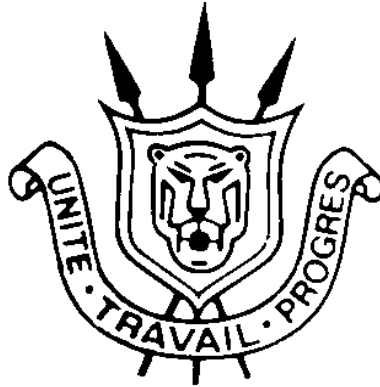


REPUBLIQUE DU BURUNDI



**Ministère de la Fonction Publique,
du Travail et de la Sécurité Sociale**

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

Avec l'appui du Bureau International du Travail

Bujumbura, 19 Mai 2011

PREFACE

La pandémie du VIH/Sida préoccupe le monde entier et plus particulièrement le monde du travail. Le sida constitue une menace réelle pour le développement économique et social. Ses impacts sont redoutables sur les individus, les familles, les communautés et les économies nationales.

La gravité du VIH et du Sida sur le monde du travail a poussé les Gouvernements, les Organisations des Employeurs et celles des Travailleurs à engager une lutte commune en adoptant les Directives pratiques du VIH/Sida et le monde du travail lors de l'Assemblée Générale de l'Organisation Internationale du Travail en Juin 2001.

Les mandants tripartites ont renforcé leur engagement en adoptant la Recommandation n°200 concernant le VIH et le sida et le monde du travail à la Conférence Internationale du travail en juin 2010. Cette recommandation invite les Etats membres de l'Organisation Internationale du Travail à élaborer et à développer des politiques nationales et des programmes de lutte contre le VIH et le Sida en milieu de travail.

Le Burundi a vite saisi la portée de cet engagement international et vient d'élaborer une politique nationale de lutte contre le VIH et le sida à travers un processus largement participatif impliquant tous les partenaires sociaux. Le document de politique élaboré concrétise la volonté, l'engagement et la détermination des partenaires sociaux du Burundi à se serrer les coudes pour atteindre la vision partagée qui est : **« zéro nouvelles infections, zéro décès dus au sida et zéro cas de discrimination liée au statut VIH, réel ou supposé, dans le monde du travail »**

Le présent document de politique est destiné à être un outil de référence nationale pour la mise en œuvre et la coordination des interventions de lutte contre le VIH et le sida en milieu de travail. Ce document s'inspire du Plan Stratégique National de Lutte contre le Sida au Burundi. Il décrit les objectifs, la vision, la mission et les axes d'interventions. Pour en faciliter la mise en œuvre, un plan opérationnel sur les cinq prochaines années, un guide pour le suivi et l'évaluation de sa mise en œuvre et un guide pour la mobilisation des ressources ont été élaborés et sont annexés à ce document.

Nous voudrions exprimer nos vifs et sincères remerciements au Bureau International du Travail pour son appui technique et financier qui a permis l'aboutissement de ce travail.

Nos remerciements s'adressent également à ceux qui, de près ou de loin, et plus spécifiquement, les partenaires sociaux, ont contribué à l'élaboration de ce document qui se veut une référence pour tout intervenant en matière de lutte contre le VIH et le sida en milieu de travail.

Tous contre le VIH et le Sida en milieu de travail, nous vaincrons.

La Ministre de la Fonction Publique,
du Travail et de la Sécurité Sociale
République du Burundi



Honorable Annonciata SENDAZIRASA
Ministère de la Fonction Publique,
du Travail et de la Sécurité Sociale

Sigles

ABUBEF : Association Burundaise pour le Bien –Etre Familial

ABS : Alliance Burundaise contre le Sida

AEB : Association des Employeurs du Burundi

ANSS: Association Nationale de Soutien aux Séropositifs et Sidéens

ARV: Anti Rétro Viraux

BIT : Bureau International du Travail

BRARUDI : Brasseries et Limonaderies du Burundi

CAP : Connaissances-Aptitudes Pratiques-

CIELS: Comité Inter- Entreprises de Lutte contre le Sida

CNLS: Conseil National de Lutte contre le Sida

CCM: Country Coordinating Mecanism

GIPA: Greater Involvement of Persons Affected or Intected by HIV

HIV: Virus de l'Immunodéficience Humaine

IEC : Information, Education, Communication

IO: Infections Opportunistes

IPPTE : Initiative des Pays Pauvres Très Endettés

IST : Infections Sexuellement Transmissibles

MST : Maladies Sexuellement Transmissibles

OIE : Organisation Internationale des Employeurs

OIT : Organisation Internationale du Travail

OSC : Organisation de la Société Civile

PAN : Plan d'Action National

PMT : Plan à Moyen Terme

PNLS : Programme National de Lutte contre le Sida

PSNLS :Plan Stratégique National de Lutte Contre le Sida

PPTD : Programme Pays pour le Travail Dément

PTME : Protection de la Transmission du VIH de la Mère à l'Enfant

PVVIH : Personne Vivant avec le Virus de l'Immunodéficience Humaine

RBP+ : Réseau Burundais des Personnes Vivant avec le VIH

SIDA : Syndrome de l'Immunodéficience Acquise

SOCABU : Société d'Assurances du Burundi

SWAA : Society Women Africa against Aids

TVVIH : Travailleur Vivant avec le VIH

Table des matières

0. Introduction	4
1. Objectif de la politique	6
2. Contexte de la lutte contre le Sida au Burundi.....	9
3. Expérience du Burundi dans la lutte contre le Sida sur le lieu travail	12
4. Justification de la politique de lutte contre le Sida sur le lieu de travail	15
5. Principes directeurs de l'élaboration de la politique de lutte contre le Sida sur le lieu de travail.....	18
6. Opportunités pour la mise en œuvre de la politique.....	19
7. Vision et mission de la politique	20
8. Axes d'intervention et domaines d'actions	21
9. Groupes cibles	24
10. Mobilisation des ressources	24
11. Coordination de la mise en œuvre de la politique	25
12. Suivi et évaluation de la mise en œuvre de la politique	26
Conclusion	26

0. Introduction

La pandémie du Sida a pris l'ampleur d'une crise mondiale qui interpelle par conséquent à une solidarité internationale sans faille. C'est l'un des défis jamais lancés au développement et au progrès social. Le VIH et le sida ont un grave impact sur la société et l'économie, le monde du travail dans les secteurs formel et informel, les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge, les organisateurs d'employeurs et de travailleurs ainsi que les entreprises publiques et privées.

Ils menacent aussi la sécurité et déstabilisent les sociétés.

Le VIH et le sida constituent une menace terrible pour le monde du travail : ils frappent le segment le plus productif de la main d'œuvre, font disparaître des compétences parfois difficile à remplacer, freinent la productivité, réduisent les gains. Ils accroissent les dépenses des entreprises de tous les secteurs d'activité et les coûts du travail. Ils constituent aussi une menace pour les droits fondamentaux au travail du fait de la discrimination, l'exclusion ou la stigmatisation dont les personnes infectées ou affectées peuvent être victimes. La discrimination, la stigmatisation ou la menace de perte d'emploi dont souffrent les personnes affectées par le VIH ou le sida font obstacle au dépistage volontaire du virus ; ce qui accroît leur vulnérabilité et compromet leur droit d'accès aux prestations sociales.

L'enquête combinée de surveillance des comportements face au VIH/Sida/IST et d'estimation de la séroprévalence du VIH/Sida au Burundi publiée en 2008 révèle une féminisation de la pandémie du VIH/sida au Burundi. L'épidémie accentue donc la vulnérabilité de la femme en creusant davantage le fossé des inégalités entre l'homme et cette dernière.

Le VIH et le sida aggravent aussi le problème des orphelins dont certains sont victimes du travail des enfants et des fois des pires formes de travail des enfants.¹

Pendant trop longtemps, la question de la prévention du VIH/Sida et des soins que cette maladie nécessite a été posée par les spécialistes de la santé aux chefs d'entreprises uniquement en termes de santé publique, en partant du principe que « parler du Sida sur le lieu de travail va dans le sens des intérêts des travailleurs ». Actuellement, on s'aperçoit que les chefs d'entreprise sont autant des parties prenantes que les travailleurs dans le combat contre ce fléau.

Face à la menace qui pèse sur le milieu de travail, les partenaires sociaux du Burundi ont déjà posé certains jalons dans le processus d'apporter une riposte nationale à la pandémie du Sida. S'inspirant des Directives pratiques du BIT sur le VIH/Sida et le monde du travail et de la stratégie nationale de lutte contre le Sida, depuis 2007, les partenaires sociaux, en collaboration avec le Programme VIH du BIT, se sont engagés dans un processus de développement d'un plan d'action de lutte contre le sida dans le monde du travail et de son intégration dans la Stratégie Nationale de Lutte contre le Sida. Le processus s'est basé sur une large concertation et une mobilisation des travailleurs, des employeurs et de l'administration du travail. Dans cette foulée, une Déclaration de consensus tripartite a été signée en novembre 2007 tandis qu'un plan d'action pour la période 2008-2013 a été élaboré et validé en novembre 2008.

