



Le VIH/sida et le monde du travail



Réunion interactive au Ghana: résultats des travaux

Accra, Ghana 18 - 19 novembre 2004

Novembre 2004



Commission économique pour l'Afrique



Commission du VIH/sida et de la gouvernance en Afrique

Le VIH/sida et le monde du travail

Réunion interactive au Ghana: résultats des travaux

Accra, Ghana 18 - 19 novembre 2004

Co-accueilli par la Commission sur le VIH/sida et la gouvernance en Afrique (CVGA) et l'Organisation internationale du travail (OIT)

En ce qui concerne la présente publication ainsi que toute autre publication, veuillez vous rendre sur le site Internet de la CVGA à l'adresse: <http://www.uneca.org/CHGA> ou prendre contact avec la Commission à:

CVGA
Commission économique pour l'Afrique
B.P. 3001
Addis-Abeba, Éthiopie
Tél.: + 251-1-44 54 08
Courriel: chga@uneca.org

Toute partie du présent ouvrage peut être citée ou reproduite librement, à condition que la source soit mentionnée et qu'un exemplaire de la publication soit envoyé à la Commission économique pour l'Afrique.

«Sur les lieux de travail, les problèmes doivent être réglés avec loyauté, sincérité et compassion à la fois par les employeurs et les employés. L'éducation continue de la main-d'œuvre sur la maladie est impérative. Des politiques gouvernementales claires sont indispensables pour mettre en place des programmes sur les lieux de travail»

Son Excellence Alhaji Aliu Mahama, Vice Président de la République du Ghana.

Table des matières

A propos de la CVGA	vii
Acronymes	viii
Réunions interactives de la CVGA	1
CVGA Interactive au Ghana	3
Participants	3
Structure de la réunion	3
Historique: impact du VIH/sida sur la main-d'œuvre et le capital humain	7
Impact des pertes de la capacité de la main-d'œuvre sur le secteur public	8
Impact du VIH/sida sur le secteur privé	9
Les défis concernant le VIH/sida et le monde du travail: conclusions	11
La nécessité d'une meilleure responsabilité sociale et d'entreprise	11
Prévention et atténuation du VIH/SIDA sur les lieux de travail	14
Traitement et problèmes des coûts	17
Le rôle des gouvernements face à la réactivité du secteur privé	19
Incursions dans le secteur informel	20
Le VIH/sida et le pouvoir économique des femmes	23
Bibliographie	25
Notes	25
Encadrés	
L'impact du VIH/sida sur le secteur privé	9
Les facteurs à l'origine de l'épidémie sur les lieux de travail	14
Recommandations en faveur des programmes et des politiques à adopter sur les lieux de travail	16
Initiatives à prix réduit pour lutter contre le VIH/sida	18
Test de dépistage du VIH	18
Le marché de la médecine traditionnelle	22

A propos de la CVGA

Présidée par le Secrétaire exécutif de la Commission économique pour l'Afrique, M. **K.Y. Amoako**, la Commission du VIH/sida et de la gouvernance en Afrique (CVGA), offre pour la première fois au continent africain, meurtri par le VIH/sida, un cadre pour lui permettre d'analyser l'épidémie sous tous ses aspects, et ses probables répercussions futures. La CVGA aura pour mission de fournir les données nécessaires et de contribuer à la conception et à la mise en œuvre des politiques et programmes susceptibles de contribuer à contenir l'épidémie afin d'appuyer le développement et de renforcer la bonne gouvernance.

Présidents d'honneur:

S.E.M. Kenneth Kaunda
S.E.M. Pascoal Mocumbi

Membres:

Seyyid Abdulai
Abdoulaye Bathily
Mary Chinery-Hesse
Awa Coll-Seck
Haile Debas
Richard G.A. Feachem
Marc Gentilini
Eveline Herfkens
Omar Kabbaj
Milly Katana
Madeleine Mukamabano
Benjamin Nzimbi
Joy Phumaphi
Peter Piot
Mamphela Ramphela
Ismail Serageldin
Bassary Touré
Paulo Teixeira
Alan Whiteside

Acronymes

ARV	Antirétroviral
CVGA	Commission du VIH/sida et de la gouvernance en Afrique
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
ONG	Organisation non gouvernementale
OSC	Organisation de la société civile
PNUD	Programme des nations unies pour le développement
Sida	Syndrome d'immunodéficience acquise
VIH	Virus de l'immunodéficience humaine

Réunions interactives de la CVGA

La CVGA a pour mission principale de faire des recommandations aux décideurs africains sur la conduite à tenir face aux défis que pose la pandémie du VIH/sida. Elle doit faire en sorte que les résultats de ses travaux et ses recommandations reflètent le plus grand nombre possible d'expériences. Les réunions interactives constituent un mécanisme essentiel à cet effet.

Ces réunions consistent en une série de cinq consultations ou «audiences publiques» sous-régionales, uniques en leur genre, organisées par une commission de l'ONU et portant sur les thèmes ci-après: les orphelins, l'égalité entre les sexes, la jeunesse, le traitement et les soins, la prévention de la transmission du virus de la mère à l'enfant, les capacités humaines, les modes de subsistance en milieu rural, la sécurité alimentaire et la nutrition.

