

**La gestion du VIH sur**

**le lieu de travail**

**Un guide pour les OSC**

Résumé

**STOP  
AIDS  
NOW!**

# À propos du guide

Si vous travaillez dans une organisation de la société civile (OSC), *La gestion du VIH sur le lieu de travail – un guide pour les OSC* est fait pour vous. Il concerne les activités que vous pouvez entreprendre pour diminuer les effets que le VIH et le sida exercent sur vous, sur votre organisation et sur le travail de celle-ci.

Voici un résumé du guide de 56 pages qui est accompagné d'un CD avec des instruments utiles et d'autres matériels. Il est téléchargeable à [www.stopaidsnow.org/cso-tool](http://www.stopaidsnow.org/cso-tool)

Éditeur:

**STOP AIDS NOW!,  
juillet 2010**

Texte:

**Ce résumé repose sur la  
version complète de Sue  
Holden**

Illustrations:

**Petra Rohr-Rouendaal**

Maquette:

**ETNA concept & creatie**

## 1.

# Pourquoi la gestion du VIH sur le lieu de travail?

Le VIH peut menacer la capacité de nos organisations à atteindre leur objectif. Si le personnel est directement ou indirectement affecté par le VIH, les organisations subissent des coûts élevés et une productivité décroissante.

La gestion du VIH est un moyen de diminuer les effets du VIH sur nos organisations. Il profite également aux membres du personnel, à leur famille et à la communauté en général. Au lieu d'ignorer le VIH, nous pouvons tenter de le combattre et de le gérer. Votre OSC peut ainsi devenir plus forte pour résister au VIH et l'affronter.

### Comment le VIH et le sida affectent les organisations:

- Absences supplémentaires au sein du personnel, parce que des employés sont malades, soignent des parents et assistent à des enterrements;
- Rotation supérieure du personnel, perte de main d'œuvre qualifiée et de mémoire institutionnelle due aux absences du personnel pour cause de maladie ou de décès;
- Baisse de moral par suite de l'impact psychologique de la maladie et du décès, du fait qu'on doit exécuter les travaux de collègues absents et de la stigmatisation.

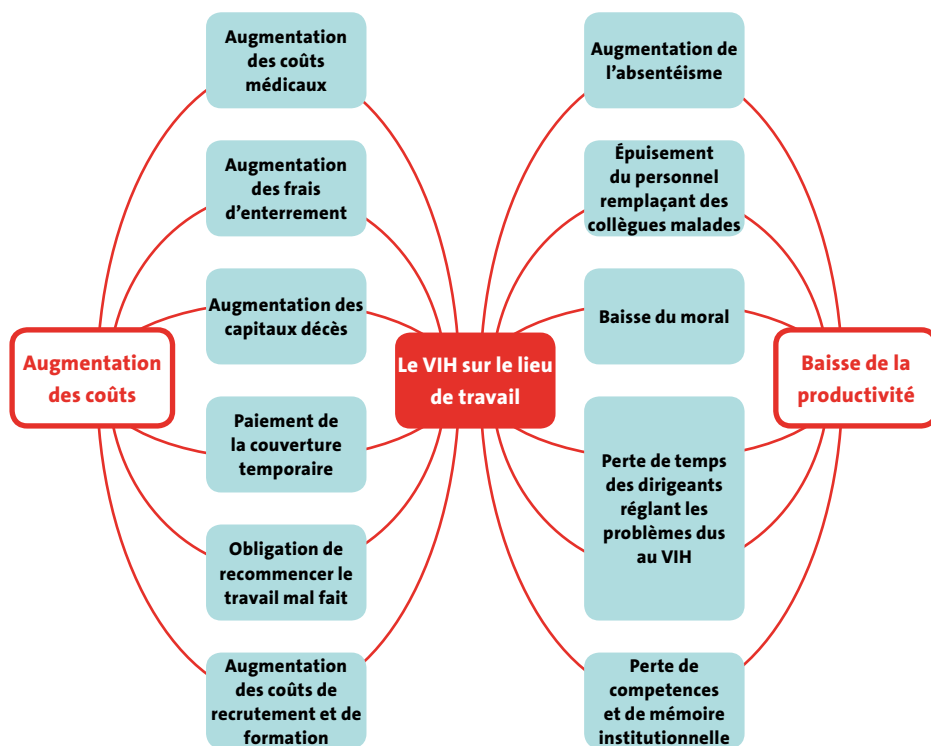
Manifestement, le VIH et le sida affectent les organisations, mais nous avons peu de données à ce sujet. Une étude a révélé que le VIH et le sida avaient augmenté les frais de personnel de parfois 7%, alors que la productivité avait baissé d'au moins 10%.

