

Le VIH/SIDA et l'aviation civile

Dossier à l'intention des syndicats



www.itfglobal.org



Introduction au dossier

L'ITF est résolue à agir sur la question du VIH/SIDA dans l'intérêt de ses affiliés, de leurs membres, ainsi que des travailleurs du transport et de leurs familles, et ce à l'échelle de la planète.

Notre stratégie consiste à fournir informations et soutien mondialement, tous secteurs confondus, tout en nous attachant à identifier et à analyser les risques et besoins propres à chaque secteur. À cette fin, nous avons réalisé des enquêtes et, en fonction de leurs résultats, mis en place des programmes.

L'enquête menée dans l'aviation civile (2010) a permis d'identifier divers besoins selon les membres, ainsi que l'intérêt témoigné à cette question par les affiliés et leur volonté d'agir. Les responsables syndicaux de 24 affiliés sur les 25 qui ont participé à l'enquête ont demandé à l'ITF de les aider à mettre en place ou à développer des activités sur le VIH/SIDA pour les membres et à élaborer des politiques ou des accords pour leurs lieux de travail. C'est ce qui a motivé la création de ce dossier, afin de répondre à ces demandes et de fournir informations et orientations à nos affiliés de l'aviation civile et à toutes les autres parties prenantes du secteur, en tenant compte des résultats de l'enquête.

Ce qui est ressorti clairement, c'est l'importance de la création de liens entre les différentes industries et branches du monde du transport. Tout comme le VIH ne connaît pas les limites géographiques, il ne respecte pas non plus les lignes de démarcation sectorielles. L'ITF aidera par conséquent ses affiliés à se concentrer sur la dynamique de l'épidémie dans leur propre secteur tout en facilitant les contacts et la collaboration entre eux, notamment dans les mêmes pays et sous-régions.

Face à cette maladie complexe et dangereuse, nous nous tenons prêts à apporter un soutien à nos affiliés aussi longtemps qu'il le faudra pour enrayer l'épidémie et, à terme, l'éliminer.

Nous souhaitons remercier Susan Leather de nous avoir aidés à réaliser ce dossier. Nous tenons également à remercier tous les affiliés et militants qui ont contribué à son élaboration.



Gabriel Mocho Rodriguez
Secrétaire
Sections de l'aviation civile et du tourisme



Dr. Syed Asif Altaf
Coordinateur mondial VIH/SIDA

Publication : Mars 2013
ISBN : 1-904676-59-6

Sommaire

Section un – Contexte du dossier

- 9 LE VIH/SIDA, les travailleurs du transport et l'ITF

Section deux – Définir le problème

- 13 L'aviation civile et le VIH/SIDA : synthèse de l'enquête de l'ITF

Section trois – Fiches

- 21 L'épidémie du SIDA : un enjeu pour les syndicats
23 Intégration généralisée du VIH/SIDA dans les principaux domaines de travail syndicaux
26 Persuader les employeurs que le SIDA est une question liée au lieu de travail
29 Lutter contre la stigmatisation et la discrimination
32 Pas de solutions sans égalité entre hommes et femmes
35 Recommandation n° 200 de l'OIT concernant le VIH et le SIDA
38 Politiques, programmes et structures sur le lieu de travail concernant le VIH/SIDA
41 Négociation collective sur le VIH/SIDA
43 Promouvoir la prévention du VIH au travail
47 Prise en charge et soutien au travail
51 Soutien syndical aux membres vivant avec le VIH

Ces fiches reprennent les questions soulevées lors de l'enquête et proposent informations, conseils, outils et exemples. Elles comprennent les résultats clés de l'enquête de l'ITF et – le cas échéant – des listes de contrôle de points et arguments à l'intention des négociateurs.

Section quatre – Scénarios

Utilisation pratique des fiches : que feriez-vous dans les situations suivantes ?

- 55 La direction ne comprend pas le risque d'infection par le VIH au travail
55 La direction insiste pour que le personnel se soumette à un test de dépistage du VIH
56 Des travailleurs font preuve de discrimination envers un de leurs collègues
56 Les travailleurs n'ont pas recours au test de dépistage volontaire
56 Harcèlement sexuel potentiel
57 L'intérêt porté aux messages de prévention du VIH s'étiole
57 Un travailleur malade refuse de faire le test du VIH
58 Les droits des travailleurs séropositifs sont menacés

Un ensemble de huit scénarios mettant en relief les problèmes liés aux VIH et les questions auxquels pourraient être confrontés les syndicats de l'aviation civile. Ils comprennent des questions pour discussion et peuvent être utilisés dans divers contextes, particulièrement dans un but pédagogique, mais peuvent aussi aider les syndicats à prendre des décisions relatives à leurs politiques et actions. Chaque scénario renvoie aux fiches se rapportant aux questions abordées.

Section cinq – Études de cas

- 61 Étude de cas 1 : La Transport and Communication Workers' Trade Union Industrial Federation (TCWTUIF), Éthiopie
- 63 Étude de cas 2 : Le Clerical and Commercial Workers' Union (CCWU), Guyana
- 66 Étude de cas 3 : Annulation de licenciements abusifs au Brésil grâce à la Recommandation n° 200 de l'OIT

Trois études de cas détaillées, dont deux présentent les activités organisées par des affiliés de l'ITF afin de promouvoir la prévention et la prise en charge et répondre aux problèmes de stigmatisation et de discrimination. La troisième montre comment la Recommandation n° 200 a été utilisée pour protéger des travailleurs victimes de licenciement abusif en raison de leur statut VIH. Toutes trois comprennent des questions pour discussion en groupe.

Section six – Boîte à outils BIT/ACTRAV sur le VIH/SIDA à l'intention des organisations syndicales et autres ressources

- 69 Autres ressources
- 71 Liste des acronymes

LE VIH/SIDA, les travailleurs du transport et l'ITF

La plupart des 33 millions de personnes vivant avec le VIH dans le monde sont des travailleurs. Contrairement à presque toutes les autres maladies, le VIH se concentre dans la population active adulte. Cela signifie que des familles perdent des membres qui sont leur principal soutien, des lieux de travail leur main-d'œuvre, et des économies leurs éléments les plus productifs.

Certains groupes, régions et secteurs sont plus affectés que d'autres. Le transport est l'un des secteurs les plus touchés, et c'est pourquoi la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF) a relevé le défi consistant à mettre en place un programme pour protéger les droits, la santé et les moyens d'existence de ses membres confrontés au VIH et au SIDA.

L'ITF représente les besoins et les intérêts de quatre millions et demi de travailleuses et de travailleurs du transport répartis entre plus de 750 syndicats dans 154 pays. À mesure que ces besoins évoluent, il en va de même pour le soutien et les lignes directrices fournis par l'ITF. L'épidémie du SIDA est un sujet de préoccupation majeur pour l'ITF depuis une bonne dizaine d'années.

Les travailleurs du transport de nombreuses régions et industries connaissent des conditions de travail difficiles qui ont une incidence sur leur santé et leur bien-être. Les horaires de travail et les conditions de logement sont souvent mal gérés et on fait généralement peu de cas du bien-être des travailleurs ou du respect de leurs droits. Absences prolongées de leur domicile, longues heures de travail, fatigue et périodes de repos inadéquates ne sont que quelques-unes des difficultés auxquelles sont confrontés les travailleurs du transport. Ces conditions de travail éprouvantes accroissent la vulnérabilité des travailleurs à l'infection par le VIH et l'ITF continue d'intensifier ses efforts pour améliorer la situation des travailleurs du transport face au VIH et au SIDA.

L'ITF considère le lieu de travail comme une porte d'accès à la prévention du VIH, à son traitement et à la prise en charge connexe. La fédération a commencé à intervenir dans ce domaine en 1999, à la demande des affiliés du secteur du transport routier. Elle a commandité une étude sur le risque d'infection par le VIH chez les routiers en Afrique de l'Est, avant de mettre un projet sur pied avec le concours de la centrale syndicale néerlandaise FNV Mondiaal.

En 2006, l'ITF a lancé un programme mondial pour aider les syndicats affiliés de toutes les régions à lutter contre le VIH/SIDA par le biais de leurs activités principales, notamment les négociations collectives et l'éducation des travailleurs. Le programme mondial promeut la prévention du VIH à travers l'éducation et les mass media, appuie les structures de dépistage et de traitement, et prend des mesures actives contre les préjugés et la discrimination. Bénéficiant de la force organisationnelle de centaines d'affiliés, l'ITF fait vraiment la différence en diffusant le message de la prévention, du traitement et du soutien sur les lieux de travail où il n'a pas encore été entendu.

Outre des activités de formation et autres aux niveaux régionaux et nationaux, l'ITF a fourni des informations et des lignes directrices et encouragé l'échange d'expériences à travers une sélection de matériels, dont un bulletin électronique bimensuel et le magazine annuel « Agenda », ainsi que des études et des matériels de formation. Les pages de son site web consacrées au VIH/SIDA sont une riche source d'informations utiles sur les différents enjeux et présentent les succès remportés par les syndicats du transport. Voir www.itfglobal.org/HIV-Aids/index.cfm

En 2007, l'ITF a réalisé le mappage de l'incidence du SIDA sur le transport dans l'ensemble de ses sept secteurs industriels et des régions. 97 affiliés y ont participé : 40 en Asie-Pacifique, 31 en Afrique, 13 en Amérique latine et aux Caraïbes, 11 en Europe et 2 dans les États arabes. Les affiliés de tous les secteurs ont indiqué que le VIH/SIDA avait clairement, ou commençait à avoir, une incidence sur leur secteur particulier. D'autres réponses ont fait état d'une stigmatisation et d'une discrimination marquées et de lacunes dans l'accès à l'information et à l'éducation, ainsi que du manque de politiques et programmes consacrés au VIH/SIDA sur le lieu de travail.

Dans le secteur de l'aviation, 44 % des affiliés ayant répondu ont déclaré que le SIDA avait clairement une incidence sur eux ; 25 % qu'il commençait à en avoir une ; 24 % qu'ils n'étaient pas sûrs ; et seulement 7 % que le SIDA n'avait pas d'incidence sur eux.

Section deux – Définir le problème

13 L'aviation civile et le VIH/SIDA : synthèse de l'enquête de l'ITF

L'aviation civile et le VIH/SIDA : synthèse de l'enquête de l'ITF

Le VIH expose-t-il l'aviation civile aux mêmes risques et pressions que les autres secteurs du transport ?

Alors que des activités étaient en place pour les secteurs routier, ferroviaire et maritime, l'ITF a décidé en 2009 de recueillir davantage d'informations sur les besoins du secteur de l'aviation civile, dans l'intention de concevoir un programme d'action sur le VIH/SIDA.

Afin de mieux évaluer les risques et les pressions liés au VIH/SIDA, l'ITF a conduit une étude pour connaître le point de vue des affiliés de l'aviation civile et mené également une enquête sur les connaissances, attitudes et comportements (KAB) d'un échantillon représentatif de membres individuels dans cinq pays : l'Argentine, la Bulgarie, l'Éthiopie, l'Inde et la Jordanie. L'objectif était de recueillir des informations qui aideraient l'ITF à évaluer les besoins et serviraient de base à la planification d'interventions.

Un examen de la documentation disponible a révélé qu'il était difficile de dresser un tableau cohérent de la réglementation dans le secteur en matière de VIH/SIDA. Certaines réglementations nationales semblent contredire les réglementations internationales, et même la législation nationale. Par exemple, cette dernière peut interdire le dépistage à l'embauche alors que la réglementation spécifique régissant l'aviation civile impose certains tests de dépistage dans le cadre de la procédure d'octroi de licences aux pilotes (et aux contrôleurs du trafic aérien). Toutefois, la situation évolue, et même lorsque la réglementation semble exclure les membres d'équipage séropositifs, des exceptions sont prévues. Aux États-Unis, par exemple, l'infection par le VIH – quand la personne prend des médicaments antiviraux pour une maladie liée au SIDA – est une pathologie qui entraîne l'incapacité. Toutefois, sous réserve de résultats favorables et d'un examen réalisé par l'Aerospace Medical Certification Division, il est possible que la personne puisse obtenir une Authorization for Special Issuance (autorisation de délivrance spéciale) (réf. Federal Air Surgeons' Medical Bulletin Vol. 49, n° 3).

Le règlement de la Commission européenne (UE) n° 1178/2011 stipule que « Le demandeur [pilote] de certificat médical doit être exempt de toute : ... (2) affection ou invalidité à caractère actif, latent, aigu ou chronique ; ... », en précisant : « susceptible d'entraîner un degré d'incapacité fonctionnelle de nature à influencer sur la sécurité de l'exercice des privilèges de la licence en question... ». Une directive connexe de l'Agence européenne de la sécurité aérienne (AESA) de décembre 2011 indique que « ... (1) la positivité au VIH est cause d'incapacité. L'aptitude avec limitation multipilote OML peut être envisagée pour les sujets présentant une affection stable non évolutive, sous réserve de contrôles fréquents. (2) La survenue d'un SIDA ou du complexe apparenté au SIDA est cause d'incapacité ». S'agissant de l'équipage de cabine, le règlement de l'UE et la directive de l'AESA stipulent que le demandeur qui est positif au VIH peut être « déclaré apte si une évaluation aéromédicale donne un résultat satisfaisant ».

Le Manuel de médecine aéronautique civile de l'OACI a été révisé relativement au VIH en 2010 pour prendre en compte l'évolution des connaissances sur le VIH et le SIDA et sur leur traitement. La mention « Les candidats atteints du syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA) seront déclarés inaptes » a été supprimée et remplacée par « (6.4.2.20) Les candidats qui sont séropositifs au virus de l'immunodéficience humaine (VIH) seront déclarés inaptes sauf si l'affection dont est atteint le candidat a fait l'objet d'une évaluation et ... est considérée comme n'étant pas susceptible d'influer sur la sécurité de l'exercice des privilèges de la licence ou de la qualification du candidat. » La Note 1 précise : « Un diagnostic précoce et le traitement actif d'une infection à VIH par une thérapie antirétrovirale réduisent la morbidité et améliorent le pronostic, augmentant ainsi la probabilité d'une déclaration d'aptitude. »

Le rapport d'enquête a été publié en 2010 et peut être consulté sur www.itfglobal.org/civil-aviation/study.cfm (disponible en anglais seulement). Suite à cette enquête, le Comité de l'aviation civile de l'ITF a décidé de mettre en place un programme pour le secteur, qui comprend ce dossier à l'intention des affiliés concernés.

Le point de vue des affiliés

Des réponses ont été reçues de la part de 25 affiliés de 22 pays – neuf d'Afrique (sept pays), cinq des Amériques (quatre pays, Nord et Sud), trois d'États arabes, trois d'Asie et du Pacifique, cinq d'Europe.

- Les syndicats de 15 des 22 pays ont exprimé leur préoccupation quant à l'impact de l'épidémie dans leur pays, déclarant que la prévalence était « faible mais en progression » (sept), « concentrée mais inquiétante » (quatre) ou « généralisée, avec une influence sur l'économie, les lieux de travail et les syndicats » (quatre).
- Dans 15 des pays, les affiliés ont indiqué que la politique nationale (ou de l'État) sur le SIDA recouvrait le monde du travail d'une certaine manière, même sous la forme d'une simple clause de non-discrimination à l'embauche fondée sur la maladie (Australie) ; dans deux cas, les répondants n'étaient pas sûrs.
- Dans l'ensemble des 22 pays, il existe un code ou une législation sur la sécurité et la santé au travail et cet instrument traite du VIH/SIDA dans 12 pays.
- Une législation, une politique ou un code du travail national existe dans 18 pays, et dans six d'entre eux, le texte traite du VIH/SIDA.

Politique et pratiques syndicales à ce jour

16 des 25 affiliés ont signalé des activités relatives au VIH/SIDA à leur actif, mais presque tous ont souhaité faire davantage dans le cadre du programme de l'ITF. Voici des exemples d'activités qu'ils organisent :

- Négociation de politiques et d'accords avec les entreprises sur le VIH/SIDA
- Organisation de campagnes
- Information, éducation et formation, notamment éducation/conseil par les pairs

- Distribution de préservatifs
- Conseil et dépistage volontaire
- Prise en charge et soutien pour les travailleurs séropositifs et les orphelins du SIDA.

En Afrique du Sud, en Éthiopie, au Nigeria, en Ouganda et en RDC, les syndicats ont une politique et un programme.