Du 14 au 16 octobre 2009, les partenaires sociaux ont tenu un atelier tripartite préparatoire de la formulation d'une politique nationale de lutte contre le Sida en milieu de travail, dont les références

¹ Les orphelins du Sida sont parfois obligés de se faire engager dans des travaux dangereux pour gagner un peu d'argent pour survivre

principales sont les Directives Pratiques du BIT sur le VIH/Sida et le monde du travail, le cadre de résultats de l'ONUSIDA et la Stratégie Nationale de Lutte contre le Sida. L'atelier a permis de dégager les grandes préoccupations des uns et des autres en matière de lutte contre le VIH et le sida en milieu de travail.

En outre, en juin 2010, la Conférence Internationale du Travail a adopté la Recommandation (n°200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail.

Cette recommandation invite les membres qui n'en sont pas encore dotés « à adopter des politiques et des programmes nationaux relatifs au VIH et au sida et le monde du travail et à la sécurité et à la santé au travail ».

Elle invite également les membres « à intégrer leurs politiques et programmes relatifs au VIH et au sida et le monde du travail dans les plans de développement et les stratégies de réduction de la pauvreté, notamment les stratégies en faveur du travail décent et des entreprises durables ainsi que celles génératrices de revenus, selon le cas ».

Le présent document de politique est donc une contribution à la réponse nationale à la pandémie du VIH et du Sida et un outil de planification dans chaque milieu professionnel. Il est aussi le produit d'une collaboration étroite entre les partenaires sociaux burundais et le BIT qui a accompagné le Burundi tout le long du processus à travers un appui technique et financier soutenus.

Définition de certains concepts²

Aux fins de ce document de politique :

« VIH » désigne : le virus de l'immunodéficience humaine, lequel porte atteinte au système immunitaire.

« Sida » désigne le syndrome d'immunodéficience acquise, résultant d'une infection à VIH qui en est un stade avancé et qui se caractérise par l'apparition d'infections opportunistes ou de cancers liés au VIH, ou aux deux ;

« Personnes vivant avec le VIH » désigne les personnes infectées par le VIH

« Stigmatisation » désigne le marquage social qui, lorsqu'il s'applique à un individu, entraîne généralement la marginalisation ou fait obstacle à une vie en société épanouie pour la personne infectée ou affectée par le VIH ;

« Discrimination » désigne toute distinction, exclusion ou préférence qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession, au sens de la convention et de la recommandation concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 ;

« Personnes affectées » désigne les personnes dont la vie est modifiée par le VIH ou le sida du fait de l'impact au sens large de la pandémie ;

« Aménagement raisonnable » signifie toute modification ou adaptation de l'emploi ou du lieu de travail, qui est raisonnablement réalisable et qui permet à une personne vivant avec le VIH ou le sida d'avoir accès à l'emploi, de travailler ou d'obtenir de l'avancement ;

« Vulnérabilité » désigne les inégalités de chances, l'exclusion sociale, le chômage et l'emploi précaire résultant de facteurs sociaux, culturels, politiques et économiques qui font qu'une personne est plus susceptible d'être infectée par le VIH et de développer le sida ;

² Tiré de la Recommandation (n°200) de l'OIT concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010

« Lieu de travail » désigne tout endroit dans lequel les travailleurs exercent leur activité ;
 « Travailleur » désigne toute personne travaillant sous quelque forme ou quelque modalité que ce soit.

1. Objectif de la politique

Le présent document de politique a pour objectif de fournir un ensemble d'orientations relatives à la lutte contre l'épidémie de VIH/Sida sur le lieu de travail et s'inscrit dans le cadre de la promotion du travail décent et la mise en œuvre de l'Agenda du Programme Pays pour le Travail Décent (PPTD).

Les orientations se réfèrent aux priorités retenues dans la stratégie nationale de lutte contre le Sida articulée sur ses quatre axes repris ci-après:

Axes stratégiques du PSNLS 2007-2011	Programmes
Axe 1 : Réduire la transmission des IST/VIH par le renforcement et l'élargissement des interventions de prévention	P1. Réduction de la transmission sexuelle du VIH et des autres IST
	P2. Réduire la transmission du VIH par voie sanguine
	P3. Réduction de la transmission de la mère à l'enfant
Axe 2. Améliorer la qualité de vie des personnes infectées par le VIH/Sida	P4. Prophylaxie, diagnostic et traitement des infections opportunistes et continuum des soins
	P5. Amélioration de l'accès aux antirétroviraux et promotion de l'adhésion à la démarche de soins
	P6. Prise en charge psychologique et nutritionnelle des PVVIH malnutries
Axe 3. Réduire la pauvreté et les autres déterminants de la vulnérabilité face au VIH/Sida	P7. Amélioration de la situation socio-économique des PVVIH et des personnes affectées
	P8. Prise en charge des Orphelins et autres enfants vulnérables (OEV)
	P9. Promotion des droits des PVVIH et des autres groupes vulnérables
Axe 4. Renforcer la gestion et la coordination de la réponse nationale multisectorielle au VIH/Sida dans le respect des « Trois Principes »	P10. Accroître les performances du système d'information pour la gestion de la réponse nationale
	P11. Coordination de la réponse multisectorielle décentralisée
	P12. Mobilisation et gestion des ressources financières

La politique nationale de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail se base également sur les 10 principes fondamentaux repris dans le Recueil des Directives Pratiques du BIT sur le VIH/Sida et le monde du travail³ et sur les dispositions contenues dans la Recommandation (n°200) de l'OIT concernant le VIH et le sida dans le monde du travail.

³ Voir Recueil cité pages 3 et 4

Principes fondamentaux du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH et le sida et le monde du travail

1. La reconnaissance du VIH/Sida en tant que question liée au lieu de travail
Le VIH/Sida est une question liée au lieu de travail, non seulement parce qu'il affecte la main d'œuvre, mais aussi parce que lieu de travail peut jouer un rôle vital contre la propagation et les effets de l'épidémie
2. La non- discrimination
Les travailleurs ne doivent pas faire l'objet de discrimination ou de stigmatisation au motif de leur statut VIH, qu'il soit réel ou supposé.
3. L'égalité entre les hommes et les femmes
Des relations entre les hommes et les femmes plus égalitaires et l'amélioration de la situation des femmes sont essentielles pour empêcher la transmission du VIH et permettre aux femmes de faire face au VIH/Sida
4. Un milieu de travail sain
Le milieu de travail doit être sain, afin que le risque professionnel soit minimisé et l'environnement de travail adapté aux capacités des travailleurs affectés
5. Le Dialogue social
La coopération et la confiance entre employeurs, travailleurs et pouvoirs publics sont les clés du succès lors de la mise en œuvre des politiques et programmes ayant trait au VIH/Sida tripartite
6. « Non au »⁴ dépistage en vue de l'exclusion de l'emploi et du travail
Le dépistage du VIH/Sida ne devrait pas être exigé des demandeurs d'emploi ou des personnes occupant un emploi. De plus, le test ne devrait pas être effectué sur le lieu de travail sauf dans les situations mentionnées dans le recueil.
7. La confidentialité
L'accès aux données personnelles liées au statut VIH d'un travailleur devrait être conforme aux règles de confidentialité élaborées dans divers instruments de l'OIT
8. Le maintien de la relation d'emploi
Les personnes atteintes par des maladies associées au VIH devraient pouvoir continuer à travailler aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à occuper un emploi dans des conditions appropriées
9. La prévention
Les partenaires sociaux sont dans une position clé pour promouvoir la prévention par l'information et l'éducation ainsi que soutenir des changements d'attitude et de comportement.
10. La Prise en charge et soutien
Tous les travailleurs ont droit à des services de santé accessibles et à l'accès aux prestations de sécurité sociale et à celles des régimes professionnelles prévues par la loi.

⁴ « Non au » est un ajout estimé utile mais qui ne figure pas dans le Recueil

Principes généraux de la Recommandation n° 200 de l'OIT

- a) La réponse au VIH et au sida devrait être reconnue comme contribuant à la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi qu'à l'égalité entre femmes et hommes pour tous, y compris les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge.
- b) Le VIH et le sida devraient être reconnus et traités comme étant une question affectant le lieu de travail qui devrait constituer l'un des éléments essentiels de la réponse nationale, régionale et internationale à la pandémie, avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs ;
- c) Aucune discrimination ni stigmatisation ne devrait s'exercer à l'encontre des travailleurs, notamment des personnes à la recherche d'un emploi et des demandeurs d'emploi, en raison de leur statut VIH réel ou supposé, ou de leur appartenance à des régions du monde ou à des groupes de population perçus comme plus exposés ou plus vulnérables au risque d'infection à VIH ;
- d) La prévention de tous les modes de transmission du VIH devrait être une priorité ;
- e) Les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient avoir accès à des services de prévention, de traitement de prise en charge et de soutien en rapport avec le VIH et le sida et bénéficier de ces services ; le lieu de travail devrait jouer un rôle qui facilite l'accès à ceux-ci ;
- f) La participation des travailleurs à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes entrepris au niveau national et sur le lieu de travail ainsi que leur engagement dans ces programmes devraient être reconnus et renforcés ;
- g) Les travailleurs devraient bénéficier de programmes de prévention des risques spécifiques de transmission, dans le cadre de leur profession, du VIH et des maladies transmissibles associées, telles que la tuberculose ;
- h) Les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devaient jouir de la protection de leur vie privée, y compris la confidentialité relative au VIH et au sida, en particulier de leur statut VIH ;
- i) Aucun travailleur ne devrait être contraint de se soumettre à un test de dépistage du VIH ni de révéler son statut VIH ;
- j) Des mesures concernant le VIH et le sida dans le monde du travail devraient faire partie des politiques et des programmes nationaux de développement, y compris ceux ayant trait au travail, à l'éducation, à la protection et à la santé.
- k) La protection des travailleurs qui occupent des professions particulièrement exposées au risque de transmission du VIH.

