aucun travailleur ne peut se permettre de divulguer le statut sérologique des autres ouvriers.

L'employeur s'engage à soutenir le travailleur qui rend public son statut sérologique en vue de la sensibilisation et la démystification de la pandémie.

La société s'engage à encourager le changement de comportement au sein de ses travailleurs en améliorant leurs connaissances sur la prévention du VIH/SIDA et à créer un environnement non discriminatoire.

Pour ce faire tous les travailleurs et leurs familles légitimes y compris ceux atteints par le VIH/SIDA ont accès à toutes les prestations sociales fournies à la SOSUCAM SA. La société devra associer les acteurs (PVVS), les groupes de soutien (associations), les partenaires sociaux et toute autre personne pouvant intervenir dans le soutien des personnes vivant avec le VIH/SIDA.

POUR MENER A BIEN CETTE POLITIQUE LA SOSUCAM SA :

- I** – Procèdera à la démystification de la contamination du VIH/SIDA en fournissant les informations sur la transmission et la lutte contre le VIH aux employés et aux populations riveraines
- II** – Mettra à la disposition de ses travailleurs une documentation appropriée ainsi qu'un ravitaillement gratuit des préservatifs masculins et féminins à des endroits spécifiques du lieu de travail.
- III** – Encouragera le recours aux soins de santé pour les autres MST pour éradiquer l'automédication.
- IV** – Favorisera l'accès aux aides sociales aux P.V.V.S.
- V** – Donnera régulièrement une formation des formateurs des pairs éducateurs, du personnel de santé, de sécurité au travail et du corps médical.
- VI** – Fournira des locaux adéquats en vue de la création d'un centre de traitement agréé ainsi que le matériel y afférant.
- VII** – Renforcera le Point Focal par des moyens plus efficaces en vue de la sensibilisation des cadres et autres agents de l'encadrement.

Les personnes ressources pour la rédaction de la présente politique :

- Directeur Général Adjoint
- Directeur des Ressources Humaines
- Le Médecin conseil
- Le Point Focal
- Le Comité de rédaction de la Politique
- Les travailleurs vivants avec le VIH



Boîte à outils sur le VIH/sida à l'intention des **organisations syndicales**

Guide Introduction, exercices d'apprentissage, études de cas et ressources d'information

Cahier 1 Informations de base sur le VIH/sida, son incidence et la riposte mondiale

Cahier 2 Le respect des droits: essentiel pour les ripostes des travailleurs et sur le lieu de travail

Cahier 3 Action sur le lieu de travail contre le VIH et le sida: un pas vers l'accès universel

Cahier 4 Éducation et formation syndicales sur le VIH et le sida

Cahier 5 Mobiliser des ressources pour des actions syndicales

Cahier 6 Élaboration de projets et rédaction de propositions