Faits et enjeux dans l'aviation civile en bref

- L'ITF compte plus de 670 000 membres relevant de l'aviation civile.
- L'aviation civile était touchée de façon disproportionnée par le VIH dans les premières années de l'épidémie : les personnels navigants commerciaux couraient un risque plus élevé que la moyenne de devenir séropositifs et le SIDA était la première cause de décès chez les personnels navigants commerciaux masculins – rapport 2009 de la Banque mondiale, *Transport against HIV/AIDS: Synthesis of Experience and Best Practice Guidelines (Le transport contre le VIH/SIDA : synthèse des expériences et lignes directrices sur les bonnes pratiques)*.
- En conséquence, les compagnies aériennes sont devenues très tôt les chefs de file de la riposte au VIH/SIDA en tant qu'enjeu touchant le lieu de travail ; certaines politiques sur le VIH/SIDA de compagnies aériennes européennes et nord-américaines remontent à la fin des années 1980 et au début des années 1990.
- Si certains enjeux auxquels sont confrontés les travailleurs du transport aérien sont les mêmes que dans tous les autres secteurs du transport, d'autres sont propres à l'aviation civile, notamment le dépistage obligatoire du VIH à l'embauche. Dans certains pays, on empêche les pilotes et les copilotes de travailler s'ils sont séropositifs, même en l'absence de symptômes ou de problèmes de santé. Par exemple, l'Organisation de l'aviation civile internationale stipule qu'une personne séropositive doit être déclarée inapte sauf si des examens poussés ne révèlent aucun signe de maladie clinique.
- Au nombre des problèmes pratiques pour les membres d'équipage séropositifs figurent les heures de repas et de sommeil irrégulières, des régimes médicaux complexes qui sont difficiles à respecter quand on traverse de nombreux fuseaux horaires, et les médicaments qui doivent être réfrigérés.

Enquête réalisée auprès de membres individuels

L'enquête KAB visait à rassembler des preuves sur les connaissances des participants sur le VIH et le SIDA, notamment sur la transmission et la façon dont la transmission peut être empêchée ; sur leurs attitudes, opinions et sentiments concernant le VIH et les personnes vivant avec la maladie ; et sur les comportements réels, particulièrement vis-à-vis du risque de contracter le VIH. Les affiliés ITF de cinq pays ont distribué des questionnaires anonymes à un échantillon représentatif composé d'une centaine de membres. Les résultats ont mis en évidence une diversité de risques et de besoins, et les personnes interrogées ont exprimé certaines craintes au sujet de la maladie et le souhait que soient organisées des activités sur le lieu de travail en matière de prévention et de prise en charge.

Une majorité très claire des répondants a déclaré que le VIH/SIDA était un grave problème dans leur pays.

	Argentine	Bulgarie	Éthiopie	Inde	Jordanie
Femmes	70 % (pas de ventilation par genre)	41 %	83 %	100 %	56 %
Hommes	–	36 %	93 %	62 %	42 %

Voici un condensé des réponses qui ont été données – des informations plus détaillées sont fournies dans les fiches, en fonction de leur pertinence, ainsi que dans le rapport d'enquête.

Connaissances et compréhension

Un manque d'information considérable est manifeste, même dans des contextes très différents. Il faut savoir que les groupes de répondants avaient un niveau d'éducation assez bon et, dans la plupart des cas, appartenaient à la minorité qui travaille dans l'économie formelle. L'opinion erronée selon laquelle il est possible de guérir du SIDA peut donner un faux sentiment de sécurité et être à l'origine d'une absence de sentiment d'urgence en matière de prévention du VIH – et le manque de connaissance des moyens permettant d'empêcher la transmission du VIH est particulièrement inquiétant.

Connaissance et compréhension du VIH/SIDA

	Argentine	Bulgarie	Éthiopie	Inde	Jordanie
Pourcentage des répondants qui savaient qu'on ne peut pas guérir du SIDA	89 %	77 %	78 %	82 %	57 %
Pourcentage des répondants qui savaient que l'utilisation correcte et systématique d'un préservatif offre une protection contre le VIH	84 %	73 %	44 %	92 %	55 %
Pourcentage des répondants qui savaient qu'il est possible de contracter le VIH auprès d'un(e) partenaire sexuel(le) qui semble être de bonne moralité ou avoir une bonne hygiène	94 %	88 %	93 %	70 %	65 %

Attitudes envers le VIH et les personnes séropositives

La honte et la stigmatisation, ou la peur de la stigmatisation, sont ressorties clairement des résultats de l'enquête : plus de la moitié des répondants dans tous les pays sauf l'Éthiopie, a déclaré que le SIDA était une « maladie honteuse » et que, le cas échéant, ils garderaient secrète la séropositivité d'un membre de leur famille. Tant que les gens seront mal informés et pétris d'idées fausses, les peurs et les incertitudes qui contribuent à la stigmatisation persisteront sans être contestées.

Attitudes envers les personnes vivant avec le VIH

	Argentine	Bulgarie	Éthiopie	Inde	Jordanie
Peur de travailler avec un(e) collègue séropositif(ve)	11 %	18 %	21 %	41 %	45 %
Peur d'utiliser la même tasse qu'une personne séropositive	68 %	88 %	22 %	55 %	57 %

Les pourcentages relativement élevés de personnes ayant peur de travailler avec un(e) collègue atteint(e) du VIH sont particulièrement inquiétants et ce point doit être un domaine d'intervention prioritaire.

Des cas de discrimination au travail ont également été signalés dans tous les pays.

Répondants ayant fait l'expérience, été témoins ou ayant entendu parler d'une discrimination ou d'une stigmatisation au travail en rapport avec le VIH

	Argentine	Bulgarie	Éthiopie	Inde	Jordanie
Par la direction	2 %	5 %	14 %	20 %	37 %
Par un service de santé au travail (le cas échéant)	0 %	0 %	31 %	6 %	34 %
Par un(e) collègue	8 %	1 %	25 %	21 %	44 %

Comportement et risque

De manière générale, les hommes ont fait état de comportements potentiellement plus risqués, comme par exemple le fait d'avoir plusieurs partenaires et de ne pas utiliser régulièrement de préservatif. La prise de drogue par injection a rarement été mentionnée : personne n'a signalé l'injection de drogue en Argentine, Bulgarie ou Inde ; elle a été mentionnée une fois en Éthiopie et 14 fois en Jordanie. Dans tous les pays, des personnes ont déclaré qu'elles seraient exposées au risque d'infection par le VIH si elles ne changeaient pas de comportement. En réponse à la question « Pourquoi pensez-vous avoir un profil à risque ? », la plupart des personnes interrogées ont donné une réponse du genre « Je ne fais pas assez attention / je ne prends pas de précautions ». 21 personnes ont indiqué avoir eu plusieurs partenaires sexuel(le)s au cours de l'année précédente, mais la majorité a choisi de ne pas répondre.

Différences de comportement entre personnel au sol et personnel navigant : la ventilation fournie dans trois des cinq pays a rendu possible une comparaison limitée. À partir de ces informations, on peut voir que les comportements à risque tendent à être associés aux déplacements professionnels, mais pas systématiquement. Tout comme il est utile d'organiser des ateliers mixtes et distincts pour les hommes et les femmes, il pourrait être judicieux de destiner certains matériels et activités spécifiquement au personnel navigant et à celles et ceux qui se déplacent régulièrement, de même qu'à l'ensemble du secteur.

Section trois – Fiches

- 21 L'épidémie du SIDA : un enjeu pour les syndicats
- 23 Intégration généralisée du VIH/SIDA dans les principaux domaines de travail syndicaux
- 26 Persuader les employeurs que le SIDA est une question liée au lieu de travail
- 29 Lutter contre la stigmatisation et la discrimination
- 32 Pas de solutions sans égalité entre hommes et femmes
- 35 Recommandation n° 200 de l'OIT concernant le VIH et le SIDA
- 38 Politiques, programmes et structures sur le lieu de travail concernant le VIH/SIDA
- 41 Négociation collective sur le VIH/SIDA
- 43 Promouvoir la prévention du VIH au travail
- 47 Prise en charge et soutien au travail
- 51 Soutien syndical aux membres vivant avec le VIH

FICHE 1

L'épidémie du SIDA : un enjeu pour les syndicats

Cette fiche souligne pourquoi il est important que les syndicats agissent sur la question du VIH/SIDA, y compris sur le lieu de travail. Vous pouvez vous en servir dans le cadre d'actions militantes et de sensibilisation auprès des dirigeants syndicaux et de la base, auprès des employeurs et des pouvoirs publics, et d'autres partenaires potentiels comme les ONG.

Dans tous les pays ayant participé à l'enquête de l'ITF, certains travailleurs ont déclaré qu'ils pensaient être exposés au risque de contamination par le VIH. Cela doit être interprété comme un appel au secours, auquel les syndicats se doivent de répondre.

D'ailleurs, plusieurs affiliés de l'aviation civile agissent déjà. 16 des 25 syndicats qui ont répondu au questionnaire de l'enquête menaient des activités VIH/SIDA. Presque tous les syndicats ont déclaré vouloir s'engager davantage dans ce sens et demandé à l'ITF une assistance à cet égard.

Pourquoi le SIDA est-il un enjeu syndical ?

Parce que les travailleurs – et les familles, entreprises et communautés qui en dépendent – font les frais de l'épidémie. Leurs droits sont menacés, de même que leur santé et leurs emplois.

Alors que le monde change et que de nouveaux enjeux apparaissent, les syndicats doivent eux aussi évoluer et s'adapter.

Dans le climat économique et social actuel, les syndicats sont confrontés à des questions de survie. Les défis à relever vont de la mondialisation et de la crise économique à des enjeux émergents comme le SIDA et le changement climatique, et recouvrent les atteintes aux conditions de travail et aux droits des travailleurs.

La stratégie consistant à s'attaquer à la question du SIDA en s'appuyant sur les valeurs et les structures fondamentales du travail a été efficace dans de nombreux domaines. Elle a également permis de consolider les syndicats d'une manière qui contribuera à leur survie future.

« Le militantisme sur la question du VIH/SIDA a redynamisé les syndicats, renforcé leurs capacités et les a rendus plus attrayants pour beaucoup de travailleurs non syndiqués. »

Évaluateur, projet ITF-FNV Afrique sur le VIH/SIDA

Le SIDA se concentre dans la population active adulte, contrairement à presque toutes les autres maladies. Les travailleurs et les travailleuses perdent leur santé, leurs revenus, leurs droits et aussi la vie. Parmi les différents secteurs d'activité, le transport est l'un des plus touchés. Les droits des travailleurs sont menacés de différentes manières, et même au sein du mouvement ouvrier, certaines personnes sont stigmatisées, rejetées et victimes de harcèlement moral.

L'épidémie du SIDA menace la capacité des syndicats à :

- organiser et représenter les intérêts de leurs membres
- promouvoir le travail décent
- protéger les droits de leurs membres
- conserver un noyau de dirigeants et d'organiseurs expérimentés
- participer au dialogue social sur les enjeux nationaux qui influent sur l'emploi, le marché du travail et les ressources humaines

et même à survivre...

« Nous sommes résolus à collaborer avec nos membres pour les informer, les faire participer et les encourager à relever ce défi... Ils ne doivent pas se mettre en retrait et attendre que d'autres agissent ou prennent les choses en main... C'est, littéralement, une question de vie ou de mort. »

Guy Ryder, ancien Secrétaire général de la CISL, nouveau Directeur général du BIT

Les syndicats représentent la voix des travailleuses et des travailleurs, et ont un rôle crucial à jouer pour faire en sorte que la riposte au SIDA soit multisectorielle et intervienne à des niveaux multiples.

Il faut des qualités de leadership pour affronter les conséquences du VIH pour les syndicats et inciter les travailleurs à réagir. Cependant, il faut aussi des membres avertis, engagés et courageux pour exercer la pression nécessaire sur leurs dirigeants s'ils n'interviennent pas.

« L'ITF a été un chef de file parmi les fédérations syndicales internationales sur la question du VIH/SIDA » (rapport d'évaluation, projet VIH/SIDA mondial, 2012). La première résolution sur le VIH/SIDA a été adoptée au Congrès de l'ITF de 1994 (déposée par l'affilié de l'aviation civile du Burkina Faso). En 2005, l'ITF a pris la décision historique de faire figurer le VIH/SIDA à l'ordre du jour de toutes les réunions régionales et mondiales, une initiative qui a eu une incidence considérable sur les connaissances et l'engagement des affiliés dans toutes les régions. Une autre résolution sur le VIH/SIDA a été adoptée au 41e Congrès en 2006.

Le Cahier 1 de la boîte à outils d'ACTRAV fournit des informations plus détaillées sur les coûts et l'incidence du SIDA sur le monde du travail.

FICHE 2

Intégration généralisée du VIH/SIDA dans les principaux domaines de travail syndicaux

Cette fiche fait suite à la Fiche n° 1 en proposant des orientations pour les actions syndicales à mener. Elle encourage les syndicats à intégrer la question du VIH/SIDA à leurs structures existantes et à leurs programmes en cours, pour faire en sorte que l'attention nécessaire lui soit apportée dans la durée.

Les programmes syndicaux sur le SIDA n'ont pas à dépendre d'un financement extérieur.

Les syndicats possèdent des ressources vitales qui peuvent soutenir les efforts pour enrayer l'épidémie. Sur le plan national et international, les syndicats peuvent :

- comprendre la dynamique de leur secteur et la main-d'œuvre
- mobiliser de vastes réseaux de membres
- négocier des conventions collectives et des politiques sur les lieux de travail
- mettre à contribution leur expérience en matière d'éducation, de formation et de campagnes, et
- tirer parti de leur influence dans la communauté et auprès des pouvoirs publics.

Les représentants syndicaux peuvent jouer un rôle déterminant pour faire en sorte que les travailleurs aient confiance dans la politique et les programmes VIH/SIDA sur le lieu de travail, tant qu'ils participent pleinement à leur élaboration.

Les dirigeants syndicaux peuvent montrer l'engagement des syndicats et influencer l'opinion à travers des déclarations publiques sur le VIH/SIDA, inscrire celui-ci à l'agenda des syndicats, et s'impliquer très concrètement en se soumettant publiquement à un test volontaire de dépistage du VIH, par exemple.

L'ITF encourage ses affiliés à recourir au travail d'ouverture et d'information sur le VIH/SIDA dans le cadre de leur stratégie de recrutement et d'organisation, le cas échéant. Un projet pilote est en cours dans cinq pays d'Afrique de l'Est pour développer ce processus.

Voici ce que font de nombreux syndicats :

1. L'intégration généralisée de la question du VIH/SIDA est l'action la plus efficace et la moins coûteuse. Plus le VIH/SIDA est pleinement intégré à l'agenda principal du syndicat, plus les coûts seront réduits : c'est la voie de la durabilité et de l'indépendance vis-à-vis de bailleurs de fonds extérieurs.

Les syndicats intègrent la thématique du VIH/SIDA en révisant leurs structures et programmes, puis ils :

- veillent à faire figurer le VIH/SIDA à l'ordre du jour des réunions concernant les

- principaux domaines de travail à tous les niveaux (du Congrès à la section, en passant par le bureau) et de tous les comités pertinents ;
- établissent des liens entre le VIH et d'autres questions telles que genre, droits et santé et sécurité au travail, notamment ;
 - incluent le VIH/SIDA dans les points abordés par l'équipe de négociateurs ;
 - forment les délégués syndicaux pour leur permettre d'assumer des responsabilités sur les questions liées au VIH/SIDA et de surveiller la conformité aux accords ou politiques pertinents ;
 - incluent un module ou des exemples sur le VIH/SIDA dans des activités éducatives de toutes sortes.
2. Une politique ou une résolution syndicale sur le VIH/SIDA aide à fournir un cadre d'action ; sa mise en œuvre doit être guidée par un plan d'action concret.
 3. La capacité d'information, d'éducation et de négociation sur le VIH/SIDA doit être développée. Le syndicat doit donc mettre en place des partenariats pour fournir orientations, soutien et formation. Au nombre des partenaires (outre l'ITF) pourront figurer la centrale nationale, des ONG et les pouvoirs publics, ainsi que les employeurs en ce qui concerne les actions sur les lieux de travail.
 4. Les syndicats et les lieux de travail disposent de nombreuses ressources matérielles, telles que préservatifs ou kits de conseil et dépistage volontaire (CDV), et même médicaments/traitements antirétroviraux (ARV). Les syndicats doivent se tourner en premier lieu vers les employeurs si des ressources supplémentaires sont requises, car les programmes sur le SIDA profitent aussi bien aux employeurs qu'aux travailleurs.
 5. Un responsable syndical expérimenté doit être chargé de faire en sorte que les actions sur le SIDA soient menées de façon soutenue et qu'il en soit régulièrement fait rapport au bureau. De plus en plus, les syndicats créent aussi des réseaux de personnes de référence pour le VIH au niveau des sections.

Le syndicat ougandais Amalgamated Transport and General Workers' Union a été l'un des premiers à agir dans ce domaine. La thématique du VIH/SIDA a été intégrée à toutes ses sections, y compris celle de l'aviation civile, et des clauses et conditions d'emploi complètes incluant des dispositions relatives au VIH/SIDA sont en place pour son propre personnel. « L'occasion doit être donnée aux syndicats de mettre en pratique ce qu'ils prêchent – ils doivent moins dépendre de leurs organismes de tutelle. » Romano Ojambo-Ochieng

Parmi les actions spécifiques engagées par les syndicats de l'aviation civile figurent celles-ci :

- Adoption d'une politique VIH/SIDA pour le syndicat
- Activités de prévention pour les travailleurs et leurs familles afin de les sensibiliser aux risques et d'appuyer les changements de comportement, ces activités étant généralement menées par des pairs éducateurs
- Campagnes sur le lieu de travail et dans la communauté locale pour sensibiliser et encourager le conseil et dépistage volontaire (CDV)
- Inclusion du VIH/SIDA dans les comités/activités de santé et de sécurité au travail
- Négociation de clauses anti-discrimination et anti-victimisation dans les conventions collectives
- Négociation d'une meilleure couverture médicale pour les travailleurs, leurs familles et leurs communautés, et de l'accès aux tests de dépistage du VIH et aux traitements
- Participation à des structures tripartites avec les employeurs et les pouvoirs publics, et adoption de stratégies ou politiques nationales sur le SIDA pour le monde du travail.