Sous l'égide des membres de la CVGA, chaque réunion interactive permet à de nombreuses parties prenantes, non seulement d'échanger leurs expériences respectives et de discuter de la voie à suivre dans leur contexte sous-régional, mais aussi de dégager des messages clefs pour permettre à la Commission d'améliorer son action de plaidoyer et de faire des recommandations pratiques.

Quatre groupes jouent un rôle particulièrement important dans ce processus:

- Les décideurs africains. Les réunions interactives de la CVGA constituent l'occasion pour solliciter leurs points de vues et de s'assurer que leurs préoccupations essentielles sont correctement prises en compte dans le rapport final de la Commission.
- Associations de personnes vivant avec le VIH/sida et le sida. Ces organisations sont des parties prenantes majeures qui jouissent d'une légitimité indiscutable pour tout ce qui concerne l'épidémie du VIH/sida. La CVGA souhaite recueillir leurs points de vue et solliciter leur avis sur la priorité pour les principales recommandations qu'elle doit faire.
- Organisations de la société civile, notamment les organisations de base et les ONG locales et internationales directement concernées par les presta-

tions de services. Par le biais de ses réunions interactives, la CVGA vise à engager ces organisations dans un processus de concertation et de formulation des politiques pour que leurs expériences soient prises en compte dans les recommandations pratiques de la Commission qu'elles devraient pouvoir mettre à profit dans le cadre de leurs activités.

- Organisations agissant dans le cadre de l'intérêt général et des activités de plaidoyer intéressées par la gouvernance et la démocratie, les droits de l'homme, la paix et la sécurité. Cette catégorie comprend un grand nombre d'organisations spécialisées, d'associations de femmes, de syndicats et d'associations professionnelles, d'églises et d'organisations religieuses ainsi que quelques instituts de recherche. La concertation avec ces organismes est indispensable pour s'assurer que les recommandations de la CVGA s'inspirent de leur expérience et correspondent au contexte dans lequel elles agissent.

CVGA Interactive au Ghana

Participants

Les deux éminents membres de la Commission, Mary Chinery-Hesse et Bassary Touré, ont présidé la réunion qui a eu lieu les 18 et 19 novembre 2004 à Accra au Ghana. La Commission était également honorée de compter parmi ses invités les membres du gouvernement de la République de Ghana, SE Cecilia Bannerman, Ministre des Mines, au nom de SE Alhaji Aliu Mahama, Vice-Président, Rt. Hon Yaw Barimah, Ministre de la main-d'oeuvre, du développement et de l'emploi, RT. Hon. Abbator Thomas, Ministre de la santé de Sierra Leone et le Prof. Fred T. Sai, Consultant sur le VIH/sida. Ainsi que d'autres participants distingués comme les représentants des syndicats, les associations des employeurs, les entreprises du secteur privé, les agences nationales, les experts en politique de l'emploi, les ONG nationales et internationales, et les agences de l'ONU.

Structure de la réunion

Le premier jour de CVGA Interactive du Ghana a vu la tenue de deux séances plénières qui ont lancé une large discussion parmi les participants, portant sur les questions fixées pour la réunion et qui traitent du VIH/sida et du monde du travail. La première séance a examiné les défis et les problèmes posés par le VIH/sida sur les lieux de travail, y compris la perte de capacités humaines, alors que la deuxième session a porté sur les questions relatives aux perspectives des employés et des employeurs. Une partie de la séance a tourné autour de la question du secteur informel. Ces thèmes ont été abordés par des experts qui ont fait de brèves présentations autour des sujets, donnant lieu à un dialogue ouvert entre les participants et permettant l'identification des principaux messages et domaines à traiter.

Le deuxième jour a porté sur des discussions plus techniques autour des domaines clefs identifiés lors du premier jour de la session interactive. Les participants se sont

d'abord réunis pour une séance plénière sur le VIH/sida et le secteur privé. Ensuite, trois groupes de travail séparés se sont formés autour des domaines clefs identifiés lors des discussions du jour précédent: *Stratégies et cadres des politiques en vigueur, gouvernance d'entreprise et le VIH/sida, et enfin secteur informel et avantages sociaux*. A la fin de la matinée, les participants se sont réunis pour une nouvelle séance plénière durant laquelle ils ont présenté les recommandations provenant des différents groupes et discuté des suites à donner.

Remarques d'ouverture:

Rt. Hon Yaw Barimah Ministre de la main-d'oeuvre, du développement et de l'emploi, Ghana,

Rt. Hon. Abbator Thomas, Ministre de la santé, Sierra Leone;

Prof. Fred T. Sai, Consultant sur le VIH/sida, Ghana.

Discours clef:

SE Cecilia Bannerman, Ministre des Mines au nom de SE Alhaji Aliu Mahama, Vice-Président du Ghana.

Remarques finales:

Mary Chinery-Hesse, membre de la Commission du CVGA.