2. Le Contexte de la lutte contre le VIH et le sida au Burundi

Au niveau mondial et sous régional

En l'an 2000, la communauté internationale a adopté les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) visant la réduction de la pauvreté, de la mortalité infantile et maternelle et des inégalités de genre ainsi que l'arrêt de la dégradation de l'environnement et de l'expansion du VIH/Sida.

Le Burundi a tenu compte des OMD dans la formulation du Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté en y intégrant un axe spécifique à la lutte contre le VIH/Sida (Axe 4).

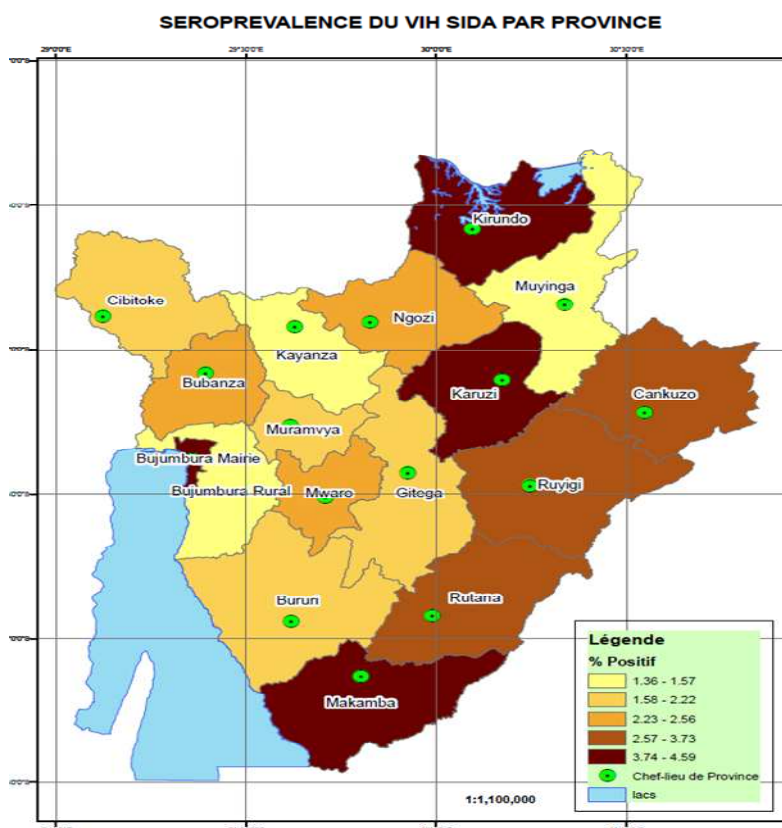
Le Burundi a aussi adhéré à toutes les initiatives internationales concernant le VIH et le Sida : la Déclaration d'Engagement sur le VIH/Sida (UNGASS, juin 2001), l'initiative 3X5 et l'accès universel à la prévention, aux traitements, aux soins et au soutien, les Trois Principes de l'ONUSIDA (Three Ones) qui sont : « **un seul plan stratégique national, un organe national de coordination et un seul plan national de suivi et évaluation** ».

Enfin, le Burundi fait partie de l'Initiative des Pays des Grands Lacs contre le Sida (GLIA).

Le Burundi est membre de l'OIT et, de ce fait, il est tenu de prendre des mesures en vue de la mise en œuvre de la Recommandation (n°200) de l'OIT concernant le VIH et le sida dans le monde du travail adoptée par la Conférence Internationale du Travail à sa session de juin 2010.

Au niveau national

Le Burundi est un pays à épidémie généralisée. Les données récentes montrent une séroprévalence nationale de 2.97%. La carte et les graphiques ci-après donnent une image de la pandémie du VIH et du sida au Burundi.

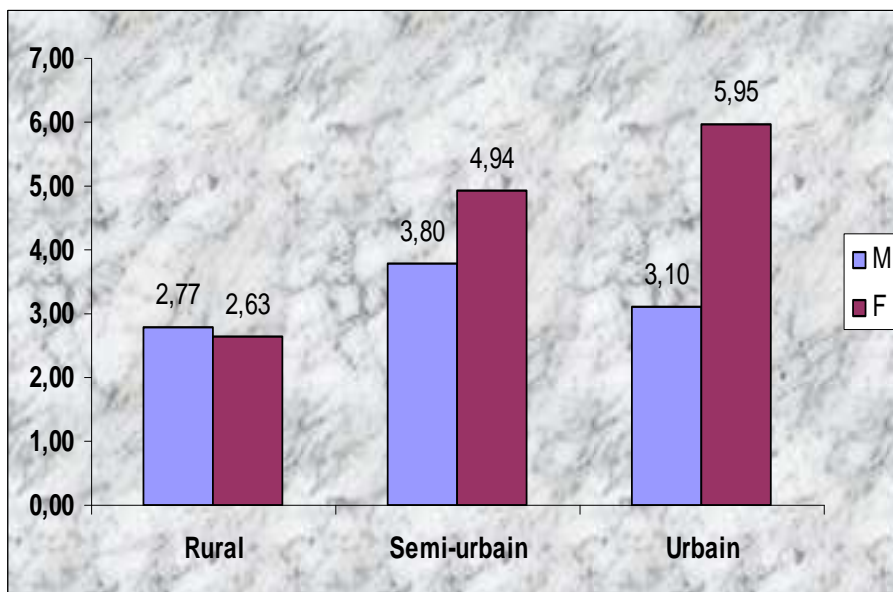


Source : Enquête nationale de séroprévalence, 2008

Le graphique ci-après donne la situation de la prévalence du VIH par milieu (rural, semi urbain, urbain) et par tranche d'âge. Dans toutes les tranches d'âge, il apparaît nettement que le milieu urbain et le milieu semi urbain sont les plus menacés.

Bien plus, la tendance révèle une féminisation de la pandémie, surtout en milieu semi urbain (4,94% pour les femmes contre 3,80% pour les hommes) et en milieu urbain (5,95% pour les femmes contre 3,10 % pour les hommes).

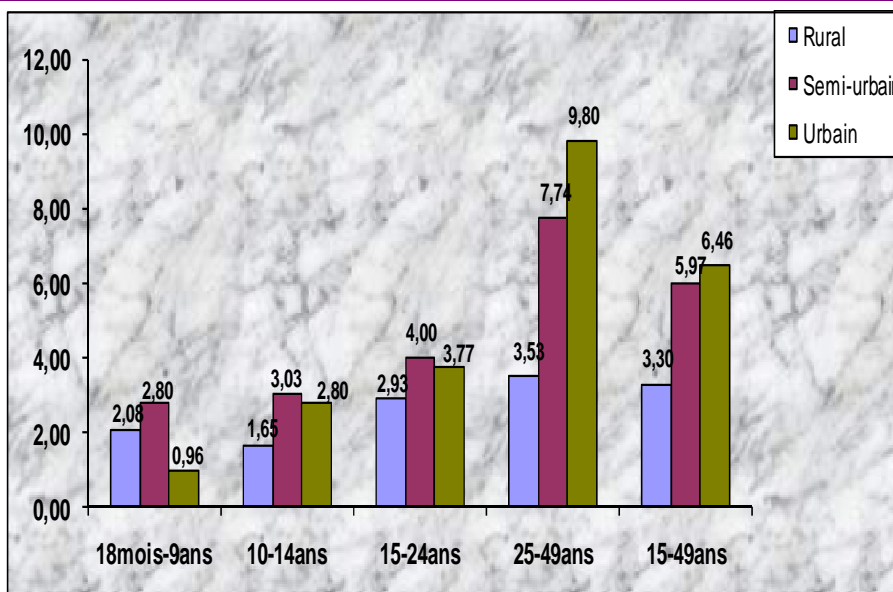
Graphique 1: Prévalence du VIH par milieu et par sexe pour la population en général (18mois et plus)



Source : Enquête nationale de séroprévalence, 2008

Le graphique ci-après donne la situation de la prévalence du VIH par milieu et en fonction de la tranche d'âge.