Vous trouverez d'autres exemples dans les fiches sur le sujet et dans les études de cas.

Les affiliés ITF de l'aviation civile en Afrique du Sud, en Éthiopie, en Ouganda, au Nigeria et en RDC ont adopté une politique ainsi qu'un programme sur le VIH/SIDA ; au Canada et au Mexique, ils ont une politique, mais pas encore de programme. Le syndicat panaméen de l'aviation civile Sindicato de Empleados de Lineas Aéreas de Panamá (SIELAS) veille à ce que le VIH/SIDA soit à l'ordre du jour des réunions du syndicat à tous les niveaux et a également réalisé une vidéo dépeignant les campagnes menées par sa base sur cette question. Au Burkina Faso, le syndicat affilié participe activement au programme national sur le SIDA et collabore par ailleurs avec la coalition nationale des entreprises sur le VIH/SIDA.

L'ITF a publié un recueil d'études de cas et de bonnes pratiques parmi les affiliés dans tous les secteurs intitulé « VIH/Sida : Les syndicats du transport se mobilisent » – voir :

www.itfglobal.org/files/publications/FRA/26685/HIV_BestPractice_French.pdf

Le Cahier 3 de la boîte à outils d'ACTRAV contient des exemples concrets d'actions sur le lieu de travail menées par les syndicats ; le Cahier 4 aide les syndicats à planifier un programme éducatif sur le VIH/SIDA ; le Cahier 5 fournit des conseils sur l'obtention de financements ; et le Cahier 6 donne des conseils sur la rédaction d'une proposition de projet.

FICHE 3

Persuader les employeurs que le SIDA est une question liée au lieu de travail

Cette fiche expose les raisons pour lesquelles le lieu de travail est un cadre pertinent pour les activités VIH et fournit des arguments que vous pourriez faire valoir auprès des employeurs pour engager des négociations sur la question du VIH/SIDA.

La bonne santé des travailleurs et une productivité satisfaisante sur le lieu de travail sont dans l'intérêt commun des syndicats et du patronat. Le SIDA inflige des coûts sociaux et économiques, directs et indirects, qui peuvent être évités ou réduits grâce à des investissements en temps opportun dans la prévention et la prise en charge.

Pourquoi le lieu de travail est-il un cadre pertinent pour les ripostes au VIH ?

Le lieu de travail a un rôle vital à jouer dans le combat général pour enrayer l'épidémie, les syndicats remplissant les fonctions de gardiens et acteurs de confiance. En effet, le lieu de travail :

- est un point de contact direct avec le groupe d'âge le plus touché par le VIH
- est un cadre d'information, de formation et d'éducation reconnu – particulièrement propice à l'éducation par les pairs
- a des structures en place pouvant englober le VIH, comme par exemple les services de santé au travail
- a des mécanismes en place pour l'assistance aux employés
- est une base d'ouverture vers la communauté et de contact avec d'autres entreprises, même de façon informelle
- a des mesures prévues pour combattre la discrimination et atténuer l'impact du SIDA.

L'enquête de l'ITF indique qu'en Bulgarie, en Inde et en Éthiopie, plus de 90 % des travailleurs estiment qu'informations et éducation sur le VIH/SIDA doivent être fournies sur le lieu de travail, de même que tests de dépistage et traitement ; une petite majorité est du même avis en Jordanie. En Argentine, 28 % seulement des travailleurs estiment qu'informations et éducation sur le VIH/SIDA doivent être fournies sur le lieu de travail, ce qui est apparemment la conséquence d'une méfiance de longue date vis-à-vis des employeurs. Les travailleurs préfèrent que le syndicat organise des activités VIH/SIDA.

Dialogue avec les employeurs

Il convient de comprendre ce qui persuade les employeurs d'agir. Ils agissent à la fois dans l'intérêt de l'entreprise et pour des motifs humanitaires, mais les raisons précises varient beaucoup d'une région à l'autre et dépendent souvent de la taille et de la nature de l'entreprise.

Voici des raisons données par les employeurs dans toutes les régions :

- ils veulent minimiser les coûts et les perturbations pouvant être engendrés par l'inaction
- ils apprécient les compétences et l'expérience de leurs employés
- ils se préoccupent de la santé et du bien-être de leurs employés
- ils y sont contraints par la loi et/ou craignent d'éventuels litiges
- il existe des incitations (fiscales, réduction des taux d'assurance santé)
- en agissant, l'entreprise améliore son image
- leur sens de la responsabilité sociale des entreprises : ils comprennent que la riposte au SIDA doit mobiliser toutes les couches sociales, dans les limites de leurs compétences et de leurs ressources.

« Une main-d'œuvre en bonne santé est le meilleur atout de l'entreprise... Le moral est bon... et il y a moins d'absentéisme, ce qui a une incidence positive sur la productivité. » Madhur Bajaj, vice-président de Bajaj Auto Ltd, Inde

« Ne faites pas la même erreur que nous. Nous avons vu venir cette situation, mais notre première réaction a été de nous dire que ce n'était pas notre problème, et que nous laisserions au gouvernement le soin de le résoudre. »
Dr. Brian Brink, directeur médical d'Anglo American

Selon une étude d'impact sur le VIH/SIDA dans six entreprises d'Afrique du Sud réalisée par l'université de Boston, les coûts annuels imputables au VIH/SIDA représentent 5,9 % des coûts de main-d'œuvre. Des programmes de lutte contre le SIDA sur le lieu de travail réduiraient ces coûts de 40 %. Les six entreprises auraient toutes eu des retours sur investissement positifs, même si elles avaient fourni gratuitement des traitements antirétroviraux (ARV) aux employés séropositifs.

Source : Société financière internationale

Que font les lieux de travail face au VIH/SIDA ?

Le lieu de travail est un cadre de **prévention** important. Des messages clés sont communiqués aux travailleurs à travers l'éducation et la formation, et l'éducation par les pairs en particulier ; des préservatifs sont distribués ; les structures de santé et de sécurité au travail sont utilisées pour coordonner les activités VIH. Les plans pour le contrôle des infections tuberculeuses sont simples à mettre en place sur le lieu de travail et pourraient éviter de nombreux décès causés par le SIDA.

Les lieux de travail accroissent l'**accès au traitement** du VIH, d'autres infections sexuellement transmissibles (IST) et des infections opportunistes. Il peut s'agir de dispositions prises directement dans l'entreprise, par l'intermédiaire de régimes d'assurance maladie, ou via des systèmes d'aiguillage vers des services

communautaires. Les lieux de travail fournissent également des informations en matière d'alimentation et aident les employés à suivre correctement leur traitement médicamenteux au moyen de campagnes de promotion de l'observance thérapeutique et de campagnes de bien-être.

Les lieux de travail apportent un précieux soutien aux travailleurs séropositifs en ne tolérant pas la discrimination ni la stigmatisation et en maintenant la relation de travail, ce qui implique des aménagements pour les travailleurs lorsqu'il leur arrive d'être malades ou affaiblis. Le fait de montrer qu'un travailleur atteint du VIH peut continuer à travailler, tout en suivant son traitement, contribue très fortement à dépasser l'hostilité et la stigmatisation.

Voir les Fiches 7 – 10 pour des informations plus détaillées sur l'introduction et la mise en œuvre de politiques et de programmes sur le lieu de travail.

Certaines organisations patronales nationales ont de bonnes politiques sur le VIH/SIDA et encouragent leurs membres à agir en collaboration avec les syndicats sur la question du SIDA. Par exemple, les affiliés ITF du Kenya ont constaté que la Fédération patronale kenyane avait joué un rôle de médiatrice dans plusieurs affaires où des employeurs refusaient de négocier sur le SIDA ou tentaient de licencier des travailleurs séropositifs.

Le Cahier 1 de la boîte à outils d'ACTRAV fournit des informations plus détaillées sur les coûts et l'incidence du SIDA sur le monde du travail. Le Cahier 3 montre comment le lieu de travail améliore l'accès à la prévention du VIH, ainsi qu'à la prise en charge des travailleurs séropositifs et à leur traitement.

FICHE 4

Lutter contre la stigmatisation et la discrimination

Cette fiche pose trois questions fondamentales sur la stigmatisation et la discrimination : Pourquoi sont-elles si étroitement associées au VIH/SIDA ? Pourquoi entravent-elles la riposte ? Comment y remédier ?

La plupart des 34 millions de personnes vivant avec le VIH (fin 2010) sont des travailleurs et risquent d'être confrontés à la stigmatisation et à la discrimination au travail, de même que dans leur foyer et leur communauté. C'est un enjeu qui porte sur les droits fondamentaux, dont l'égalité entre hommes et femmes, et qui préoccupe vivement l'ITF. Depuis sa création, l'ITF se bat pour défendre et améliorer les droits et conditions de travail des travailleurs du transport. La question de la discrimination contre les travailleurs vivant avec, ou touchés par, le VIH est une priorité pour l'ITF.

« Ma plus grande crainte était de perdre mon travail et les revenus indispensables à ma famille. Mais finalement, c'est du rejet de mes collègues de travail dont j'ai le plus souffert. » Un employé de bureau en Inde

Pourquoi tant de stigmatisation et de discrimination contre le VIH/SIDA ?

La stigmatisation désigne les réactions envers un groupe ou un individu fondées sur certaines caractéristiques, telles que le sexe, la couleur, les convictions religieuses, l'état de santé, l'orientation sexuelle, etc. Elle résulte très souvent d'un manque de compréhension – informations erronées et idées fausses incluses – et de la peur de l'inconnu. La discrimination désigne les mesures que des personnes peuvent prendre, particulièrement lorsqu'elles sont en position d'autorité, à la suite de cette stigmatisation : cela peut aller du refus de partager un bureau avec quelqu'un jusqu'au licenciement abusif.

L'incertitude qui régnait au départ quant aux causes du SIDA, la longue période d'incubation du virus, le sentiment de honte associé à la transmission sexuelle du VIH ainsi que les liens avec la consommation de drogue, la concentration de la maladie dans beaucoup de régions pauvres, et les messages macabres sur la mortalité : tous ces éléments conjugués ont contribué à renforcer le refus, la peur et la stigmatisation.

L'enquête de l'ITF contenait une série de questions sur la propre attitude des répondants et une autre sur les cas de stigmatisation et de discrimination dont ils ont fait l'expérience ou été témoins.

Attitudes envers les personnes séropositives

	Argentine	Bulgarie	Éthiopie	Inde	Jordanie
Peur de travailler avec un(e) collègue séropositif(ve)	11 %	18 %	21 %	41 %	45 %

Travailleurs qui ont fait l'expérience de la discrimination ou de la stigmatisation

	Argentine	Bulgarie	Éthiopie	Inde	Jordanie
Par la direction	2 %	5 %	14 %	20 %	37 %
Par un(e) collègue	8 %	1 %	25 %	21 %	44 %

Ces réponses montrent que les travailleurs syndiqués ne diffèrent pas du reste de la population : ils ont aussi des peurs, des idées fausses et des attitudes stigmatisantes. Dans tous les pays à l'exception de la Bulgarie, les répondants ont signalé une stigmatisation et une discrimination plus marquées de la part des collègues de travail que de la direction. Ces résultats sont inquiétants dans l'un et l'autre cas et les syndicats doivent prendre l'initiative de montrer qu'un simple contact fortuit au travail ne présente aucun danger de transmission du VIH.

Pourquoi la stigmatisation et la discrimination rendent-elles plus difficile le combat contre le VIH/SIDA ?

La stigmatisation et la discrimination entravent les efforts visant à enrayer l'épidémie car elles instaurent la peur, nuisent à la diffusion des informations et aux discussions ouvertes, et découragent les tests volontaires de dépistage et l'accès au traitement. Et les personnes vivant avec le VIH ne sont pas les seules à être stigmatisées – les homosexuels et les lesbiennes sont aussi souvent pris pour cibles en raison de leur orientation sexuelle ; et, dans de nombreuses sociétés, les femmes sont également stigmatisées comme porteuses de la maladie.

L'ITF a été la première fédération syndicale internationale à reconnaître la nécessité de collaborer avec les travailleurs du sexe et leurs organisations et de respecter leurs droits. La résolution n° 4 adoptée au 41e Congrès en 2006 constate « que l'ITF s'attache à sensibiliser davantage les travailleurs du transport et les travailleurs du sexe, [et qu'] il est nécessaire d'inclure dans ce travail d'éducation la question de la traite des femmes aux fins d'exploitation sexuelle ».

Que peut-on faire dans le syndicat et sur le lieu de travail ?

Les syndicats doivent agir selon une démarche parallèle :

i) **Recourir aux mécanismes syndicaux et à ceux qui existent sur le lieu de travail** – négociation collective notamment – pour protéger les travailleurs exposés à la discrimination et instaurer la tolérance zéro envers la stigmatisation et la discrimination. Dans certains pays, il sera éventuellement possible de négocier un accord pour le secteur de l'aviation civile dans son ensemble. Voir les Fiches 7 sur les politiques sur le lieu de travail et 8 sur la négociation collective.

ii) **S'attaquer à la peur et au manque de compréhension par le biais de l'éducation et de la formation** : l'accord ou la politique sur le lieu de travail doivent être étayés par l'information et l'éducation pour aider les travailleurs à faire la distinction entre faits et mythes à propos de la transmission du VIH, et à comprendre qu'ils n'ont rien à craindre d'un contact fortuit avec un(e) collègue de travail infecté(e). Les activités d'apprentissage peuvent permettre de mieux appréhender la situation et les besoins des personnes vivant avec le VIH, et doivent impliquer ces personnes dans toute la mesure du possible. *Voir la Fiche 9 sur la prévention.*

iii) **Faire preuve de leadership**. Lorsque des dirigeants respectés au niveau national et à celui des sections montrent concrètement qu'ils sont prêts à se soumettre à un test de dépistage et qu'ils ont volontiers des contacts avec des membres et des travailleurs séropositifs, la confiance est instaurée et les peurs sont surmontées.

Points de négociation

- ✘ Tolérance zéro envers : la discrimination, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel
- ✘ Pas de dépistage avant l'embauche, la formation ou la promotion
- ✘ Pas de licenciement pour cause de séropositivité
- ✓ Confidentialité des données personnelles et médicales des travailleurs

Il s'agit là des points fondamentaux – vous devez également recourir à la négociation collective pour introduire des activités de prévention et des dispositions en matière de prise en charge et de soutien, et de traitement si possible. *Voir les Fiches 8 sur la négociation collective, 5 sur l'égalité entre hommes et femmes, 9 sur la prévention, 10 sur la prise en charge et le soutien.*

L'atelier de témoignages organisé par l'ITF est un moyen innovant et efficace de surmonter la stigmatisation (voir la Fiche 11).

Le recueil d'études de cas concernant l'action des affiliés de l'ITF en matière de VIH/SIDA comporte une section sur les difficultés auxquelles sont confrontées les syndicats : stigmatisation, discrimination, peur, honte et refus sont presque toujours cités comme principaux obstacles à leur travail dans le domaine du VIH/SIDA. Les affiliés font également état de diverses mesures qui se révèlent efficaces. Voir :

www.itfglobal.org/files/publications/FRA/26685/HIV_BestPractice_French.pdf

Le Cahier 2 de la boîte à outils d'ACTRAV se concentre sur les droits et fournit des conseils en matière de politique et de négociation collective.

FICHE 5

Pas de solutions sans égalité entre hommes et femmes

Cette fiche explique les raisons de la vulnérabilité des femmes, mais souligne aussi que les questions de genre concernent également les hommes. L'égalité entre hommes et femmes doit être traitée par les syndicats comme un droit fondamental.

Le VIH touche les femmes et les hommes différemment tant en termes de vulnérabilité que d'impact. Les facteurs biologiques rendent les femmes plus vulnérables à l'infection que les hommes, et les inégalités de statut des femmes sont telles qu'il est plus difficile pour elles de se protéger du SIDA et de ses conséquences. La charge des soins à dispenser pèse plus lourdement sur les femmes.

Dans le monde, le nombre de personnes infectées est à peu près le même chez les femmes que chez les hommes, mais en Afrique, plus de 60 % des personnes vivant avec le VIH sont des femmes. Partout, les jeunes femmes sont particulièrement exposées. On commence à mieux comprendre le lien entre la violence fondée sur le genre et la propagation du VIH.

De manière générale, les femmes ont moins de revenus et de biens que les hommes et moins accès à l'information et à l'éducation ; elles sont dans une position plus défavorable sur le marché du travail et ont moins de droits – notamment dans le cadre du mariage et des relations sexuelles. La législation est souvent discriminatoire à l'égard des femmes, pour ce qui touche au patrimoine et à la succession par exemple. Le manque de sécurité économique des femmes peut les forcer à travailler dans des environnements de travail à haut risque, comme l'industrie du sexe.