Présidents:

May Chinery-Hesse, Commission du CVGA; Bassary Touré, Commission du CVGA; Alfred Sallia Fawundu, Représentant résident du PNUD; Franklyn Lisk, Directeur ILO/sida.

Présentations prononcées:

Vue générale: VIH/sida et le monde du travail, Franklyn Lisk, Directeur ILO/SIDA;

Programmes et politiques en vigueur sur les lieux de travail: pratiques efficaces, Akua Ofor-Asumadu, Programme ILO-VIH;

Le VIH/sida et les défis posés par les politiques en vigueur, Prof. Sakyi A. Amoa, Directeur Général de la Commission sur le sida au Ghana;

Le VIH/sida et les Programmes et politiques en vigueur sur les lieux de travail: le point de vue de l'employeur, Représentant de l'association des employeurs nigériens;

Le VIH/sida et les Programmes et politiques en vigueur sur les lieux de travail: le point de vue de l'employé, Représentant du Congrès des syndicats au Ghana;

Le VIH/sida dans le secteur informel, Kojo Lokko, Directeur Général adjoint de la société pour le Marketing Social, Ghana;

Le VIH/sida et les affaires africaines: problèmes et défis, Pamela Bowen, Président Directrice Générale de Coalition A5;

Les programmes de contrôle et de prévention du VIH/sida en faveur de Anglogold Ashanti LTD, Elaine Kwami, Anglogold Ashanti LTD Ghana.

Historique: impact du VIH/sida sur la main-d'œuvre et le capital humain

L'impact de l'épidémie du VIH traverse tous les secteurs d'activité économique et tous les domaines de la vie sociale. Le fait que l'épidémie touche en premier lieu la population en âge de travailler signifie que toutes ces personnes ayant des rôles économiques et sociaux à jouer – à la fois les hommes et les femmes – ne peuvent pas participer pleinement aux activités économiques. De plus, l'épidémie du VIH interrompt le déroulement normal des systèmes sociaux et économiques. Par exemple, l'épidémie ne réduit pas seulement le stock du capital humain mais réduit également la capacité à maintenir le nombre de personnes qualifiées et formées tels que les médecins et enseignants. Dans les pays les plus touchés d'Afrique, le problème est que non seulement les employés dotés de peu d'expérience et de qualification sont perdus à cause du VIH/sida mais que la capacité des ménages à envoyer leurs enfants à l'école et celle des écoles, universités, institutions techniques ou de formation à ré-alimenter le capital se voient réduites.

La perte de la main-d'œuvre signifie la baisse des taux de retour sur, à la fois l'investissement privé et social dans tous les pays, riches ou pauvres, bien que l'impact soit plus grand lorsque le capital humain représente un facteur significatif de la production, et lorsque la perte de la main-d'œuvre se compte surtout parmi les personnes qualifiées, d'un niveau d'instruction élevé et dotées d'une formation managériale. Les effets de l'épidémie se retrouvent dans des pays où:

- L'incidence du VIH augmente dans tous les groupes sociaux et professionnels;
- Les groupes les plus instruits sont également touchés, y compris les médecins, enseignants, ingénieurs, planificateurs et politiciens;
- Les services publics sont frappés par une perte généralisée du personnel qualifié et expérimenté;
- Le secteur public est incapable de compenser les pertes en raison du budget et autres contraintes; et
- Les pertes du personnel au sein des activités primaires de production, telles que les mines et les plantations, sont de plus en plus fréquentes.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a estimé que d'ici 2010 la main d'œuvre totale se réduira de 9% dans 35 pays de l'Afrique subsaharienne touchés par l'épidémie, avec des pertes dépassant 20% de la population active totale dans les pays les plus touchés. D'ici 2015, les pertes pourraient atteindre 12% et la population active pourrait chuter de 30 à 40% dans les pays les plus touchés.¹ Il est intéressant de noter que la main-d'œuvre restante sera représentée par un grand nombre de travailleurs plus jeunes ayant moins d'expérience et qui sont moins instruits que les employés actuels. Les implications sont encore peu claires mais il semble inévitable que les changements de cette importance vont affecter les niveaux de productivité et des revenus au sein de l'ensemble de l'économie. On notera vraisemblablement des conséquences au niveau de la distribution des sexes au sein de la population active avec de plus en plus de femmes plus jeunes entrant dans le marché du travail à court terme mais un plus grand nombre de femmes succombant à la maladie à long terme en raison de l'impact inégal du sida sur l'espérance de vie des femmes et des hommes.