### Les coûts de la gestion du VIH:

- Temps de travail du personnel, nécessaire pour élaborer des plans et convertir ceux-ci en actions;
- Parfois, coûts supplémentaires, par exemple pour engager des formateurs et pour payer des frais médicaux.

Vous pensez peut-être qu'il est moins cher d'ignorer le VIH que de le gérer. Mais l'inaction peut entraîner des coûts

## Comment le VIH et le sida entraînent une augmentation des coûts et une baisse de la productivité



élevés. Une récente recherche menée en Zambie a révélé qu'en moyenne, les avantages de la gestion du VIH sont trois fois supérieurs à ses coûts. De nombreuses entreprises ont reconnu qu'il est meilleur marché de gérer le VIH que de l'ignorer. C'est également l'expérience de nombreuses OSC soutenue par des projets de STOP AIDS NOW! en Ouganda, en Éthiopie et en Inde.

Par conséquent, la gestion du VIH au sein des organisations est d'un bon rapport coût-efficacité. Elle est également indispensable, particulièrement à des endroits à prévalence VIH élevée, si votre organisation doit protéger sa capacité à produire ses résultats.

### Les avantages de la gestion du VIH incluent:

- Le personnel est mieux informé, il sait mieux parler du VIH et des questions sexuelles;
- La stigmatisation et la discrimination sur le lieu de travail diminuent;
- Les membres du personnel sont plus certains de garder leur emploi s'ils sont séropositifs, ils sont plus prêts à révéler leur statut;
- Le comportement sexuel du personnel est plus sûr, ce qui réduit la probabilité de la contamination;
- Les effets positifs s'étendent aux membres de la famille et à la communauté en général.

### Qu'en est-il des pays à faible prévalence?

Personne n'est immunisé contre l'infection à VIH. Raisonnablement, dans des environnements à faible

prévalence, il faut que le personnel comprenne les données fondamentales de la prévention du VIH. La prévention de l'infection à VIH est bien moins chère que son traitement.

Les organisations ne doivent pas seulement se concentrer sur le VIH. Plus largement, elles peuvent gérer les maladies chroniques ou promouvoir le bien-être du personnel. De même, l'élaboration de politiques des ressources humaines aident les organisations à gérer le personnel, à le traiter équitablement et à enrayer la discrimination et le harcèlement sexuel.



## 2.

# Comment élaborer votre riposte

Il n'y a pas une seule méthode pour votre riposte au VIH. Mais l'expérience d'autres d'OSC nous montrent le déroulement général des faits.

### Étape 1: initiez le processus

Le premier défi que vous rencontrez est d'avoir à rallier d'autres personnes à vos idées. Votre objectif est que votre organisation forme un groupe de travail ou un comité qui sera responsable du processus. Voici les actions à entreprendre:

- Lisez ce guide, diffusez-le auprès de vos collègues;
- Organisez une réunion avec la présentation d'une OSC qui riposte au VIH sur son lieu de travail;
- Mettez la question du VIH et du lieu de travail à l'ordre du jour d'une réunion appropriée.

### Le traitement des réactions négatives

Les réponses négatives peuvent bloquer la riposte de votre organisation. Voici quelques réactions négatives courantes et quelques suggestions de réponses.

- «*Qu'est-ce que le VIH a de spécial? Tant d'autres problèmes de santé se posent!*» Vous pourriez expliquer que le VIH est différent parce qu'il touche surtout les adultes, qu'il est très stigmatisé et que s'il n'est pas soigné, il est mortel.
- «*Nous sommes une organisation confessionnelle. Tout notre personnel mène une vie morale et ne peut pas être infecté par le VIH.*» Vous pourriez faire valoir que le VIH n'est qu'un virus: il ne discrimine pas, il ne porte pas de jugements moraux, il saisit simplement l'occasion de se propager chaque fois qu'il le peut.
- «*Si j'autorise la discussion, le personnel voudra des traitements que nous ne pouvons pas financer.*» Vous pourriez garantir aux administrateurs que le VIH peut être géré par de nombreux moyens à faibles coûts. Ils valent bien mieux que de ne rien faire pour gérer le VIH.
- «*Nos donateurs ne nous accorderont pas de fonds pour gérer le VIH.*» Vous pourriez expliquer que le VIH est une façon rentable de protéger votre productivité. Vous intégrez le coût de la gestion du VIH dans des demandes de fonds ultérieures.