Graphique 2: Prévalence du VIH par milieu et en fonction de la tranche d'âge (population générale)



Source : Enquête nationale de séroprévalence, 2008

Malgré cette situation quelque peu inquiétante, le Burundi jouit d'une bonne expérience en matière de lutte contre le Sida dont les bonnes leçons méritent d'être capitalisées. Cela transparaît à travers la lecture des étapes clés de cette lutte au Burundi, tel que repris dans l'encadré ci-après :

Dates clés de la lutte contre le Sida au Burundi

1983 : Le premier cas de SIDA est diagnostiqué au Burundi

1986 : La création d'un service national de Lutte contre les Maladies Sexuellement Transmissibles (MST) et le Sida et mise en œuvre d'un Plan de lutte à court Terme pour la période de mai 1987 à mai 1988

1988 : Le programme National de Lutte contre le Sida et les MST (PNLS/MST) remplace le Service National de Lutte contre les MST et le SIDA, formule et gère le premier Plan à Moyen Terme de Lutte contre le Sida et les MST (PMT1) pour la période 1988-1992

1990 : La première enquête nationale de séroprévalence est réalisée

1993 : Le PMT2 est élaboré pour la période 1993-1997. Il a connu un taux de réalisation négligeable du fait de la crise, de l'embargo, de l'insécurité et du manque de ressources financières

1998 : Le Burundi est un des tous premiers pays à initier un processus de planification stratégique avec l'appui technique du Projet Régional VIH et Développement du PNUD

Création de cellules de lutte contre le Sida au sein des Ministères avec comme pionner le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale

Organisation de formations de formateurs en VIH et Développement

1999-2003 : Mise en œuvre du Plan Stratégique 1999-2003 et émergence des organisations de la société civile (OSC) avec une œuvre pionnière de l'Association Nationale de Soutien aux Séropositifs et Sidéens (ANSS) dans l'accès aux traitements aux Antirétroviraux (ARV)

2000 : Début de réflexion sur le cadre institutionnel avec l'appui technique du PNUD dans la perspective de la mise en place du Projet Multisectoriel de Lutte contre le Sida et d'Appui aux Orphelins (PMLSAO)

2002 : Un cadre institutionnel conforme aux Trois Principes de l'ONUSIDA est mis en place

2002 : Démarrage du PAN 2002-2006 avec des financements constituées par : le Projet Multisectoriel de Lutte contre le Sida et Appui aux Orphelins financé par la Banque Mondiale, le Projet RIBUP du Fonds Mondial en 2003 et le Projet Appui Plus Sida du PNUD

2006 : Evaluation du PSNLS 2002-2006 et élaboration du PSNLS 2007-2011

2007 : Réalisation de la deuxième enquête nationale de séroprévalence

2007 : Démarrage du Deuxième Projet Multisectoriel de Lutte contre le Sida 2007-2011

2010 : Démarrage de la revue du PSN 2007-2011

2011 : Elaboration du PSN 2011-2015

3. Expérience du Burundi dans la lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail

Le Burundi possède une expérience riche et variée en matière de lutte contre le Sida sur le lieu de travail.

Depuis le premier Projet Multisectoriel de Lutte contre le Sida et Appui aux Orphelins (2002-2006), les ministères ont mis en place des Unités Sectorielles de Lutte contre le sida (USLS). Ces dernières ont pour mission d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action de lutte contre le sida en faveur du personnel du secteur et des populations couvertes par le secteur

Dans le cadre de la lutte contre le VIH et le Sida sur le lieu de travail, le Burundi est partie prenante des dispositions du Recueil des Directives pratiques du BIT sur le VIH/Sida et le monde du travail. Il est aussi tenu de mettre en œuvre la Recommandation (n°200) de l'OIT concernant le VIH et le sida et le monde du travail adoptée par la Conférence Internationale du Travail à Genève, en juin 2010.

A ce titre, le Gouvernement s'est engagé à développer, en collaboration avec les organisations des Employeurs et des Travailleurs, des programmes et des actions de lutte contre le VIH et le Sida sur le lieu de travail. C'est ainsi que des séances de sensibilisation sur les IST, le VIH et le sida ont été organisées en faveur des travailleurs aussi bien des secteurs public, parapublic et privé que du secteur informel. Ces interventions ont été inspirées, d'une part, par les directives pratiques du BIT sur le VIH et le sida et le monde du travail, et d'autre part, par les deux derniers Plans stratégiques Nationaux (2002-2006 et 2007-2011), et actuellement par la Recommandation n° 200 de l'OIT concernant le VIH et le sida et le monde du travail.

Le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale s'est montré l'un des secteurs les plus dynamiques et les plus opérationnels en milieu de travail et en particulier en faveur des travailleurs migrants et saisonniers des entreprises agricoles des cultures industrielles ou d'exportation (Palmiers à huile, canne à sucre, coton, riz, café, thé) et des entreprises de la pêche.

Dans le même cadre, l'Association des Employeurs du Burundi et certaines organisations syndicales ont également mené des actions, les premiers en direction des chefs d'entreprises et des employés, les seconds en direction des travailleurs de leurs secteurs respectifs. Les interventions visaient surtout la prévention et le renforcement des capacités.

En matière de prévention, le Ministère ayant le travail dans ses attributions, en collaboration avec les organisations des Employeurs et des Travailleurs ont organisé des ateliers de sensibilisation et de mobilisation des employeurs et des travailleurs sur la prévention des IST, du VIH et du Sida.

Les Unités Sectorielles de Lutte contre le Sida (USLS) ont tenu des ateliers d'information, de formation de pairs éducateurs et de sensibilisation à l'intention des travailleurs et ont distribué des outils IEC (livrets, affiches, dépliants, panneaux publicitaires) sur les lieux de travail dans le cadre de la Communication pour le Changement de Comportement. De même, le préservatif masculin et féminin a été rendu disponible sur le lieu de travail et distribué aux travailleurs. En outre, des associations sectorielles se sont constituées pour renforcer la prévention, le soutien et la solidarité entre les travailleurs.

Les syndicats ont organisé des sessions de sensibilisation à l'intention des travailleurs aussi bien du secteur public et privé structuré que du secteur informel (artisans, conducteurs de taxi vélos et de taxi motos, travailleurs agricoles saisonniers, travailleurs du secteur de la pêche, travailleurs des chantiers).

L'Association des Employeurs du Burundi (AEB) a encadré et appuyé 55 entreprises dans la mise en place des cellules de lutte contre le Sida et le renforcement de la lutte contre le Sida sur le lieu de travail. Elle a organisé beaucoup de sessions de sensibilisation aussi bien en direction de travailleurs du secteur structuré que du secteur non structuré. Elle a organisé le dépistage volontaire dans plusieurs entreprises de Bujumbura où soixante dix pour cent (70%) des personnes touchées par les séances de sensibilisation se sont soumis au dépistage volontaire. En outre, l'AEB a organisé des formations sur le VIH et le sida en faveur du personnel de santé des entreprises non servies par le Ministère ayant la santé publique dans ses attributions.

En plus, plusieurs institutions ont organisé des séances de sensibilisation sur la prévention du VIH. Des associations sectorielles de lutte contre le sida se sont créées et ont organisé des actions en direction de leurs membres (sensibilisation au dépistage volontaire, conseils, appui psychologique, encouragement à vivre positivement avec le VIH, création de caisses de solidarité thérapeutique...)

Enfin certains projets de construction d'infrastructures, notamment ceux financés par la Banque Mondiale, ont intégré des séances de sensibilisation sur la prévention du VIH en faveur des travailleurs sur chantiers (cas du Projet des Travaux Publics pour la Création d'emplois, du Projet Multisectoriel des Infrastructures de l'Eau et de l'Electricité...)

En matière de prise en charge médicale, certaines entreprises disposent de structures de santé pour assurer les services de soins, y compris le traitement anti-rétroviral et le traitement des infections opportunistes (IO). Il s'agit notamment de la BRARUDI et de la SOCABU. Ces institutions assurent la prise en charge médicale de leurs employés infectés par le VIH ou malades du Sida

Par ailleurs les travailleurs de certaines institutions, à leur tour, ont créé des caisses de solidarité thérapeutique en prévision d'une pénurie éventuelle de ressources qui bloquerait l'actuelle approche de gratuité des traitements ARV. Dans certains cas, l'initiative a été soutenue financièrement par l'Employeur.

En matière d'allègement de l'impact, et plus particulièrement sur les aspects de promotion des droits des travailleurs, les partenaires sociaux ont diffusé les directives pratiques du BIT sur le VIH et le sida et le Monde du Travail. « La loi n° 1/018 du 12 mai 2005 portant protection juridique des personnes infectées par le virus de l'immunodéficience humaine et des personnes atteintes du syndrome de l'immunodéficience acquise » a été largement diffusée et traduite en langue nationale. La lutte contre la discrimination, l'exclusion et la stigmatisation des personnes infectées ou affectées a été au centre des messages.

Il sied de noter que l'appui aux orphelins et autres enfants vulnérables (OEV) est intégré dans le Plan Stratégique National de Lutte contre le Sida et que bon nombre d'entre eux ont bénéficié d'une assistance médicale, scolaire et juridique.

En matière de renforcement des capacités d'intervention, plusieurs entreprises ont bénéficié de la formation de leurs membres en planification et ont élaboré des plans d'actions même si leur mise en œuvre effective n'a pas été à la hauteur de ce qui est souhaité. L'Association des Employeurs du Burundi (AEB) a appuyé la mise en place de cellules de lutte contre le sida dans 55 entreprises et formé les responsables de la gestion des ressources humaines dans ces mêmes institutions.