Impact des pertes de la capacité de la main-d'œuvre sur le secteur public

L'efficacité de l'État dans sa manière de s'attaquer à la crise du VIH/sida dépend de la flexibilité et de l'organisation de sa structure. L'absentéisme croissant, la mortalité, la perte de la mémoire institutionnelle et de la formation du capital humain intergénérationnel montrent que l'état a du mal à se montrer efficace face à un secteur privé plus flexible. De plus, les principes fondamentaux de l'organisation de l'État, tels que les longs plans de carrière, sa dépendance aux ressources humaines hautement qualifiées et instruites, et les longues procédures de recrutement et de remplacement sont remises en question par des morts précoces dues au sida. Il est clair que plusieurs ministères de l'Afrique du Sud sont incapables de combler un nombre croissant de postes vacants dont la majorité est due à la mortalité et au VIH². Le problème n'est pas posé par les coûts qui sont directement identifiables tels que ceux causés par l'absentéisme, des frais médicaux de plus en plus élevés et des frais annexes comme les frais des funérailles, les retraites prématurées et les frais de recrutement des nouveaux employés et de formation. A moyen et long terme, la question essentielle est d'empêcher que les structures de l'État ne se vident et de soutenir la capacité de l'État à fournir des biens essentiels qui aideront non seulement les services publics, mais également l'économie dans son ensemble.

Impact du VIH/sida sur le secteur privé

Dans le cas du secteur privé dans les pays de l'Afrique subsaharienne, le VIH/sida est à l'origine de pertes de main-d'œuvre et de l'augmentation des frais de fonctionnement comme il est à l'origine de la baisse du nombre de consommateurs et de l'appauvrissement de la plupart des survivants. Le VIH/sida a touché le secteur privé à la fois sur le plan interne en réduisant la productivité et en augmentant les frais de fonctionnement, et sur le plan externe en rendant les matières premières plus chères et en réduisant le nombre de personnes qui peuvent se permettre d'acheter des biens et des services. Le diagramme ci-dessous identifie les impacts les plus importants. Les agences gouvernementales et les ONG qui sont également des employeurs, vont subir les mêmes frais dus au VIH/sida que les entreprises du secteur privé. En Afrique du Sud et au Botswana, par exemple, une étude très conservatrice a révélé que les frais de «Niveau I» dus au VIH/sida alourdissent de 1 à 6% les frais de fonctionnement des entreprises. Cette étude ne prend pas en considération les impacts du niveau II et du niveau III comme le montre le diagramme ci-dessous. Les recherches effectuées sur les frais générés par le sida dans le secteur privé des autres pays africains restent peu nombreuses mais ont donné lieu à des résultats similaires.

L'impact du sida sur le secteur privé		
	Dépenses croissantes	Chute de la productivité
Niveau I: individuel (pour chaque employé ayant le VIH/sida)	<ul style="list-style-type: none"> • Davantage de réclamations d'indemnité • Des soins médicaux élevés • Frais de recrutement et de formation pour le remplacement des employés 	<ul style="list-style-type: none"> • Chute de la productivité • Hausse de l'absentéisme et des abandons de travail • Diversion du temps de travail du superviseur • Postes vacants jusqu'au recrutement des emplacements • Baisse de la productivité lors de l'apprentissage du remplaçant
Niveau II Organisationnel (pour plusieurs employés ayant le VIH/sida)	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation dans les primes d'assurance • Davantage d'accidents dus à des employés malades et peu qualifiés • Litige sur les indemnités, démissions, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversion du temps de travail des directeurs • Interruption dans le processus de production • Perte de la cohésion et de l'expérience de la main d'œuvre • Détérioration des relations entre la main d'œuvre
Niveau III: Marché (incidence du VIH élevée en société)	<ul style="list-style-type: none"> • Coûts plus importants des matières premières en raison de la hausse des frais de fonctionnement des fournisseurs • Augmentation des salaires pour une main d'œuvre qualifiée • Davantage de sécurité en raison de la crise que connaît la société civile • Hausse des frais pour le capital car l'investissement est plus risqué • Hausse des frais des transactions avec le gouvernement et la main d'œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> • Baisse de la demande pour les produits en raison d'une population moins nombreuse, des changements dans les préférences des consommateurs, de la baisse des revenus

Source: Rosen, Simon, et al., with authors' modifications.

Les conséquences du VIH/sida au sein du secteur privé varient largement en fonction du secteur, de la taille de l'entreprise, des pratiques d'emploi et d'autres caractéristiques comme la prévalence du VIH. Les sociétés qui dépendent d'une main d'œuvre qualifiée et/ou du capital, seront plus touchées que les sociétés qui exploitent une main d'œuvre non qualifiée. La hausse des taux de chômage dans plusieurs pays facilite le remplacement des employés non qualifiés bien que la perte des qualifications spécifiques à un emploi et de la mémoire institutionnelle ait encore de l'impact sur la production et la morale. Le manque de qualifications actuel dans plusieurs domaines rend la perte d'un employé professionnel ou qualifié plus difficile à combler. Le problème qui se pose à moyen et long terme, est comment soutenir la capacité en ressources humaines étant donné le rôle clef que celle-ci joue au niveau de la croissance et de la rentabilité de l'entreprise.

Les défis concernant le VIH/sida et le monde du travail: conclusions

Quatre défis majeurs ont été évoqués lors de la séance plénière et des groupes de travail:

- La nécessité d'une meilleure responsabilité sociale et d'entreprise;
- La prévention et l'atténuation du VIH/sida sur le lieu de travail;
- Traitement et problèmes posés par les coûts; et
- Incursion dans le secteur informel.