### Étape 2: Formez un groupe de travail

Faites participer des personnes de chaque niveau de l'organisation, et des personnes qui ont un rôle différent dans l'organisation. Faites également participer des femmes et des hommes, des personnes d'un âge différent et une personne qui vit avec le VIH.

### Étape 3: définissez votre tâche

#### Une approche informelle

Une approche véritablement informelle est ce qui se passe à l'intérieur de l'organisation lorsque le personnel riposte aux maladies, aux malheurs et en particulier au VIH. Vous déciderez peut-être d'adopter cette approche parce que votre organisation n'a pas de politiques écrites. Une approche informelle est rapide, à faible coût et elle repose sur une culture de la bienveillance. Mais il se peut que tous les membres du personnel ne soient pas soignés équitablement et que les coûts soient élevés, parce qu'aucune limite n'a été fixée.

#### À mi-chemin entre l'approche formelle et l'approche informelle

L'approche «à mi-chemin» consiste à définir par écrit une orientation définissant les intentions. Mais si on ne prend pas des engagements informels, personne n'est responsable et les choses peuvent être négligées.



### Une approche formelle

Cette approche signifie que l'on s'engage pour une politique. Vous devrez décider si la politique se concentre sur le VIH, sur les maladies critiques ou sur la promotion de la santé. Pour simplifier, nous parlerons ici de politiques du VIH formelles.

### Étape 4: découvrez les thèmes à étudier dans votre organisation

- Vous pourriez exécuter une **analyse du risque** (série d'ateliers), la méthode **d'évaluation à douze cases** (3 jours) ou appliquer notre **auto-évaluation rapide**; ou
- Vous pourriez interroger votre personnel. Découvrez les connaissances, les attitudes, le comportement et la pratique de votre personnel par une enquête ou par des discussions de groupe.

### Étape 5: élaborer une politique et discutez-la

Dans l'élaboration d'une politique, tenez compte des points suivants:

- Une politique devrait convenir à votre organisation et à son contexte (les coûts, la législation, les autres politiques de votre organisation);
- Faites participer les membres du personnels et les bénévoles, les personnes qui vivent avec le VIH, les donateurs et les prestataires de services – le processus du débat est important;
- Suivez les 10 principes figurant dans le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*.

### Étape 6: adoptez la politique et convertissez-la en action

Une fois qu'une politique est convenue, veillez à ce que chacun connaisse le contenu de cette politique et dressez un plan d'action pour la mettre en œuvre.

### Étape 7: apprenez des faits

En apprenant et en réagissant à ce que vous découvrez, vous saurez mieux gérer le VIH. Vous soutiendrez plus probablement des activités si vous savez qu'elles aident votre organisation.

## 3.

# Que fera votre organisation pour gérer le VIH?

### Idées d'activités et leurs coûts relatifs

Les activités que vous entreprendrez seront déterminées par les engagements inscrits dans votre politique. Voici quelques idées et leurs coûts relatifs:

- **La prévention:** distribuez des brochures sur le VIH et le sida, apprenez à votre personnel à prévenir la transmission du VIH de la mère à l'enfant; formez les membres du personnel à devenir des éducateurs de pairs, organisez des journées de dépistage du VIH pour les familles (coût élevé);
- **Traitement & soin:** placez des affiches contre la stigmatisation, motivez le personnel à rechercher de l'aide pour les problèmes de santé (faible coût); engagez du personnel qui est séropositif, si nécessaire modifiez les charges du travail pour le personnel séropositif (coût élevé);
- **Réduire les impacts:** élaborerez et appliquez des règles sur les congés du personnel, faites en sorte que le nouveau personnel soit informé sur le VIH et la politique sur le lieu de travail (faible coût); formez plus qu'un seul membre du personnel à exécuter les tâches clés, budgétisez des travailleurs intérimaires pendant les périodes auxquelles des membres du personnel sont en congé de maladie (coût élevé).

