Bureau
international
du Travail
Genève

Rapport de réunion
OITSIDA

Rapport de réunion

5 Réunion OIE-CISL pour le lancement de plans d'action conjoints contre le VIH/sida en Afrique

BIT, Genève

30-31 mars 2004

Réunion OIE-CISL pour le lancement de plans d'action conjoints contre le VIH/sida en Afrique

Bureau international du Travail
Genève

30-31 mars 2004

Copyright © Organisation internationale du Travail 2006

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du Protocole n° 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 adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Les bibliothèques, institutions et autres utilisateurs inscrits, au Royaume-Uni, auprès de la *Copyright Licensing Agency*, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax : (+44) (0)20 7631 5500 ; e-mail : cla@cla.co.uk], aux Etats-Unis, auprès du *Copyright Clearance Center*, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax : (+1) (978) 750 4470 ; e-mail : info@copyright.com] et, dans les autres pays, auprès d'organisations associées chargées de la protection des droits de reproduction, sont autorisés à photocopier ce document conformément à ce que prévoient les licences qui leur ont été octroyées à cet effet.

ISBN 92-2-217373-2 (version imprimée)
ISBN 92-2-217374.0 (version PDF pour le site web)

Première édition 2006

Couverture :

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 du BIT peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT présents dans de nombreux pays. 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, par e-mail : pubvente@ilo.org ou par notre site web : www.ilo.org/pblns

---

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Table des matières

Page

Avant-propos 1

Rapports nationaux 2

- Côte d'Ivoire 2
- Ghana 3
- Kenya 3
- Malawi 4
- Mali 4
- Tanzanie 5
- Ouganda 5
- Zambie 6

Actions menées sur les lieux de travail : discussion en panel 8

- Le groupe CFAO 8
- Merck 8
- Lafarge 8
- Campagne des Syndicats mondiaux contre le VIH/sida 9
- Organisation mondiale de la Santé 10

Mobilisation des ressources 10

- GTZ : l'initiative BACKUP et le programme ACCA 10
- Mission permanente de la Suède auprès des Nations Unies à Genève 11
- Ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas 11
- Synthèse des sources de financement provenant des Etats-Unis 12
- Le Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme 12

Groupes de travail : élaboration des plans d'action 12

Séance de clôture 15

Annexe I : Plans d'action conjoints OIE-CISL dans huit pays africains 16

Annexe II : Programme de la réunion 18

Annexe III : Liste des participants 20

Annexe IV : Tableau de synthèse des activités des organisations représentant les employeurs et les travailleurs dans les huit pays 23

Avant-propos

Le 12 mai 2003, les Secrétaires généraux de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE)[1] ont adopté une déclaration conjointe sur le VIH/sida intitulée « Combattons ensemble le VIH/sida - Le programme de notre futur engagement ». Puis, le 24 août 2003 à Nairobi, une deuxième déclaration a été adoptée conjointement par l'Organisation régionale africaine de la CISL (ORAF-CISL) et la Conférence panafricaine des employeurs (CPE). Afin de préparer le terrain pour les actions au niveau national, employeurs et travailleurs ont présenté une résolution conjointe sur le VIH/sida, qui a été adoptée par la 10e Réunion régionale africaine de l'OIT, tenue à Addis-Abeba du 2 au 5 décembre 2003.

Comme le stipule cette résolution, ces initiatives ont pour objectif de mettre en oeuvre des plans d'action conjoints de lutte contre le VIH/sida sur les lieux de travail de huit pays africains : la Côte d'Ivoire, le Ghana, le Kenya, le Malawi, le Mali, la Tanzanie, l'Ouganda et la Zambie. De cette façon, les membres de l'OIE et de l'ORAF-CISL pourront unir leurs efforts pour mettre au point des stratégies et des programmes communs. Ce processus débute en Afrique, mais les enseignements tirés de ces programmes expérimentaux bénéficieront à l'ensemble des membres des deux organisations. Une réunion a été programmée pour les 30 et 31 mars afin que les parties se mettent d'accord sur les principaux éléments des plans nationaux et la stratégie de leur mise en oeuvre.

Séance d'ouverture

Des messages de bienvenue et des discours d'ouverture ont été prononcés par M. Antonio Peñalosa, Secrétaire général de l'OIE, M. Andrew Kailembo, Secrétaire général de l'ORAF-CISL, Mme Amadi-Njoku, Directrice du Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, et M. Franklin Lisk, Directeur du Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail.

Après avoir souhaité la bienvenue aux participants, M. Lisk leur a rappelé les différentes étapes qui ont conduit à cette réunion, à commencer par la signature, en mai dernier, d'une déclaration de coopération entre employeurs et travailleurs pour la lutte contre le VIH/sida. Il a souligné le rôle de l'OIT dans la promotion et le soutien du processus de dialogue social, conformément aux principes et au cadre technique présentés dans le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail.*

M. Peñalosa a déclaré que la mise au point des plans d'action conjoints était le résultat concret d'un projet de coopération unique en son genre. Il a souligné que ces plans d'action ne constituaient que le point de départ de l'action sur le terrain, puisqu'il s'agit d'un projet pilote qui, après avoir été mis en oeuvre et testé, devra être reproduit dans toutes les régions par les organisations membres de l'OIE et de la CISL. Il a rappelé aux participants le rôle moteur décisif que les membres de l'OIE jouent au niveau mondial et les nombreuses possibilités qu'offre le fait de coopérer avec eux et avec les affiliés de la CISL pour orienter et soutenir les travailleurs et leurs familles, notamment dans les petites et moyennes entreprises des pays et communautés les plus touchés par l'épidémie.

M. Andrew Kailembo a souligné que cette réunion représentait une occasion unique pour aplanir les différences qui existent généralement entre syndicats et chefs d'entreprise. Il a évoqué le programme destiné à former des syndicalistes comme éducateurs pour les pairs sur les

[1] L'OIE et la CISL sont les deux organisations les plus representatives des employers et des travailleurs au niveau international. L'OIE représente 137 organisations nationals d'employeurs dans 133 pays. La CISL comprend 231 syndicats nationaux affiliés dans 150 pays, soit 158 million de membres. Ces deux organisations ont établi depuis longue date une relation de collaboration et sont deux des trois mandants de l'OIT.

questions de VIH/sida et la participation des employeurs africains à la réunion d'évaluation du mois d'avril précédent, au cours de laquelle ont été formulées les recommandations en matière d'action conjointe. Il a souligné l'importance des programmes pilotes qui se multiplient en vue de leur reproduction à grande échelle dans d'autres pays.

Mme Amadi-Njoku a souligné l'importance du monde du travail et du partenariat entre travailleurs et employeurs pour mettre fin au cercle vicieux qui lie VIH/sida et pauvreté. Elle a indiqué que, pour elle, cette réunion marquait l'avènement d'une alliance stratégique solide entre l'OIE, la CISL et l'OIT en vue d'endiguer la progression de la maladie. Elle a ajouté qu'il était nécessaire d'intégrer les questions relatives au sida aux programmes de développement et aux instruments de planification nationale en accordant une attention spécifique aux femmes et aux enfants, puisque l'épidémie menace dangereusement les compétences, l'expérience et les réseaux qui soutiennent les femmes africaines et leurs familles. Préserver et développer l'emploi des jeunes, en tenant compte des risques spécifiques du VIH/sida les concernant, constitue, selon elle, une priorité pour la région africaine.

Rapports nationaux

Les délégués représentant les organisations d'employeurs et de travailleurs des huit pays ont ensuite décrit les principales activités qu'ils avaient entreprises. Ils ont fait part de leurs expériences positives, tout en mentionnant les obstacles et les contraintes auxquels ils s'étaient heurtés (voir aussi tableau de l'annexe IV).

Les rapports nationaux ont montré que les partenaires sociaux avaient entrepris, séparément ou conjointement, un large éventail d'actions novatrices, pratiques et efficaces, dont ils ont tiré de nombreux enseignements susceptibles de contribuer à la mise au point d'actions futures.

Côte d'Ivoire

Le rapport a été présenté uniquement par M. Loba N'Guessan, représentant le Conseil National du Patronat Ivoirien (CNPI), le délégué travailleur n'ayant pas pu participer à la réunion.

Le sida est la cause principale de décès au sein de la population active et il est à l'origine de la moitié des cas d'absentéisme, ce qui a des effets notables sur la productivité. Face à cette situation, 52 entreprises membres du CNPI ont mis en place des comités et des programmes d'entreprise conjoints dans le cadre du plan national d'action contre le VIH/sida. Ces initiatives incluent des actions de prévention réalisées par le biais de campagnes de sensibilisation à la nécessité de changer de comportement, le traitement des maladies sexuellement transmissibles (MST) et la promotion des services de conseil et de dépistage volontaires (CDV). Les campagnes de prévention ont permis de réduire de 70 pour cent l'incidence de l'ensemble des MST. Le programme mis en oeuvre par le CNPI inclut également la fourniture de soins médicaux, avec une prise en charge à 100 pour cent des traitements dans les grandes entreprises, ainsi que la création de fonds de solidarité. Les objectifs qu'il vise pour l'avenir sont : mobiliser des ressources destinées à élargir l'accès aux traitements aux conjoint(e)s et enfants des travailleurs, accroître le nombre d'entreprises ayant mis en place un comité et un programme d'action et encourager les entreprises de moins de 50 salariés à prendre des mesures de lutte contre l'épidémie. L'unité bipartite du CNPI chargée de la lutte contre le VIH/sida contribue à la réalisation de ces objectifs en oeuvrant dans quatre domaines prioritaires : les actions de coordination, de surveillance et d'évaluation, les actions de prévention, la fourniture de soins médicaux et la mobilisation de ressources.

Ghana

Le rapport a été présenté par M. K. Ampadu Yeboah, représentant la *Ghana Employers' Association* (GEA), et M. John Brimpong, représentant le *Trade Union Congress of Ghana* (TUC).

La GEA, le TUC et le *Centre for Aids Information Network* (CAIN), une ONG chargée de diffuser l'information sur le sida, coopèrent pour informer et sensibiliser les travailleurs du secteur formel et de l'économie informelle, et pour leur offrir des activités de formation. Suite à une étude financée par l'OIT en 2001, la GEA a décidé d'intensifier son action en mettant au point une politique en matière de VIH/sida pour son propre secrétariat, ainsi que des directives à l'intention des entreprises. Elle mène à bien des activités de formation (points focaux, éducateurs pour les pairs, conseillers) et élabore des documents. Elle a notamment produit un manuel de formation. La difficulté majeure à laquelle se heurte la GEA est le manque de capacités et de compréhension des problèmes posés par le VIH/sida de la part des chefs d'entreprise.

La politique du TUC en matière de VIH/sida consiste à sensibiliser ses affiliés et à renforcer leurs capacités, afin qu'ils puissent intégrer dans les accords collectifs des dispositions concernant la maladie et mettre en oeuvre des programmes d'action sur les lieux de travail. Le TUC aide ses affiliés à mettre au point leurs propres politiques et programmes, il forme des éducateurs et il organise des cours à distance. Il a également introduit la lutte contre le VIH/sida comme nouveau module du programme d'études qu'il gère et qui donne accès au *Labour Studies Certificate*, un certificat d'études sur les questions liées au monde du travail. Quant aux syndicats membres de cette confédération, leurs actions en matière de VIH/sida incluent des campagnes, des messages incitant à adopter de nouveaux comportements, la promotion des services de CDV, ainsi que la prise en charge et le soutien des travailleurs touchés par la maladie.

Kenya

Le rapport a été présenté par M. Joel O. Momanyi, représentant la *Federation of Kenya Employers* (FKE), et M. Noah Chune, représentant la *Central Organization of Trade Unions Kenya* (COTU(K)).

La FKE compte 2.600 adhérents ; elle a débuté son action contre le VIH/sida en 1988 en créant un comité consultatif sur le VIH/sida qui se réunit régulièrement. Grâce à l'aide de la FKE, les producteurs de sucre, de thé et de café et les entreprises de services ont mis au point des programmes d'entreprise comportant des actions de prévention (mises eu oeuvre en coopération avec les syndicats) et prévoyant l'accès gratuit aux traitements pour les travailleurs et leurs proches. La FKE a élaboré un Code de bonnes pratiques en matière de VIH/sida, un manuel de formation pour les animateurs des ateliers de formation, des questionnaires de base destinés au suivi et à l'évaluation des actions mises en oeuvre, ainsi que des politiques ciblant spécifiquement les secteurs des plantations, de l'hôtellerie et du tourisme et de l'horticulture. La FKE a également mené avec succès des négociations avec l'industrie pharmaceutique pour faire baisser le prix des traitements antirétroviraux ; elle consulte actuellement les compagnies d'assurance en vue de leur prise en charge du coût des traitements en faveur des travailleurs. La stratégie de la FKE dans la lutte contre le sida repose sur l'organisation de puissantes campagnes de prévention, la promotion des services de CDV auprès des travailleurs, le traitement des maladies opportunistes et la maîtrise des prix des produits alimentaires ; elle est également basée sur la participation des familles des travailleurs et sur une coopération tripartite entre employeurs, syndicats et pouvoirs publics. Le principal problème auquel elle est confrontée pour intensifier ses activités d'éducation par les pairs, de conseil et de prise en charge et de soutien des malades est lié à la mobilisation des ressources.

En collaboration avec l'ORAF-CISL et le *National AIDS Control Council*, la COTU(K) mène à bien des activités destinées à informer et conseiller ses membres et leurs familles et à former des éducateurs pour les pairs, ainsi que des délégués et des dirigeants syndicaux. Elle

émet également des recommandations à l'intention de ses affiliés, afin qu'ils incorporent les questions liées au VIH/sida dans les accords collectifs d'entreprise. La COTU(K) dispose d'une unité de coordination en matière de VIH/sida, qui supervise la planification et la mise en oeuvre des programmes et la mobilisation des ressources ; elle met actuellement sur pied un fonds de solidarité en faveur de ses membres touchés par le VIH/sida. Toutes ses activités de formation sont mises en oeuvre en coopération avec les employeurs. Les objectifs qu'il lui reste à atteindre sont l'aide aux jeunes travailleurs et la sensibilisation des travailleurs de l'économie informelle.