Le Ministère ayant le travail dans ses attributions, à travers son Unité Sectorielle de Lutte contre le Sida, a initié et piloté, depuis 2002, la création de cellules de lutte contre le Sida en milieu de travail, lesquelles fonctionnent et opèrent actuellement comme des Unités Sectorielles de Lutte contre le Sida. Les membres de ces dernières ont bénéficié de la formation et du perfectionnement en matière de planification, de gestion et de suivi et évaluation des programmes et projets de lutte contre le VIH et le sida.

La Déclaration de consensus signée en novembre 2007, l'adoption d'un plan d'action tripartite en novembre 2008 et la formulation d'une politique nationale de lutte contre le Sida en milieu de travail constituent des bonnes leçons du fonctionnement du partenariat social qu'il faut capitaliser.

Le secteur privé du Burundi a effectué une analyse de la situation dans le secteur de l'hôtellerie et du tourisme. En collaboration avec l'East African Business Council, il a organisé une formation des points focaux de l'East African Business Council en matière de VIH et du sida ainsi que des actions de mobilisation des opérateurs économiques burundais pour la lutte contre le VIH et le sida dans les entreprises. Une mobilisation au dépistage volontaire public a été organisée dans toutes les capitales des pays membres de l'EAC, dont Bujumbura, à l'intention des chefs d'entreprises et de leurs épouses, en novembre 2011, pour montrer un exemple.

En matière de « genre, VIH et sida », en 2010, le Gouvernement a élaboré une Politique Nationale Genre dont la vision est celle « d'une société où les femmes et les hommes jouissent des mêmes droits et devoirs, développent toutes leurs capacités et contribuent ainsi, en tant que partenaires égaux, à l'édification d'une société juste et prospère pour tous ainsi qu'au développement politique, économique, social et culturel du Burundi ».

Cette politique intègre la dimension VIH et Sida avec comme objectifs de combattre le VIH et le sida en tenant compte des différences de genre et d'initier des lois contre toutes les pratiques discriminatoires ayant des implications sur le VIH et le sida. Comme stratégies, cette politique se propose de:

- évaluer et renforcer les actions visant la lutte contre les maladies sexuellement transmissibles, le VIH et le sida en accordant une attention particulière aux groupes cibles les plus vulnérables ;
- s'assurer que les données sont collectées et sont désagrégées par sexe en général et sur le VIH/Sida en particulier.

En termes de réalisations des actions en matière de genre, VIH et sida, des actions spécifiques ont été réalisées, dont notamment :

- l'élaboration et la mise en œuvre d'un protocole pour la prévention de la transmission du VIH de la mère à l'enfant PTME (prise en charge des mères enceintes séropositives et des enfants nés de mère séropositive),
- l'assistance des orphelins du sida et autres enfants vulnérables,
- la sensibilisation de certains groupes de femmes (femmes opérant dans les ports de pêche le long du Lac Tanganyika, travailleuses du sexe, financement des activités génératrices de revenus en faveur des femmes chefs de ménages, des veuves, appui aux familles d'accueil des orphelins...).
- La sensibilisation sur la prévention du VIH en faveur de handicapés, dont des militaires handicapés de guerre.

Par ailleurs, les femmes à partenaires multiples (travailleuses du sexe) et les groupes passerelles ainsi que les veuves, les femmes chefs de ménage et les Orphelins constituent une cible privilégiée dans les interventions de lutte contre le VIH et le sida.

4. Justification de la politique de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail

L'impact du VIH et du sida sur le monde du travail au Burundi se lit à travers les chiffres sur la séroprévalence de la tranche d'âge comprise entre 25-49 ans, tranche la plus affectée, tel qu'on peut le constater dans le graphique 2 ci-haut mentionné, surtout qu'en matière de travail, c'est la tranche la plus productive.

Les conséquences d'une telle situation se répercutent au niveau individuel (santé, choc psychologique), familial (conflits, dépenses de soins), communautaire (stigmatisation ou discrimination) et national (poids du budget de la santé, contre-performance de la production..).

En outre, en plus que la vie du travailleur infecté qui est complètement perturbée, la famille élargie peut être aussi économiquement affectée: contribution financière, alimentaire pour appuyer la famille en difficultés, participation financière pour les funérailles, transfert et soins du malade à l'étranger, le rapatriement en cas de décès à l'étranger, etc.

D'autres facteurs militent en faveur de la formulation d'une politique VIH et sida en milieu de travail, dont notamment, le fait que :

- Une étude sur l'acceptation sociale de PVVIH dans leur milieu de vie et de travail, commanditée par le Ministère de la Santé Publique et de la Lutte contre le et réalisée en 2008, montre que des attitudes de discrimination et de stigmatisation se manifestent dans le milieu de travail. Pour trouver une réponse adéquate à l'épidémie du VIH/sida en milieu de travail dans le cadre d'un travail décent, l'étude recommande aux partenaires sociaux, entre autres, la mise en pratique des Directives pratiques du BIT sur le VIH/Sida et le monde du travail. Elle leur recommande aussi de développer des actions d'Information, d'Education et de communication au niveau de l'entreprise et de la communauté, mais aussi de fournir des soins, des traitements et du soutien aux travailleurs infectés ou affectés par le VIH et/ou le sida.
- Le sida pèse sur les entreprises et pourra s'aggraver si ces dernières ne réagissent pas en temps utile. Il a été constaté que, dans certains cas, la prise en charge médicale coûte huit fois plus cher que la prévention. L'expérience montre aussi que « la non action » coûte plus cher que l'action.
- Le VIH et le sida ont un grave impact sur la société et les économies, le monde du travail, les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge, les partenaires et les entreprises aussi bien publiques que privées ;
- Les entreprises qui prennent l'initiative de lutter contre le VIH et le sida sur le lieu de travail et dans la proximité bénéficient d'une image positive aux yeux du public et des clients (cas de la BRARUDI). Il en est de même de celles qui développent des actions en faveur des travailleurs sur les chantiers de construction, d'aménagement des sites...

- Les salariés sont pour toute organisation un atout précieux qu'il faut préserver. A ce titre, un chef d'entreprise kenyan a déclaré : « *Lorsque vous perdez un employé qui était chez vous depuis vingt ans, vous subissez un préjudice considérable. En comparaison, faire de l'information sur le Sida et sur l'usage du préservatif est d'un coût insignifiant* ».
- Plus l'épidémie du VIH et du sida s'étend, plus les entreprises auront davantage des problèmes de main d'œuvre. Les sociétés qui ont de plus en plus de travailleurs séropositifs ont à faire face à toute une série de problèmes tels que l'absentéisme pour cause de maladie, la dégradation de l'état de santé des salariés et les départs prématurés.

Dans notre pays, même si beaucoup d'actions ont été menées dans le milieu du travail, il se fait que dans la plupart des cas les interventions se sont réalisées en ordre dispersé. Des fois, il s'est agi d'initiatives volontaristes isolées organisées à l'intention des chefs d'entreprises et des organisations de travailleurs sur les directives pratiques du BIT sur le VIH et le sida dans le monde du travail. Cependant l'appropriation n'a pas encore atteint les résultats escomptés, lesquels devraient se concrétiser par l'existence de politiques et de programmes de lutte contre le VIH et le sida dans la majorité des entreprises ou institutions.

Avec l'adoption de la Recommandation (n°200) de l'OIT concernant le VIH et le sida dans le monde du travail, un pas supplémentaire doit être franchi et couvrir non seulement les travailleurs du secteur formel mais aussi ceux du secteur informel.

De tout ce qui précède, la formulation d'une politique nationale de lutte contre le VIH et le Sida sur le lieu de travail au Burundi se justifie par les éléments suivants:

- Le VIH et le sida sont des questions liées au lieu de travail ; ils constituent une préoccupation permanente dans la vie d'une institution.
- L'entreprise peut organiser et développer des actions de lutte contre le VIH et le sida à moindres coûts sans que sa trésorerie puisse beaucoup en souffrir.
- Certains Chefs d'entreprises ne sont pas suffisamment sensibilisés sur l'intérêt et l'importance de développer une politique et un programme de lutte contre le VIH et le Sida pour leur personnel. Il s'impose à eux d'exploiter les structures déjà en place pour intégrer la dimension VIH et sida, à savoir le Conseil d'Administration, le Conseil de Direction, le comité d'entreprise, les services de santé et sécurité au travail, les services de formation, ...
- Le monde du travail est constitué d'une catégorie de travailleurs exposés à une grande vulnérabilité, notamment les hommes de terrain, les célibataires géographiques dont les travailleurs des chantiers, les travailleurs saisonniers, les chauffeurs de longues distances... Toutes ces personnes doivent bénéficier des informations des moyens de protection et une prise en charge ; ce qui n'est pas toujours le cas faute d'une politique de lutte contre le VIH et le sida dans le monde du de travail qui puisse orienter les initiatives de prévention du VIH et de prise en charge des travailleurs infectés.
- Malgré la gravité de la pandémie et son impact sur les performances du monde du travail, peu d'institutions disposent de structures de prise en charge des TVVIH en leur sein.
- Certains chefs d'entreprise ont tendance à pratiquer la stigmatisation et la discrimination à l'endroit des travailleurs vivant avec le VIH alors que la dynamique vise la tolérance zéro contre la discrimination et la stigmatisation liée au statut VIH réel ou supposé.