De plus, le VIH/sida et le genre sont apparus comme un thème intégré. Les domaines de la médecine traditionnelle et de la production pharmaceutique nationale ont été brièvement examinés. Des recommandations ont été faites pour les programmes et les politiques à adopter sur les lieux de travail. Les participants ont traité un grand nombre de questions et ont fait état de leurs propres expériences. Ils ont également identifié les messages clefs et souligné les domaines propices pour une éventuelle recherche.

La nécessité d'une meilleure responsabilité sociale et d'entreprise

«Il est temps pour tous les champions de l'industrie de rassembler leur force et s'engager à mieux réagir à l'égard de la pandémie sur le lieu de travail en mettant en place des politiques appropriées contre le VIH/sida» Prof. Sakyi A. Amoa.

Durant la session interactive, les participants ont discuté du concept de la «gouvernance d'entreprise» et son opérationnalisation optimale dans le cadre du VIH/sida et le monde du travail. La compréhension conventionnelle de la gouvernance d'entreprise dénote une perspective hiérarchique des directives, des lignes de conduite et de la conception des politiques adéquates. Cependant, il a été convenu qu'une approche plus inclusive est plus appropriée pour le VIH/sida - toutes les personnes concernées passant des

actionnaires aux employés doivent être impliqués et sensibilisés. Le fait d'élargir le concept de «gouvernance d'entreprise» ne signifie pas, par ailleurs, la réduction de la responsabilité des chefs d'entreprise. Il est impératif que les directions prennent les rênes et interviennent de manière plus constructive aujourd'hui afin de protéger et de sauver leurs entreprises d'un éventuel effondrement. Bien que l'engagement au plus haut niveau soit nécessaire, il reste insuffisant. L'engagement doit se refléter dans des politiques efficaces et la lutte contre le VIH/sida au sein même de la structure de la société. Les participants ont demandé aux chefs d'entreprise de reconnaître le VIH/sida comme un problème propre au monde du travail et de surmonter les défis de ressources humaines que la maladie génère. Les participants ont également souligné le besoin de planifier les ressources humaines dans des régions où la prévalence du VIH est basse, dans la mesure où l'épidémie réduit la capacité dans ces lieux aussi.

Il faut noter que des grandes entreprises, dont la plupart sont des multinationales, ainsi que quelques gouvernements et syndicats, ont commencé à appliquer des programmes de traitement et de prévention agressifs contre le VIH/sida en faveur de leurs employés et, dans certains cas, pour les personnes en charge de leurs employés. Cependant, plusieurs sociétés et gouvernements sont à la traîne. Dans un souci d'expliquer ce manque de réactivité, les participants ont rapporté qu'il existe généralement un déni total de l'existence du VIH/sida parmi les employeurs et les employés d'un grand nombre d'entreprises et d'industrie à caractère privé. On note également un niveau élevé d'ignorance sur l'impact dévastateur du VIH/sida au sein de l'entreprise et sur le plan macro-économique. D'ailleurs, les managers ne parviennent pas à comprendre la relation qui existe entre des frais médicaux élevés et le VIH/sida. La surveillance médicale au sein du secteur privé reste peu fréquente. Les sociétés partagent rarement leurs connaissances sur les programmes pouvant être adoptés sur les lieux de travail ainsi que sur les pertes et les frais encourus. Le manque d'information ambiant fait que les gens continuent de penser que le VIH/sida est un problème de santé d'ordre public et non de l'ordre du secteur privé. De plus, les managers des petites entreprises ou des entreprises luttant pour survivre dans un environnement instable sur le plan politique et économique, seront obligés d'adopter une politique à court terme.

En discutant sur l'implication optimale du secteur privé dans la lutte contre le VIH/sida, les participants étaient conscients des désaccords qui existent sur la manière dont la charge du VIH/sida devrait être partagée entre le secteur privé et le secteur public. Plusieurs sociétés africaines traitent la menace du VIH/sida en «orientant la charge» de la maladie de manière intentionnelle ou involontaire vers les autres secteurs de la société. Ils y parviennent en réduisant ou limitant les bénéfices des employés, en modifiant la structure des contrats d'emploi, en externalisant les emplois non qualifiés, en effectuant des réductions sélectives ou des retraites médicales non volontaires, ou en mécanisant les tâches qui exigeaient auparavant des efforts humains. La plupart de ces pratiques sont des réponses aux pressions compétitives de la mondialisation et non pas au problème du VIH/sida. Il faut souligner que le résultat est d'orienter la charge économique de l'épidémie vers le gouvernement, les ONG et les ménages.