Malawi

Le rapport a été présenté par M. Patrick Chikowi de l'entreprise *Shire Business Ltd*, représentant la fédération nationale des employeurs, et M. Lurther Mambala, du syndicat *Hotel Food and Catering Workers' Union*, représentant le *Malawi Congress of Trade Unions* (MCTU).

Tous deux ont indiqué que l'épidémie de sida constitue la menace la plus grave pour le développement du pays. Les premiers programmes de sensibilisation des travailleurs ont été mis en oeuvre en 1999 avec l'aide de diverses ONG. Le gouvernement aide les entreprises qui réalisent des actions éducatives sur le sida liées à des activités de formation professionnelle ; il a également élargi au monde du travail ses campagnes de promotion des services de CDV. De nombreuses entreprises, parmi lesquelles on compte *Shire Buslines*, distribuent des préservatifs à leurs employés. M. Chiwoki a terminé sa présentation en insistant sur la nécessité de défendre les droits des personnes vivant avec le VIH/sida, car la discrimination à l'encontre de ces travailleurs est contre-productive et coûteuse autant pour les employeurs que pour les travailleurs. Il a indiqué que des ressources supplémentaires étaient nécessaires pour multiplier les actions dans le monde du travail.

M. Mambala a expliqué que le Malawi a privilégié une action multisectorielle reposant sur un partenariat multiple, dont un des éléments clés est la coopération entre employeurs et travailleurs. Les syndicats ont conclu un accord avec les employeurs en vue de mettre en place des activités conjointes de lutte contre le VIH/sida à l'échelon national et au niveau des entreprises, par le biais de comités *ad hoc*. Les syndicats sont également représentés au sein de la *National AIDS Commission*. En juillet 2003, le syndicat des travailleurs de l'hôtellerie, de l'alimentation et de la restauration a organisé un atelier pour alerter les principaux dirigeants syndicaux sur les menaces que représente l'épidémie de sida et planifier des actions au niveau des entreprises. Les syndicats se sont engagés à combattre la stigmatisation, qu'ils considèrent comme l'un des principaux obstacles à la lutte contre le VIH et le sida.

Mali

Le rapport a été présenté par M. Lassina Traoré, représentant le Conseil National du Patronat du Mali (CNPM), et Mme Sidibe Kadiatou Touré, représentant la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM).

Au Mali, une vaste campagne de mobilisation a été organisée pour faire face au VIH/sida. Cette campagne s'appuie sur une véritable action multisectorielle, une aide importante des ONG et la participation de l'ensemble de la population. M. Traoré a fait référence à l'Appel de Douala et à la campagne de suivi visant à sensibiliser les cadres des entreprises en leur démontrant la rentabilité des actions de prévention sur le lieu de travail. En collaboration avec le ministère de la Santé, le CNPM a mis au point des plans sectoriels, dont le premier a été consacré au secteur des transports. Le ministère de la Santé, qui soutient les actions de prévention menées par les entreprises, a aidé le CNPM à créer un fonds spécial en faveur des travailleurs vivant avec le VIH/sida et leurs familles. Le CNPM œuvre en étroite collaboration avec les travailleurs et leurs organisations, comme en témoigne le récent séminaire national de planification. Le principal obstacle à l'accroissement du nombre d'activités intégrées est le manque de ressources financières.

De son côté, la confédération syndicale organise des activités de sensibilisation au sein des entreprises. Elle recommande que les actions de prévention réalisées dans le cadre du plan d'action conjoint soient principalement axées sur l'évolution des comportements. Mme Sidibe a mis en exergue les actions menées auprès des femmes et des jeunes par le biais du Comité Interfédéral des Travailleuses et du département de formation de la CSTM. Elle a annoncé que les futurs programmes cibleraient les secteurs du transport, du bâtiment et de l'industrie, dans le cadre de la lutte multisectorielle contre le VIH/sida.

Tanzanie

Le rapport a été présenté par M. Mark K. Mfunguo, représentant l'*Association of Tanzania Employers* (ATE), et M. Meja Kapalata, représentant le *Trade Union Congress of Tanzania* (TUCTA).

Le représentant des employeurs et celui des travailleurs ont tous deux estimé que le sida constitue un problème à la fois sur le plan des ressources humaines et au niveau des entreprises, qui a des répercussions sur l'ensemble de la société. Le représentant de l'ATE a évoqué les problèmes qui touchent plus spécifiquement les employeurs comme la baisse de la production, les dépôts de bilan, ainsi que la perte de main d'œuvre et de débouchés commerciaux. Il a également indiqué que le lieu de travail est le meilleur endroit pour mettre en œuvre des actions de prévention et des mesures destinées à combattre la stigmatisation et la discrimination. De ce fait, il recommande de doter les organisations membres de l'ATE et du TUCTA des moyens nécessaires à la réalisation de leurs propres programmes d'entreprise. A cet effet, un groupe tripartite spécifiquement chargé de la lutte antisida a été créé pour coordonner les diverses activités mises en œuvre dans ce domaine (prise en charge et accompagnement des personnes affectées par le VIH/sida, services de CDV et actions de prévention). Il conviendrait maintenant d'organiser des activités de suivi et d'évaluation en utilisant des enquêtes de base. L'ATE encourage la coopération avec les pouvoirs publics à l'échelon national et local, mène des actions de lobbying en faveur de la baisse du prix des traitements antirétroviraux et fait pression sur le gouvernement pour qu'il adopte des mesures (notamment fiscales) qui incitent les employeurs à mettre en œuvre des programmes antisida en faveur de leurs employés, y compris en leur fournissant les traitements adéquats.

De son côté, le TUCTA a mis au point une politique en matière de VIH/sida à l'intention des syndicats, et ce en coopération avec les employeurs et le gouvernement. Il a également mis sur pied un comité national chargé de superviser toutes les questions concernant la sécurité et la santé au travail et la lutte contre le VIH/sida. Par ailleurs, il a créé, en coopération avec l'organisation des employeurs, des programmes bipartites de prise en charge et de soutien des personnes vivant avec le VIH/sida. Le représentant du TUCTA fait toutefois observer que la confédération est confrontée à des difficultés constantes liées à l'attitude de certains employeurs face aux actions de prévention de l'épidémie et aux problèmes de discrimination. Les objectifs que le TUCTA s'est fixés pour l'avenir incluent l'élargissement de sa coopération avec les employeurs et la formation de nouveaux délégués syndicaux et éducateurs pour les pairs, si possible dans le cadre d'un séminaire tripartite.

Ouganda

Le rapport a été présenté par M. George Tamale, représentant la *Federation of Uganda Employers* (FUE), et Mme Rose Nassanga, représentant la *National Organization of Trade Unions Uganda* (NOTU).

C'est en 1988 que la FUE a lancé son programme d'action contre le VIH/sida dans le monde du travail. Les principales activités réalisées dans le cadre de ce programme sont des séminaires destinés à informer et former les chefs d'entreprise et les dirigeants syndicaux, des éducateurs pour les pairs et des conseillers, des formateurs, ainsi que des membres du personnel.

La FUE a également produit une grande quantité de matériel d'information (y compris des films), elle propose des services-conseils et elle sensibilise les médias en matière de VIH/sida. Une étude du KAPB a montré que l'action de la FUE avait été particulièrement efficace sur le plan de l'information en matière de sida et l'évolution des comportements. En novembre 2002, la FUE a adopté la Déclaration des employeurs ougandais sur les pratiques recommandées en matière de VIH/sida sur le lieu de travail, document qui s'inspire du Recueil de directives pratiques du BIT. La FUE a maintenant pour objectif de toucher un plus grand nombre d'employeurs, notamment dans les zones rurales, d'intensifier ses services de prise en charge et de soutien et de lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Son programme d'action futur inclut le cofinancement d'activités à l'intention des petits employeurs et la réalisation de projets générateurs de revenus destinés aux orphelins et veufs/veuves du sida. Les principales difficultés auxquelles la FUE est confrontée sont la pénurie de ressources, la nécessité de créer une base de données et le prix élevé des thérapies antirétrovirales.

Grâce à l'aide de l'ORAF-CISL et de la NORAD, la NOTU a pu intensifier son programme d'action sur les lieux de travail en 2003. Ce programme comporte principalement des activités de formation : formation de dirigeants, délégués et membres syndicaux sur le VIH/sida, formation d'inspecteurs du travail, en particulier pour la prise en compte du VIH/sida dans les consignes de santé et sécurité au travail, et, enfin, formation de conseillers. La NOTU a par ailleurs créé un groupe théâtral qui présente des spectacles destinés à sensibiliser le public sur le sida lors de toutes les grandes manifestations syndicales. La NOTU souhaite que l'action antisida soit intégrée aux accords collectifs d'entreprise ; d'autre part, elle souligne la nécessité de promouvoir les services de CDV (et d'aider les travailleurs à y accéder), de défendre les droits des travailleurs atteints ou affectés par la maladie (notamment en matière d'arrêts de travail) et de convaincre les employeurs de leur fournir des traitements antirétroviraux. Les obstacles qui freinent l'action de la NOTU sont la pénurie de fonds en vue de la sensibilisation de la totalité des travailleurs du pays, le manque de coopération de la part de certains employeurs, la discrimination observée dans certains cas et le non-respect de la confidentialité. Mme Nassanga a aussi insisté sur la nécessité de combattre le harcèlement sexuel et de faire reculer la pauvreté dans les zones rurales.

Zambie

Le rapport a été présenté par M. Mostard Allan Simumba, du *Workers' Compensation Fund Control Board (WCFCB)* représentant les employeurs, et M. Peter Mulenga, représentant le *Zambia Congress of Trade Unions* (ZCTU).

Le WCFCB, conseil d'administration du fonds national d'indemnisation des travailleurs, a adopté en matière de VIH/sida une politique basée sur le Recueil de directives pratiques du BIT, qui consiste à informer, former et orienter les travailleurs et met l'accent sur la confidentialité et la non-discrimination. Le WCFCB prend en charge 70 pour cent des frais médicaux de ses employés et de leur famille proche. Grâce à l'action d'éducateurs pour les pairs, il encourage les actions de prévention et le recours aux services de CDV. Les difficultés rencontrées sont liées aux méthodes à employer pour induire un changement des comportements, à la nécessité de faire participer l'ensemble de la société à la lutte contre le sida (entreprises, bailleurs de fonds, syndicats, églises, etc.) et au manque de sources de financement. M. Simumba a également insisté sur la nécessité d'une nouvelle baisse du prix des traitements antirétroviraux.

Quant au ZCTU, il a lancé au plan national une « croisade contre le VIH/sida ». Les activités menées par les syndicats dans le cadre de ce programme incluent notamment la formation d'éducateurs pour les pairs, chargés de mener à bien des actions permanentes d'information, de prévention et de soutien en faveur des travailleurs, et la mise en place de stratégies sectorielles destinées spécifiquement au secteur de la santé, au monde scolaire et universitaire et à l'hôtellerie. Les représentants syndicaux chargés de la négociation des accords collectifs d'entreprise reçoivent une formation sur le contenu du Recueil de directives pratiques du BIT et sur la façon d'obtenir l'inclusion de clauses relatives au VIH/sida. Le ZCTU œuvre en

collaboration avec les employeurs, la *Business Coalition on AIDS*, le *National AIDS Council*, l'ONG *Kara Counselling* et le *AIDS Law Project*, un groupe de travail qui se penche sur les aspects légaux du VIH/sida. M. Mulenga a toutefois souligné que le monde du travail « appartient » aux employeurs et aux travailleurs et que les ONG ne doivent intervenir qu'au niveau de la mise en œuvre des programmes. Par ailleurs, chaque année à l'occasion de la Fête du travail, le ZCTU décerne le prix du meilleur partenariat employeur-travailleurs dans le cadre de la lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail. Les objectifs que la confédération s'est fixée pour l'avenir incluent la mise en place de structures effectives de prise en charge et de soutien des travailleurs vivant avec le VIH/sida (conseils en matière d'alimentation et de vie saine, mesures d'accompagnement, fourniture de traitements antirétroviraux). Les difficultés qu'elle rencontre se situent notamment sur le plan des capacités et des sources de financement ; elles sont également liées à l'absence de législation nationale en matière de sida et au fait que les organisations donatrices ne valorisent pas assez le rôle et la capacité d'action des syndicats.

Les activités réalisées par les employeurs et les travailleurs des différents pays sont décrites dans le tableau de l'Annexe IV. Les enseignements tirés de la mise en œuvre de ces activités sont résumés ci-après.

Tous les participants à la réunion sont d'accord sur les points suivants :

- en matière de collaboration entre employeurs et travailleurs dans la lutte contre le sida, le tout est plus grand que la somme des parties ;
- employeurs et travailleurs sont en mesure d'assumer un rôle de chef de file quand il s'agit de mobiliser la société civile contre le VIH/sida, de promouvoir le débat public sur des questions épineuses et d'assurer la mise en œuvre d'un vaste programme national qui englobe le monde du travail ;
- le lieu de travail est l'endroit idéal pour la mise en œuvre des programmes de prévention et de prise en charge des malades (y compris pour la fourniture des traitements lorsque les médicaments sont disponibles), et ce dans le respect des principes de non-discrimination et de confidentialité ;
- le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail* constitue un cadre de référence pour les actions menées à l'échelon national, au niveau sectoriel et à l'échelon de l'entreprise ;
- pour être efficaces, les politiques et programmes entrepris sur les lieux de travail doivent être conçus et mis en oeuvre conjointement par les employeurs et les travailleurs ; la participation des syndicats contribue à générer le climat de confiance et d'ouverture qui est indispensable pour combattre la stigmatisation et encourager les actions de prévention, notamment les services de CDV ;
- la situation particulière des femmes et les besoins spécifiques des jeunes doivent être reconnus et pris en compte dans les politiques et programmes entrepris sur les lieux de travail ;
- les programmes destinés aux travailleurs doivent être assortis d'un plan d'action précis et dotés des ressources adéquates pour leur mise en œuvre ; les activités de formation doivent cibler les besoins propres à chaque organisation et à chaque lieu de travail ;
- pour faire évoluer les comportements, les messages d'ordre général sont beaucoup moins efficaces que ceux dirigés à une population cible spécifique, surtout lorsqu'ils sont diffusés par des éducateurs pour les pairs ;
- l'action destinée à endiguer l'épidémie de sida doit être intégrée aux activités courantes et aux structures existantes de chaque organisation, entreprise et lieu de travail, au lieu d'être menée en parallèle et éventuellement s'avérer non viable ;
- tout programme doit comporter des activités de suivi et d'évaluation qui permettent de mesurer son degré d'efficacité.