### Créer un comportement de recherché de la santé

#### Riposter à la stigmatisation sur le lieu de travail

La stigmatisation dégrade les personnes, et elle est souvent suivie de discrimination. Elle a de nombreux effets négatifs sur les individus et sur les OSC. Elle empêche beaucoup d'entre nous de passer un test VIH, empêche les personnes de chercher des soins et bloque nos efforts pour gérer le VIH sur le lieu de travail.

Nous pouvons lutter contre la stigmatisation sur le lieu de travail. Par exemple, nous pouvons amener tout le monde à reconnaître l'existence et le caractère de la stigmatisation, et à diminuer la peur au sein du personnel en l'aidant à comprendre véritablement les réalités du VIH et le traitement du VIH.



### Initiatives sur le lieu de travail pour connaître votre statut

Beaucoup d'entre nous répugnent à passer un test VIH. Pourtant, il vaut beaucoup mieux connaître son statut VIH, surtout si un traitement est disponible. Si nous sommes séronégatifs, nous pouvons tenter de rester séronégatifs. Si nous sommes séropositifs mais sans symptômes, nous pouvons prendre des mesures pour minimiser les maladies futures, réduire les effets secondaires de la médication et prolonger notre espérance de vie. Si nous sommes séropositifs avec des symptômes, nous pouvons commencer un traitement antirétroviral (TAR) et/ou un traitement pour des infections opportunistes.

À noter que le TAR est beaucoup plus efficace s'il commence avant que l'infection à VIH parvienne à un stade avancé. Il est également bien moins cher de soigner des employés qui ont passé des tests de dépistage du VIH que des employés qui n'ont pas été diagnostiqués.

Vous pouvez encourager le personnel à passer des tests, mais la méthode la plus efficace est de proposer le conseil et le test sur votre lieu de travail. Vous pouvez appliquer ces mesures en tenant une rencontre d'une journée, à laquelle la clinique de tests se rend sur votre lieu de travail.

Certaines organisations réussissent à faire passer des tests à 80% du personnel en rendant obligatoire pour lui de participer à une session de sensibilisation et de demander le conseil et le test. L'étape finale – c'est-à-dire la décision de passer le test ou non – est laissée à l'appréciation individuelle.

## Considérations financières

### Une réponse à faible coût

Il faut au moins un peu de temps du personnel pour gérer le VIH, mais de nombreuses activités ne nécessitent pas d'argent ou très peu. Pour une approche à faible coût, entreprenez les activités suivantes: lutttez contre la stigmatisation; utilisez les ressources gratuites; utilisez les

services gratuits ou à faible coût; échangez des services avec les OSC spécialisés dans le sida; motivez le personnel à se protéger et à rechercher le conseil & le test ainsi que des soins; communiquez à votre personnel de solides informations à jour sur les endroits où il peut se rendre pour bénéficier de services; et créez une atmosphère de bienveillance sur votre lieu de travail.

### Comment budgétiser votre politique

Dès le départ, réfléchissez aux coûts, aux fonds, au temps du personnel et à ce que vous pouvez vous permettre.

### Divers moyens d'aider le personnel à accéder aux soins de santé

Les différentes options sont notamment de soutenir les programmes informels des membres du personnel; d'orienter le personnel vers des services gratuits; de mettre de côté un montant maximum pour chaque membre du personnel; d'acheter une assurance maladie (ou de partager les frais de celle-ci avec le personnel); et d'avoir un fonds médical. Pour votre organisation, la meilleure stratégie consiste peut-être à combiner ces diverses méthodes.

### Comment trouver les ressources pour riposter au VIH

L'approche la plus sûre consiste à planifier uniquement les activités que votre organisation peut se permettre. En alternative, vous pouvez tenter d'obtenir des fonds pour une riposte plus complète, mais avec un plan de substitution si vous n'obtenez pas les fonds. La meilleure méthode pour obtenir un financement externe est d'intégrer les coûts de la gestion du VIH dans des propositions de projet.



### Pour des détails supplémentaires ...

Veillez lire la version complète de ce guide, et découvrir tous les instruments et matériels enregistrés sur son CD. La version complète est téléchargeable à [www.stopaidsnow.org/cso-tool](http://www.stopaidsnow.org/cso-tool)