« Le problème avec le SIDA, c'est l'attitude moralisatrice des gens. Ce n'est pas une moralité fondée sur l'amour et la compassion, mais sur le jugement et la haine – particulièrement à l'encontre des femmes et des homosexuels. » Un syndicaliste sud-africain

L'enquête de l'ITF a recensé de manière distincte les réponses des femmes et celles des hommes, ce qui a permis de voir les différences entre les deux sexes au niveau des connaissances, des attitudes et des comportements. Les tendances différaient entre pays, mais on a constaté une sensibilisation et une préoccupation par rapport au VIH légèrement plus élevées chez les femmes, un comportement plus risqué chez les hommes, et une stigmatisation dans les deux groupes. Les réponses à deux questions sont reproduites ci-dessous.

Pourcentage des répondants qui pensent que :

	Argentine	Bulgarie	Éthiopie	Inde	Jordanie
L'homme dans une relation hétérosexuelle a le droit de décider de l'utilisation ou non du préservatif	18 %	6 %	46 %	50 %	36 %
	15 % des femmes	1 % des femmes	75 % des femmes	12 % des femmes	28 % des femmes
	28 % des hommes	5 % des hommes	42 % des hommes	60 % des hommes	42 % des hommes

Pourcentage des répondants qui pensent que :

	Argentine	Bulgarie	Éthiopie	Inde	Jordanie
Les femmes mariées peuvent être exposées au VIH même si elles sont fidèles à leur mari	100 % des femmes	100 % des femmes	83 % des femmes	88 % des femmes	53 % des femmes
	100 % des hommes	100 % des hommes	82 % des hommes	71 % des hommes	62 % des hommes

L'opinion erronée selon laquelle la fidélité d'un seul partenaire suffit pour éviter le risque de contracter le VIH est dangereuse pour les femmes de deux manières : si les femmes le pensent, cela peut leur donner un faux sentiment de sécurité, et si les hommes le pensent et qu'ils contractent le VIH, ils sont plus susceptibles d'en faire porter la responsabilité à leur épouse.

Le genre et les hommes

Les hommes peuvent eux aussi être victimes des normes et des traditions en matière de genre. La société a tendance à tolérer le fait que les hommes aient des partenaires multiples, et la pression exercée par les pairs peut encourager cette pratique. Certaines situations de travail peuvent exposer les hommes à des pressions supplémentaires en les séparant de leur foyer et de leur famille pendant de longues périodes. Les pressions qui s'exercent sur les hommes pour gagner de l'argent et/ou faire un travail physiquement éprouvant peuvent se traduire par une philosophie du type « travailler dur et profiter de la vie au maximum », où l'aspect « profiter de la vie » sous-entend presque toujours alcool, drogue et sexe.

Les relations entre personnes du même sexe sont également un aspect des questions de genre et relèvent des droits humains. La stigmatisation et la discrimination qui entourent le SIDA – notamment attaques violentes, viols et meurtres – se concentrent en grande partie sur les hommes qui ont des rapports sexuels avec d'autres hommes et, de plus en plus, sur les lesbiennes. Dans certaines cultures, il est difficile pour les syndicalistes de remettre en question le machisme ou les sentiments et les lois homophobes, mais la défense des droits doit passer au premier plan.

Les syndicats contribuent à faire évoluer la culture de l'inégalité qui alimente l'épidémie

En faisant preuve de leadership et grâce à des actions militantes et concrètes sur le lieu de travail, les syndicats font vraiment la différence en remettant en cause les attitudes et les structures qui défavorisent les femmes, en protégeant leurs droits et en militant en faveur de salaires équitables, de services de garde d'enfants et de la formation pour élargir le choix d'options à la disposition des femmes afin qu'elles puissent gagner leur vie et avoir des revenus stables. Dans le même temps, les syndicats éduquent les travailleurs masculins, notamment sur la violence fondée sur le genre, et les mobilisent pour en faire des défenseurs de l'égalité entre hommes et femmes et pour qu'ils prônent des comportements sexuels responsables.

Égalité entre homme et femmes : liste de contrôle pour un programme SIDA sur le lieu de travail

- la politique sur le lieu de travail est sexospécifique, prévoit la tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et comporte une procédure de plaintes claire
- l'entreprise évite les pratiques qui encouragent les comportements à risque, comme par exemple les invitations de clients (frais de représentation)
- le programme sur le lieu de travail cible explicitement les hommes et les femmes : l'éducation s'adressant aux femmes leur explique les risques qu'elles courent et leur donne les moyens de se protéger, et l'éducation s'adressant aux hommes prône les comportements sexuels responsables
- l'équilibre hommes-femmes existe dans les comités VIH et parmi les pairs éducateurs
- la collecte d'informations fait la distinction entre travailleurs et travailleuses
- les femmes ont un accès et un recours égaux au dépistage volontaire confidentiel et au traitement ARV
- l'aménagement raisonnable (adaptation des tâches, du poste de travail et des périodes de repos) tient compte du rôle que doivent assumer certaines employées qui sont aussi chargées de s'occuper de leur famille
- le déploiement de personnels les éloignant de leur foyer est réduit ; un logement familial est fourni, le cas échéant
- les programmes sur le lieu de travail incluent les familles des employés : activités de prévention pour les conjoints et les enfants, notamment informations sur la transmission mère-enfant ; polices d'assurance couvrant les employés et les personnes à leur charge ; liens avec des plans de crédit et d'épargne communautaires pour consolider la sécurité économique du ménage.

Points de négociation

Incluez autant des points susmentionnés que possible dans vos négociations avec l'employeur. Ils pourront servir de base aux dispositions d'un accord ou d'une politique et également aux cibles d'un plan d'action. *Voir les Fiches 7 sur les politiques sur le lieu de travail et 8 sur la négociation collective.*

Le syndicat Kenya Dockworkers' Union a créé un Comité Genre et VIH/SIDA spécial qui veille à ce que toutes les activités VIH intègrent la dimension hommes-femmes. Des sessions de sensibilisation ont été organisées le vendredi dans différents lieux de travail portuaires, où les membres du comité abordent des questions liées au genre et au VIH/SIDA avec le personnel. Ils travaillent également en étroite collaboration avec les syndicats de l'aviation civile.

En Ouganda, l'Amalgamated Transport and General Workers' Union (ATGWU) veille à ce que la formation des pairs éducateurs soit adaptée aux différentes caractéristiques des travailleurs concernés et tienne compte des différences et besoins sexospécifiques. Outre les pairs éducateurs, l'ATGWU compte quatre conseillers VIH/SIDA. « *L'antenne syndicale à l'aéroport a son secrétaire pour l'organisation, la sécurité au travail, les jeunes travailleuses et travailleurs, et les femmes – nous y avons maintenant ajouté le poste de secrétaire de l'accompagnement psychologique.* » Baliraine David, Secrétaire de la Section de l'aviation.

Le Cahier 2 de la boîte à outils d'ACTRAV comporte une section qui traite en détail de l'égalité entre hommes et femmes, avec des exemples d'actions menées par les syndicats.

FICHE 6

Recommandation n° 200 de l'OIT concernant le VIH et le SIDA (2010)

Cette fiche présente la Recommandation de l'OIT de 2010 concernant le VIH et le SIDA, avec une brève explication des normes internationales et de leur mode de fonctionnement. Elle se concentre sur les principes de la recommandation – qui peuvent servir de base aux conventions collectives et aux politiques sur le lieu de travail – et sur la façon dont les syndicats peuvent contribuer à sa mise en œuvre. Voir aussi l'Étude de cas 3.

Les structures décisionnelles tripartites de l'OIT ont approuvé deux normes sur le VIH/SIDA et le monde du travail : le Recueil de directives pratiques de 2001 et la Recommandation n° 200 de 2010. Des directives sur le VIH/SIDA pour les travailleurs de la santé ont également été produites dans le cadre d'une collaboration entre l'OIT et l'OMS.

À quoi servent les normes internationales ?

- Elles fixent un point de référence ou une norme de conduite convenu que les États membres s'efforcent ensuite d'atteindre. Dans le cas de l'OIT, elles se rapportent toutes au monde du travail, depuis les pratiques en matière d'emploi et les conditions de travail jusqu'à la sécurité sociale.
- Elles fournissent des orientations politiques et techniques dans divers domaines, du travail domestique et de la navigation maritime à l'égalité entre hommes et femmes et à la prévention et au contrôle du VIH.

Comment fonctionnent-elles ?

Les **recueils de directives** pratiques sont volontaires, mais leurs principes fondamentaux ont servi de base à l'élaboration de politiques ou de lois nationales, ainsi que de politiques ou accords sectoriels ou sur le lieu de travail. Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA a servi de point de référence dans plus de 80 pays.

À l'inverse, les **conventions** sont contraignantes pour les pays qui les ratifient. La convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée en 1958, est un texte déterminant sur la question de la discrimination au travail et a été appliquée au statut VIH dans plusieurs pays.

Les **recommandations** se situent entre les deux. Tous les États membres de l'OIT sont tenus de débattre d'une nouvelle recommandation au parlement ou au sein d'une chambre équivalente et de faire rapport dans un délai d'un an (18 mois pour les États fédéraux). Il peut aussi être demandé aux membres de répondre aux demandes d'information dans le cadre d'un suivi par le Conseil d'administration du Bureau international du travail.

La Recommandation n° 200 concernant le VIH et le SIDA a entériné le Recueil de directives pratiques de 2001 et recommandé que tous les États membres se dotent d'une politique nationale sur le VIH/SIDA et le monde du travail (ou la révise si elle existe déjà).

La Recommandation n° 200 énonce les principes suivants :

1. La réponse au VIH et au SIDA [dans le monde du travail] 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.
2. Le VIH et le SIDA devraient être ... traités comme une question affectant le lieu de travail, [et]... 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.
3. 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...
4. La prévention de tous les modes de transmission du VIH devrait être une priorité fondamentale.
5. 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 lieu de travail devrait faciliter l'accès à ceux-ci.
6. 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 devrait être reconnue et renforcée.
7. Les travailleurs devraient bénéficier de programmes de prévention des risques spécifiques de transmission, dans le cadre de leur profession, du VIH et des maladies... associées, telles que la tuberculose.
8. Les travailleurs, leurs familles et les personnes à leur charge devraient jouir de la protection de leur vie privée, ... relativement à leur statut VIH en particulier.
9. Aucun travailleur ne devrait être contraint de se soumettre à un test de dépistage du VIH ni de révéler son statut VIH.
10. Les mesures concernant le VIH et le SIDA dans le monde du travail devraient faire partie des politiques et programmes nationaux de développement, y compris ceux ayant trait au travail, à l'éducation, à la protection sociale et à la santé ; et à la protection des travailleurs qui occupent des professions particulièrement exposées au risque de transmission du VIH.

Comment pouvons-nous utiliser les normes internationales, notamment la nouvelle recommandation ?

Les actions indiquées ci-dessous contribueront à la mise en œuvre de la recommandation, ainsi qu'à soutenir votre travail sur le VIH/SIDA. Les syndicats peuvent utiliser les dispositions du Recueil de directives pratiques et de la Recommandation n° 200 pour :

- obtenir une place à la table des négociations et influencer la procédure légale : conformément à la Rec. n° 200, les gouvernements sont invités à consulter les syndicats (et les organisations d'employeurs) en vue de l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique nationale sur le VIH/SIDA pour le lieu de travail ;
- entamer des négociations avec l'employeur : la Rec. n° 200 exhorte à l'action sur le lieu de travail et énonce les responsabilités de l'employeur ainsi que des travailleurs et de leurs représentants ;
- guider la rédaction d'un accord ou d'une politique : la Rec. n° 200 énonce des principes (basés sur le Recueil de directives pratiques) qui peuvent être utilisés/adaptés en tant que dispositions principales d'un accord collectif ou d'une politique ; elle contient également des orientations pour les programmes de prévention, de prise en charge et de soutien sur et via le lieu de travail ;
- obtenir une assistance technique : la résolution qui accompagnait la recommandation demandait à l'OIT de fournir une assistance technique aux mandants pour les aider à jouer un rôle actif dans l'application de la recommandation à tous les niveaux ; un Plan d'action mondial en vue de promouvoir l'application de la recommandation a été approuvé par le Conseil d'administration en mars 2011 : vous pouvez le consulter ici http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_151290.pdf

Le Cahier 2 de la boîte à outils d'ACTRAV (section 6, à partir de la page 33) fournit des informations plus complètes sur la Recommandation n° 200. Les sous-sections 6.1 et 6.2 sur l'application de la norme et l'élaboration de nouvelles lois ou politiques sont particulièrement utiles. Elles comprennent une liste de contrôle pour les actions syndicales, des activités d'apprentissage, un exemple de lettre de demande d'assistance à l'OIT et un projet de programme d'atelier.

FICHE 7

Politiques, programmes et structures sur le lieu de travail concernant le VIH/SIDA

Cette fiche souligne que la préparation du lieu de travail à l'action sur le VIH/SIDA est une première étape nécessaire, que les syndicats aient l'intention d'élaborer une politique sur le lieu de travail avec les employeurs ou de négocier un accord collectif.

L'enquête de l'ITF a constaté que l'existence de politiques et de programmes sur le VIH/SIDA n'était pas systématiquement influencée par la situation de l'épidémie localement. Si l'Éthiopie, où la prévalence de l'épidémie est la plus forte, a signalé le plus grand nombre de politiques, la Jordanie est arrivée en deuxième position pour le nombre de politiques, suivie de l'Argentine et de la Bulgarie, l'Inde se classant en dernière position – 20 % des répondants ont cependant indiqué que des activités VIH/SIDA étaient organisées sur leur lieu de travail.

Les politiques et accords incluaient le plus souvent les éléments suivants (par ordre de fréquence décroissant) :

- Pas de discrimination liée au statut VIH
- Confidentialité des données personnelles et médicales
- Pas de licenciement d'employés séropositifs dans la mesure où ils sont aptes au travail
- Services VIH/SIDA disponibles
- Pas de dépistage du VIH à l'embauche
- Engagement envers l'égalité hommes-femmes
- Inclusion du VIH/SIDA dans les structures de sécurité et de santé au travail

L'OIT recommande que les étapes indiquées ci-après fassent l'objet de discussions entre partenaires sur le lieu de travail et qu'elles soient adaptées au contexte local particulier, en prenant notamment en compte la prévalence du VIH et les vecteurs de l'épidémie à l'échelle locale ; les besoins du secteur et du lieu de travail ; la taille du lieu de travail ; les ressources et assistance existantes et disponibles. Le site web OIT/SIDA et la boîte à outils d'ACTRAV fournissent des compléments d'information et d'autres exemples.

Dix étapes pour élaborer une politique et un programme VIH/SIDA sur le lieu de travail

1. Un comité sur le VIH/SIDA est créé. Y participent des représentants de la direction générale, des cadres, des travailleurs, des syndicats, du département des ressources humaines, du service de médecine du travail, du comité d'hygiène et de sécurité et des personnes vivant avec le VIH/SIDA, si elles y consentent. Il convient de respecter un équilibre entre les hommes et les femmes.

Des entreprises plus petites pourraient se servir d'un comité en place, comme un comité chargé de la sécurité et de la santé au travail, ou désigner une personne de référence. Néanmoins, des rapports devront être régulièrement soumis à la direction.

2. Le comité (ou la personne de référence) décide de son mandat, lequel doit être approuvé par des instances décisionnelles existantes (comme des comités d'entreprise, un conseil d'administration).
3. Le comité procède à un examen de la législation nationale et de ses implications au niveau de l'entreprise. Cet examen devrait aller au-delà des lois spécifiques au VIH/SIDA et pourrait inclure des lois contre la discrimination, par exemple, et des conventions de l'OIT pertinentes.
4. Le comité évalue l'impact de l'épidémie du VIH sur le lieu de travail et les besoins des travailleurs en effectuant une étude confidentielle initiale (lorsque la taille le permet). Cette étape est importante pour la planification d'un programme et pour la surveillance de l'efficacité de la riposte. Les bureaux du BIT ou de l'ONUSIDA peuvent fournir des conseils. Pour obtenir davantage d'informations sur les bureaux de l'ONUSIDA, veuillez vous rendre sur le site www.unaids.org, et effectuer une recherche par zone géographique ou par pays.
5. Le comité identifie les services de santé et les services d'information existants, tant sur le lieu de travail que dans la collectivité locale. Cette vérification permet d'éviter la duplication et de réduire les coûts. Des alliances peuvent être établies entre entreprises et avec des ONG.
6. Le comité élabore un projet de politique qui est diffusé pour commentaires, puis révisé et adopté. Plus vaste sera la consultation, plus grands seront l'appropriation et le soutien. Il convient de rédiger la politique dans un langage clair et accessible.
7. Le comité établit un budget, en recherchant au besoin un financement extérieur à l'entreprise et en identifiant les ressources mobilisables au sein de la collectivité locale. Même si la question des moyens est importante, l'absence de financement ne devrait pas rendre l'action impossible.
8. Le comité établit un plan d'action comportant un calendrier et précisant les responsabilités pour la mise en œuvre de la politique. Il est important de disposer d'au moins un coordonnateur VIH/SIDA nommé pour veiller à la mise en place.
9. La politique et le plan d'action sont largement diffusés (par la voie, par exemple, de tableaux d'affichage, du publipostage ou d'encarts accompagnant les bulletins

de paie, ou dans le cadre de réunions spéciales, de cours d'initiation ou de séances de formation) et des programmes d'information, d'éducation et de prise en charge sont mis en place. La formation se concentre d'abord sur les coordonnateurs, les personnes de référence et les pairs éducateurs, et ensuite sur les autres membres du personnel.