Actions menées sur les lieux de travail : discussion en panel

Au cours de la séance suivante, les représentants de plusieurs entreprises privées, de la Campagne des Syndicats mondiaux contre le VIH/sida et de la Campagne « 3 millions d'ici 2005 » de l'Organisation mondiale de la Santé ont informé les participants sur leurs actions respectives dans la lutte contre l'épidémie. Le modérateur de cette séance était le docteur Jack Chow, Directeur général adjoint de l'OMS en charge du VIH/sida, de la tuberculose et du paludisme.

Le groupe CFAO

Le groupe CFAO est l'un des leaders mondiaux de la distribution dans les secteurs de l'automobile, de la pharmacie et des technologies de l'information. Il emploie environ 10.000 personnes dans 31 pays africains et départements et territoires français d'outre-mer. Conscient des effets du VIH/sida sur son personnel et sur la croissance économique africaine, l'entreprise a lancé un programme d'action contre l'épidémie au début de l'année 2003. Ce programme, qui bénéficie du soutien des syndicats, est mis en œuvre dans 24 pays et couvre la majorité des employés de l'entreprise, ainsi que leurs familles. Il inclut des activités d'information, de formation et de prévention, des services de CDV et, le cas échéant, la fourniture de traitements. Sa mise en oeuvre s'appuie sur un réseau de coordinateurs nationaux, la formation d'éducateurs pour les pairs, la production de matériels et l'organisation d'activités de sensibilisation et de prévention. L'entreprise a créé un fonds spécial destiné à financer ce programme. Le groupe CFAO est l'un des membres fondateurs de SIDA-Entreprises, association créée en 2003 qui regroupe les principales sociétés françaises implantées en Afrique et en Asie. SIDA-Entreprises a pour vocation de soutenir l'action contre le sida dans les pays où ces sociétés sont implantées, favoriser le partage d'expériences, développer des partenariats et mettre en commun les ressources disponibles. Le président du Groupe CFAO a été le premier président de SIDA-Entreprises.

Merck

Merck, multinationale du secteur pharmaceutique, est active dans la lutte contre le VIH/sida à la fois comme fournisseur de produits pharmaceutiques et comme employeur. L'objectif prioritaire de l'entreprise est la mise au point et la fourniture de médicaments et de vaccins. Elle favorise l'accès des populations aux traitements antirétroviraux en les vendant à prix coûtant aux gouvernements, aux entreprises privées et aux associations des pays les moins développés. Merck contribue également à l'initiative *African Comprehensive HIV/AIDS Partnership* (ACHAP), un partenariat public-privé entre le gouvernement du Botswana et la Fondation Gates. Merck est convaincu que le succès de cette initiative est lié au fait qu'elle est totalement intégrée à la stratégie nationale du Botswana en matière de VIH/sida, qu'elle incite le secteur privé à atteindre des objectifs de santé publique et que ses différentes actions sont axées sur les besoins locaux. Qui plus est, l'initiative ACHAP contribue à accroître la capacité des acteurs locaux en renforçant les infrastructures de santé et en favorisant un transfert de compétences gestionnelles, directionnelles et techniques.

Dans son rôle d'employeur, Merck mène une politique d'entreprise basée sur le respect de la confidentialité, la prise en charge et le traitement des malades et la non-discrimination. L'entreprise doit toutefois faire face à différents obstacles comme la réticence de certains employés à effectuer un test de dépistage, leur crainte d'être stigmatisés ou leur incapacité à suivre un traitement de façon rigoureuse. Par ailleurs, Merck reconnaît que la plupart des actions mises en œuvre en matière de sida ne tiennent pas compte des besoins des petites entreprises et du secteur informel.

Lafarge

Lafarge, leader mondial des matériaux de construction, emploie 75.000 personnes dans 75 pays. En 2001, cette entreprise a lancé dans huit pays d'Afrique subsaharienne un programme de lutte contre le VIH/sida, qui lui a permis de recueillir des exemples de bonnes pratiques auprès de ses filiales. En 2002, elle est devenue membre de la Coalition mondiale des entreprises contre le sida. En 2003, Lafarge a publié les directives du groupe en matière de lutte contre le VIH/sida. Ces directives, attachées aux principes de non-discrimination et de confidentialité, prévoient la mise en œuvre de programmes de grande envergure incluant à la fois des actions de sensibilisation et de prévention, des services de CDV et des mesures de prise en charge et de soutien des malades (y compris la fourniture de traitements antirétroviraux). Le Comité de Lafarge chargé des questions de santé en Afrique a également mis au point une « feuille de route», basée sur les meilleures pratiques dans cette région du monde. Selon Lafarge, un certain nombre de problèmes limitent toutefois la mise en œuvre des programmes de lutte contre le sida en faveur de ses employés et de ceux des autres entreprises. Il s'agit notamment des problèmes suivants :

- les personnes sensibilisées au risque du sida ne se sentent pas forcément menacées par la maladie et ne modifient pas systématiquement leur comportement ;
- les services de CDV sont appréciés par les populations que s'ils fonctionnent dans un climat de confiance et en respectant le principe de confidentialité ;
- le faible succès des services de CDV est dû à des problèmes de communication, de protection des données personnelles et de confiance ;
- les petites entreprises sont particulièrement exposées aux problèmes de confidentialité et de discrimination.

Tant au niveau mondial qu'à l'échelle nationale, la coopération avec les syndicats a été déterminante pour le succès de la campagne mise en œuvre par l'entreprise. Lafarge œuvre en étroite collaboration avec la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois et, au niveau local, avec les représentants des travailleurs au sein des comités de santé et de sécurité des entreprises. Grâce à une telle coopération, 80 pour cent du personnel de l'entreprise en Zambie et en Afrique du Sud a accepté de se soumettre à un test de dépistage. Un des autres objectifs de Lafarge est d'élargir les programmes d'entreprise à l'ensemble de la population locale en créant des partenariats public-privé et en faisant participer la société civile.

Campagne des Syndicats mondiaux contre le VIH/sida

Mme Clementine Dehwe, coordinatrice de la campagne, a indiqué que la Campagne des Syndicats mondiaux a été lancée le 1er décembre 2004, à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre le sida. Cette campagne a pour but d'étendre et de renforcer l'action des syndicats contre le VIH/sida. Ses principales activités incluent des actions de sensibilisation (pour que les syndicats nationaux comprennent que la lutte contre l'épidémie est une question prioritaire), le renforcement des capacités et l'échange de bonnes pratiques (en vue de la mise en œuvre des stratégies et programmes pertinents), la création de partenariats, la mobilisation de ressources destinées spécifiquement à l'action syndicale et l'intensification de l'échange d'information et de la coopération entre syndicats en matière de VIH/sida.

Mme Dehwe a souligné qu'il était important de former des délégués syndicaux, à la fois comme points focaux/coordinateurs sur les lieux de travail et comme éducateurs pour les pairs. Elle a encouragé les employeurs à adopter vis-à-vis des syndicats une attitude davantage axée sur la collaboration que sur la confrontation. D'autre part, elle a exhorté les bailleurs de fonds à financer davantage de projets visant à soutenir les initiatives syndicales locales et à garantir l'accès au traitement de toutes les personnes qui en ont besoin.

Organisation mondiale de la Santé

Le docteur Jack Chow a ensuite pris la parole pour conclure et son allocution a été une source d'encouragement et de motivation pour les participants. Il s'est dit pleinement convaincu que le monde du travail et les partenaires sociaux ont un rôle capital à jouer dans la lutte contre le VIH/sida. Il a notamment insisté sur le fait que les entreprises, qu'elles disposent ou non de services de santé au travail, peuvent contribuer de façon décisive à élargir l'accès aux thérapies antirétrovirales dans le cadre de l'initiative « 3 millions d'ici 2005 ». Il a également demandé aux participants de réfléchir à la façon dont la lutte contre le sida pourrait permettre de renforcer les structures et systèmes existants, notamment en ce qui concerne la fourniture des services publics. Il a expliqué que la campagne « 3 millions d'ici 2005 » a été conçue pour faire face aux ravages d'une épidémie qui, chaque jour, tue plus de 8.000 personnes dans le monde. L'OMS met tout en œuvre pour simplifier les protocoles des traitements (bientôt les malades ne devront plus prendre que deux comprimés par jour), pour renforcer les réseaux de distribution et pour aider les pays qui en ont besoin à accéder aux ressources du Fonds mondial. Pour l'OMS, la lutte contre le VIH/sida constitue une sorte de « chaîne d'actions concertées », qui englobe les organisations financières, l'assistance technique et le personnel sur le terrain. Cette vision s'inscrit dans le cadre de la stratégie actuelle de l'OMS, axée sur trois objectifs fondamentaux : soutenir les actions de santé publique (depuis les systèmes de santé jusqu'aux messages de prévention), mobiliser des partenaires et les populations locales, et renforcer l'encadrement à tous les niveaux.

Mobilisation des ressources

La question du financement des projets est apparue comme de première importance. Les participants ont admis qu'il est possible de réaliser un certain nombre d'actions, notamment dans le domaine de l'élaboration des politiques et des stratégies, avec un apport financier minime, voir nul. En revanche, ils ont expliqué qu'ils avaient besoin de ressources additionnelles pour exécuter les éléments clés de leurs programmes comme les activités de formation ou encore la production et la diffusion de matériels d'information. Ils se sont montrés particulièrement préoccupés par le fait que les fonds éventuellement disponibles sont rarement alloués aux projets axés sur le monde du travail et que les ONG semblent avoir un bien meilleur accès aux sources de financement que les syndicats, par exemple. Certains participants ont fait état de difficultés pour accéder aux Instances de coordination nationale du Fonds mondial. Pourtant, les représentants des bailleurs de fonds ont exprimé des points de vue très positifs et constructifs sur la façon dont ils peuvent contribuer au financement des projets destinés aux travailleurs. De son côté, le BIT s'est engagé à publier un dossier d'information sur les possibilités de financement des projets, accompagné d'une notice sur les procédures applicables à chaque organisation donatrice.

Les représentants des organisations donatrices présentes ont ensuite pris la parole tour à tour pour présenter leur institution/organisation et les projets qu'elle finance. Le modérateur de cette séance était M. Christoph Benn, Directeur des relations extérieures du Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme.

GTZ : l'initiative BACKUP et le programme ACCA

Mme Johanna Knoess a présenté l'Initiative BACKUP en expliquant que, même si la GTZ est l'agence technique du gouvernement allemand et non pas un donateur, elle est en mesure d'aider les pays partenaires à bénéficier de fonds disponibles. La GTZ emploie 10.000 personnes dans 130 pays et son Initiative BACKUP vise essentiellement à aider diverses institutions de la société civile, notamment les partenaires sociaux du monde du travail, à accéder au Fonds mondial et à ses Instances de coordination nationale (CCM selon l'acronyme anglais), ainsi qu'à d'autres sources de financement. Elle s'emploie également à soutenir les CCM, à forger des alliances (notamment avec le BIT), à créer des capacités et à renforcer les activités de suivi et d'évaluation. Ainsi, l'Initiative BACKUP a aidé les comités nationaux représentant les

entreprises privées d'Afrique centrale à obtenir 25 millions de dollars de la Banque mondiale. Elle a également financé l'organisation de colloques sur les politiques et les programmes destinés aux travailleurs et sur les partenariats public-privé.

Mme Ute Papkalla a présenté une deuxième initiative de la GTZ : le programme ACCA (*AIDS Control in Companies in Africa*), destiné à combattre le sida au sein des entreprises africaines. Une trentaine de programmes de lutte contre le sida en milieu de travail ont jusque là bénéficié de l'assistance technique et de l'orientation stratégique de la GTZ à travers le programme ACCA, qui opère à différents niveaux : l'entreprise, le secteur ou l'échelon national (notamment par le biais d'alliances d'entreprises). Le programme mobilise les entreprises du secteur privé en leur fournissant une aide en matière d'information, d'éducation et de communication (IEC), en les orientant dans leur définition de leur politique antisida, en leur offrant des activités de formation et en les aidant à élaborer des propositions de projet susceptibles d'obtenir un financement. Mme Papkalla s'est référée à l'exemple concret de la Zambie, pays où le programme ACCA met en oeuvre un projet avec l'entreprise Agriflora, spécialisée dans la culture et l'exportation de légumes et de fleurs, et avec l'Association des producteurs-exportateurs de Zambie. Grâce au succès du programme antisida mené à bien dans cette exploitation horticole, le programme ACCA a séduit l'ensemble des entreprises agricoles du pays. Forts de cette expérience, les responsables du programme envisagent de créer des centres de compétences dédiés à des secteurs spécifiques. Le programme ACCA publie également des matériels de formation et d'orientation.

Mission permanente de la Suède auprès des Nations Unies à Genève

Mme Pia Stavas a indiqué que la lutte contre le VIH/sida est la principale priorité de l'Agence suédoise de coopération au développement international (SIDA) et qu'une grande partie de son budget lui est consacrée. Jusqu'à présent, l'agence SIDA a distribué la majeure partie de ses fonds à travers le système des Nations Unies et le Fonds mondial, mais elle envisage d'accroître ses relations bilatérales avec certains pays, notamment en adoptant une approche sectorielle (santé, éducation, etc.). Les organisations d'employeurs et de travailleurs disposent donc de nombreuses possibilités pour collaborer avec l'agence SIDA. Ainsi, les syndicats suédois des travailleurs de la métallurgie ont reçu le soutien de l'agence pour réaliser des projets avec leurs homologues africains. Le bureau de représentation de l'agence SIDA à Lusaka dispose d'environ 13 millions de dollars américains pour des initiatives régionales, mais les ambassades suédoises dans les différents pays auront aussi un rôle de plus en plus important à jouer. Mme Stavas a recommandé aux partenaires sociaux de l'OIT de contacter l'ambassade de Suède dans leur pays respectif, afin d'étudier avec elle les possibilités de financement de leurs propres projets ou leur éventuelle participation à un projet de plus grande envergure. Les ambassades suédoises appliquent d'ores et déjà les principes énoncés dans le Recueil de directives pratiques du BIT en ce qui concerne leurs propres employés.