- Bon nombre d'institutions publiques et privées ont mis en place des unités sectorielles de lutte contre le VIH et le sida ; elles ont même élaboré des plans d'actions de lutte contre le VIH et le sida en faveur du personnel. Malheureusement ces initiatives n'avaient pas de référence à une politique spécifique au monde du travail.
- L'expérience de la BRARUDI qui met en œuvre une politique de prise en charge médicale des travailleurs infectés par le VIH ou malades du sida ainsi que les membres de leurs familles a permis de réduire sensiblement les cas de morbidité et de décès dus au sida.
- Les partenaires du monde du travail sont interpellés pour respecter les engagements qui sont consignés dans les directives pratiques du BIT sur le VIH et le sida et le monde du travail, et d'appliquer les dispositions de la Recommandation (n°200) de l'OIT concernant le VIH et le sida dans le monde du travail adoptée en juin 2010, le Manuel des Employeurs, la Déclaration de consensus signée par les partenaires en 2007...
- Le VIH et le sida pèsent sur le monde du travail car ils constituent une menace réelle sur l'économie, sur la productivité, sur la santé des travailleurs et même sur la performance des entreprises : la perte des cadres et agents compétents est un coup dur pour une entreprise qui ne peut pas le remplacer aussi vite.
- Dans le monde du travail apparaissent certains phénomènes liés au genre méritent une attention particulière, à savoir :
 - o l'augmentation du nombre des femmes chefs de ménage,
 - o l'entrée prématurée des enfants dans le monde du travail,
 - o les jeunes élèves et les filles domestiques (Abayaya) qui tombent régulièrement enceintes dont certaines décèdent en tentant d'avorter,
 - o les jeunes filles et les femmes forcées à recourir au commerce du sexe pour survivre ou accéder à l'emploi (prostitution),
 - o les enfants exploités sexuellement,
 - o la consommation de la drogue et des stupéfiants qui accentue la vulnérabilité face au VIH et au sida,
 - o le harcèlement sexuel, les viols et même les violences sexuelles faites aux filles et aux femmes.

Ces phénomènes constituent des facteurs de vulnérabilité face au VIH que les interventions de lutte contre le VIH et le sida dans le monde du travail doivent tenir en compte.

Enfin, malgré les actions déjà menées en milieu de travail, il n'existe pas une politique nationale spécifique au monde du travail, laquelle doit orienter toutes les actions à entreprendre dans le secteur.

5. Principes directeurs de l'élaboration de la politique nationale

L'élaboration de la politique nationale de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail s'inspire des principes suivants :

- La lutte contre le VIH et le Sida contribue à la réalisation des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous, y compris les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge.
- Aucune discrimination ni stigmatisation ne doit s'exercer à l'encontre des travailleurs ou des demandeurs d'emplois en vertu de leur statut VIH réel ou supposé.
- La prévention de tous les modes de transmission du VIH est une priorité fondamentale et les travailleurs doivent bénéficier des informations sur le VIH et des services de prévention au VIH.
- Le travailleur doit jouir de la protection de sa vie privée y compris la confidentialité en rapport avec les données sur sa santé et en rapport avec son statut VIH.
- La volonté, l'engagement et la détermination des partenaires sociaux sont le gage de la réussite du processus depuis la formulation jusqu'à la mise en œuvre. Il est incontestable que l'attitude du Chef d'entreprise est déterminante quant au niveau et à la qualité de la réponse à apporter. Cependant, les travailleurs ne doivent pas être passifs mais doivent plutôt participer, non seulement dans la planification des activités, mais aussi dans leur mise en œuvre et l'évaluation des réalisations.
- L'employeur engagé est sensible au bien-être des travailleurs et fournit les facilités pour mener les actions sur le lieu de travail. L'employeur engagé est convaincu que la prévention coûte moins cher que la prise en charge médicale. A leur tour, les travailleurs mis en confiance par l'Employeur, participent aux actions et fournissent le meilleur d'eux-mêmes pour contribuer au maintien du niveau de la performance de l'institution.
- La politique VIH et sida en milieu du travail, étant une contribution dans l'atteinte des résultats et des indicateurs nationaux, il est logique qu'elle se réfère à la stratégie nationale, dans un souci de cohérence et de complémentarité. Elle doit également s'aligner sur les Directives pratiques du BIT et plus spécialement sur les principes fondamentaux évoqués plus haut (voir encadré), mais aussi sur la Recommandation (n°200) de l'OIT sur le VIH et le sida dans le monde du travail, adoptée en juin 2010.
- Les personnes infectées par le VIH ou malades du Sida doivent avoir les mêmes droits, les mêmes avantages et les mêmes possibilités que les personnes souffrant d'autres maladies graves ou mortelles. Il n'existe aucune raison médicale ou professionnelle de les traiter différemment ou de les singulariser, surtout qu'il est reconnu qu'il faut généralement beaucoup d'années pour que le sida maladie apparaisse. Le simple fait d'être séropositif n'entraîne pas de restriction à l'aptitude au travail. Dès l'instant où l'aptitude au travail est compromise, d'autres modalités de travail raisonnables doivent pouvoir être proposées à l'employé pour la satisfaction mutuelle de l'entreprise et de l'employé.
- La féminisation de la pandémie du VIH/Sida appelle aussi des mesures adéquates tenant compte des différences entre les sexes pour protéger davantage les femmes.
- Le développement d'un Partenariat Public -Privé actif et participatif dans la mise en œuvre de la politique est une approche qui doit être davantage privilégiée.

6. Opportunités pour la lutte contre le Sida sur le lieu de travail

Le Burundi présente des opportunités de nature à faciliter la mise en œuvre de la politique nationale de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail. On peut citer entre autres :

- L'approche multisectorielle de lutte contre le sida adoptée au Burundi permet à chacun des différents acteurs d'avoir un espace d'épanouissement de son potentiel, de son expérience et de ses compétences. A titre indicatif, le Ministère en charge du Travail, les Représentants des Employeurs et des Travailleurs sont membres de l'Assemblée Générale soit du CNLS ou du CCM, organes nationaux de décision et d'orientation des politiques et des stratégies à un haut niveau.
- Les organisations du Système des Nations Unies constituent une piste à explorer pour couvrir certains domaines spécifiques ayant un lien avec leur mandat.
- Le cadre tripartite du monde du travail (Gouvernement - Employeurs - Travailleurs) est une opportunité de haute valeur ajoutée par le principe de dialogue qui le caractérise et qui en constitue le fondement naturel et légitime.
- Depuis l'adoption des Directives Pratiques du BIT sur le VIH et le Sida et le Monde du Travail, les Employeurs ont marqué un point en plus en produisant et en publiant le Manuel des Employeurs- Guide pour Action, en matière de VIH/Sida.
- L'Association des Employeurs du Burundi a organisé certaines entreprises leaders pour mettre en place un Comité Interentreprises de Lutte contre le Sida (CIELS). Ce comité constitue un cadre privilégié pour développer des programmes efficaces de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail, notamment en élaborant des plans d'action systématiques dans chaque entreprise, en mettant en place un programme complet de prévention, de soins et de soutien au sein de l'entreprise, en concluant des alliances avec des réseaux extérieurs, en étendant ses interventions aux communautés de proximité.
- La lutte contre le VIH et le sida au Burundi bénéficie d'appuis de certains partenaires, dont notamment la Banque Mondiale, le Fonds Mondial, l'Initiative des Pays Pauvres Très Endettés (IPPTTE), la GIZ, le FHI, et bien d'autres. Des négociations sont en cours en direction d'autres bailleurs de fonds.
- L'intégration du Burundi au sein de l'East African Community constitue une opportunité pour les opérateurs économiques burundais de s'inscrire dans les programmes VIH de l'East African Business Council. L'appartenance à la GLIA est aussi une opportunité à saisir, notamment pour les opérateurs impliqués dans le transport international.
- Il existe des ONGs opérant au Burundi qui sont impliquées dans la lutte contre le sida et intéressées par le milieu de travail (ACORD,)
- Les Associations burundaises de lutte contre le Sida peuvent jouer un rôle important pour accompagner la réponse à la pandémie en milieu de travail. Il s'agit notamment de l'ANSS, du RBP+, de la SWAA –Burundi, de l'ABUBEF, du Centre GIPA, de l'ABS...

- L'intégration du VIH et du sida dans une politique de santé au travail. Comme les textes en rapport avec la politique de la santé au travail sont anciens, il faudra les actualiser en y intégrant la dimension VIH et sida et renforcer par conséquent les compétences des inspecteurs du travail.
- Enfin, il sera pertinent de nouer des partenariats avec d'autres pays (ou institutions) déjà engagés dans la lutte contre le Sida en milieu de travail.

7. Vision et mission de la politique de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail

La vision de la politique de lutte contre le VIH et sida sur le lieu du travail est: « Un milieu de travail où' en 2025, chaque membre (employeur ou employé) de toutes les entreprises (institutions /services) tant publiques que privées (y compris du secteur informel) et des organisations d'employeurs et de travailleurs , est compétent face au VIH, où le bien être de chaque personne vivant avec le VIH est une réalité et où la discrimination, la stigmatisation et l'exclusion liées au statut VIH, réel ou supposé, sont bannies ».