10. Le comité surveille l'impact de la politique et la révisé si nécessaire.

L'épidémie de VIH évolue rapidement et la réponse se doit de suivre le même rythme.

En Ouganda, l'ATGWU a négocié une politique VIH/SIDA sur le lieu de travail avec Entebbe Handling Services Ltd (ENHAS) en 2006. Le syndicat s'est ensuite basé sur cette politique pour élaborer une convention collective signée par la société et d'autres entreprises établies à l'aéroport international. La convention collective ENHAS (révisée en janvier 2011) comporte une disposition sur le VIH/SIDA, la santé et la sécurité, ainsi que des dispositions générales sur les congés de maladie, les prestations de maladie et les frais funéraires, mais elle appuie également la politique sur le lieu de travail (voir aussi la Fiche 8).

Au Kenya, le syndicat des dockers affilié à l'ITF Kenya Dockworkers' Union a joué un rôle important dans la promotion de la politique VIH/SIDA sur les lieux de travail auprès de la Kenya Port Authority et a aidé à en développer le contenu. Il participera aussi à la surveillance de sa mise en œuvre. Selon Simon Sang, secrétaire général du syndicat, « cette politique contribuera à combattre la stigmatisation et la discrimination au travail. [Elle] garantira la mobilisation de ressources pour maintenir les programmes VIH et SIDA au travail. Cette politique ne concerne pas uniquement les travailleurs, mais aussi les personnes à leur charge, et prévoit des antirétroviraux pour toutes ces personnes. »

Voir VIH/Sida : Les syndicats du transport se mobilisent sur www.itfglobal.org/files/publications/FRA/26685/HIV_BestPractice_French.pdf

Le Cahier 2 de la boîte à outils d'ACTRAV traite des droits, politiques et accords, et le Cahier 3 est consacré aux programmes sur les lieux de travail.

FICHE 8

Négociation collective sur le VIH/SIDA

Cette fiche fournit des orientations sur la démarche à suivre dans les négociations sur le lieu de travail relatives au VIH/SIDA. D'autres fiches de ce dossier identifient des points de négociation où la négociation collective peut contribuer à protéger la santé et les moyens d'existence des travailleurs ; voir en particulier les fiches sur la stigmatisation et la discrimination (n° 4), l'égalité entre hommes et femmes (n° 5), la prévention (n° 9), la prise en charge et le soutien (n° 10).

La négociation collective est une activité syndicale fondamentale. Elle présente notamment deux avantages majeurs : (i) la convention collective a un caractère contraignant et (ii) le processus peut être adapté aux nouveaux besoins et enjeux à mesure qu'ils surviennent – il n'est nullement limité aux salaires et conditions de travail.

L'enquête de l'ITF a révélé que, dans tous les pays, le nombre de conventions collectives était inférieur à celui des politiques VIH/SIDA sur les lieux de travail, même si le nombre de ces politiques était malgré tout impressionnant dans le cas de l'Éthiopie. L'évaluation de l'ITF (2012) a constaté que la négociation collective sur le VIH/SIDA était une activité de plus en plus fréquente.

L'ITF recommande que les affiliés fassent en sorte qu'une convention collective sur, ou incluant, la question du VIH/SIDA figure parmi leurs principales priorités, particulièrement dans les pays sur lesquels le VIH/SIDA pèse plus lourdement.

Liste de contrôle pour les négociations sur le VIH/SIDA

Informations générales et préparation

- Savez-vous quels sont les législations et codes en place en la matière – internationaux, régionaux, mais aussi nationaux ? Connaissez-vous les principes fondamentaux du Recueil de directives pratiques du BIT et de la Recommandation n° 200 ?
- Quelle est la politique VIH/SIDA du syndicat ?
- Le cas échéant, quels autres accords votre syndicat a-t-il signés en matière de VIH/SIDA ?
- Le syndicat a-t-il des accords avec la même entreprise sur d'autres lieux de travail ?
- Cette entreprise a-t-elle mis en place une politique VIH/SIDA dans d'autres pays et sur d'autres lieux de travail ?
- D'autres syndicats ont-ils signé des accords sur le VIH/SIDA avec cette entreprise ou avec d'autres ?

Apportez aux réunions de négociation tous les documents et informations nécessaires à la défense de vos arguments.

Le projet de proposition n° 1 : une convention collective spécifique sur le VIH/SIDA

- Quels sont les groupes cibles que vous voulez protéger ? La proposition indique-t-elle clairement sa portée ? (Quels sont les travailleurs et les membres de la famille couverts ?)
- À quel niveau ces groupes peuvent-ils le mieux être protégés ? Au niveau du secteur, de l'entreprise, du lieu de travail ?

- Le projet de proposition est-il en accord avec la politique du syndicat à propos de l'invalidité, des travailleurs contractuels, etc. ?
- Le projet de proposition est-il sensible au genre et sexospécifique s'il y a lieu, et inclut-il les points suivants :
 - Déclaration de principes face au VIH/SIDA, non-discrimination incluse
 - Test du VIH, conseil, confidentialité et divulgation
 - Dispositions prévoyant des prestations (assurance maladie en particulier) ou l'accès à de telles prestations
 - Dispositions prévoyant un traitement ou une orientation vers des services publics
 - Emploi de substitution pour les travailleurs séropositifs et autre assistance pour les travailleurs affectés par l'épidémie (personnes dispensatrices de soins, par exemple)
 - Stratégies de prévention incluant éducation et formation
 - Formation et soutien pour les pairs éducateurs, avec séances pendant les heures de travail
 - Programme de bien-être abordant les questions sur la santé en général, IST incluses, contrôle de la tuberculose le cas échéant, promotion d'une alimentation saine et de la santé psychosociale
 - Procédures de plaintes et de règlement de conflit
 - Dédommagement pour risques professionnels le cas échéant
 - Dispositions prévoyant plan de mise en œuvre et mécanismes de suivi et d'évaluation ?

Le projet de proposition n° 2 : une disposition ou partie sur le VIH/SIDA dans un accord général

Le syndicat doit arrêter un nombre de priorités plus limité, en fonction des besoins. Celles-ci doivent inclure au minimum la non-discrimination et la sécurité de l'emploi, mais également des prestations de base et des mesures de prévention du VIH.

Suite à l'atelier ITF sur la négociation collective de 2009, l'ATGWU a élaboré une stratégie d'organisation et de négociation pour l'Autorité de l'aviation civile, associant un programme de sensibilisation pour le personnel en général à une formation pour les principaux responsables syndicaux et militants. Les délégués syndicaux ont d'abord été formés, puis un réseau de personnes de référence émanant de chacune des directions de l'Autorité, qui tiennent également le rôle de pairs éducateurs. « Notre message, c'est que le programme sur le SIDA est un droit et non une faveur – la politique et les dispositions de la convention collective sur le SIDA ont encouragé la divulgation. »

À l'autre bout du monde, au Panama, l'affilié ITF de l'aviation civile SIELAS a déjà négocié des dispositions sur le VIH/SIDA dans des accords avec trois compagnies aériennes et sociétés connexes (dont une société de sécurité aéroportuaire) et en cible quatre autres. L'Association internationale des machinistes et des travailleuses et travailleuses de l'aérospatiale (Canada et États-Unis) a produit un manuel de formation utile en appui à la négociation intitulé « *HIV/AIDS in the workplace: a steward's manual* » (VIH/SIDA sur le lieu de travail : manuel du délégué).

Voir également le Cahier 2 de la boîte à outils d'ACTRAV intitulé « Respect des droits : essentiel pour les ripostes des travailleurs et sur le lieu de travail », qui traite entre autres sujets de l'utilisation du Recueil de directives pratiques du BIT et de la Recommandation dans le cadre de l'élaboration de politiques et de la négociation collective au niveau du secteur et de l'entreprise.

FICHE 9

Promouvoir la prévention du VIH au travail

Cette fiche souligne combien il est important de maintenir les efforts de prévention et suggère des façons simples de démarrer des activités. Elle explique que l'information à elle seule ne suffit pas à changer les attitudes et les comportements, et que cela exige un travail régulier.

L'enquête de l'ITF a révélé des manques de connaissance et des conceptions erronées chez les travailleurs dans tous les pays. L'idée selon laquelle il serait possible de deviner le statut sérologique de quelqu'un ou son état de santé sexuelle en général à son apparence extérieure est très dangereuse, d'autant plus que le VIH n'est pas la seule infection sexuellement transmissible. Le manque de compréhension des modes de transmission et des manières d'empêcher celle-ci est apparu particulièrement inquiétant. Dans tous les pays, des travailleurs ont signalé des comportements à risque.

Pourcentage des répondants qui savaient qu'il est possible de contracter le VIH auprès d'un(e) partenaire sexuel(le) qui semble être de bonne moralité ou avoir une bonne hygiène :

	Argentine	Bulgarie	Éthiopie	Inde	Jordanie
Pourcentage des répondants	94 %	88 %	93 %	70 %	65 %

Pourcentage des répondants qui savaient que l'utilisation correcte et systématique d'un préservatif offre une protection contre le VIH :

	Argentine	Bulgarie	Éthiopie	Inde	Jordanie
Pourcentage des répondants	84 %	73 %	44 %	92 %	55 %

Pourcentage des répondants qui n'ont pas utilisé de préservatif lors de leurs derniers rapports sexuels avec un(e) partenaire non régulier(ère) :

	Argentine	Bulgarie	Éthiopie	Inde	Jordanie
Pourcentage des répondants	8 %	18 %	31 %	4 %	26 %

Pourcentage de répondants ayant déclaré qu'ils seraient exposés au risque d'infection par le VIH s'ils ne changeaient pas de comportement :

	Argentine	Bulgarie	Éthiopie	Inde	Jordanie
Pourcentage des répondants	7 %	12 %	25 %	7,5 %	42,5 %

Les programmes d'information et d'éducation sur les lieux de travail sont une composante essentielle des stratégies de prévention. Il existe de nombreux exemples encourageants de changements au niveau des comportements, des attitudes et du taux de nouvelles infections grâce à la prévention sur le lieu de travail, notamment via l'éducation par les pairs. On voit clairement ce qui fonctionne. L'information ne suffit pas. Les gens doivent être soutenus et aidés pour changer de comportement – et le comportement de leurs partenaires.

Il est donc indispensable de :

- rappeler constamment les informations de base concernant l'infection par le VIH, ses modes de transmission, les situations qui n'entraînent pas sa transmission, et la manière d'empêcher l'infection – incluez la prévention de la transmission mère-enfant (PTME), que vous vous adressiez à des femmes ou à des hommes ;
- combattre les tabous liés au sexe, dénoncer les mythes, encourager les discussions ouvertes, défendre les droits et s'opposer à la criminalisation des comportements à risque ;
- adopter une approche sexospécifique qui aborde séparément les besoins et les situations des femmes et des hommes, qui fait intervenir les hommes dans l'éducation en rapport avec les femmes (PTME, par exemple) et vice versa, qui prend acte que les hommes peuvent avoir des rapports sexuels avec d'autres hommes, être les clients de travailleurs et travailleuses du sexe, et consommer de l'alcool en quantité excessive ou se droguer ;
- encourager le conseil et dépistage volontaire (CDV) confidentiel ;
- mettre à disposition des préservatifs masculins ou féminins, ainsi que des informations sur leur utilisation correcte ;
- promouvoir et soutenir le changement de comportement à travers l'éducation participative et des messages adaptés à des risques et des vulnérabilités connus au travail et dans la communauté ;
- développer l'accès à la circoncision masculine avec accompagnement ; aux programmes de réduction des effets nocifs sur la santé pour les toxicomanes ; au traitement des infections sexuellement transmissibles ;
- évaluer le risque de tuberculose et demander un plan de contrôle des infections ;
- réduire le risque professionnel de transmission, le cas échéant.

Par où commencer ?

1. La prévention doit être intégrée au maximum dans les activités existantes, notamment celles qui ciblent les femmes et les jeunes : éducation des travailleuses et travailleurs, structures de sécurité et de santé au travail, formation professionnelle et apprentissage, formation sur le tas, formation syndicale, etc.
2. Un comité ou une personne de référence est responsable des activités VIH/SIDA – la stratégie de prévention est énoncée clairement dans une politique ou un plan d'action.
3. Les responsables de la planification doivent tenir compte des facteurs particuliers qui alimentent l'épidémie localement et des principaux points de vulnérabilité – il pourrait s'agir de facteurs structurels comme la séparation d'avec la famille ou le travail posté qui rendent difficiles l'alimentation et la prise de médicaments à des heures régulières pour les travailleurs séropositifs.
4. Les personnels clés (haute direction, encadrement/responsables directs, représentants du personnel/délégués syndicaux, personnel des services des ressources humaines et de santé au travail, comme il convient) sont formés pour soutenir les activités de prévention, notamment la lutte contre la stigmatisation et la

discrimination et l'apport d'un soutien aux personnes touchées par le VIH/SIDA. Les pairs éducateurs sont formés pour mener les activités.

5. Une enquête sur les attitudes et comportements existants est si possible réalisée pour fournir des informations de référence qui contribueront à contrôler et analyser l'efficacité du programme.

Les piliers de la prévention : l'éducation associée à un soutien pratique

Un climat de confiance et de discussion ouverte à propos du VIH et du SIDA, avec une pleine implication des travailleurs, contribuera fortement au succès de votre programme. La participation des personnes vivant avec le VIH le rendra aussi plus efficace.

Éducation

• **Informations de base et sensibilisation**

Des informations de base sur la transmission du VIH et les moyens de l'éviter sont régulièrement mises à la disposition de tous les employés, de leurs familles et d'autres membres de la communauté locale si possible. Les messages doivent être cohérents, clairs et précis, fournis sous différentes formes (pas seulement écrite) et adaptés aux travailleuses et travailleurs, en prenant en compte l'âge, le genre, les facteurs de risque et le contexte culturel.

• **Communication pour le changement de comportement (CCC)**

La CCC est un processus d'éducation interactif qui encourage chacun à comprendre ses propres attitudes envers le VIH, à évaluer son risque d'exposition au VIH et à acquérir des compétences, comme par exemple la négociation des conditions des rapports sexuels. Messages et approches sont adaptés aux besoins d'un groupe spécifique ayant des caractéristiques communes – il pourrait s'agir de tous les personnels d'un aéroport ou, mieux, d'un groupe plus petit réunissant le personnel au sol ou le personnel navigant commercial féminin, par exemple.

• **Éducation par les pairs**

L'éducation par les pairs est l'un des moyens les plus efficaces d'assurer l'éducation sur le VIH/SIDA et de stimuler le changement de comportement. Les pairs éducateurs émanent du même lieu de travail ou secteur que le groupe cible et sont formés pour informer sur le VIH/SIDA, organiser des activités éducatives et également conseiller, dans certains cas.

Soutien pratique

- Campagnes sur le lieu de travail pour encourager les personnes à connaître leur statut sérologique : le dépistage volontaire confidentiel avec accompagnement psychologique favorise la prévention et permet d'accéder à la prise en charge et au traitement, le cas échéant ;
- Éducation sur le VIH pendant les heures de travail ;
- Fourniture de préservatifs masculins et féminins gratuits ou peu coûteux, en veillant à ce que les personnes sachent comment les utiliser ;
- Diagnostic précoce et efficace des IST et de la tuberculose, traitement et gestion (si votre entreprise n'a pas les ressources nécessaires pour fournir ces services, orientez les employés vers des services de santé publique) ;
- Accès à des programmes d'échange pour obtenir des aiguilles et des seringues

stériles, le cas échéant, ainsi que sensibilisation au problème de l'alcool ;

- Précautions standard ou universelles en place pour protéger les travailleurs du risque d'infection par le biais d'une exposition professionnelle ou d'un accident au travail.

Les principes et les structures de sécurité et de santé au travail font partie de la solution

Le VIH ne se transmet pas par des contacts normaux de travail. Le virus ne survit pas en dehors du corps humain. Il ne survit pas sur des machines ou des denrées alimentaires que des travailleurs préparent ou emballent. Néanmoins, l'environnement de travail comporte des risques :

- Certains travailleurs pourraient être en contact avec des fluides corporels dans le cadre de leurs activités professionnelles. La catégorie de travailleurs la plus évidente est constituée des personnels des services de santé et des services d'urgence.
- D'autres travailleurs sont vulnérables au risque de VIH de façon plus indirecte, du fait de la nature de leur travail et des conditions dans lesquelles ils l'effectuent, notamment les travailleurs mobiles.
- Des employés peuvent avoir un contact avec des fluides corporels lors d'un accident au travail, par exemple les secouristes.