Ministère des Affaires étrangères des Pays-Bas

Mme Ingeborg Denissen a expliqué que les priorités de la coopération technique néerlandaise sont l'environnement, l'éducation de base, la santé et la lutte contre le VIH/sida. Le ministère des Affaires étrangères a commencé à établir des partenariats avec des entreprises privées, tandis que la mise en place des politiques destinées aux lieux de travail a été confiée à Pharmaccess. Un projet pilote est actuellement en cours au Ghana. La stratégie et le plan d'action antisida mis en œuvre en milieu de travail par le ministère néerlandais ont trois objectifs: renforcer l'engagement et l'encadrement des pouvoirs publics, améliorer la coordination des différentes initiatives et créer de nouvelles capacités. Cette stratégie inclut des possibilités de partenariat avec la société civile, y compris à travers le cofinancement et la réalisation d'activités communes. Le ministère a déjà conclu des accords de partenariat avec l'OIT, l'ONUSIDA, le Fonds mondial et certains instituts de recherche. Par ailleurs, il utilise le Recueil de directives pratiques du BIT comme référence pour sa propre politique d'emploi.

Synthèse des sources de financement provenant des Etats-Unis

Mme Katherine Hagen a informé les participants sur les différentes initiatives de financement du gouvernement des Etats-Unis et elle a distribué la liste des principales fondations américaines privées, qui comporte une brève description de chacune d'entre elles. Elle a indiqué que les Etats-Unis ont décidé de financer plus de programmes bilatéraux et de réduire leur contribution au Fonds mondial à partir de 2005. La principale source de financement est actuellement le PEPFAR (*Presidents Emergency Plan for AIDS Relief*), le plan d'urgence du Président des Etats-Unis contre le sida. Ce projet devrait disposer pour les cinq prochaines années d'un budget de 15 milliards de dollars, qui sera réparti entre 15 pays. Il devrait permettre de traiter deux millions de personnes, de sauver sept millions de vies et de fournir aide et soutien à dix millions de personnes (notamment des orphelins). Un plan stratégique quinquennal sera mis au point pour chaque pays bénéficiaire. Pour avoir accès aux fonds du PEPFAR, il serait souhaitable que les organisations d'employeurs et de travailleurs attirent l'attention du gouvernement américain sur les avantages que présentent les actions menées dans le monde du travail et l'adoption d'une stratégie tripartite. Mme Hagen a souligné le rôle décisif que peuvent jouer en matière de sensibilisation des organismes comme le *Corporate Council on Africa*, qui promeut les échanges commerciaux et les investissements entre les Etats-Unis et les pays africains.

Le Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme

M. Christoph Benn a souligné l'importance de la participation de la société civile pour le Fonds mondial, tant du point de vue de sa stratégie (inclusive, multisectorielle et adaptée à chaque pays) que sur le plan de son fonctionnement. Cela se vérifie au niveau national, à travers les Instances de coordination nationale, et à l'échelon mondial, puisque son Conseil d'administration est constitué de représentants des entreprises privées, des ONG, des gouvernements et des bailleurs de fonds. Le Fonds mondial n'emploie pas de personnel sur le terrain, mais opère par le biais de la collaboration d'organisations multilatérales et bilatérales, ce qui constitue un bel exemple de partenariat public-privé. Dans le cadre de la première série d'octroi de subventions, le Fonds mondial a approuvé des propositions pour un montant total de 2,2 milliards de dollars américains, dont 60 pour cent étaient destinés à l'Afrique. M. Benn a indiqué que, dans le cadre de la quatrième série d'octroi de subventions, les propositions devaient être soumises avant avril 2004. Il a fait part des inquiétudes du Fonds au sujet du niveau de financement, insuffisant par rapport aux besoins, et quant au fait que les fonds sont essentiellement d'origine publique. Ce déficit de financement du secteur privé est décevant pour le Fonds mondial, même si, comme l'a rappelé M. Benn, les entreprises privées fournissent une importante contribution dans de nombreux domaines concrets. Il a également signalé que les Instances de coordination nationale ne sont pas toujours aussi diversifiées que ce que prévoit et souhaite le Fonds et que les gouvernements ont tendance à les contrôler.

M. Benn a exhorté les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs à prendre part aux Instances de coordination nationale. Il leur a expliqué qu'ils peuvent bénéficier de subventions et participer à la mise en œuvre d'activités même s'ils n'ont pas contribué à l'élaboration de la proposition originale et ne sont pas membres de l'Instance de coordination nationale. Plus la société civile cherche à être représentée au sein de l'Instance de coordination nationale et à participer aux projets, plus le mécanisme sera inclusif et plus l'action nationale sera efficace. M. Benn a indiqué que, dans le cadre de la quatrième série d'octroi de subventions, un effort particulier serait fait pour inclure le monde du travail, et ce en coopération avec l'OIT.

Groupes de travail : élaboration des plans d'action

Au cours de la deuxième journée, les participants ont travaillé en petits groupes. Chaque groupe devait mettre au point de façon détaillée les plans d'action conjoints de deux pays, ainsi que les méthodes de leur mise en œuvre. Les plans d'action, assortis d'un calendrier d'activités,

devaient être présentés sous forme de tableaux et comporter les éléments suivants : objectifs (à la fois les objectifs généraux et ceux liés aux besoins spécifiques ciblés par le plan), description des activités, résultats escomptés, calendrier de mise en œuvre des activités, noms des responsables et liste des ressources nécessaires. Chaque groupe de travail devait également débattre sur le rôle des principales organisations locales et internationales participant à la mise en œuvre du plan d'action, l'identification des groupes cibles et le processus de consultation nécessaire à l'élaboration du plan. Les participants devaient également déterminer les différents niveaux auxquels il serait nécessaire d'agir et réfléchir sur la nécessité de prévoir des activités davantage axées sur des secteurs particuliers.

Une synthèse des quatre plans élaborés figure en annexe I.

Le plan d'action conjoint

Selon les participants, l'élaboration d'un plan d'action inclut nécessairement trois étapes, indépendamment des spécificités nationales et des caractéristiques des stratégies individuelles. Ces étapes sont :

- la mise au point du plan et son approbation par les parties concernées ;
- la définition du contenu du plan ;
- la mise en œuvre du plan.

1 – L'élaboration du plan

i. Identifier les parties responsables de la mise au point du plan, c'est-à-dire les organisations (fédération nationale d'employeurs, centrale syndicale nationale) et aussi les individus qui constitueront le comité de rédaction.

ii. Etablir des partenariats avec d'autres organisations susceptibles de fournir un soutien stratégique, technique et financier telles que le ministère du Travail et autres ministères pertinents, le Conseil national de lutte contre le sida, l'OIT, l'ONUSIDA, la Campagne « 3 millions d'ici 2005 » de l'OMS, les Instances de coordination nationale du Fonds mondial, les associations de personnes vivant avec le VIH/sida et d'autres ONG.

iii. Définir les besoins en matière d'information et de conseil technique ; ainsi, il peut être nécessaire de connaître les facteurs de risque de groupes particuliers, les lois et politiques nationales pertinentes, des exemples d'actions en cours en milieu de travail, les services disponibles à proximité.

iv. Parvenir à un accord sur les consultations que le comité de rédaction devra mener à bien avant de pouvoir finaliser le plan.

2 – Les objectifs et activités du plan

Chaque plan doit être conçu de façon à refléter la situation du pays et à répondre à ses besoins spécifiques, mais tous les plans doivent se fonder sur une approche globale et intégrée, conformément aux trois grands axes de l'action en milieu de travail : prévention, prise en charge et non discrimination. Tous ces aspects sont abordés dans le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail*, ouvrage qui peut servir de référence aussi bien pour

définir l'orientation stratégique du programme d'action que pour organiser ses activités concrètes. Le manuel de formation qui le complète a précisément pour vocation d'expliciter les principes énoncés dans le Recueil et de faciliter leur application.

Prévention

Les messages, annonces et affiches destinés à sensibiliser les individus sur le VIH/sida ne suffisent pas à leur faire prendre conscience des risques qu'ils courent et à modifier leur comportement. C'est pourquoi toute action de prévention doit comporter une campagne de communication en faveur du changement de comportement, ainsi que des mesures concrètes destinées à la soutenir telles que la distribution de préservatifs, la mise en place de services d'information sur les MST et les autres maladies fragilisant le système immunitaire et la mise à disposition des traitements correspondants.

Les services de CDV visent précisément à créer une passerelle entre les actions de prévention et la prise en charge des malades. Une fois qu'une personne connaît son statut de séropositivité, elle peut avoir accès à des services d'orientation et de soutien qui l'aideront à prendre des décisions destinées à la protéger contre le VIH (si le test de dépistage est négatif) ou à protéger les autres (s'il est positif). Dans ce cas, ce sera un premier pas vers le traitement.

Prise en charge

Les services de prise en charge et de soutien mis à la disposition des malades doivent englober tout un éventail de mesures en leur faveur telles que l'octroi de prestations publiques ou d'entreprise, l'aménagement raisonnable de leurs conditions de travail, l'offre de conseils en matière d'alimentation et d'hygiène de vie, un accompagnement psychologique, ainsi que la fourniture de traitements contre les maladies opportunistes (notamment la tuberculose) et, si possible, de médicaments antirétroviraux. Sur ce point précis, les entreprises sont encouragées à conclure des accords de partenariat avec les pouvoirs publics et les bailleurs de fonds afin de pouvoir fournir des traitements antirétroviraux à leurs employés, ainsi qu'aux membres de leur famille et à la population locale.

Non discrimination

Pour que les actions de prévention et de prise en charge soient efficaces, il est indispensable d'appliquer une politique de tolérance zéro en matière de discrimination et de stigmatisation et de prévoir des mesures destinées à protéger les droits des personnes atteintes ou affectées par le VIH/sida.

3 – La mise en oeuvre du plan

Dans chaque plan on précisera les différentes actions à réaliser pour pouvoir atteindre les objectifs fixés. Ces actions sont :

- Identifier les structures ou les individus qui seront responsables de la mise en œuvre du plan (ou créer une nouvelle structure ou instance *ad hoc*) ; il peut s'agir, par exemple, d'un point focal VIH/sida existant, du comité ou de la personne chargée des questions de sécurité et santé au travail, ou encore d'un nouveau comité chargé de la lutte contre le VIH/sida ;

- Prendre les dispositions nécessaires pour former et soutenir ces personnes et instances et, éventuellement, pour recruter et former du personnel supplémentaire ;

- Convenir des activités qui seront entreprises en vue d'atteindre chaque objectif du plan et fixer des délais de réalisation pour chacune d'entre elles ;

- Etablir la liste des ressources requises, qu'il s'agisse de ressources humaines (organisations partenaires, personnel, bénévoles, etc.), de fonds ou de prestations en nature (matériels, salles, équipements, technologie, etc.) ; sous la tutelle des organisations internationales (OIE, CISL, OIT, le Fonds mondial), mener à bien quelques missions destinées à recueillir des fonds, mais principalement dans un cadre national ;

- Déterminer un processus de soumission de rapports au moyen duquel les instances décisionnelles de chaque organisation pourront suivre la mise en œuvre du plan ;

- Mettre en place un mécanisme de suivi et d'évaluation qui permette de vérifier l'efficacité du plan et, le cas échéant, de l'ajuster ; prévoir notamment la réalisation d'une enquête ou d'une étude avant le démarrage des activités afin de disposer de données de référence.

Séance de clôture

M. Assane Diop, Directeur exécutif du Secteur de la protection sociale du BIT, a formulé quelques conclusions finales sur les travaux de la réunion et le contenu des débats. Il a rappelé aux participants les deux aspects saillants de la résolution sur le VIH/sida adoptée par la Xe Réunion régionale africaine de l'OIT : d'une part, l'importance d'une participation accrue des employeurs et des travailleurs, et de leurs organisations respectives, à la lutte contre le VIH/sida, et ce à la fois individuellement et collectivement par le biais du dialogue social ; et, d'autre part, la nécessité pour l'OIT, ses partenaires tripartites et la communauté internationale de soutenir les actions visant à élargir l'accès aux thérapies antirétrovirales, notamment dans le cadre de l'Initiative « 3 millions d'ici 2005 ».

En faisant le bilan des délibérations et des conclusions de ces deux journées de réunion, M. Diop s'est félicité de la richesse et de la variété des expériences partagées par tous ces acteurs concernés par la lutte contre le VIH/sida : les partenaires sociaux du monde du travail, un certain nombre d'entreprises multinationales, des institutions spécialisées, des bailleurs de fonds bilatéraux et des agences d'assistance technique. Il a déclaré avoir remarqué à quel point les participants ont mis en avant les avantages des programmes conjoints et avoir été impressionné par la portée stratégique des plans d'action conjoints mis au point au cours de la réunion. Il a trouvé particulièrement positif le fait que les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs des huit pays clés repartaient chez eux avec une liste de mesures concrètes qu'ils pouvaient mettre en oeuvre de façon immédiate. Les partenaires sociaux vont devoir assumer d'énormes responsabilités pour faire face à l'épidémie, pour protéger les membres de leurs organisations et leurs entreprises et pour défendre les droits des personnes les plus vulnérables comme les femmes et les enfants. M. Diop a terminé son allocution en rappelant aux participants que l'OIT se tenait à leurs côtés pour soutenir leurs actions par tous les moyens possibles.