Réciproquement, il a été noté que le manque de réseaux de sécurité sociale et d'infrastructure médicale fournie par le secteur public rend l'environnement de l'investissement moins attractif. Les participants ont souligné que la nature même des entreprises reste le profit. Le fait d'encourager les entreprises privées à accepter que la responsabilité sociale investisse dans les programmes sur les lieux de travail et engage des partenariats entre le secteur public et le secteur privé, doit être plus clair. Les participants ont souligné qu'il était irréaliste de s'attendre à ce que les entreprises financent en totalité la sécurité sociale ou soutiennent les employés qui doivent quitter leur emploi en raison du sida. De plus, il est reconnu que les partenariats entre le secteur public et le secteur privé ne sont pas souvent pratiques. Ces accords exigent généralement que les entreprises se concentrent sur des activités externes et se lancent dans de nouvelles pratiques. Les procédures pour accéder aux deniers publics se sont révélées très lentes. Les encouragements financiers lancés par le gouvernement pour améliorer la responsabilité sociale et d'entreprise se sont également révélés peu convaincants.

Il a été réitéré que les entreprises et les gouvernements sont poussés par différentes motivations, ont des idéologies diverses et communiquent différemment. Cependant il y a eu consensus sur la nature de la pandémie qui exige un changement radical dans le mode de pensée afin de mettre en place un agenda commun sur le VIH/sida. Plusieurs participants ont mentionné des exemples de partenariats réussis entre les secteurs public et privé ainsi que des programmes et des politiques adoptées sur les lieux de travail. Certains représentants de société ont cité des motifs financiers – ils sont convaincus que le fait de procurer les traitements est un bon investissement – alors que d'autres ont mis l'accent sur les raisons humanitaires et la responsabilité sociale. Le consensus a porté également sur le fait de recourir à davantage de partenariats entre les secteurs public et privé, et que davantage de programmes et de politiques pour lutter contre le VIH/sida devraient être mis en place. Il a été convenu que la responsabilité sociale d'entreprise est un concept général permettant au secteur public et au secteur privé de négocier un équilibre dans le partage de la charge du VIH/sida. Les participants ont conclu que les différents organismes doivent avancer ensemble – employeurs et employés; secteur public et secteur privé.

Les facteurs à l'origine de l'épidémie sur les lieux de travail

Sur les lieux de travail africains, le VIH/sida est à l'origine de nombreux défis qui sont étroitement liés au contexte socio-économique de la zone géographique – les taux de prévalence au sein des entreprises, le niveau de pauvreté et les normes en vigueur au sein des services médicaux publics. Du fait que les contextes varient et que les réponses dépendent d'un contexte donné, les participants ont mis l'accent sur un certain nombre de facteurs qui augmentent le risque d'infection du VIH sur les lieux de travail. Il s'agit de:

- Analphabétisme;
- Monde des affaires dominé par les hommes en particulier au sein des zones rurales;
- Accès à l'alcool libre ou subventionné et tendance à l'abus d'alcool;
- Déplacements fréquents hors du lieu de travail permanent;
- Situation géographique dans les villes frontalières ou zones de transit;
- Industries dépendant des saisons;
- Lieux de travail situés loin des résidences permanentes; et
- Accès à des niveaux de revenus raisonnables par rapport à des niveaux de vie peu élevés.

Prévention et atténuation du VIH/SIDA sur les lieux de travail

«Le fait de mettre en place des programmes sur les lieux de travail ne peut pas être considéré comme une dépense; c'est un investissement» un participant d'un atelier.

Une fois que le VIH/sida a été reconnu comme un problème inhérent au lieu de travail au sein de l'entreprise, le défi consiste à régler les questions posées par les ressources humaines d'une manière durable et systématique. Au cours de la session, les employeurs et les employés ont convenu communément que la question du VIH doit être traitée par le biais de programmes et de politiques appropriés dont l'objectif est d'empêcher la propagation du VIH, de réduire les conséquences de la maladie et de surmonter les défis posés par la capacité humaine et générés par la pandémie, d'où la nécessité de mettre en place des programmes de formation et d'enseignement pour les professions clefs ainsi que des politiques de rétention des ressources humaines.

Les participants ont également mis l'accent sur le fait que la question du VIH/sida doit être intégrée dans le contexte juridique de l'entreprise. Ces dispositions juridiques ainsi que les programmes et les politiques à adopter à l'égard du VIH/sida doivent être clairement formulées et prendre en considération les droits des employés dans le cadre du VIH/sida. Il a été convenu qu'il est temps de mettre en place ces politiques – les employeurs ne doivent pas attendre que le gouvernement en prenne l'initiative.

Les participants ont souligné les avantages de l'implication du personnel dans l'élaboration des politiques. L'existence d'un sens de propriété chez toutes les parties prenantes s'est avérée cruciale pour la réussite des programmes et des politiques à adopter à l'encontre du VIH/sida. Il est par conséquent vital que les chefs d'entreprises, les employés et les représentants des employés s'unissent pour mettre en place des programmes et des politiques stratégiques. Le dialogue social et les consultations sont considérés comme des instruments importants dans l'élaboration des politiques ainsi que dans les conséquences des politiques sur le VIH/sida. Les leçons tirées des programmes à adopter sur les lieux de travail mettent également l'accent sur le rôle essentiel que peuvent jouer les chefs d'entreprise dans la mise en application et le maintien des efforts.