Quelles que soient les circonstances, les principes de sécurité et de santé, en particulier la prévention et la promotion de la santé, sont appliqués utilement au VIH/SIDA – et les comités de sécurité et de santé au travail sont souvent utilisés pour gérer la riposte au sein du syndicat et sur le lieu de travail.

Points de négociation

- Programme de prévention combinant sensibilisation de base et éducation pour encourager le changement d'attitude et de comportement
- Activités pendant les heures de travail, et dispositions pour inclure familles, fournisseurs et autres contacts de la société dans la mesure du possible
- Gestion de la question du VIH via le programme/comité de sécurité et de santé au travail, et formation aux premiers soins, précautions universelles
- Mesures pratiques en appui à l'éducation, notamment campagnes CDV et accès au dépistage, ainsi que formation et déploiement de pairs éducateurs
- Mesures de contrôle/traitement des IST, et de la tuberculose le cas échéant, et introduction de messages sur le bien-être et d'exams de santé.

L'affilié ITF de l'aviation civile en Équateur, où la prévalence du VIH est en progression, a organisé un atelier pour attirer l'attention des responsables syndicaux et des militants sur la menace du SIDA. Cela a permis d'identifier un groupe de membres qui assureront la fonction de pairs éducateurs sur le thème du VIH et d'autres IST, et feront partie d'un réseau visant à sensibiliser les membres à travers le pays.

Le Cahier 3 de la boîte à outils d'ACTRAV examine en détail comment les programmes sur les lieux de travail contribuent à élargir l'accès à la prévention et au traitement du VIH, à la prise en charge et au soutien, et il fournit des orientations précises et des exemples. Il énonce également les principes de base des précautions universelles.

FICHE 10

Prise en charge et soutien au travail

Cette fiche souligne le fait que prise en charge, soutien et traitement sont étroitement liés à la prévention. Si aucune prise en charge ni aucun soutien n'est prévu pour les travailleurs, cela ne favorise pas le dépistage volontaire. La fiche présente les principaux points à soulever auprès des employeurs.

Le Recueil de directives pratiques du BIT et la Recommandation n° 200 stipulent que le VIH/SIDA devrait être abordé comme « toute autre maladie ou pathologie grave » susceptible de toucher un travailleur. Néanmoins, un travailleur vivant avec le VIH n'est pas nécessairement malade ou n'a pas forcément besoin d'une prise en charge ou d'un traitement. Le soutien sous forme de solidarité et de non-discrimination est quant à lui toujours souhaitable. Le meilleur soutien qu'un employeur puisse apporter à un employé, c'est de faire en sorte qu'il conserve son travail.

Il arrive que des travailleuses et travailleurs séropositifs puissent continuer de travailler pendant des années, surtout s'ils ont accès à des médicaments et s'ils s'alimentent et se reposent correctement. Les horaires de travail devront probablement être modifiés tôt ou tard, tout comme les tâches effectuées et l'environnement de travail si le système immunitaire de l'employé est affaibli.

« Si vous nous prenez nos emplois, vous nous tuerez plus vite que le virus. Notre travail, nous en avons besoin par-dessus tout. Cela nous permet de tenir le coup, et de ramener nourriture et médicaments à la maison. » Naveen Kumar, Inde

L'enquête de l'ITF a demandé aux travailleurs s'ils pensaient que le lieu de travail devrait fournir dépistage et traitement. Ils ont répondu qu'ils recourraient aux services de CDV s'ils étaient proposés au travail :

	Argentine	Bulgarie	Éthiopie	Inde	Jordanie
Pourcentage des répondants ayant répondu positivement	72 %	92 %	95 %	98 %	54 %

La fourniture de services de prise en charge et de soutien peut être difficile à négocier, car les employeurs pensent que cela coûte cher et/ou qu'ils n'ont pas les capacités nécessaires pour proposer de tels services. Tout dépend de la taille et des ressources de l'entreprise ; les négociateurs syndicaux doivent évidemment adapter leurs exigences à la situation particulière.

Les syndicats peuvent faire valoir que les principales mesures ne coûtent rien ou très peu :

1. Une politique ou un accord par lesquels l'entreprise s'engage à garder ses employés séropositifs ;
2. Campagnes sur le lieu de travail pour encourager les employés à « connaître leur statut » et à recourir au dépistage volontaire et au traitement, le cas échéant ; et
3. Systèmes d'orientation vers des services de santé locaux.

En outre, lorsque des services de médecine au travail existent, il devrait être possible d'adapter ou d'améliorer ces services de sorte qu'ils puissent fournir des traitements pour les infections opportunistes, des soins palliatifs et des analgésiques, et ce, même si les traitements ARV ne relèvent pas de leur domaine de compétence (mais voir ci-après).

Accès au traitement

Les travailleurs doivent bien comprendre qu'au mieux, les traitements antirétroviraux (ARV) ne peuvent que contenir la maladie : ils ne la guérissent pas et peuvent être difficiles et désagréables à gérer. Les membres qui divulguent leur statut VIH devenant plus nombreux, les syndicats doivent examiner les moyens de leur proposer un accompagnement psychosocial, soutien pour l'observance thérapeutique inclus (voir aussi la Fiche 11 sur les groupes de soutien).

Beaucoup d'entreprises de taille assez importante, dont plusieurs compagnies aériennes, ont pu fournir des traitements ARV au travers de leurs services de santé ou régimes d'assurance maladie. Le traitement pourrait également être possible grâce à des partenariats public-privé : par exemple, l'entreprise devient un lieu de distribution de médicaments fournis par le gouvernement ou des bailleurs de fonds. Il convient cependant de noter que la crise économique actuelle se traduit par une réduction des fonds disponibles pour le SIDA, traitements ARV compris. Les traitements ARV et/ou les régimes d'assurance maladie devraient figurer en priorité dans l'agenda des négociations.

Des recherches de l'OIT ont montré que la fourniture de traitements ARV permet une augmentation importante et immédiate du nombre de personnes vivant avec le VIH capables de continuer de travailler : dans les six mois qui suivent le début du traitement, 20 % de personnes en plus seront susceptibles d'être au travail et 35 % de personnes en plus pourront travailler un plus grand nombre d'heures.

Aménagement raisonnable

L'aménagement raisonnable ou aménagement de la situation de travail implique des ajustements de la part de l'employeur pour permettre aux employés atteints d'une maladie ou souffrant d'un handicap de gérer leur travail. Dans l'idéal, l'aménagement raisonnable sera appliqué aux employés qui s'occupent d'un proche atteint par la maladie ainsi qu'à ceux qui vivent avec le VIH. Les employeurs, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, doivent adopter des mesures au cas par cas, mais le principe sera si possible inclus dans une politique ou un accord. Voici quelques exemples d'aménagement raisonnable :

- Réduction ou réorganisation du temps de travail
- Modification des tâches ou changement de fonction
- Adaptation de l'environnement et de l'équipement de travail
- Octroi de périodes de repos et fourniture d'installations pour se restaurer
- Assouplissement des congés de maladie
- Congés pour les rendez-vous médicaux, les services de conseil et autres
- Possibilité de travail à temps partiel ou dispositions particulières pour retrouver leur emploi.

Conseil et dépistage volontaire (CDV)

« La prévention, la prise en charge et le soutien sont inséparables. La fourniture de services de prise en charge et de soutien de bonne qualité prolonge et améliore la qualité de vie et offre des possibilités pour déployer des efforts de prévention du VIH. » (OMS)

Le CDV est le lien vital entre prévention et traitement. Un travailleur qui connaît son statut sérologique peut avoir accès à un soutien et (si possible) un traitement en cas de

séropositivité, et peut veiller à se protéger efficacement si le test est négatif. Même en cas de mauvaise nouvelle, le fait de connaître son statut sérologique met fin à l'incertitude et à la peur de l'inconnu.

Les syndicats et les entreprises sont des lieux tout indiqués pour des campagnes « Faites le test ». En effet, les pressions positives exercées par les pairs peuvent y être encouragées et ces lieux sont dotés d'installations pratiques. Néanmoins, chacun doit toujours être libre de ne pas se soumettre au test si tel est son choix.

En Éthiopie, la Transport and Communications Workers' Trade Union Industrial Federation a organisé une série de journées CDV en avril 2010 à Addis Abeba et dans différents aéroports domestiques, en collaboration avec l'Autorité aéroportuaire éthiopienne et la compagnie aérienne nationale. Beaucoup d'employés ont profité de cette opportunité et apprécié l'aspect pratique de cette initiative, ainsi que son atmosphère conviviale. Certains employés n'ayant pas participé à la journée ont contacté le syndicat après coup pour se renseigner sur la prochaine.

Les études de cas de l'ITF ont illustré plusieurs approches différentes utilisées pour promouvoir le CDV, notamment par le biais du football, du théâtre et de l'« éducation par le jeu » (VIH/Sida : Les syndicats du transport se mobilisent, sur www.itfglobal.org/files/publications/FRA/26685/HIV_BestPractice_French.pdf).

De plus en plus de syndicats organisent la réalisation de plusieurs examens de santé plutôt que le seul dépistage du VIH. Ainsi, outre le VIH, il est généralement proposé de rechercher le diabète, l'hypertension artérielle et le cholestérol, ainsi qu'un examen de la vue.

Les travailleurs sont plus susceptibles de recourir aux services de CDV et/ou de décider de divulguer leur statut sérologique si :

- Ils sont certains qu'ils ne seront pas victimes d'une discrimination fondée sur leur statut sérologique, et des mesures sont prises contre toute personne coupable de discrimination.
- Il y a des garanties de confidentialité, et le personnel médical est perçu comme étant indépendant de la direction.
- Les installations de dépistage sont intégrées à d'autres services de sorte que les travailleurs qui en font usage ne peuvent pas être identifiés par des tiers – ou une campagne de dépistage est organisée dans toute l'entreprise.
- Cela offre un avantage clair (programme de traitement proposé, par exemple).
- Les programmes de sensibilisation et de prévention du VIH/SIDA ont bénéficié du concours de personnes vivant avec le VIH et ont créé des images positives de travailleurs séropositifs.
- La direction soutient activement les initiatives VIH sur le lieu de travail.

D'après le Manuel de formation de l'ICEM sur la convention collective, www.icem.org//files/PDF/Key_issues_pdfs/AIDS/0606ICEMHIVAIDSManualFR.pdf

Certaines entreprises considèrent que le **dépistage à l'embauche** est le moyen de maintenir un environnement de travail sans VIH, mais le dépistage obligatoire n'est jamais efficace car il contribue à la peur et à la discrimination. De plus, il comporte des inconvénients pratiques : (i) un test peut présenter un résultat faussement négatif si la personne a récemment été infectée ; (ii) une personne dont le résultat est négatif aujourd'hui peut être infectée le lendemain – selon quelle fréquence l'employeur doit-il

répéter les tests ? ; et (iii) le test révèle uniquement l'infection par le virus, le cas échéant, et non que cette personne n'est pas apte au travail ou quand elle pourrait devenir malade.

Prévention et contrôle de la tuberculose

La tuberculose est de plus en plus une source de co-infection avec le VIH et c'est la cause de décès de la moitié environ des personnes qui meurent d'affections liées au SIDA. Au début de l'épidémie de VIH, on a porté moins d'attention à la tuberculose parce que la principale cause de décès chez les personnes vivant avec le VIH était la pneumonie. Mais grâce au traitement efficace de la pneumocystose, c'est désormais la tuberculose qui est devenue la première cause de décès chez les personnes vivant avec le VIH.

Depuis la mise au point de polythérapies dans les années 1970, il est possible – dans la plupart des cas – de guérir de la tuberculose. Il est relativement facile d'appliquer les mesures de prévention et de contrôle de la tuberculose sur le lieu de travail. L'OMS et l'OIT ont publié des directives communes pour mener des activités de lutte contre la tuberculose sur les lieux de travail. Vous pouvez les consulter sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/publication/wcms_149745.pdf ; la boîte à outils d'ACTRAV contient également des compléments d'information sur la tuberculose (voir Cahier 3, section 5.3).

Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA) signale qu'à Air Canada, l'employeur n'a pas accès aux informations sur les maladies spécifiques des travailleurs. Chaque syndicat gère son propre plan d'invalidité. Quand les travailleurs vivant avec le VIH sont en arrêt de travail, ils ont droit à des prestations d'invalidité à long terme, et quand ils peuvent travailler, ils le font. Si un membre se voit refuser des prestations, il est possible que les administrateurs du syndicat en soient informés, mais cette information est confidentielle et n'est pas communiquée au bureau exécutif.

Points de négociation

- Accès pour les travailleurs et les personnes à leur charge à des soins palliatifs, au traitement des infections opportunistes, aux traitements ARV, soit directement via l'assurance maladie, ou – au moins – par l'intermédiaire d'un système efficace d'orientation vers des services communautaires (en fonction des circonstances locales).
- Conservation des droits aux prestations sociales et liées à la santé des travailleurs vivant avec le VIH.
- Confidentialité des données médicales, statut VIH inclus.
- Pas de licenciement dans la mesure où l'employé est apte au travail – dispositions claires quant à l'incapacité et aux motifs de licenciement, notamment mise en place de mesures d'aménagement raisonnable. Il convient de négocier des dispositions spéciales pour les travailleurs migrants le cas échéant.
- Tolérance zéro pour la discrimination et procédures de règlement des griefs en place.

Le Cahier 3 de la boîte à outils d'ACTRAV examine en détail comment les programmes sur les lieux de travail contribuent à élargir l'accès à la prévention et au traitement du VIH, à la prise en charge et au soutien, et il fournit des orientations précises et des exemples. Il apporte des compléments d'information sur la tuberculose et d'autres infections opportunistes.

FICHE11

Soutien syndical aux membres vivant avec le VIH

Cette fiche encourage les syndicats à suivre les exemples des associations de femmes, des organisations confessionnelles et d'autres groupes communautaires, en fournissant un soutien pratique aux groupes et aux réseaux (réseaux internationaux inclus) de travailleurs syndiqués séropositifs.

La participation des personnes vivant avec le VIH, et de leurs associations, aide les syndicats à planifier des activités pertinentes, adaptées et efficaces. Ces personnes sont aussi très bien placées pour communiquer des messages constructifs.

Mais pourquoi les syndicats et les entreprises se tournent-ils si souvent vers les ONG à propos de la participation de personnes séropositives, et pourquoi les travailleurs et les adhérents séropositifs recherchent-ils un soutien à l'extérieur du syndicat, vers les ONG, les organisations confessionnelles et autres ? Pourquoi les travailleurs et les adhérents éprouvent-ils tant de difficulté à divulguer leur statut sérologique à leurs propres camarades ?

Quelques syndicats ont décidé d'intervenir et pris des mesures concrètes pour encourager la divulgation du statut VIH et fournir un réel soutien. Il s'agit de l'affilié ITF Clerical and Commercial Workers' Union (CCWU) au Guyana (voir Étude de cas 2) et de certains syndicats du secteur public au Zimbabwe. Au Kenya, l'ITF s'est associée à une ONG spécialisée pour toucher les membres en recourant à la narration orale (voir encadré ci-dessous). En Éthiopie, l'affilié ITF aide à organiser un fonds de soutien aux membres affectés, alimenté par les contributions des travailleurs et de la direction.

Au Canada, le syndicat TCA, affilié à l'ITF, explique : « Il nous est arrivé d'aider des travailleurs à obtenir de l'aide pour faire face à l'impact psychologique de leur maladie. L'un des cadres du service des relations professionnelles était séropositif depuis de nombreuses années. Il n'avait jamais cherché à cacher sa maladie et l'entreprise a fait tout son possible pour faciliter sa vie professionnelle quand il pouvait travailler, et l'a soutenu quand il était en arrêt de travail. »

L'affilié argentin Asociación Argentina de Aeronavegantes (AAA) est conscient des nombreuses pressions qui s'exercent sur les personnels de cabine, étant donné leurs horaires longs et irréguliers et leurs conditions de travail stressantes. En 2004, il a mis sur pied un programme général de soutien psychosocial pour ses membres et, au fil du temps, a constaté qu'environ un tiers de toutes les consultations se rapportaient au VIH/SIDA. Le syndicat a alors contacté un professionnel de la santé spécialiste du VIH, qui a pris le relais.

En association avec l'OIT, la Confédération syndicale internationale (CSI) a organisé un concours d'écriture pour l'Amérique latine intitulé « Les travailleurs séropositifs écrivent ! », qui a permis de découvrir des récits marqués par la stigmatisation, la peur et la honte, mais aussi l'humanité et l'espoir : voir www.ituc-csi.org/message-de-sharan-burrow-sur-les?lang=fr.

L'ITF a l'intention d'agir dans ce domaine avec d'autres fédérations syndicales internationales et contactera les affiliés pour les inviter à participer aux actions engagées.

Des témoignages pour combattre la stigmatisation et sauver des vies

Un projet pilote de l'ITF dans le port de Mombasa au Kenya s'est appuyé sur des témoignages pour briser le silence, chasser la peur et combattre la stigmatisation entourant le VIH/SIDA.