« Dès que nous serons rentrés dans nos pays, nous allons convoquer ensemble les représentants des employeurs et des travailleurs pour leur présenter les résultats de cette réunion, en débattre avec eux et décider ensemble comment nous pouvons renforcer notre action contre l'épidémie. Nous coordonnerons notre plan d'action avec la stratégie nationale de lutte contre le sida et nous renforcerons les mesures prises au niveau national en agissant sur les lieux de travail. » (Groupe de travail Côte d'Ivoire/Mali)

Annexe I : Plans d'action conjoints OIE-CISL dans huit pays africains

Plan d'action consolidé pour les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, mis au point par les participants à la réunion organisée par l'OIE et la CISL au Bureau international du Travail, Genève, les 30 et 31 mars 2004.

Objectif principal : réduire la mortalité et la morbidité liées au VIH/sida par des programmes de prévention, de prise en charge et de soutien sur les lieux de travail.

Objectifs	Activités	Partenaires & ressources	Résultats	Délais
Adoption d'un plan d'action concerté contre le VIH/sida par les employeurs et les travailleurs mobilisés	-Mise en place d'un comité de coordination -Organisation d'une enquête (évaluation rapide) pour déterminer les conséquences et les besoins actuels relatifs aux interventions de lutte contre le VIH/sida sur les lieux de travail -Trouver des exemples d'action sur les lieux de travail -Collecte d'informations & de matériels de sensibilisation -Organisation de réunions d'information pour les employeurs et les travailleurs -Prise de contact avec le MdT	Conseil national de lutte contre le sida, MdT, MdS, MdE, BIT, OIE, CISL, ONUSIDA, coalitions d'entreprises contre le VIH/sida, organisations représentatives des petites entreprises, organisations représentatives du secteur informel, ONG, centres universitaires	Mise en place d'un comité de coordination Rédaction d'un rapport résumant l'impact & les besoins, & des recommandations sur les domaines prioritaires d'action Sélection d'études de cas et mise en commun des enseignements Réunions d'information organisées	Premières étapes achevées d'ici à septembre 2004
Renforcement des capacités des employeurs et des travailleurs à planifier, mettre en oeuvre et assurer la pérennité des programmes intégrés de lutte contre le sida sur les lieux de travail	*i) structures & organisation* -Nomination de points focaux dans les OE & OT -Développement de plans d'action dans le cadre du Recueil de directives pratiques du BIT (avec traduction & adaptation nécessaires) – y compris suivi & évaluation -Levée de fonds pour les activités établies par le programme, organisation d'une réunion avec le CCM - Etablir le contact avec les entreprises et mise en place d'un réseau des acteurs et partenaires *ii) orientation & formation* -Formation des formateurs, éducateurs pour les pairs et points focaux VIH/sida -mise en place d'un échange d'informations et d'expérience sur les programmes existants -collecte /adaptation/production de matériels d'orientation sur la formation et le développement de programme	Voir ci-dessus Donateurs bilatéraux (ambassade nationale, missions) notamment le GTZ Fonds mondial & CCM Autres donateurs multilatéraux par le groupe thématique des NU BIT, ONUSIDA, Conseil National de lutte contre le sida, ONG	i) Points focaux en place Plan d'action concerté Financement suffisant pour la 1ère année d'activité Répertoires des représentants du lieu de travail (direction & travailleurs) mettant ou souhaitant mettre en œuvre des programmes sur les lieux de travail ii) Formateurs identifiés Formations planifiées ou mises en place Collecte de documentations	i) Mise en place juin 2004, En cours d'exécution ii) Mise en place septembre 2004

Elargissement des programmes sur les lieux de travail fournissant prévention, prise en charge, traitement et protection des droits aux travailleurs et de leur famille	-Education et cadre politique favorisant un environnement de travail non discriminatoire -Adoption de politiques sur le lieu de travail et amendement des contrats de travail au regard du cadre instauré par le BIT visant à protéger les droits des travailleurs& à fournir prévention & prise en charge -Mettre en place des programmes de formation à la prévention tenant compte des questions de genre, et encourageant les changements de comportement -Encourager le dépistage volontaire et confidentiel par des campagnes 'Faites le test' -Trouver des donateurs pour le cofinancement des programmes de traitement -Adaptation/formation des services de médecine du travail pour délivrer les traitements	Conseil National de lutte contre le sida, MdT, MdS, MdE, BIT, OIE, CISL, coalitions d'entreprises contre le VIH/sida, organisations représentatives des petites entreprises, organisations représentatives du secteur informel, ONG, ONUSIDA Instituts de sécurité et santé / éducation ouvrière (quand disponibles	Politiques adoptées sur le lieu de travail Programmes sur le lieu de travail en cours de mise en oeuvre	En cours d'exécution
Un cadre juridique, politique et organisationnel favorisant une action sur le lieu de travail	-Si nécessaire, mobilisation des institutions compétentes pour l'intégration de politiques sur le lieu de travail & l'implication des partenaires sociaux dans les plans nationaux de lutte contre le VIH/sida -Développement des stratégies sectorielles sur le VIH/sida -Etablissement d'un comité régional de coordination pour contrôler les progrès et partager les bonnes pratiques	MdT, OIE/PEC, ORAF-CISL, BIT, ONUSIDA, Conseil National de lutte contre le sida, CCM, associations sectorielles/commerciales OIE/PEC, ORAF-CISL, bureau régional du BIT, ONUSIDA	Politique nationale de lutte contre le VIH/sida dans le monde du travail OE & OT représentées dans le(s) entité(s) nationale(s) de lutte contre le sida, dont les CCM Comité régional mis en place	Mise en place juin 2004

OE = Organisations d'employeurs

OT = Organisations de travailleurs

OIE/PEC = Organisation internationale des employeurs/Confédération panafricaine des employeurs

ORAF-CISL = Organisation régionale africaine de la Confédération internationale des syndicats libres

MdT, MdS, MsE = Ministères du Travail, de la Santé et de l'Education

CCM = Instances de coordination nationale du Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme

Annexe II : Programme de la réunion

Lancement des
plans d'action conjoints OIE/CISL contre le VIH/sida en Afrique :
suivi de la déclaration de coopération sur le VIH/sida

30-31 mars 2004
BIT, Genève

PROGRAMME

Mardi 30 mars

8h30 - 9h00 **Inscriptions**

9h00 -10h00 **Réunions d'orientation (employeurs, travailleurs)**

10h00 - 10h15 **Séance d'ouverture**

Allocutions de bienvenue et remarques initiales par
M. Franklyn Lisk, Directeur, Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail (OIT/SIDA)
M. Antonio Peñalosa, Secrétaire général, Organisation internationale des employeurs (OIE)
M. Andrew Kailembo, Secrétaire général, Organisation régionale africaine de la Confédération internationale des syndicats libres (ORAF-CISL)
Mme Regina Amadi-Njoku, Directrice, Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique

Modérateur : M. Franklyn Lisk

10h15 - 13h00 **Présentation des rapports des délégués** (10 à 12 minutes pour chaque pays, y compris une courte pause à 11h00)
Suivie par une discussion générale

13h00 - 14h30 Déjeuner

14h30 - 15h15 **L'action contre le VIH/sida sur le lieu de travail**
Séance modérée par M. le docteur Jack Chow, Directeur général adjoint en charge du VIH/sida, de la tuberculose et du paludisme, Organisation mondiale de la Santé (OMS)
Présentations des représentants d'entreprises multinationales et d'organisations syndicales portant essentiellement sur les leçons tirées de leur participation active à la lutte contre le VIH/sida

15h15 - 16h00 **Mobilisation des ressources et contribution des institutions spécialisées et des agences bilatérales**

Séance modérée par M. Christoph Benn, Directeur des relations extérieures du Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme
Présentations des bailleurs de fonds portant essentiellement sur le rôle qu'ils estiment avoir à jouer dans le cadre des actions actuelles et futures entreprises par les employeurs et les travailleurs

16h00 - 16h15 *Pause*

16h15 - 18h00 **Discussion générale**

Mercredi 31 mars

9h00 - 9h30 **Réunions de suivi (employeurs, travailleurs)**

9h30 - 12h30 **Présentation des groupes de travail - objectifs et organisation pratique**

Travail en groupe : création de quatre groupes de travail couvrant chacun deux pays et chargés de mettre au point les plans d'action conjoints qui seront mis en œuvre au niveau national
Groupes proposés :
- Côte d'Ivoire et Mali
- Malawi et Zambie
- Ghana et Ouganda
- Kenya et Tanzanie

12h30 - 14h30 Déjeuner

14h30 - 17h00 **Présentation des rapports des groupes de travail devant la plénière**

Discussion générale

17h20 **Conclusions finales**
M. Assane Diop, Directeur exécutif, Secteur de la protection sociale

17h30 **Clôture**

Annexe III : Liste des participants

Les noms des pays et des personnes apparaissent dans l'ordre alphabétique.

Participants

PAYS	NOM	
	Employeurs	Travailleurs
Côte d'Ivoire	M. Diack Diawar Président Conseil national du Patronat Ivoirien (CNPI) M. Loba N'Guessan Président, cellule focale de lutte contre le sida Conseil national du Patronat Ivoirien (CNP)	Le représentant n'a pas pu participer
Ghana	M. K. Ampadu Yeboah Personne focale VIH/sida *Ghana Employers Association*	M. John Brimpong *Ghana Trade Union Congress* (GTUC)
Kenya	M. Joel O. Momanyi Coordinateur du Programme VIH/sida *Federation of Kenya Employers*	M. Noah Chune *Central Organisation of Trade Unions Kenya* (COTU (K))
Malawi	M. Patrick Chikowi Shire Buslines Ltd	M. Lurther Mambala *Malawi Congress of Trade Unions* (MCTU)
Mali	M. Lassina Traoré Conseil National du Patronat du Mali	Mme Sidibe Kadiatou Toure Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM)
Tanzanie	M. Mark K. Mfunguo Coordinateur de formation et Point focal VIH/sida *Association of Tanzania Employers*	M. Meja Kapalata *Trade Union Congress of Tanzania* (TUCTA)
Ouganda	M. George Tamale *Federation of Uganda Employers*	Mme Rose Nassanga *National Organisation of Trade Unions* (NOTU Uganda)
Zambie	M. Mostard Allan Simumba *Workers Compensation Fund Board*	M. Peter Mulenga *Zambia Congress of Trade Unions* (ZACTU)

Observateurs et experts invités

NOM	ORGANISATION
Alain Jabot	Directeur du Développement Durable et de la Responsabilité Sociale Compagnie Française de l'Afrique Occidentale CFAO / SIDA-ENTREPRISES
Alan Leather	Internationale des Services Publics (ISP)
Alke Bössiger	Union Network International (UNI)
Amrita Sietaram	ACTRAV/BIT
Clementine Dehwe	Coordinatrice de la Campagne des Syndicats mondiaux contre le VIH/sida Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Duncan Pruett	Coordinateur de campagnes Département des campagnes et de la communication Confédération internationale des syndicats libres (CISL)
Edward Vela	Programme conjoint des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) Division chargée du développement de partenariats
Ingeborg Denissen	Ministre néerlandais des Affaires étrangères Pays-Bas
Jeffrey Kemprecos	Merck & Co., Inc. Etats-Unis
Johanna Knoess	Initiative BACKUP de la *Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit* (GTZ)
Kizito Nsarhaza	Programme conjoint des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA)
Luc Barrière-Constantin	Conseiller en développement de programmes, Division pour l'Afrique Programme conjoint des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA)
Marc Flegenheimer	Comité international de la Croix-Rouge
Masahiko Hayashi	Mission permanente du Japon auprès de l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations internationales à Genève
Olivier Vilaça	Lafarge
Pia Stavas	Mission permanente de la Suède auprès de l'Organisation des Nations Unies et les autres organisations internationales à Genève
Roger Sala Ntounga	Coordinateur sous-régional, Directeur associé adjoint pour l'Afrique Programme conjoint des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA)
Silvana Cappuccio	Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (FITBB)
Sue Longley	Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes (UITA)
Tina Draser	Gestionnaire de portefeuilles de fonds destinés à l'Afrique Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme
Ute Papkalia	Programme ACCA de la *Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit* (GTZ)

Orateurs et modérateurs

NOM	ORGANISATION
Andrew Kailembo	Secrétaire général Organisation régionale africaine de la Confédération internationale des syndicats libres (ORAF-CISL)
Antonio Peñalosa	Secrétaire général Organisation internationale des employeurs (OIE)
Assane Diop	Directeur exécutif Secteur de la protection sociale
Christoph Benn	Directeur des relations extérieures Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme
Franklyn Lisk	Directeur Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail
Frederick Muia	Conseiller régional pour l'Afrique Organisation internationale des employeurs (OIE)
Jack Chow	Directeur général adjoint en charge du VIH/sida, de la tuberculose et du paludisme Organisation mondiale de la Santé (OMS)
Regina Amadi Njoku	Directrice Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique
Susan Leather	Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail (OIT/SIDA)

Annexe IV : Tableau de synthèse des activités des organisations représentant les employeurs et les travailleurs dans les huit pays

Information	Employeurs	Travailleurs
1. Actions bipartites/tripartites		
Structures et initiatives en matière de dialogue social (& autres exemples ci-dessous)	CNPI : a créé une commission bipartite sur le VIH/sida, composée de représentants des employeurs et de trois organisations de travailleurs. GEA : réalise plusieurs activités en collaboration avec le *Ghana Trade Union Congress.* FKE : a entrepris des actions dans un cadre tripartite ; délivre des certificats d'homologation aux entreprises membres qui mènent des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble de leur personnel et qui ont adopté un programme d'action assorti d'un calendrier. ATE : a organisé un forum tripartite sur le VIH/sida ; a mis au point un programme de prévention auquel participent les travailleurs et les syndicats ; a organisé en juillet 2000 un atelier (financé par l'OIT) auquel ont participé des représentants du gouvernement tanzanien et du TUCTA. Mène des actions de lobbying auprès du gouvernement pour obtenir des mesures d'incitation fiscale en faveur des entreprises qui investissent dans des actions antisida sur le lieu de travail. FUE : A créé le prix de l'Employeur de l'Année.	TUCG : Collabore avec le gouvernement, les employeurs et d'autres acteurs concernés pour la réalisation de sa campagne de sensibilisation au VIH/sida destinée aux travailleurs et à leurs familles ; activités conjointes avec le *Ghana Employers Association*. COTU (K) : organisation de séminaires conjoints à l'intention des dirigeants syndicaux, des directeurs d'entreprise, des employés et des employeurs. MCTU : le *Malawi Hotel Food and Catering Union* a organisé en juillet 2003 un séminaire au cours duquel la direction du syndicat a planifié les actions à entreprendre pour lutter contre le VIH/sida au niveau des entreprises ; un des objectifs fixés était l'élaboration d'un accord cadre avec les employeurs afin d'orienter les actions conjointes en matière de VIH/sida. TUCTA : a fait participer le gouvernement et l'*Association of Tanzania Employers* (ATE) à l'élaboration de sa politique syndicale en matière de VIH/sida. NOTU Uganda : collabore avec les employeurs pour mettre au point des politiques d'entreprise en matière de VIH/sida.
Cadre juridique et politique national	FKE : participe au programme du *National AIDS Control Council* (NACC) destiné à mettre en œuvre le Plan stratégique national. ATE : coopération avec la *Tanzania National Commission for AIDS* pour la mise au point du Cadre stratégique multisectoriel national 2003-2007 (NMSF).	COTU (K) : participation au programme du *National AIDS Control Council* (NACC) pour mettre en oeuvre le Plan stratégique national. MCTU : le gouvernement reconnaît que le VIH/sida menace les travailleurs et la productivité et il encourage des actions multisectorielles ; la *National AIDS Commission* inclut le mouvement syndical. CSTM : la politique de santé élaborée sous l'égide de l'OMS, de la Banque mondiale et du Fonds monétaire international englobe une politique nationale de lutte contre le VIH/sida ; mise au point dans ce cadre d'un programme national de lutte contre le VIH/sida (PNLS), qui comporte une structure de prise en charge et de soutien des personnes séropositives. TUCTA : coopération avec la *Tanzania National Commission for AIDS* pour la mise au point du Cadre stratégique multisectoriel national 2003-2007.