La mission de la politique de lutte contre le VIH et sida sur le lieu du travail est de :

- Obtenir un engagement de la direction (des responsables) à mettre en place un programme durable de lutte contre le sida sur le lieu de travail et à susciter l'enthousiasme à la réalisation des activités en adoptant notamment le main-streaming comme stratégie d'intervention.
- Promouvoir et développer une Communication pour le Changement de Comportement (CCC) sur le lieu de travail en matière de VIH et de sida ;
- Fournir les moyens de prévention et de protection contre les nouvelles infections à VIH en mettant un accent particulier sur les groupes vulnérables tels les enfants travailleurs, le genre et les travailleurs pauvres ;
- Assurer une prise en charge (PEC) globale en vue de maintenir en vie et en bonne santé le plus longtemps possible les travailleurs infectés ou affectés
- Promouvoir la protection des droits humains par la lutte contre la discrimination, le travail des enfants infectés ou affectés, la stigmatisation et la victimisation liées au statut VIH
- Développer la solidarité des travailleurs, notamment par la création de caisses de solidarité à court terme et une mutuelle de santé à moyen terme et des assurances maladies à long terme
- Développer les partenariats avec les institutions engagées dans la lutte contre le VIH et le sida

8. Axes d'intervention et domaines d'actions de la politique VIH et sida sur le lieu de travail

8.1. Axes d'intervention

Pour des raisons de cohérence avec la stratégie nationale, les axes d'interventions de la politique de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail se réfèrent aux buts de cette dernière. Il s'agit des axes suivants :

- Axe 1 : Réduire les risques de propagation du VIH et du sida au sein du personnel des entreprises et des communautés de proximité par le renforcement et l'élargissement des interventions de prévention
- Axe 2 : Réduire la morbidité et la mortalité parmi les Travailleurs Vivant avec le VIH (TVVIH) par une prise en charge globale efficace sur le lieu de travail
- Axe 3 : Promouvoir les droits des PVVIH par la lutte contre la discrimination et la stigmatisation en milieu de travail
- Axe 4 : Développer les capacités d'intervention et de gestion de la mise en œuvre de la politique

8.2. Domaines d'actions prioritaires

Axe 1 : Réduction des risques de transmission des IST, du VIH et du sida

En vue de freiner la propagation des IST, du VIH et du sida parmi les travailleurs et les communautés de proximité, il est envisagé de promouvoir la communication pour le changement de comportement et de renforcer la prévention contre les nouvelles infections aux IST et à VIH.

La promotion de la communication pour le changement de comportement sera assurée à travers (i) le développement et la réalisation d'un programme d'information et de sensibilisation sur les IST, sur le VIH et le Sida sur le lieu de travail, (ii) l'aménagement et l'organisation d'un espace pour la formation et l'information du personnel sur les IST, le VIH et le sida, (iii) la réalisation des actions de sensibilisation sur les IST, sur le VIH et le Sida sur le lieu de travail, (iv) la formation des pairs éducateurs, et (v) la diffusion des messages de lutte contre le Sida (médias, livrets, dépliants, sketches, feuillets radiophoniques, affiches, panneaux publicitaires...).

Ces actions tiendront compte des particularités culturelles, religieuses et sexo-spécifiques.

Le renforcement de la prévention sera assuré à travers : (i) l'approvisionnement et la distribution du préservatif masculin et féminin sur le lieu de travail accompagnés par la formation à son usage correct, (ii) la sensibilisation et le dépistage volontaire et confidentiel du VIH à grande échelle, appuyé par un conseil, et (iii) le développement des services de santé au travail pour garantir un milieu de travail sûr et sain de manière à prévenir la transmission du VIH sur le lieu de travail.⁵

⁵ Voir Directives conjointes OIT/OMS sur les services de santé et le VIH/sida, 2005

Axe 2 : Réduction de la morbidité et de la mortalité parmi les Travailleurs Vivant avec le VIH (TVVIH)

En vue de réduire la morbidité et la mortalité parmi les TVVIH, il est envisagé d'organiser une prise en charge globale efficace sur le lieu de travail par le biais de : (i) la création de Centres de soins au sein de l'entreprise selon les capacités, ou à défaut, la mise en relation entre l'institution et les structures spécialisées (ii) l'offre de services de prise en charge (traitement, surveillance et conseil), (iii) la facilitation de l'accès des TVVIH aux consultations, au traitement et au suivi biologique, (iv) la création de cantines pour améliorer la santé nutritionnelle des travailleurs et (v) la création de réseaux et de partenariats avec les institutions spécialisées capables de fournir les services requis aux travailleurs nécessiteux.

Axe 3 : Promotion des droits des PVVIH et réduction de la vulnérabilité face au VIH et au sida

La politique nationale vise la réduction et l'éradication de la discrimination et des stigmatisations liées au statut VIH en milieu de travail. La législation sera renforcée, d'une part, par l'actualisation de la loi n° 1/018 du 1^{er} mai 2005 ainsi que l'adoption et la diffusion des textes de son application et d'autre part par l'intégration de la dimension VIH et Sida dans la législation sociale. Des sessions et des campagnes de sensibilisation seront organisées à l'intention, aussi bien, des organes tripartites, de l'administration du travail, des employeurs que des travailleurs (du secteur formel et informel) sur des thématiques en rapport avec le respect et la promotion des droits des PVVIH.

Droits en matière de dépistage

Dans le contexte du VIH et des Droits humains, les employeurs se garderont d'exiger de leurs salariés ou des demandeurs d'emploi qu'ils fassent un test de dépistage du VIH.

Le dépistage qui serait exigé aux demandeurs d'emploi ou des personnes occupant un emploi est une tentative d'exclusion qui constitue non seulement une violation des droits humains du travailleur mais aussi une entrave à la lutte contre la pandémie. Il est prouvé que, même séropositives, les personnes peuvent très bien vivre en bonne santé pendant des années (et donc très bien travailler).

Le dépistage obligatoire crée un climat de peur et d'hostilité. Il contribue même à la propagation de l'épidémie car les personnes séropositives, craignant d'être stigmatisées ou de perdre leur emploi, ont tendance à dissimuler leur état ; ce qui augmente le risque de transmission.

Droits en matière de confidentialité

Les employeurs doivent traiter les informations sur la séropositivité d'un travailleur comme confidentielles.

Le droit au respect de la vie privée touche notamment la santé. Lorsqu'une personne souffre d'une maladie mortelle, elle doit pouvoir choisir elle-même à qui en parler et à quel moment. Elle peut ne pas décider de ne pas en parler à son employeur pour une raison qui lui est propre. Et rien ne justifie d'exiger des demandeurs d'emplois ou des travailleurs en poste la divulgation de leur séropositivité. Si l'on choisit de le faire, l'information doit être tenue confidentielle comme pour tout autre renseignement sur la santé ou la situation personnelle. L'information ne devra en aucun cas compromettre l'accès à l'emploi ou les possibilités de promotion.

Ce droit est particulièrement important au vu de la stigmatisation et des discriminations associées au statut VIH et au Sida vécues dans certaines communautés. L'application du Recueil de directives pratiques du BIT sur la protection des données personnelles des travailleurs, 1977, sera promue.

Droits en matière de relation d'emploi

La séropositivité n'est pas un motif de licenciement. Comme pour toute autre pathologie, mortelle ou chronique, les travailleurs vivant avec le VIH seront encouragés à travailler aussi longtemps qu'ils sont médicalement aptes à occuper un emploi approprié.

Dans ce cadre, les Employeurs seront encouragés à mettre en place des mesures d'aménagement raisonnable leur permettant de continuer à travailler

Droits des enfants et des jeunes

Des mesures spéciales d'information, de formation (y compris en santé de la reproduction) et même d'assistance seront prises en faveur des enfants rendus vulnérables du fait du décès des membres de leur famille ou de personnes qui les prennent en charge. Une attention particulière sera portée sur leur protection contre le travail et contre les abus et les exploitations sexuelles qu'ils pourraient subir.

Axe 4 : Développement des capacités d'intervention, de coordination et de gestion de la politique

Les partenaires sociaux veilleront à renforcer et développer leurs capacités (techniques et humaines) pour faire face à la pandémie du sida, en s'appuyant sur les Directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, sur les dispositions de la Recommandation (n°200) concernant le VIH et le Sida dans le monde du travail et sur d'autres instruments et documents pertinents. Des formations en cascades seront organisées aussi bien en direction du secteur formel que du secteur informel. Un mécanisme visant le renforcement de la lutte contre le VIH et le sida dans le secteur informel sera mis en place en concertation avec les leaders de ce secteur.

Les partenaires sociaux veilleront au développement des capacités institutionnelles (notamment par la formation des Inspecteurs du travail, des Chefs d'entreprises, des représentants de travailleurs, des responsables de la gestion des ressources humaines, des points focaux et des membres des comités de lutte contre le VIH et le sida), à la planification stratégique des activités au sein des entreprises et des services, en tenant compte des différences entre les sexes, au renforcement du système de suivi évaluation et au développement des partenariats, et ce dans un climat de dialogue, de coopération et de confiance mutuelles.