Absents pendant des jours, voire des semaines, les travailleurs du transport se sentent souvent déconnectés de leur famille et de leur communauté, mais aussi de leur propre histoire. La fatigue, la solitude et la frustration cohabitent avec le besoin de contacts humains et une quête d'aventures. La vie sur la route (ou en mer, dans les airs ou sur les rails) est une réalité en soi. C'est précisément ce changement de réalité qui fait qu'il est plus facile de se livrer à des relations sexuelles risquées et à des prises de drogue pouvant mener à une infection à VIH.

En mai 2009, dans le cadre du projet de l'ITF à Mombasa, 40 travailleurs du transport de différents secteurs – dont l'aviation civile – se sont assis en cercle et ont écouté les témoignages des uns et des autres, y compris sur les effets du VIH et du SIDA. Au début des sessions, seul un participant avait ouvertement avoué sa séropositivité.

Lors de la cérémonie de clôture, 12 personnes ont osé révéler qu'elles étaient infectées par le VIH et décidé de devenir porte-parole. Interrogé sur l'impact de l'atelier de témoignage, un chauffeur a déclaré : « Cet atelier a permis à celles et ceux qui se sentaient timides ou hésitants de se débarrasser de la stigmatisation présente depuis si longtemps. En échangeant nos témoignages, nous pouvons accélérer la recherche de solutions à la propagation du VIH/SIDA. » Une version plus longue de cet article est disponible en anglais sur www.itfglobal.org/HIV-AIDS/index.cfm.

Depuis la fin du projet, des membres séropositifs des syndicats concernés – représentant les ports, la pêche, le transport maritime, le rail, les transports routiers et l'aviation civile – ont créé ensemble USAFIRI, un réseau pour les travailleurs du transport séropositifs au Kenya.

Des affiliés ITF d'autres pays ont assisté à la cérémonie d'inauguration d'USAFIRI. Inspirés par cet exemple, ils ont décidé d'amener leurs propres membres séropositifs à constituer des réseaux du même genre.

Section quatre – Scénarios

Utilisation pratique des fiches : que feriez-vous dans les situations suivantes ?

- 55 La direction ne comprend pas le risque d'infection par le VIH au travail
- 55 La direction insiste pour que le personnel se soumette à un test de dépistage du VIH
- 56 Des travailleurs font preuve de discrimination envers un de leurs collègues
- 56 Les travailleurs n'ont pas recours au test de dépistage volontaire
- 56 Harcèlement sexuel potentiel
- 57 L'intérêt porté aux messages de prévention du VIH s'étirole
- 57 Un travailleur malade refuse de faire le test du VIH
- 58 Les droits des travailleurs séropositifs sont menacés

Utilisation pratique des fiches : que feriez-vous dans les situations suivantes ?

Servez-vous de ces scénarios dans des situations de groupe informelles, réunions de section, stages de formation, ateliers, etc. pour encourager la discussion sur des questions pouvant concerner le syndicat et le lieu de travail, et vous aider à décider de la politique et des mesures à adopter. Vous pouvez aussi utiliser certains d'entre eux pour organiser des jeux de rôle.

1. La direction ne comprend pas le risque d'infection par le VIH au travail

Kalpana, qui travaille au restaurant de l'aéroport, a révélé que son mari est séropositif. Elle ne connaît pas son propre statut VIH. Le responsable du service des ressources humaines vient voir le représentant syndical pour lui parler de la situation. Il est très peu informé sur le VIH et pose au syndicat des questions du genre : Les clients et les autres membres du personnel courent-ils un risque si cette employée est séropositive ? Le VIH peut-il se transmettre en mangeant de la nourriture préparée par une personne vivant avec le VIH ? Pouvons-nous lui faire faire un test de dépistage pour être sûrs ? Si elle est séropositive, pouvons-nous la licencier ou lui donner un autre poste où elle ne sera pas en contact avec les aliments ?

- Quelles réponses le syndicat doit-il donner à chaque question ?
- Quels conseils le syndicat doit-il donner à propos de cette travailleuse ?
- Quelle assistance le syndicat doit-il fournir à Kalpana ?

Voir les Fiches 9 sur la prévention, 3 sur le SIDA en tant que question liée au lieu de travail, 5 sur le genre, et 7 et 8 sur les politiques et les conventions collectives.

2. La direction insiste pour que le personnel se soumette à un test de dépistage du VIH

Alarmée par des informations indiquant que la prévalence du VIH est plus élevée que la moyenne chez les travailleurs de l'aviation civile, la direction d'une compagnie aérienne demande aux employés de se soumettre à un test de dépistage du VIH, dont les résultats seront conservés par le service médical. Le test n'est pas absolument obligatoire, mais la compagnie insiste très fortement pour que les employés fournissent la preuve qu'ils ne sont pas séropositifs.

- La compagnie est-elle dans son droit ?
- Ce test de dépistage est-il utile ou envisageable d'un point de vue pratique ?
- Quelle position le syndicat doit-il adopter et comment doit-il informer ses membres ?

Voir les Fiches 4 sur la stigmatisation et la discrimination et 10 sur la prise en charge et le soutien (dépistage inclus), et également les Fiches 7 et 8 sur les politiques et les conventions collectives.

3. Des travailleurs font preuve de discrimination envers un de leurs collègues

Felipe est membre d'équipage de cabine et ouvertement gay. Quand il est en escale à l'aéroport de Chiqarra, le personnel au sol local, dont les équipages de cabine partagent les installations récréatives, lui réserve un accueil très froid. Récemment, certains d'entre eux ont même changé de table quand il s'est assis près d'eux au restaurant. Il décide d'en parler de façon informelle au délégué syndical de Chiqarra, mais l'informe de son intention de faire intervenir sa propre section et de déposer une plainte officielle si la situation ne s'améliore pas.

- Que se passe-t-il ?
- Que doit faire le délégué syndical ?
- Que doit faire la section syndicale de l'aéroport ?
- Que doit faire la propre section de Felipe ?

Voir la Fiche 4 sur la stigmatisation et la discrimination, ainsi que les Fiches 5 sur le genre, 7 et 8 sur les politiques et les conventions collectives, et 9 sur la prévention.

4. Les travailleurs n'ont pas recours au test de dépistage volontaire

Il y a un an, votre entreprise a mis en place un service de conseil et dépistage volontaire (CDV). La direction a contacté le syndicat car elle est préoccupée par le fait que très peu de travailleurs ont recours au service de dépistage. Ce service est assuré par un prestataire extérieur qui se rend ponctuellement sur le lieu de travail. Les travailleurs peuvent y recourir sur leur temps de travail, mais doivent obtenir l'autorisation de leur hiérarchie. Bien qu'un service de conseil soit proposé, l'entreprise n'a pas de programme de soins de santé pour gérer la question du VIH/SIDA. Les travailleurs dont le résultat du test est positif doivent trouver des prestataires de services de santé publics.

- Le syndicat peut-il apporter son aide en vue de résoudre cette situation ?
- Quels conseils donneriez-vous à l'entreprise et que feriez-vous en tant que syndicat ?

Voir les Fiches 9 sur la prévention, 10 sur la prise en charge et le soutien (dont le CDV) et aussi 4 sur la stigmatisation et la discrimination.

5. Harcèlement sexuel potentiel

La plupart des personnels de cabine organisés par votre syndicat entretiennent de bonnes relations entre eux et les équipes de vol sont solidaires. Pourtant, récemment, vous avez remarqué que plusieurs nouvelles employées semblaient préoccupées et avez perçu des tensions au sein de certaines équipes de vol. Vous surprenez une conversation entre des membres d'équipage de cabine masculins où ils évoquent ce qu'ils « aimeraient faire » avec les nouvelles collègues et vous prenez conscience qu'ils harcèlent peut-être ces femmes.

- Le syndicat est-il concerné ou s'agit-il d'un problème strictement personnel ?
- Le syndicat doit-il intervenir ? Si oui, que doit-il faire ?

Voir les Fiches 5 sur l'égalité entre hommes et femmes, 4 sur la stigmatisation et la discrimination, et 7 et 8 sur les politiques et les conventions collectives.

6. L'intérêt porté aux messages de prévention du VIH s'étiolo

Un programme VIH/SIDA existe dans l'entreprise depuis quelque temps. Des prospectus sont distribués et des conférences organisées de temps à autre. Au départ, le personnel était intéressé, mais aujourd'hui presque plus personne n'y fait attention. Conscient de la nécessité d'une prévention efficace, le syndicat voudrait redynamiser le programme.

- Vous organisez une réunion de section et élaborez un ensemble de propositions à soumettre à la direction. Quelles sont-elles ?
- Vous pourriez envisager l'intérêt de programmes de bien-être/examens médicaux plus étendus.

Note : cette activité peut également être transformée en jeu de rôle, les membres du groupe tenant le rôle de différents responsables syndicaux et membres assistant à la réunion de section.

Voir les Fiches 9 sur la prévention, 1 sur le SIDA en tant qu'enjeu syndical et 7 sur les politiques et programmes sur le lieu de travail.

7. Un travailleur malade refuse de faire le test du VIH

Leonard a l'air malade depuis quelque temps, mais à chaque fois qu'un de ses collègues au bureau de la compagnie aérienne lui demande s'il va bien, il répond toujours que oui. La compagnie et le syndicat ont collaboré ensemble pour former et soutenir un bon réseau de pairs éducateurs. Ils se réunissent pour discuter de leurs préoccupations quant à l'état de santé de Leonard. Ils décident que l'un d'entre eux devrait lui parler directement et choisissent la personne la plus proche de lui par l'âge et le rang. Frederick contacte Leonard et lui demande s'il a passé des examens médicaux – il ne mentionne pas spécifiquement le VIH ou le CDV. Ils discutent à plusieurs reprises, et Frederick l'encourage à faire tous les examens sanguins nécessaires. Il lui propose d'aller à la clinique avec lui, s'il le souhaite. Finalement, Leonard admet qu'il a peur d'être séropositif et accepte de faire le test.

- Discutez de cet exemple et des enseignements que l'on peut en tirer.
- Connaissez-vous des personnes qui refusent d'être testées ? Pouvez-vous comprendre pourquoi ?
- Quels arguments pouvez-vous utiliser pour convaincre quelqu'un que faire le test peut être une bonne chose, surtout si la personne semble malade ?
- Discutez du type de personnes ayant le profil pour devenir pair éducateur et comment ces personnes peuvent être formées.

Note : la conversation entre Frederick et Leonard pourrait aussi prendre la forme d'un jeu de rôle rapide, puis faire l'objet d'une discussion par les autres membres de votre groupe.

Voir les Fiches 9 sur la prévention, 1 sur le SIDA en tant qu'enjeu syndical, 10 sur la prise en charge et le soutien, et 11 sur le soutien syndical aux membres séropositifs.

8. Les droits des travailleurs séropositifs sont menacés

Omar est bagagiste. Il est séropositif et constate qu'il se fatigue plus vite et ne peut pas tenir la cadence des chargements et déchargements successifs. Il est souvent absent et ses congés de maladie seront bientôt épuisés. L'entreprise a indiqué qu'après épuisement de ses droits à congés de maladie, il devra utiliser ses congés annuels, puis prendre des congés sans solde. De plus, ses collègues de travail s'impatientent parce que sa lenteur et son absentéisme ont des retombées sur leurs primes de rendement. L'entreprise indique qu'elle est disposée à continuer d'employer Omar, à un autre poste si nécessaire, mais étant donné sa séropositivité, elle ne peut pas continuer de contribuer aux régimes d'assurance médicale et de retraite. L'entreprise n'a pas de politique ou d'accord concernant le VIH.

- Quelle doit être la position du syndicat ?
- Quels sont les droits d'Omar et comment le syndicat peut-il les protéger ?

Voir les Fiches 10 sur la prise en charge et le soutien, 4 sur la discrimination, 7 et 8 sur les politiques et les conventions collectives, et 11 sur le soutien syndical aux membres séropositifs.

Études de cas

Ces études de cas sont des exemples réels d'actions qui ont été engagées face à certains des enjeux et problèmes évoqués dans les scénarios. Elles illustrent les bonnes pratiques et les enseignements tirés pour aider d'autres syndicats à planifier leurs propres activités.

1. La Transport and Communication Workers' Trade Union Industrial Federation (TCWTUIF), Éthiopie

Cette fédération rassemble 34 syndicats représentant le secteur des communications, les gens de mer, les cheminots et les travailleurs du transport routier et de l'aviation civile. C'est l'une des neuf fédérations industrielles de la Confédération des syndicats éthiopiens, dont la politique s'applique à l'ensemble de ses neuf membres.

« Au départ, c'est l'histoire d'un chauffeur routier longue distance qui nous a sensibilisés au problème », explique Daniel Gebeyehu, le Secrétaire général. « Il était sur le point de perdre son emploi en raison de sa séropositivité et, par désespoir, avait menacé de mettre le feu à son camion-citerne – en restant à l'intérieur. Seule l'intervention rapide de la police lui a permis d'avoir la vie sauve. Lors de son procès, il a expliqué que la stigmatisation dont il avait été victime au travail l'avait poussé à cette action extrême. »

Dans ce cas particulier, l'histoire s'est bien terminée car le syndicat est intervenu et lui a apporté son soutien. Cet homme a finalement surmonté son traumatisme et est devenu pair éducateur, participant ainsi à l'éducation d'autres chauffeurs au sujet du virus et de la nécessité d'agir pour l'éviter.

Mais la question plus vaste de la stigmatisation et de la discrimination entourant le VIH/SIDA au travail demeurerait un problème majeur en Éthiopie. Des études montraient que le VIH/SIDA touchait particulièrement les travailleurs du secteur secondaire, du transport et des communications, posant des problèmes croissants d'absentéisme et de perte de main-d'œuvre. Donc, outre les pertes humaines directes, l'infection à VIH, de par ses caractéristiques, menaçait d'avoir une incidence économique disproportionnée sur le pays.

Du fait de la centralisation de l'organisation syndicale en Éthiopie, une fois prise la décision d'inscrire le VIH/SIDA à l'agenda des syndicats, en 1998, tous les secteurs représentés par la TCWTUIF et par la confédération en général se sont engagés à intégrer la question du VIH/SIDA.

Stratégie à long terme

Conjointement avec la confédération, la TCWTUIF a adopté une politique relative au VIH/SIDA sur le lieu de travail et un plan stratégique de prévention du VIH. La création de comités VIH/SIDA sur les lieux de travail et le lancement d'une campagne de prévention à travers l'éducation, des films, la radio et d'autres médias ont constitué le premier volet de cette stratégie. La stratégie a aussi encouragé les sections syndicales locales à intégrer la question du VIH/SIDA à leurs principaux programmes visant les travailleurs et à mener des négociations pour que le VIH soit considéré comme une question liée au lieu de travail et pour protéger les travailleurs.

La TCWTUIF dispose d'une solide expérience de la négociation collective et a veillé à l'inclusion progressive du thème du VIH/SIDA dans tous les accords ; on en dénombre une trentaine. Elle a par ailleurs signé des protocoles d'accord avec le ministère du

Travail et des ministères sectoriels comme le transport et l'aviation, protocoles qui traitent également du VIH et du SIDA. Les accords abordent des thèmes clés comme la non-discrimination, les services de conseil et de dépistage, ainsi que la prise en charge et le soutien – traitement inclus.

Aviation civile

Les négociations avec la direction de l'Entreprise des Aéroports éthiopiens et le ministère ont débouché sur une politique sur les lieux de travail concernant le VIH/SIDA, accompagnée d'un manuel pour en guider la mise en application. Une convention collective prévoyant un soutien médical pour les travailleurs séropositifs a maintenant été adoptée. La fédération est également parvenue à obtenir l'inclusion d'une disposition sur le VIH/SIDA dans les conventions collectives signées par les compagnies aériennes étrangères qui utilisent les aéroports éthiopiens, mais il n'existe pas encore de politique ni de guide de mise en application.

Journées CDV dans les aéroports éthiopiens

En collaboration avec l'Autorité des aéroports éthiopiens et Ethiopian Airlines, la TCWTUIF a organisé une série de journées de conseil et dépistage volontaire (CDV) à l'aéroport international d'Addis Abeba et dans des aéroports nationaux du pays en avril 2010. Un grand nombre d'employés se sont présentés sur les différents sites et ont fait le test. Sur certains sites, les employés ont accepté d'être photographiés lors de la prise de sang pour encourager leurs collègues à se faire tester. De nombreux membres ont fait remarquer que comme le site de dépistage se trouvait sur leur lieu de travail, c'était pratique pour eux. De plus, étant donné la participation du syndicat à l'initiative, les travailleurs n'étaient pas inquiets quant à la confidentialité du dépistage ou aux conséquences d'un résultat de test positif.

« Dans leurs conversations, certaines personnes venues faire le test disaient que le CDV était un service clé pour répondre à leurs besoins en matière de santé. Par ailleurs, ceux qui n'ont pas fait le test se sont renseignés pour connaître la date de la prochaine journée », a indiqué Zeleke Mena, responsable de l'éducation et président de la Section de l'aviation civile de l'ITF/Afrique.