2. Renforcement organisationnel & élaboration de politiques		
Recueils de directives pratiques, principes d'action, manuels, etc. : (et voir Section 3 : Formation)	GEA : a élaboré des directives sur le VIH/sida à l'intention des entreprises, la stratégie nationale de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail et la politique destinée au Secrétariat de la GEA ; aide les entreprises intéressées à mettre au point leurs propres manuel et politique de formation (renforcement des capacités) ; a mis au point un manuel de formation pour les activités destinées aux travailleurs. FKE : a élaboré un Code de bonne conduite en matière de lutte contre le VIH/sida en milieu de travail, qui a été traduit en langue kishwahili et distribué à tous les employeurs membres de la FKE, un manuel de formation à l'intention des facilitateurs, ainsi que des politiques et directives ciblant différents secteurs. ATE : a mis au point un projet de recueil de directives pratiques sur la lutte contre le VIH/sida en Tanzanie ; adapte actuellement la politique nationale antisida pour tenir compte des contraintes des entreprises. FUE : a diffusé en novembre 2002 la Déclaration des employeurs ougandais sur les pratiques recommandées en matière de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail, document inspiré du Recueil de directives pratiques du BIT. WCFCB : cet organisme parapublic applique en matière de VIH/sida une politique visant à informer, former et orienter son personnel dans toutes les provinces de Zambie.	COTU (K) : formation sur les politiques en matière de VIH/sida sur la base du Recueil de directives pratiques du BIT et du Code de bonne conduite de la FKE ; en partenariat avec l'ORAF-CISL ; a produit un manuel de formation à l'intention des délégués syndicaux sur le VIH/sida dans le monde du travail. MCTU : les délégués syndicaux utilisent les manuels de formation produits par l'ORAF-CISL ; il a été récemment décidé lors d'un atelier que les actions sur le lieu de travail seraient basées sur le Recueil du BIT et que le gouvernement intensifierait ses efforts pour faire appliquer les directives du BIT dans le monde du travail afin de combattre la discrimination et de favoriser la prévention. TUCTA : a formulé une politique syndicale en matière de VIH/sida, ainsi qu'un Code de bonne pratique pour le syndicat des travailleurs de l'agriculture et des plantations, qui doit être intégré aux accords collectifs en vigueur. NOTU Uganda : inclusion de clauses relatives au VIH/sida dans les accords collectifs de certaines entreprises et mise au point par certaines entreprises d'une politique de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail ; production de deux manuels sur le VIH/sida : *Basic Facts about HIV/AIDS* (information de base sur le VIH/sida) et *Training Manual for Shop Stewards on HIV/AIDS at the Workplace* (manuel de formation sur la lutte contre le VIH/sida en milieu de travail à l'intention des délégués syndicaux). ZCTU : production de matériel destiné à la formation et à l'élaboration de stratégies ; mise au point de politiques de lutte contre l'épidémie en milieu de travail destinées aux secteurs de la santé et de l'éducation, au monde universitaire et à l'industrie hôtelière.
Plans d'action	CNPI : a créé une unité bipartite chargée de mettre au point un plan d'action qui sera lancé un avril 2004 ; l'objectif est de convaincre un groupe cible de 2.500 entreprises comptant au moins 50 employés de créer des comités internes et 500 entreprises de plus petite taille de créer des comités paritaires, et ce sur une période de 2 à 3 ans ; la première activité de cette unité a été une conférence sur l'éducation par les pairs et les actions de sensibilisation.	UGTCI : élaboration de plans d'action nationaux et sectoriels pour les travailleurs et création avec le CNPI d'une unité conjointe et de points focaux de lutte contre le VIH/sida. COTU (K) : plan stratégique national doté d'une approche multisectorielle et axé sur la promotion de programmes intégrés de lutte contre le VIH/sida en

	GEA : a mis au point un projet de plan d'action qui prévoit l'organisation d'ateliers, d'activités de formation et d'une campagne de promotion des services de CDV. FKE : applique une stratégie de responsabilité sociale des entreprises (RSE) ; délivre des certificats d'homologation aux entreprises membres qui mènent des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble de leur personnel et qui ont adopté un programme d'action assorti d'un calendrier ; le projet comporte un élément de durabilité. CNPM : a mis au point, avec la participation de plusieurs partenaires, un programme qui prévoit, entre autres, des activités destinées à faciliter la mise en œuvre d'une stratégie de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail. ATE : a mis au point un plan d'action antisida assorti d'un budget incluant des postes de dépenses pour les ressources humaines et les infrastructures de soutien.	milieu de travail. CSTM : mise au point d'un programme et d'un plan d'action biennaux comportant des stratégies de sensibilisation et des actions d'IEC.
Mécanismes créés en vue de leur mise en oeuvre	CNPI : a créé une unité bipartite chargée de traiter les questions liées au VIH/sida avec le soutien d'un comité de coordination (& voir ci-dessus) ; cette unité supervisera les activités des comités d'entreprise, formera des éducateurs pour les pairs et mènera des actions destinées à élargir l'accès aux traitements antirétroviraux, notamment en réduisant leur coût. FKE : a créé un comité consultatif sur les questions de VIH/sida ; ce comité, constitué de représentants de l'industrie, a un rôle de conseiller. ATE : a créé un groupe spécial tripartite qui a pour mission de coordonner les actions de prévention menées en milieu de travail.	UGTCI : création de comités internes (formation prévue) et d'une structure de coordination interne ; comités destinés aux enseignants de la région Centre. TUCG : le VIH/sida a été désigné comme l'un des thèmes essentiels à inclure dans le programme général de formation syndicale ; les éducateurs syndicaux participent régulièrement à des réunions consacrées à l'élaboration de stratégies, aux actions de sensibilisation, à la formation de formateurs et à l'intégration des questions liées au VIH/sida dans les accords collectifs. COTU (K) : création d'une unité de coordination sous la direction d'un administrateur de projets, chargé de superviser la planification et la mise en œuvre des programmes et de mobiliser les ressources appropriées. MCTU : participation conjointe avec les employeurs par le biais de comités antisida actifs sur les lieux de travail ; les employeurs mènent des actions destinées à renforcer les capacités des entreprises, à promouvoir les meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines, à sensibiliser les populations et à élaborer des stratégies (la grande chaîne hôtelière Sunbirds Hotels, qui compte plus de 1.300 employés, est citée en exemple). CSTM : les activités prévues par le plan d'action seront mises en œuvre par le Comité confédéral des femmes travailleuses, avec l'aide du département de la formation.

		TUCTA : création d'un comité, constitué de représentants des 12 affiliés, qui est chargé de superviser toutes les questions relatives à la santé et sécurité au travail et au VIH/sida. ZCTU : création d'un groupe paritaire consultatif sur le VIH/sida composé de représentants des employeurs et des syndicats ; mise en place de centres mobiles de conseil et de formation destinés à promouvoir les services de CDV et d'un centre d'aide psychologique par téléphone (*Solidarity Life Mail*) dans les villes de Lusaka et de Kitwe.
Suivi et évaluation	CNPI : l'unité bipartite assure le suivi des activités des comités d'entreprise, notamment en mettant au point des indicateurs de performance qu'elle mesure régulièrement ; selon ces indicateurs, la campagne de sensibilisation menée par 52 entreprises a eu pour effet de réduire de 70% le nombre des nouveaux cas ; l'unité évalue également l'impact de l'introduction des traitements antirétroviraux au moyen des indicateurs suivants : taux de mortalité liée au VIH/sida, taux d'absentéisme lié au VIH/sida, coût des hospitalisations liées au sida ; elle évalue également le coût des obsèques des personnes décédées du sida et celui du dépistage volontaire. ATE : participe aux actions liées au Cadre stratégique multisectoriel national. FUE : réalise des études destinées à évaluer les connaissances, les attitudes et les pratiques en matière de VIH/sida afin de mesurer l'efficacité des actions entreprises.	UGTCI : évaluation des capacités techniques et institutionnelles à entreprendre aux niveaux national et régional en vue de créer 600 comités d'entreprise. COTU (K) : l'unité de coordination évalue les programmes en coopération avec d'autres partenaires.
Financement – montant et source	CNPI : a créé un fonds de solidarité interentreprises en faveur de l'accès aux traitements antirétroviraux (auquel cotisent chaque mois employeurs et travailleurs) ; soutient les propositions de projets soumises par les comités d'entreprise à la Banque mondiale (Programme MAP), au Fonds mondial, au PEPFAR, etc. FKE : reçoit des fonds du PNUD, de la Banque mondiale, de l'OIT (en plus de l'assistance technique) ; dispose de ressources provenant d'organismes publics, d'ONG et d'autres organisations locales pour étendre à l'ensemble de la communauté les services offerts par les entreprises aux travailleurs en matière de VIH/sida. CNPM : a créé un fonds spécial pour prendre en charge les travailleurs vivant avec le VIH/sida et aider leurs familles.	UGTCI : aide financière de la Banque mondiale pour le programme destiné au secteur de l'éducation. COTU (K) : prévoit de créer un fonds destiné à atténuer l'impact socio-économique de l'épidémie. Reçoit des fonds de l'ORAF-CISL et du *National AIDS Control Council*. MCTU : assistance financière et technique de l'USAID, du PNUD et de l'ONUSIDA. TUCTA : bénéficie de l'aide de DANIDA, du Congrès du travail du Canada et de l'ORAF-CISL. ZCTU : production de matériels de campagne financés par l'ORAF-CISL ; formation de négociateurs syndicaux aux techniques de la négociation

	FUE : reçoit une aide financière de l'USAID, du PNUD et du NORAD (à travers la Confédération des entreprises et industries norvégiennes).	collective grâce à l'aide financière de la FES et de l'ORAF-CISL.
Partenariats avec d'autres institutions (hors mandants tripartites)	GEA : collabore avec l'UNFPA et l'ONG *Centre for AIDS Information Network*. FKE : collabore avec *Family Health International*, l'USAID, l'organisme gouvernemental britannique DfiD, la fondation AMREF, l'ISP, l'organisme allemand pour le développement DeD, ainsi que l'organisme national *National AIDS Control Council* (NACC). CNPM : a collaboré avec le gouvernement dans le cadre des plans sectoriels. ATE : collabore avec des organisations de la société civile, des ONG et des organisations confessionnelles ; dans le cadre des actions entreprises sous l'égide de l'AMREF, collabore avec la *Tanzania National Commission for AIDS*. WCFCB : reçoit de l'aide de la Banque mondiale, de l'Organisation internationale du Travail et des collectivités locales.	UGTCI : recrutement d'un point focal commun avec le CNPI ; collaboration du SYNEPPCI (syndicat d'enseignants) avec le ministère responsable de la lutte contre le VIH/sida. COTU (K) : partage ses expériences et collabore avec d'autres partenaires. NOTU Uganda : travail en réseau et coordination avec des organisations de lutte contre le VIH/sida ; travail en réseau avec le centre d'information sur le sida. TUCG : cette confédération délivre un certificat d'études sur le monde du travail comportant un volet sur le VIH/sida (en coopération avec le Centre d'études pour le développement de l'Université de Cape-Coast) ; son département chargé de la formation collabore avec le *Ghana Social Marketing Foundation*, une ONG active dans le domaine de l'éducation des travailleurs en matière de VIH/sida. ZCTU : coopération avec la *Zambia Business Coalition on HIV/AIDS*, le *Church Organisation – Kara Counselling*, le *National AIDS Council of Zambia*, le projet *AIDS Law*, l'organisation *Zambia National Response to HIV/AIDS* et d'autres ONG.
3. Activités		
Information et sensibilisation	CNPI : informe les travailleurs et leurs familles en vue d'une évolution des comportements, promeut les services de CDV, distribue des préservatifs avec les bulletins de salaire ; a créé un réseau de comités. FKE : a créé un site web pour permettre l'accès aux divers rapports sectoriels et aux documents destinés aux membres et autres acteurs concernés, ainsi qu'une adresse e-mail dédiée à la communication avec les membres ; mène des actions de sensibilisation auprès de plus de 10.000 travailleurs de différentes entreprises ; organise des conférences visant à identifier des exemples de bonnes pratiques. CNPM : mène une campagne d'information basée sur « l'Appel de Douala » qui a pour but de mieux sensibiliser les chefs d'entreprise. ATE : organise des forums pour informer les employeurs sur les conséquences micro et macroéconomiques du VIH/sida, notamment en termes de ressources humaines ; a diffusé auprès de plus de 100 directeurs d'entreprise un rapport sur l'action des employeurs du secteur privé face à la	UGTCI : actions visant à mobiliser les travailleurs pour qu'ils participent aux programmes syndicaux de lutte contre le VIH/sida ; actions de lobbying en faveur de l'organisation de campagnes de sensibilisation. TUCG : intégration des activités relatives au VIH/sida, y compris par le biais de programmes de formation, afin que les membres modifient leur comportement en fonction des informations reçues. COTU (K) : éducation des membres et de leurs familles à travers des ateliers visant à leur fournir l'information de base en matière de VIH/sida ; production et diffusion d'un bulletin d'information ; sensibilisation des dirigeants au sein du conseil national et de certains syndicats affiliés. MCTU : programme centré sur le rôle des délégués syndicaux ; a réalisé en 2001 une campagne de sensibilisation (affiches sur les autobus, distribution de préservatifs) en coopération avec les ministères de la Santé et du Travail et l'association des employeurs.