Les représentants des syndicats dans un certain nombre de pays ont également rapporté qu'ils sont en train de mettre en place des programmes en faveur de leurs membres et qu'ils tentent de se réunir avec les représentants des employés afin d'élaborer et d'appliquer des politiques et des plans communs sur les lieux de travail. Lorsque la collaboration réussit, les deux parties témoignent d'une atmosphère de confiance et d'une plus grande volonté envers la prévention, l'éducation, les tests volontaires et le traitement. Les représentants des sociétés affirment que les employés réagissent positivement à ces initiatives.

«Lorsque vous organisez un atelier de sensibilisation sur le VIH/sida, tout le monde doit être présent et assis autour de la même table, de l'éboueur au chef d'État» un participant de l'atelier.

Recommandations en faveur des programmes et des politiques à adopter sur les lieux de travail

Lors des discussions sur les politiques à adopter sur les lieux de travail à l'encontre du VIH/sida les principes suivants, à ne pas considérer comme une liste exhaustive, sont considérés comme des composants essentiels:

- Garantir la non-discrimination, reconnaître l'inégalité des sexes, les jeunes, garantir un environnement de travail sain, interdire l'exclusion sociale et garantir la continuité de l'emploi.

En ce qui concerne les programmes à adopter sur les lieux de travail à l'égard du VIH/sida, les participants ont établi les recommandations suivantes:

- Investir davantage de moyens financiers dans la prévention et l'atténuation du VIH/sida et offrir des programmes de test et de traitement;
- S'assurer que les programmes sont complets et accompagnés de soutien et de conseil volontaire. Les services chargés d'apporter des conseils sur les lieux de travail doivent mettre l'accent sur l'importance de se soumettre à des tests volontaires afin d'empêcher la propagation de nouvelles infections;
- Distribution et promotion de l'utilisation des préservatifs sur les lieux de travail;
- Canaliser la prise de conscience du VIH/sida à tous les niveaux au sein des institutions ou sociétés, et dans tous les programmes de formation. Les chefs d'entreprise doivent tout le temps parler du VIH/sida, et la question du VIH/sida doit régulièrement être débattue lors des réunions;
- Promouvoir le dialogue social, mettre en place un programme pédagogique sur le VIH/sida et faire appel à des éducateurs pour mettre fin à la victimisation et la discrimination au sein du travail. Si possible, impliquer les personnes touchées par le VIH/sida (PLWHA);
- S'assurer que les superviseurs, les managers et les représentants des syndicats sont bien formés sur la question du VIH/sida;
- Donner plus de pouvoir aux employés chargés de la mise en application des directives de la politique sur le VIH/sida. Les managers chargés du règlement de la question du VIH/sida au sein de l'entreprise doivent clairement définir les responsabilités qui incombent à chacun;
- Entamer la planification des ressources humaines et mettre en place des stratégies de rétention afin de conserver les employés compétents. Mettre en place des stratégies telles que les changements à apporter à la formation et aux définitions des tâches afin d'améliorer la flexibilité et l'adaptabilité du monde du travail pour surmonter les défis des ressources humaines posés par la maladie;
- Mettre en place et appliquer un code éthique sur le VIH/sida. Elaborer un système pour punir les mauvaises conduites et les violations des politiques pour l'ensemble des employés; et
- Mettre en place des mécanismes et des instruments pour l'examen, l'évaluation et le contrôle des programmes. S'assurer que toutes les données et expériences sont transmises aux institutions nationales et partagées avec les autres entreprises.

Traitement et problèmes des coûts

Lors des discussions qui ont porté sur le traitement, il a été convenu que le traitement n'est pas seulement un droit humain mais la stratégie clef qui permettra de maintenir les malades en vie le plus longtemps possible, et de prolonger la durée de vie de travail des individus. Le traitement doit par conséquent être considéré comme le point clef de la lutte contre l'épidémie sur les lieux de travail. Les programmes à adopter sur les lieux de travail pour lutter contre le VIH/sida comprennent généralement la prestation d'une thérapie anti-rétrovirale gratuite ou à prix réduit. D'ailleurs, les participants ont mis l'accent sur les politiques qui incluent les traitements ARV dans les assurances de leurs employés. Tous les participants sont convenus que les sociétés doivent allouer plus de fonds pour le traitement. Les budgets pour les traitements doivent faire partie des budgets de santé classiques afin de garantir l'intégration du VIH/sida dans les programmes de santé professionnels. Il faut également prévoir des budgets séparés pour le VIH/sida afin de montrer que les actions affirmatives dépassent la santé et touchent les stratégies de gestion, l'environnement du travail et la morale des employés. Il a été convenu que la disponibilité du traitement et des autres mécanismes de suivi sont importants afin d'encourager les personnes à passer des tests. Il a été conclu que le traitement stimule les efforts de prévention en apportant une meilleure prise de conscience et en réduisant la victimisation due au VIH/sida.