Les entreprises élaboreront une **Charte VIH sur le lieu de travail** en concertation avec les représentants des travailleurs et des points focaux. Cette dernière va énoncer un engagement et créer un cadre d'action, définir une norme de comportement et donner des orientations aux intervenants et aider les travailleurs vivant avec le VIH ou malades du sida à comprendre les services ou les appuis qu'ils peuvent attendre.

La politique nationale VIH en milieu du travail vise aussi la création de cellules de lutte contre le sida dans chaque entreprise, l'intégration de la dimension VIH et sida dans le Règlement d'entreprise et dans les activités de l'entreprise (main streaming) et l'élaboration d'un code de conduite face au VIH et au sida en milieu du travail. Une attention spéciale sera accordée à la gestion des données sur les progrès réalisés en matière de lutte contre le sida sur base d'Etudes d'impact et d'Etudes sur les Connaissances- Aptitudes et Pratiques (CAP).

Enfin, le développement du partenariat Secteur Public –secteur privé ainsi que les partenariats au niveau national, sous régional, régional et international sera privilégié pour tirer profit de l'expérience des autres et capitaliser les bonnes pratiques.

9. Groupes cibles de la politique

La présente politique s'applique à :

- tous les travailleurs, dans toutes leurs diversités, sur tous les lieux de travail (public, privé) y compris les personnes occupant tout emploi ou exerçant toute profession, les personnes à la recherche d'un emploi,
- tous les opérateurs économiques aussi bien du secteur structuré que du secteur informel,
- les populations de proximité et les clients directs, et de manière spécifique,
- tous les TVVIH et les travailleurs à haut risque (célibataires géographiques, migrants, saisonniers, pêcheurs, et personnels d'appui, travailleurs des chantiers de travaux publics et industriels, travailleurs des mines et carrières, travailleurs domestiques, voyageurs internationaux, camionneurs,...)
- toutes les organisations d'employeurs et de travailleurs.

10. Mobilisation des ressources

La mobilisation des ressources est le processus grâce auquel les moyens nécessaires à la mise en œuvre de cette politique seront acquis. Elle s'articulera autour d'une combinaison d'actions visant, notamment à :

- identifier les différentes catégories de ressources à mobiliser (savoir quoi mobiliser) ;
- choisir les mécanismes permettant d'obtenir les ressources (savoir comment mobiliser les ressources) ;
- cibler les fournisseurs de ressources et comprendre leurs motivations par rapport à cette politique ou à la problématique de la pandémie du VIH et du sida en milieu de travail ;
- mobiliser tous les partenaires du monde du travail à l'adhésion à cette politique.

La mobilisation des ressources sera conduite tant au niveau interne qu'externe grâce à un plan de mobilisation basé sur les priorités.

Au niveau interne, il s'agira, d'une part, d'intégrer progressivement dans les budgets des départements et des entreprises une ligne budgétaire réservée à la lutte contre le VIH et le sida, et d'autre part, la mobilisation du secteur privé et les organisations des travailleurs à coopérer et à constituer des caisses de solidarité, à court et moyen termes, et de mutuelles de santé, à long terme.

Un plaidoyer sera mené pour intégrer les éléments de cette politique dans le Plan stratégique National de lutte contre le sida et dans le Plan National de Développement Sanitaire

Au niveau externe, les partenaires sociaux saisiront les opportunités offertes à travers les fonds libérés par les multinationales, les crédits de la Banque Mondiale, les appuis de l'ONUSIDA, les apports des différents donateurs (dont le Plan présidentiel des Etats-Unis d'Amérique-PEPFAR), des ONG ou du Système des Nations Unies, les interventions du BIT et de l'Organisation Internationale des Employeurs (OIE), l'aide bilatérale ou multilatérale, etc.

Dans les deux situations, un plan opérationnel de mise en œuvre de la politique et un plan de mobilisation des ressources seront élaborés, tandis que les partenaires sociaux mèneront des actions de plaidoyer et de lobbying pour une adhésion massive des opérateurs économiques à la mise en œuvre de cette politique et à son financement.

11. Coordination de la mise en oeuvre de la politique

Une structure de coordination de la mise en œuvre de la politique nationale de lutte contre le sida en milieu de travail sera mise en place.

Les objectifs de la structure de coordination sont de:

- Promouvoir la coordination parmi tous les responsables à tous les niveaux – gouvernemental, non gouvernemental, société civile, secteur privé pour avoir un impact sur les actions qui seront engagées en matière de lutte contre le sida dans le monde du travail.
- Partager les informations qui concernent les problématiques et programmes relatifs à la lutte contre le sida.
- Promouvoir la collaboration entre les responsables et les intervenants pour l'amélioration des services et programmes de lutte contre le sida.
- S'assurer que des recherches sont menées sur des problématiques pertinentes et que les résultats de ces recherches servent à l'élaboration de programme et de plans d'actions de lutte contre le sida visant la réduction de la propagation du VIH et l'amélioration du bien-être des travailleurs vivant avec le VIH ou affectés par le sida.
- Plaider, conjointement avec d'autres partenaires, pour que la lutte contre le VIH et le sida en milieu de travail demeure une des priorités sur l'agenda politique.
- Mobiliser et allouer les ressources et moyens nécessaires à la mise en œuvre de cette politique nationale.

La coordination de la politique nationale de lutte contre le Sida est assurée par le Conseil National du Travail élargie à la société civile et aux acteurs clés. Son rôle est d'impulser et de coordonner l'action nationale de lutte contre le sida en milieu de travail.

Il constituera en son sein un comité technique tripartite chargé de la coordination technique de la mise en œuvre de cette politique, en collaboration avec les acteurs du niveau sectoriel (Unités sectorielles de lutte contre le Sida au sein des ministères, cellules de lutte contre le sida au niveau des entreprises, syndicats, groupes professionnels ...)

Le comité technique veillera à ce que la mise en œuvre soit réalisée en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres parties concernées par le biais de moyens convenus ensemble (lois et règlements, conventions collectives, stratégies sectorielles...)

La gestion et la coordination du plan opérationnel seront assurées par l'Unité Sectorielle de Lutte contre le Sida dont les membres sont des représentants des partenaires sociaux et des autres institutions parties au Conseil National du Travail élargie

12. Suivi et évaluation de la politique

Le suivi et l'évaluation sont des outils essentiels pour s'assurer, non seulement de la mise en œuvre efficace et effective de la politique, mais aussi du niveau de participation et d'appropriation des parties prenantes à ladite politique et de la durabilité des résultats.

Au démarrage du plan opérationnel, un plan de suivi - évaluation sera élaboré, avec un chronogramme précis des activités et des indicateurs clés permettant d'évaluer les progrès réalisés.

Des cadres d'échange et de concertation seront organisés entre les différents intervenants tandis que des évaluations périodiques (au moins semestrielles) des mesures prises pour la mise en œuvre de la politique seront effectuées. Des études d'impact du VIH et du sida sur les secteurs seront menées et des rapports ad hoc seront produits, diffusés et publiés.

En collaboration avec les différents partenaires et collaborateurs, le comité technique de mise en œuvre organisera des visites de terrain pour se rendre compte des progrès réalisés et des étapes qui restent à franchir. Afin de se rendre compte des progrès réalisés, une évaluation annuelle sera menée dans un forum organisé à cet effet. Les recommandations issues du forum constitueront, par la suite, une piste d'orientation pour les actions futures.

Enfin, un système de gestion de l'information (collecte, saisie et traitement des données), connecté au Système National logé au SEP/CNLS, devra être mis en place pour renforcer le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre de la politique.

Conclusion

La politique nationale de lutte contre le VIH et le sida en milieu de travail est une contribution à la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre le Sida. Elle est conçue pour, d'une part, protéger les travailleurs contre de nouvelles infections et appuyer les Travailleurs vivant avec le VIH ou atteints du Sida, et d'autre part, renforcer la coopération et le dialogue social tripartites et promouvoir les conventions et les recommandations internationales du travail et les autres instruments internationaux concernant le VIH et le sida et le monde du travail.

La mise en œuvre de cette politique sera accompagnée par une définition d'une stratégie de sa promotion qui doit s'articuler, notamment, sur les éléments suivants :

- L'élaboration d'un plan opérationnel pour sa mise en œuvre ;
- L'élaboration, par chaque partenaire, d'un plan de travail annuel ;
- La mise en œuvre d'un plan de suivi et d'évaluation ;
- Le partage du contenu de la politique avec les partenaires clés, dont notamment les Ministères concernés, le Conseil National du Travail, le SEP/CNLS, le RBP+, l'ONUSIDA et le BIT ;
- L'établissement d'un plan de diffusion focalisé prioritairement en direction des partenaires du monde du travail (Gouvernement, des Employeurs, des Organisations des Travailleurs), des structures tripartites (CNT), des Entreprises leaders, de certaines organisations Non Gouvernementales; cette large diffusion (jusqu'aux bénéficiaires) exploitera, notamment, la voie médiatique ;

- La conjugaison des efforts des partenaires sociaux dans la mobilisation des ressources nécessaires.

Enfin, **la mise en œuvre de** la politique nationale de lutte contre le VIH et le sida sur le lieu de travail sera renforcée par la participation des représentants des différents secteurs dans tout le processus. Cette participation multisectorielle permettra une appropriation, une mise en œuvre plus engagée et une synergie des actions.

ANNEXES