	crise du sida et son impact sur les entreprises, document présenté lors de l'Assemblée générale d'avril 2001. WCFCB : mène des activités d'information (affiches, dépliants, etc.) et forme des éducateurs pour les pairs.	CSTM : a mobilisé les syndicats et les entreprises du secteur privé à l'occasion de la Journée nationale contre le sida (activités d'information et de sensibilisation) ; a organisé des réunions d'information et de formation et des débats au sein des syndicats et des entreprises afin de toucher le plus grand nombre de personnes possible. TUCTA : actions destinées à mobiliser les travailleurs par le biais de réunions de campagnes sur les lieux de travail et de séminaires. NOTU Uganda : ateliers nationaux et régionaux destinés à mobiliser les membres des syndicats ; campagnes d'information et de sensibilisation. ZCTU : mise en oeuvre du projet *Crusade Against HIV/AIDS* visant à sensibiliser l'ensemble de la population.
Orientation juridique et stratégique (& voir ci-dessus sous Recueils de directives et principes d'action)	FKE : élabore des politiques sectorielles de lutte contre le VIH/sida en milieu de travail qui comportent un élément de RSE. FUE : a introduit et met en oeuvre des politiques dans le monde du travail.	UGTCI : soutient l'adoption et l'application de lois qui protègent les travailleurs vivant avec le VIH/sida. TUCG : politique syndicale qui encourage les affiliés à veiller à la mise en place de politiques d'entreprise contre le VIH/sida. COTU (K) : recours au processus de négociation collective pour tout accord en matière de VIH/sida. MCTU : applique plusieurs accords de principes adoptés au niveau international à travers la CISL et les Syndicats mondiaux. NOTU Uganda : protection des travailleurs séropositifs au moyen d'accords négociés collectivement ; fournit des informations sur les normes internationales du travail pertinentes, notamment la convention (n° 111) concernant la discrimination, et sur les lois et réglementations nationales. ZCTU : promeut et oriente les négociations collectives de façon à garantir que des dispositions concernant le VIH/sida soient incluses dans les contrats d'embauche et les politiques d'entreprise ; mise au point de politiques ciblant spécifiquement les secteurs de la santé et de l'éducation, le monde universitaire et l'industrie hôtelière.
Formation (& voir Section 2 : Manuels de formation, ainsi que Prévention ci-dessous)	CNPI : l'unité bipartite forme les membres des comités d'entreprise pour qu'ils deviennent des éducateurs pour les pairs. GEA : assure la formation de personnes focales et de conseillers en matière de VIH/sida sur le lieu de travail.	UGTCI : formation de formateurs et de points focaux au sein des neuf syndicats régionaux et de leurs comités internes ; organisation par le ministère chargé de la lutte antisida de séminaires destinés au renforcement des capacités et à l'adaptation des plans multisectoriels nationaux. TUCG : dans les syndicats affiliés, des éducateurs sont formés comme personnes focales – suivi assuré par des réunions trimestrielles ; ces

	FKE : réalise des activités de formation à l'intention des gestionnaires et responsables des ressources humaines ; en 2004 et 2005, environ 1.000 gestionnaires des ressources humaines auront reçu une formation, acquis des compétences et bénéficié d'un soutien dans leur rôle d'animateurs. ATE : offre une formation aux personnes qui jouent un rôle clé dans la lutte contre le VIH/sida en milieu de travail : les gestionnaires, les superviseurs, les responsables du personnel, les éducateurs pour les pairs, les représentants du personnel, les responsables de la santé et sécurité au travail et les inspecteurs du travail. FUE : forme les directeurs d'entreprise et les responsables syndicaux ; a adapté le modèle d'éducation pour les pairs en vue de promouvoir un changement de comportement ; a sélectionné des formateurs pour qu'ils deviennent conseillers ; met à la disposition des membres du personnel, de leurs familles et de la population avoisinante les vidéocassettes utilisées pendant les cours de formation.	éducateurs se réunissent chaque trimestre pour acquérir la formation nécessaire ; met également en œuvre un programme de formation pour les coordonnateurs sur le terrain, les responsables des relations professionnelles et certains dirigeants syndicaux au niveau des entreprises ; organisation de cinq séminaires destinés à former des éducateurs pour les pairs et à définir le cadre d'une action syndicale durable en matière de VIH/sida. Questions abordées au cours de ces séminaires : pourquoi le VIH/sida est un problème qui concerne les syndicats, les politiques de lutte contre le VIH/sida en milieu de travail, la formation de comités antisida et leur rôle sur les lieux de travail, la prévention des risques professionnels et l'impact du VIH/sida sur la productivité. COTU (K) : formation d'inspecteurs de la santé au travail et d'éducateurs pour les pairs, contribution à la formation de conseillers, formation de responsables syndicaux sur les politiques antisida en milieu de travail ; activités destinées à renforcer les capacités des dirigeants et à les impliquer dans les projets ; formation de 600 personnes compétentes (notamment en services de CDV) et de 200 délégués syndicaux (sur les politiques de lutte contre le VIH/sida) ; initiation des délégués syndicaux aux services de conseil et aux soins à domicile. MCTU : formation de délégués syndicaux. TUCTA : formation de formateurs et d'éducateurs pour les pairs en milieu de travail pour les syndicats affiliés ; organisation en août 2002 d'une formation de base de 5 jours sur la santé et la sécurité au travail (SST) pour les formateurs syndicaux (deux de chaque affilié), ensuite chargés de former des délégués SST d'entreprise. Sujets abordés : les risques professionnels, le conseil en matière de VIH, les compétences en matière de négociation collective, l'élaboration de politiques d'entreprise et les soins à domicile. NOTU Uganda : formation de dirigeants, de délégués syndicaux et de membres sur les questions liées au VIH/sida ; formation d'inspecteurs du travail pour qu'ils prennent en compte le VIH/sida dans les consignes de santé et sécurité professionnelle et les formations dispensées sur les lieux de travail ; formation de conseillers et aide aux travailleurs affectés par le VIH/sida pour qu'ils aient accès à un accompagnement. ZCTU : formation d'éducateurs pour les pairs chargés de mener à bien des programmes permanents d'éducation, de prévention et de soutien au niveau des entreprises et des districts ; formation des négociateurs des syndicats nationaux aux techniques de négociation collective en vue de la prise en compte du VIH/sida ; formation avancée pour chacune des 26 personnes

		focales actives dans les syndicats au niveau national.
4. Principaux domaines d'action		
Lutte contre la stigmatisation et la discrimination/ protection des droits humains	CNPI : mène des campagnes d'information et de sensibilisation qui mettent l'accent sur la nécessité de ne pas exclure la personne affectée par le VIH/sida de sa famille, de son entreprise et de la société en général. ATE : défend les principes du respect de la vie privée et de la confidentialité ; promeut un environnement de travail exempt de stigmatisation et de discrimination à l'égard des travailleurs affectés par le VIH/sida ou donnant l'impression de l'être. FUE : la Déclaration des employeurs concernant les pratiques recommandées aborde les questions de la discrimination, la stigmatisation, la confidentialité, ainsi que celle du recrutement et du maintien dans l'emploi des personnes affectées par le VIH/sida. WCFCB : cet organisme parapublic accorde une importance capitale au principe de la non-discrimination : les employés ne sont pas obligés de se soumettre directement ou indirectement à un test de dépistage ; il existe une égalité des chances entre tous les employés en matière de promotion, de formation, de transferts et autres mesures incitatives ; les employés séropositifs sont traités comme n'importe quel travailleur souffrant d'une maladie chronique ou d'un handicap ; la confidentialité est garantie.	TUCG : campagne visant à faire respecter les droits des personnes séropositives en matière d'emploi et d'accès aux services sociaux. NOTU Uganda : protection des travailleurs vulnérables et lutte contre la discrimination à l'égard des travailleurs affectés par le VIH/sida ; identification des comportements individuels en milieu de travail et des conduites ou pratiques qui discriminent ou isolent les travailleurs affectés par le VIH/sida, afin de les combattre de façon efficace.
Prévention (y compris services de CDV et promotion du changement de comportement)	CNPI : services de CDV, distribution de préservatifs, création de comités de coordination dans les entreprises, éducation par les pairs, campagnes d'information ; l'unité bipartite entreprend des activités de sensibilisation et des séances d'IEC en faveur de l'évolution des comportements. GEA : activités d'information et d'éducation (éducateurs pour les pairs, séances d'IEC, sensibilisation des chefs d'entreprises et des cadres supérieurs), renforcement des capacités (associé à la formation) et création d'un environnement favorable au lancement d'une campagne en faveur des services de CDV. FKE : le projet inclut un élément d'éducation par les pairs (en 2004 et 2005, des gestionnaires des ressources humaines auront reçu une formation, acquis des compétences et bénéficié de soutien dans leur rôle d'animateurs). CNPM : a collaboré avec le ministère de la Santé pour lancer des campagnes	UGTCI : formation de formateurs, recrutement et formation de points focaux au sein des neuf syndicats régionaux ; activités d'IEC, notamment pour les enseignants des régions Sud et Est ; prise en charge et soutien de 200 enseignants et d'orphelins ; programme de prévention, basé sur un réseau d'éducateurs pour les pairs et la formation de formateurs, qui a pour objectif de sensibiliser 80% des travailleurs et leurs familles dans toutes les régions et de réduire de 90% le nombre de nouveaux cas de sida. TUCG : à travers des actions éducatives, encourage les membres à se protéger et à protéger leur famille contre le VIH, recommande aux travailleurs d'adopter une attitude positive à l'égard des personnes vivant avec le sida, promeut la mise en place de services d'accompagnement pour les membres et contribue à leur fonctionnement ; finance des programmes sur le VIH/sida diffusés par les médias.

	d'information et de sensibilisation destinées au secteur des transports ; distribution d'affiches et de préservatifs, séances d'IEC, services de CDV et campagnes de sensibilisation menées par les entreprises. ATE : services de CDV (pour les travailleurs et leur conjoint/e), activités d'information et d'éducation, mesures concrètes en faveur du changement de comportement. FUE : programme d'éducation et de prévention, visant notamment le changement de comportement. Résultats : plus de 10.000 éducateurs pour les pairs et 750 formateurs ont été formés, 200 directeurs d'entreprises ont été sensibilisés, 170.000 travailleurs ont bénéficié du programme, une vidéocassette contenant des images choc a été produite et diffusée, plus de 10 millions de préservatifs ont été distribués ; la Déclaration des employeurs concernant les pratiques recommandées aborde les questions de la stratégie de communication, du dépistage et de la prévention ; développement et mise à jour de matériels sur le VIH/sida pour les séances d'IEC (y compris du matériel audiovisuel, des affiches, des cassettes, un manuel de formation, des dépliants et des bandes dessinées) ; conseils sur les relations avec les médias. WCFCB : activités d'information, d'éducation et de prévention, y compris formation d'éducateurs pour les pairs et organisation d'ateliers destinés à fournir aux employés les connaissances et les compétences nécessaires à la prévention du VIH/sida ; cet organisme parapublic modifie sa stratégie de lutte antisida en fonction du changement de comportement de ses employés.	COTU (K) : activités axées sur l'éducation et la mobilisation lors des réunions des dirigeants syndicaux, éducation des membres et de leurs familles sur la prévention et la prise en charge des malades (y compris chez eux), formation d'éducateurs pour les pairs ; séminaires nationaux pour les dirigeants, ateliers sur les actions de prévention et de sensibilisation, ateliers de formation des délégués syndicaux, mobilisation à l'occasion de la Journée du travail, atelier de formation de formateurs, publication d'un bulletin d'information, création d'un centre de ressources doté d'un écran de télévision et d'un lecteur DVD, distribution de préservatifs et installation de distributeurs, formation de spécialistes en CDV pour le siège de la confédération, dépliants, matériels d'IEC (brochures, fiches d'information, tee-shirts, casquettes, banderoles, etc.) MCTU : atelier destiné à former les délégués syndicaux sur la façon d'inculquer aux travailleurs les principes de prévention. CSTM : devrait intensifier ses activités d'IEC et de sensibilisation au cours des deux prochaines années afin d'inciter les travailleurs à changer de comportement. NOTU Uganda : réalise des activités permanentes d'éducation et de sensibilisation qui ont contribué à améliorer l'attitude des travailleurs ; recommande aux travailleurs (notamment ceux de la santé) d'appliquer les « précautions universelles » et les informe sur ce qu'ils doivent faire s'ils ont pris un risque. ZCTU : production de matériels de campagne ; diffusion auprès des syndicats nationaux de matériels relatifs aux programmes mis en œuvre sur les lieux de travail ; création de centres mobiles de conseil et de formation destinés à encourager le recours au CDV et d'un centre d'accompagnement accessible par téléphone (*Solidarity Life Mail*) dans les villes de Lusaka et de Kitwe.
Prise en charge et soutien (y compris prestation de services)	CNPI : traitements des maladies opportunistes et traitements antirétroviraux fournis par les entreprises à leurs employés (et pris en charge à 100%), mais pas aux enfants ni aux conjoints du malade ; l'élargissement aux familles de l'accès aux traitements antirétroviraux est l'un des objectifs de l'action future de l'unité bipartite. ATE : recommande que tout programme d'action sur le lieu de travail inclue des mesures de prise en charge et de soutien, des actions de promotion de la santé, la mise en place d'une structure de santé au travail et autres services	COTU (K) : initiation des délégués syndicaux aux méthodes de conseil et de prise en charge à domicile ; mise en oeuvre d'un programme ciblant les personnes atteintes ou affectées par le VIH/sida (y compris les veufs/veuves et les orphelins). MCTU : a organisé un atelier destiné à fournir des soins et de l'aide aux personnes affectées par le VIH/sida. TUCTA : mise en œuvre de programmes conjoints de lutte contre le VIH/sida sur le lieu de travail, avec fourniture de traitements antirétroviraux par