Changer les attitudes et les comportements

Outre l'élaboration de structures, politiques et accords d'importance stratégique, la fédération s'est beaucoup investie dans son combat contre les attitudes et les comportements qui contribuent à alimenter l'épidémie. Voici quelques éléments de sa démarche : communication franche sur le fait d'avoir des partenaires multiples ; faire changer les attitudes négatives à l'égard de l'utilisation du préservatif chez les hommes ; lutter contre la stigmatisation sociale vis-à-vis des personnes vivant avec le VIH/SIDA ; et prendre en charge une partie du grand nombre d'enfants rendus orphelins par la maladie. L'organisation syndicale est aussi consciente de l'influence des problèmes structurels comme le manque d'éducation, les infrastructures de santé médiocres (notamment dans les zones rurales) et la séparation des familles.

« Le soutien de l'ITF et des bailleurs de fonds a été crucial, mais nous sommes déterminés à ne pas toujours compter sur un appui extérieur. Nous voulons utiliser la structure syndicale existante pour mettre en place un système de prise en charge à domicile qui tienne compte des difficultés diverses auxquelles sont confrontées les personnes vivant avec le VIH/SIDA, et élaborer des programmes permettant de générer des revenus afin d'aider les enfants rendus orphelins par le SIDA et les familles affectées par le virus. » Daniel Gebayu

2. The Clerical and Commercial Workers' Union (CCWU), Guyana

Le taux de prévalence moyen du VIH aux Caraïbes est le plus élevé après celui de l'Afrique subsaharienne. Les gouvernements dans la région ont rapidement réagi et la société civile est également mobilisée. Malgré cela, l'accès aux services nécessaires de prévention et de traitement n'est pas universel et les syndicats constatent que nombre de travailleuses et de travailleurs ne sont pas couverts par des politiques ou des accords sur leur lieu de travail concernant le VIH/SIDA.

Stratégie syndicale : accords VIH/SIDA sur le lieu de travail dans chaque secteur

L'affilié de l'ITF CCWU organise les travailleurs du transport et du tourisme, ainsi que du commerce et de la finance. Il compte quelque 2002 membres, dont près de la moitié sont des femmes. Selon la politique du syndicat, toutes les conventions collectives de tous les secteurs qu'il représente devraient inclure des dispositions sur le VIH/SIDA, et le syndicat a établi un ensemble de droits fondamentaux et de normes minimales d'après le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail.

Le syndicat en a largement fait la publicité auprès des autres syndicats et des employeurs. « Au début, certains employeurs n'étaient pas intéressés. Il a fallu insister pour les convaincre de participer. Mais aujourd'hui, il existe une bonne collaboration entre la main-d'œuvre et la direction ainsi qu'une action tripartite grâce au soutien du gouvernement », explique Sherwood Clarke, coordonnateur VIH/SIDA du CCWU.

Enquête dans les entreprises

Le CCWU a mené une enquête dans dix entreprises à la fin de l'année 2008 pour déterminer l'ampleur des comportements à risques, l'attitude à l'égard des collègues vivant avec le VIH et l'existence de politiques et de programmes d'entreprise sur le VIH/SIDA. Il a ainsi découvert que 19 % des hommes interrogés avaient des relations sexuelles non protégées avec des personnes qui n'étaient ni leur épouse ni leur partenaire directe et que 40 % des personnes ayant répondu à l'enquête étaient convaincues qu'un travailleur qui révélerait sa séropositivité serait renvoyé. À peu près le même nombre de personnes ont par ailleurs indiqué qu'elles se sentiraient mal à l'aise de travailler avec une ou un collègue séropositif. En outre, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à concevoir favorablement l'utilisation des préservatifs et aucune des dix sociétés n'avait de politiques ou de services VIH.

À la fin 2009, la moitié d'entre elles avaient mis en place une politique VIH/SIDA pour le lieu de travail. Les autres devaient achever la procédure au trimestre suivant.

Aviation civile

Dans le secteur de l'aviation civile, l'approche a été d'inscrire le VIH/SIDA dans le cadre plus large de la santé et de la sécurité, en collaboration avec la direction. La Cheddi Jagan International Airport Corporation avait déjà un Comité de santé et de sécurité au travail en place, avec un programme d'activités, et a décidé en accord avec le syndicat d'inclure les questions liées au SIDA dans les responsabilités du comité. D'autres entreprises de l'aviation civile ont jugé cette approche plus viable d'un point de vue économique et le syndicat a constaté qu'il était ainsi plus facile d'encourager la participation des travailleurs.

Cela ne signifie pas que la problématique du SIDA passe au second plan ou que les risques qui y sont spécifiquement associés ne sont pas pris en compte. Une priorité élevée est accordée à la formation et au renforcement des capacités afin d'appuyer un changement de comportement durable. Informations et éducation sont fournies via des techniques interactives pour en optimiser l'accessibilité. Un réseau de pairs éducateurs a été mis en place et le programme est jugé réactif et efficace. Parallèlement, le CCWU fait en sorte que les travailleurs clés soient formés pour leur permettre de profiter des opportunités de négocier une politique ou un accord sur le SIDA le cas échéant, ou de veiller au respect des dispositions existantes. Le CCWU a également mis en place un programme de mentorat pour soutenir les pairs éducateurs et fournir des collaborateurs aux personnes de référence sur les lieux de travail.

La politique VIH/SIDA sur le lieu de travail négociée avec la Cheddi Jagan International Airport Corporation s'attaque à la discrimination, traite des activités de prévention, y compris l'éducation et la distribution de préservatifs, et fournit des renseignements concernant l'orientation vers des services spécialisés dans les IST, le CDV et le traitement.

Formation à l'aéroport

Une bonne centaine de membres du CCWU de l'aviation civile ont participé à un stage de formation VIH/SIDA organisé par la Cheddi Jagan International Airport Corporation au Guyana. En tant qu'affilié de l'ITF, le CCWU avait une divers supports de campagne et d'éducation à sa disposition. Il s'en est servi pour ce stage, durant lequel des cas de stigmatisation et de discrimination ont été simulés et où l'on a aidé les participants à déterminer une stratégie face à de telles situations. L'établissement d'un dialogue social avec les passagers sur les connaissances, les attitudes et les risques en matière de VIH, en se servant de l'étiquette à bagage VIH de l'ITF comme point de départ, a été une autre priorité.

« Les enquêtes que nous avons conduites au début et à la fin du programme révèlent une évolution progressive des comportements chez les travailleurs de l'aviation civile, explique le syndicat, y compris une attitude plus positive vis-à-vis de l'utilisation du préservatif et une attitude plus tolérante et solidaire à l'égard des personnes vivant avec le VIH. Si certains de ces changements peuvent encore sembler modestes, ils sont importants dans un climat où la stigmatisation et la discrimination à l'égard du VIH/SIDA sont très répandues. »

« La stigmatisation et la discrimination résultante associées au VIH sont apparues parmi les principaux obstacles à une prévention efficace de celui-ci. Elle sont généralement issues de la peur et d'une méconnaissance de la maladie et empêchent les gens de négocier des rapports sexuels mieux protégés, de se soumettre à des tests de dépistage, de divulguer leur statut sérologique à leurs partenaires ou de suivre un traitement. Beaucoup [de travailleurs] confient qu'ils ne se font pas soigner pour le VIH ou d'autres infections sexuellement transmissibles par crainte de la stigmatisation et de la discrimination. »
Sherwood Clarke

Pour des compléments d'information sur le CCWU, notamment son rôle de représentant des travailleurs au sein de l'Instance de coordination nationale guyanienne du Fonds mondial de lutte contre le SIDA, voir : VIH/Sida : Les syndicats du transport se mobilisent. Études de cas et bonnes pratiques parmi les affiliés de l'ITF : www.itfglobal.org/files/publications/FRA/26685/HIV_BestPractice_French.pdf

Questions pour discussion sur les études de cas en Éthiopie et au Guyana

La convention collective est une stratégie syndicale fondamentale. Pensez-vous qu'on puisse l'utiliser pour améliorer la situation des travailleurs par rapport au VIH/SIDA ? Discutez des principales dispositions qui, à votre avis, pourraient utilement être incluses dans une convention collective. Ajouteriez-vous une disposition sur le VIH/SIDA à un accord existant ou préféreriez-vous que le VIH/SIDA fasse l'objet d'un accord séparé ?

Dans le cadre de sa stratégie focalisée sur les politiques et les accords sur les lieux de travail, le CCWU s'est attaché à impliquer les employeurs dès le départ. Avez-vous contacté votre ou vos employeurs au sujet de questions liées au VIH ? Partagez vos expériences respectives quant aux avantages et aux difficultés de la collaboration.

Presque partout, la stigmatisation et la discrimination sont des obstacles à la défense des droits et à la fourniture de services de prise en charge et de prévention. Quelle est votre expérience dans ce domaine et que peut-on faire ? Faites part des actions et des résultats de votre syndicat, le cas échéant.

Discutez des avantages i) des campagnes de conseil et dépistage volontaire (CDV) et ii) du recours à des pairs éducateurs. Avez-vous de l'expérience dans l'un ou l'autre de ces domaines ? Quels enseignements avez-vous tirés des démarches visant à promouvoir et à appuyer les changements de comportement et d'attitude ?

3. Les droits de travailleurs séropositifs confirmés dans deux affaires de licenciement abusif au Brésil

Dans deux affaires récentes* (2011), la Cour supérieure du travail brésilienne s'est prononcée en faveur d'un travailleur séropositif, statuant que les travailleurs avaient fait l'objet d'un licenciement abusif et ordonnant leur réintégration et leur indemnisation pour pertes de salaires et avantages.

Dans les deux affaires, les plaignants soutenaient que leur licenciement avait été motivé par leur statut VIH et que les actions de leurs employeurs étaient discriminatoires et enfreignaient leurs droits fondamentaux garantis par la Constitution brésilienne. Les deux plaignants demandaient leur réintégration et le versement rétroactif de leurs salaires et avantages.

Dans ses décisions, la Cour a cité deux normes internationales du travail de l'OIT : la Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111) et la Recommandation concernant le VIH et le SIDA et le monde du travail, 2010 (n° 200). Dans les deux affaires, la Cour a cité les paragraphes 10 et 11 de la Recommandation n° 200, qui prévoient que le statut HIV réel ou supposé ne devrait pas être un motif de discrimination empêchant le recrutement ou le maintien dans l'emploi et qu'il ne devrait pas être un motif de licenciement. Dans son verdict, la Cour a également souligné que la Recommandation n° 200 appelle les États membres de l'OIT à promouvoir le maintien au travail et le recrutement des personnes vivant avec le VIH.

Dans les deux affaires, sur la question de la charge de la preuve, la Cour a décidé qu'il incombait à l'employeur défendeur (et non au plaignant) de prouver que le statut VIH du plaignant n'était pas la cause du licenciement.

* Adriana Ricardo da Rosa contra SOPAL – Sociedade de Ônibus Porto Alegre Ltda. (affaire n° TST-RR-104900-64.2002.5.04.0022, 3 août 2011) and Edson Osório Leites contra SOGAL – Sociedade de Ônibus Gaúcha Ltda (affaire n° TST-RR-61600-92.2005.5.04.0201, 22 juin 2011).

Source : site web OIT/SIDA

Questions pour discussion

Les travailleurs et leurs représentants ont parfois recours à la voie judiciaire quand aucun accord n'existe ou que les accords ne sont pas respectés.

Quels sont les recours juridiques (tribunaux de compétence générale, tribunaux du travail...) disponibles dans votre pays et comment les syndicats peuvent-ils y avoir accès ?

Prenez des exemples se rapportant à votre pays où des syndicats ou d'autres organisations (associations d'aide juridique, par exemple) ont recouru à la justice en matière de discrimination (pas nécessairement liée au VIH). Quels enseignements ont été tirés et comment peut-on les appliquer à la discrimination liée au VIH, notamment sur le lieu de travail ?

Section six – Boîte à outils BIT/ACTRAV sur le VIH/SIDA à l'intention des organisations syndicales et autres ressources

69	Autres ressources
71	Liste des acronymes

Boîte à outils BIT/ACTRAV sur le VIH/SIDA à l'intention des organisations syndicales et autres ressources

Ce dossier contient un CD reprenant le texte intégral de cette boîte à outils qui a été spécialement créée à l'intention des organisations syndicales et de leurs coordonnateurs VIH/SIDA. Pratique et très complète, cette boîte à outils a été incluse car elle peut aider les syndicats du monde entier dans leurs actions en matière de VIH/SIDA. Elle complète le dossier de l'ITF en fournissant des informations plus détaillées et des orientations centrées sur les compétences, allant d'activités d'apprentissage à l'assistance étape par étape à l'élaboration d'une proposition de projet. Elle inclut, par exemple, le texte intégral du Recueil de directives pratiques du BIT et de la Recommandation n° 200 concernant le VIH/SIDA et le monde du travail. Les fiches d'information du présent dossier renvoient aux sections pertinentes de la boîte à outils de l'OIT.

Boîte à outils sur le VIH/sida à l'intention des organisations syndicales. Informations essentielles, orientations pratiques sur l'élaboration de politiques et de programmes et exemples d'actions syndicales (BIT/ACTRAV et OIT/SIDA, 2010)

Son contenu en bref

La boîte à outils comporte :

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

Le guide présente l'objectif de la boîte à outils et fournit un aperçu de son contenu. Il contient aussi des exercices pratiques et des activités d'apprentissage prêts à l'emploi pour les formateurs ; huit études de cas illustrant des actions syndicales sur le SIDA à travers le monde ; un recueil substantiel de politiques et d'accords collectifs sur le lieu de travail en matière de VIH/SIDA, ainsi qu'une liste de références.

Les six cahiers abordent les aspects suivants :

Informations de base sur le VIH/SIDA. Ce cahier contient des informations sur certains aspects médicaux de la maladie, ainsi que sur les principaux documents politiques internationaux, et présente quelques acteurs clés de la riposte mondiale au VIH/SIDA.

Le respect des droits : essentiel pour les actions des travailleurs et sur le lieu de travail. Ce cahier explique la nécessité d'une approche fondée sur les droits pour organiser la riposte au VIH/SIDA, notamment l'égalité entre les hommes et les

femmes, et le rôle que les organisations syndicales peuvent jouer. Il présente la Recommandation n° 200 concernant le VIH et le SIDA et le monde du travail et propose aux syndicats des façons de s'en servir afin de renforcer leur œuvre.

Les piliers d'un programme VIH/SIDA sur le lieu de travail. Un programme efficace contre le VIH/SIDA s'articule autour de trois piliers fermement ancrés dans le respect des droits : la prévention, la prise en charge et le soutien, et enfin le traitement. Ce cahier explique l'objectif de l'accès universel, les coûts et les avantages de services disponibles sur le lieu de travail, et offre des conseils et des bonnes pratiques. Des questions essentielles y sont abordées en détail, comme le dépistage volontaire, le changement de comportement, les compétences de communication, et la sécurité et la santé au travail.

Conception et mise en œuvre d'un programme syndical. Ce cahier fournit des conseils sur la conception et la mise en œuvre d'un programme d'éducation et de formation pour les membres. Il aborde les aspects suivants : planification, déploiement, contrôle et évaluation.

Mobilisation des ressources. Ce cahier aide les syndicats à identifier des sources de financement au niveau national, à comprendre les exigences des bailleurs de fonds et à les relier aux besoins de l'organisation syndicale.

Élaboration et gestion de projets. Ce cahier apporte une aide tout au long du processus d'élaboration de propositions de projets valables. Il explique quelques méthodes et outils actuels de planification de projets comme le cycle de gestion d'un projet et la matrice de planification du projet.

Autres ressources clés pour les affiliés de l'ITF (voir également la boîte à outils de l'OIT pour une liste très complète)

Programme VIH/SIDA de l'ITF : www.itfglobal.org/HIV-AIDS/index.cfm/languageID/3

Rapport de l'enquête dans l'aviation civile : www.itfglobal.org/civil-aviation/study.cfm
(en anglais seulement)

VIH/SIDA : Les syndicats du transport se mobilisent. Études de cas et bonnes pratiques parmi les affiliés de l'ITF :
www.itfglobal.org/files/publications/FRA/26685/HIV_BestPractice_French.pdf

CSI : www.ituc-csi.org/hiv-aids.html

Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail (OIT/SIDA) :
www.ilo.org/aids/lang--fr/index.htm

Bureau des activités pour les travailleurs du BIT (BIT/ACTRAV):
www.ilo.org/actrav/lang--fr/index.htm

ONUSIDA : www.unaids.org/fr/

Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme :
www.theglobalfund.org/fr/

Acronymes

Note : La signification des abréviations et acronymes figure en toutes lettres dans le texte du dossier.

ACTRAV	Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT
ARV	Médicaments/traitements antirétroviraux
BIT	Bureau international du travail
CDV	Conseil et dépistage volontaire
CCC	Communication pour le changement de comportement
IST	Infection sexuellement transmissible
KAB	Connaissances, attitudes de comportements
OIT	Organisation internationale du travail
OIT/SIDA	Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	Organisation non gouvernementale
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA
PTME	Prévention de la transmission mère-enfant

A series of horizontal dotted lines for writing, spanning the width of the page.



Fédération internationale des ouvriers du transport

49-60 Borough Road, Londres SE1 1DR, Royaume-Uni

Tél. : +44 (0)20 7403 2733

Fax : +44 (0)20 7357 7871

Email : mail@itf.org.uk

www.itfglobal.org

ISBN : 1-904676-59-6