	connexes, un programme d'aide aux travailleurs et à leurs familles, la couverture de la sécurité sociale ainsi que le versement de prestations et autres bénéfices ; l'ATE fera pression sur le gouvernement pour que les travailleurs et leurs proches aient accès à un moindre coût aux thérapies antirétrovirales hautement actives (HAART) ; elle encourage les entreprises à intégrer la lutte contre le VIH/sida dans leurs programmes de santé. FUE : la Déclaration des employeurs concernant les pratiques recommandées comporte des directives sur la protection sociale et des mesures de prise en charge et de soutien. WCFCB : un des objectifs de sa politique est de faciliter l'accès des travailleurs affectés par le VIH/sida aux services de prise en charge et de soutien ; subventionne 70% des frais médicaux pour les employés et les membres de leur famille proche ; aménage autant que possible les conditions de travail des travailleurs malades, promeut les services de CDV et forme des conseillers.	l'employeur, en partenariat avec les entreprises suivantes : *Tanzania Cigarettes Company*, *Tanzania Breweries Limited*, *Kahama Mining Bank of Tanzania*, *Tanzania Plantation* et le CBA pour le secteur agricole. NOTU Uganda : aide les travailleurs atteints de maladies liées au sida à bénéficier d'un aménagement de leurs conditions de travail ; organise des réunions au cours desquelles les travailleurs peuvent exprimer leurs sentiments et échanger leurs points de vue sur le VIH/sida ; recommande aux travailleurs (notamment ceux de la santé) d'appliquer les « précautions universelles » et les informe sur ce qu'ils doivent faire s'ils ont pris un risque.
Egalité hommes-femmes	ATE : les programmes d'entreprise incluent des actions destinées spécifiquement aux hommes et aux femmes. FUE : la Déclaration des employeurs concernant les pratiques recommandées comporte des directives sur les questions de genre. WCFCB : garantit l'égalité entre hommes et femmes pour l'accès aux services de prise en charge et de soutien offerts à tous les employés affectés par le VIH/sida (pas de ségrégation fondée sur le sexe).	UGTCI : activités de mobilisation et de sensibilisation dans les secteurs qui emploient une forte proportion de femmes. COTU (K) : réalisation d'un atelier (financé par l'ORAF-CISL) au cours duquel vingt femmes à la tête d'un syndicat ont été formées sur différents aspects du VIH/sida, notamment la prévention de la transmission mère-enfant ; mise en œuvre de programmes qui tiennent compte de la situation spécifique des hommes et des femmes (plus de 200 femmes ont été sensibilisées exclusivement sur la prévention de la transmission mère-enfant). MCTU : compte tenu du fait que les personnes en situation de faiblesse comme les filles et les femmes peuvent être victimes d'abus et que le nombre de femmes actives ne cesse d'augmenter, il convient que les politiques de lutte contre le VIH/sida tiennent compte de la position dominante de l'homme dans la société et des conséquences dramatiques du VIH/sida sur les femmes et qu'elles abordent les problèmes de discrimination et de pertes d'emploi liés au sida. NOTU Uganda : les activités de formation destinées aux dirigeants et délégués syndicaux ainsi qu'aux jeunes syndicalistes et aux militants de base mettent l'accent sur le fait que les femmes constituent un groupe cible spécifique.

Elargissement des services à la population environnante	CNPI : a pour objectif d'ouvrir les services de prise en charge et de soutien aux conjoints et enfants des travailleurs. FKE : la stratégie de Responsabilité sociale des entreprises (RSE) encourage l'élargissement des services à la population environnante. ATE : programme d'aide aux travailleurs et à leurs familles, ouverture des services de lutte antisida aux familles et à la population environnante et actions de lobbying auprès du gouvernement pour que les travailleurs et leurs proches immédiats puissent avoir accès aux thérapies HAART. FUE : mise à la disposition des travailleurs, de leurs familles et de la population avoisinante de vidéocassettes utilisées pendant les cours de formation ; publication d'un Recueil de directives pratiques visant à atténuer l'impact du VIH/sida sur les travailleurs et leurs familles.	UGTCI : formation d'éducateurs pour les pairs et de formateurs en vue de sensibiliser 80% des travailleurs et de leurs familles dans toutes les régions. TUCG : campagne de sensibilisation au VIH/sida destinée particulièrement aux travailleurs et à leurs familles. COTU (K) : séances de formation et d'orientation pour les membres sur la façon de prendre en charge et de soutenir les malades dans le monde du travail et au sein des familles ; séminaires destinés spécifiquement aux aînés, aux jeunes et aux femmes ; fournit de l'aide aux veufs/veuves et aux orphelins, notamment sous la forme de produits de première nécessité, de suppléments alimentaires, de bons de transport, d'uniformes et livres scolaires, etc. NOTU Uganda : les jeunes et les syndicalistes de base sont considérés comme des groupes cibles à part entière.
Activités sectorielles	FKE : activités spécifiques pour les industries du thé, du sucre et du café, de la production de fleurs et du tourisme ; publication d'un manuel de formation pour les facilitateurs et élaboration de politiques et directives destinées à des secteurs spécifiques. CNPM : campagne en faveur des mesures IEC pour le secteur des transports (conjointement avec le ministère de la Santé). ATE : transport routier, industrie minière, plantations agricoles à vocation commerciale FUE : secteur rural, notamment plantations de thé et de canne à sucre.	UGTCI : coopère avec le programme sectoriel des syndicats ; réalise des activités de sensibilisation dans les industries de la pêche et de la conservation, du plastique, de la distribution et de l'agro-alimentaire ; les syndicats du secteur public mettent au point des programmes d'action, notamment ceux du secteur de l'éducation (écoles primaires) qui ont lancé un vaste programme de sensibilisation et de prévention aux niveaux national et régional ; le ministère responsable de la lutte contre le VIH/sida est chargé de l'adaptation des plans nationaux multisectoriels. COTU (K) : actions de sensibilisation auprès de 6.000 travailleurs des plantations et ouvriers d'usine. CSTM : activités prévues dans les secteurs du transport, du bâtiment et de la métallurgie. TUCTA : mise en œuvre d'une stratégie multisectorielle ; publication d'un Recueil de directives à l'intention du syndicat des travailleurs de l'agriculture et des plantations. NOTU Uganda : activités destinées aux travailleurs de la santé. ZCTU : activités destinées aux secteurs de la santé et de l'éducation, au monde universitaire et à l'industrie hôtelière ; actions en partenariat avec les aéroports nationaux, les banques, les caisses nationales d'assurance vieillesse, les autorités fiscales, la compagnie nationale de télécommunications, la compagnie nationale d'électricité, l'industrie minière et diverses entreprises commerciales et industrielles.

Secteur informel	GEA : coopère avec l'ONG dénommée CAIN pour couvrir le secteur informel. CNPM : le plan d'action cible à la fois le secteur formel et l'économie informelle. FUE : encourage toutes les entreprises membres et non membres, qu'elles appartiennent au secteur formel ou à l'économie informelle, à appliquer les recommandations énoncées dans sa Déclaration et, parallèlement, à mettre au point leur propre politique d'entreprise pour faire face au VIH/sida sur le lieu de travail.	UGTCI : met en œuvre des programmes d'action dans toutes les entreprises du secteur formel et de l'économie informelle.
5. Problèmes/contraintes	GEA : manque initial de capacités et de compétences en matière de VIH/sida ; besoin d'un coordinateur à temps plein ; manque d'information sur l'ampleur de la pandémie dans le monde du travail, ce qui a constitué un obstacle pour les interventions au sein de la population ciblée ; les travailleurs séropositifs n'étaient pas disposés à révéler leur état de santé pour aider dans la lutte contre la maladie ; nécessité d'impliquer tous les acteurs concernés dans les actions sur le lieu de travail ; nécessité d'un engagement de la part des cadres supérieurs, notamment en aidant les éducateurs pour les pairs ; nécessité de disposer sur le lieu de travail d'un nombre suffisant de conseillers en matière de VIH/sida afin de garantir l'efficacité des programmes de CDV ; les programmes conjoints mis en œuvre par l'ensemble des acteurs concernés doivent tirer le meilleur profit des ressources limitées disponibles dans le monde du travail. CNPM : a besoin de bailleurs de fonds pour mettre en œuvre le projet proposé dans son « plan d'action ». FUE : nécessité pour les entreprises de laisser du temps libre à leur employés pour qu'ils puissent participer aux programmes de lutte contre le VIH/sida, impact des politiques d'ajustement structurel (qui ont engendré la perte de formateurs à cause des suppressions d'emplois), messages contradictoires des organisations confessionnelles, pauvreté, difficultés à atteindre le secteur rural, nécessité de créer une banque de données, problèmes de financement et de viabilité des projets, coût élevé des frais médicaux pour étendre la prise en charge et les traitements aux familles. WCFCB : nécessité d'encourager les employés à modifier leur mode de vie, sur le plan social et sur le plan moral ; nécessité pour le gouvernement zambien et d'autres acteurs sociaux (Eglises, ONG) de participer activement à la diffusion de l'information sur le VIH/sida, étant donné qu'ils sont directement	UGTCI : considère que la stigmatisation et la discrimination constituent des obstacles aux services de CDV. COTU (K) : pénurie de fonds, manque d'engagement de la part de certains dirigeants syndicaux, discrimination, comportement négatif de certains jeunes et incapacité à inclure dans les accords collectifs des dispositions relatives au VIH/sida ; nécessité d'agir en partenariat avec les bailleurs de fonds, les chefs d'entreprise, la FKE, l'OIT, le Fonds mondial et le gouvernement ; considère que tous les syndicats devraient mettre en place des programmes d'éducation sur le VIH/sida, produire des matériels de formation et promouvoir la prévention ; a besoin de davantage de ressources pour se procurer et distribuer des médicaments antirétroviraux. MTCU : certaines traditions culturelles et religieuses, le manque de gouvernance, la pauvreté, la diversité linguistique, religieuse et ethnique ; autres problèmes à résoudre : combattre la discrimination persistante, mettre en place des programmes pour les travailleurs non sédentaires et leurs familles, élargir l'aide aux orphelins, mettre en valeur les ressources humaines, prendre en charge les travailleurs malades et leur fournir des traitements antirétroviraux de façon régulière. Nécessité de réaliser un plus grand nombre de campagnes de sensibilisation à travers ses affiliés, de compter sur un plus grand nombre de partenaires, d'obtenir davantage de ressources du gouvernement et d'entreprendre des activités de suivi et d'évaluation. NOTU Uganda : manque de fonds pour mobiliser l'ensemble des travailleurs du pays ; coopération insuffisante de certains employeurs ; des problèmes de discrimination dans certains cas et le non-respect du principe de confidentialité ; harcèlement sexuel ; nécessité de mettre en place des

	en contact avec les citoyens de base et les populations locales.	services de CDV et de protéger les droits des travailleurs atteints ou affectés par la maladie, notamment en matière d'arrêts maladie ; nécessité de convaincre les employeurs de fournir des traitements antirétroviraux aux travailleurs malades et de leur montrer qu'être séropositif ne signifie pas avoir le sida ; créer un réseau de comités VIH/sida actifs sur les lieux de travail ; recourir aux jeux de rôle ; traduire le manuel de formation.

Acronymes :

Employeurs :

CNPI	Conseil National du Patronat Ivoirien
GEA	*Ghana Employers' Association* (Association des employeurs du Ghana)
FKE	*Federation of Kenya Employers* (Fédération des employeurs du Kenya)
CNPM	Conseil National du Patronat du Mali
ATE	*Association of Tanzania Employers* (Association des employeurs de Tanzanie)
FUE	*Federation of Uganda Employers* (Fédération des employeurs ougandais)

Est également mentionné l'organisme parapublic zambien WCFCB (*Workers' Compensation Fund Control Board* ou Conseil d'administration du Fonds d'indemnisation des travailleurs) pour l'exemple de son action individuelle en tant qu'employeur (bien que cet organisme ne représente pas la Fédération des employeurs de Zambie)

UGTCI	Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire
TUCG	*Trade Union Congress of Ghana* (Confédération des syndicats ghanéens)
COTU (K)	*Central Organisation of Trade Unions Kenya* (Confédération des syndicats kényans)
MCTU	*Malawi Congress of Trade Unions (Hotel Food and Catering Workers Union)* (Confédération des syndicats du Malawi – Syndicat des travailleurs de l'hôtellerie, de l'alimentation et de la restauration)
CSTM	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali
TUCTA	*Trade Union Congress of Tanzania* (Confédération des syndicats de Tanzanie)
NOTU	*UgandaNational Organisation of Trade Unions (NOTU) Uganda* (Confédération des syndicats ougandais)
ZCTU	*Zambia Congress of Trade Unions* (Confédération des syndicats de Zambie)

Divers :

CDV	Conseil et dépistage volontaires
IEC	Information, éducation et communicatio

RSE	Responsabilité sociale des entreprises
CCM	*Country Coordinating Mechanisms* ou Instances de coordination nationale (du Fonds mondial de lutte contre le SIDA, la tuberculose et le paludisme)

OITSIDA
Bureau international du Travail
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse
Tél: +41 22 799 64 86
E-mail: iloaids@ilo.org
Internet: http://www.ilo.org/aids

ONUSIDA

Rapport de réunion

ISBN 978-92-2-121373-0
9 789222 173730