Cependant, le traitement dépend de la capacité économique des entreprises. Les représentants ont souligné que les problèmes de coûts sont bien fondés. Les petites et moyennes entreprises qui sont souvent forcées de choisir des stratégies à court terme, n'ont pas les moyens de mettre en place des programmes spécifiques sur les lieux de travail pour lutter contre le VIH/sida tout en demeurant compétitives. En traitant les questions de coûts au sein du secteur privé, les participants ont souligné qu'il fallait entreprendre plus d'efforts pour mettre en commun les ressources disponibles et réaliser des économies d'échelle en ce qui concerne les programmes sur le VIH/sida. Les participants ont rapporté le cas des expériences qui ont réussi à former des réseaux et ont souligné que les coalitions sont capables de réduire les coûts et de faciliter le soutien des donateurs et le financement du secteur public.

Alors que les discussions ont porté sur le type de services qui peut et devrait être offert, il est également important d'identifier quelles sont les initiatives exigeant un fonds de capital important et celles qui sont réalisables avec peu ou sans moyens. Un grand nombre de participants a déclaré qu'il y avait beaucoup à faire en attendant que les anti-rétroviraux (ARV) soient disponibles. Il a été observé que le traitement et le contrôle ne sont pas toujours accompagnés par des conseils et du soutien, et que les entreprises privées partent souvent d'un point de vue technique lorsqu'il s'agit de mettre en place des programmes pour lutter contre le VIH/sida et négligent de ce fait le traumatisme émotionnel et la victimisation associés à la maladie. Les participants ont

mis l'accent sur le fait que les programmes doivent être complets et doivent fournir davantage de conseil et de soutien aux employés. Cela sous-entend l'amélioration des conditions alimentaires et médicales des personnes vivant avec le VIH, ce qui peut retarder la première attaque du sida. Il a été recommandé que les entreprises établissent plus de partenariats avec des groupes de la société civile afin de coordonner le traitement avec la thérapie alimentaire et le conseil. Les participants ont insisté sur le fait que tout cela doit être mis en application le plus tôt possible.

Initiatives à prix réduit pour lutter contre le VIH/sida

Les participants ont identifié plusieurs initiatives à prix réduit pouvant être appliquées immédiatement:

- Distribuer et promouvoir les préservatifs;
- Nommer des éducateurs;
- Offrir des services de conseil volontaires;
- Traiter les questions de prévention, de victimisation et de discrimination par le biais du dialogue social et de programmes pédagogiques;
- Former les responsables sur le VIH/sida; et
- Parler régulièrement du VIH/sida lors des réunions.

Test de dépistage du VIH

Les programmes pour les tests de dépistage du VIH restent controversés. Les participants sont convenus que le dépistage du VIH ne doit pas être exigé aux employés et aux candidats à des emplois, et par conséquent rien ne justifie le fait de permettre aux candidats ou employés de divulguer des informations personnelles relatif au VIH. Les tests de dépistage sont considérés comme un instrument pratique pour les sociétés qui souhaitent enquêter sur la prévalence du VIH parmi leurs employés. Il est inclus dans la définition des tests de dépistage que les noms ne sont pas associés aux résultats, d'où l'utilité des tests uniquement dans le cas de statistiques. Cependant, des frustrations ont été exprimées à l'égard de l'interdiction de faire état du statut du VIH d'un employé en cas de licenciement. Il a été recommandé que les tests de dépistage devraient être suivis par des contrôles et des conseils volontaires confidentiels. L'intention est d'encourager plus d'employés à effectuer des contrôles et de réduire la victimisation liée au VIH.

«Les employés sont contre toute forme de dépistage. Si on utilise le dépistage pour priver une personne de son moyen d'existence, c'est faire usage de discrimination». Un participant de l'atelier.

Le rôle des gouvernements face à la réactivité du secteur privé

Les gouvernements font face au VIH/sida et au monde du travail non seulement comme des employeurs, mais également comme des législateurs et des créateurs d'initiatives ainsi que des prestataires de services sociaux. Les participants ont souligné que les gouvernements doivent mettre en place des stratégies dans trois domaines pour réussir à atténuer l'impact du VIH/sida sur les lieux de travail.

Il a été observé que les pays africains qui sont parvenus à régler les questions complexes se relatant au VIH/sida, sont ceux où l'environnement a été le plus ouvert et le plus enclin à élaborer des politiques, et à engager le dialogue entre les différents secteurs. Le défi majeur est de mettre en place des politiques qui encouragent une réaction efficace vis-à-vis du VIH/sida pour l'ensemble des acteurs dans des domaines tels que l'emploi, la protection contre la discrimination, le recrutement et la rétention, et l'accès aux avantages sociaux. Cependant, plusieurs participants sont mis l'accent sur les déficiences des politiques actuelles, soulignant le manque d'environnement approprié au sein duquel le secteur privé et les syndicats pourraient mettre au point et appliquer des programmes de lutte contre le VIH/sida. Il a été souligné que les gouvernements doivent adopter des cadres stratégiques nationaux pour lutter contre le VIH/sida avec des dispositions spéciales pour le monde du travail. Un nombre de pays ont fait état d'une grande lenteur face à cette nécessité.

Le rôle approprié que peut jouer le secteur privé dans les politiques nationales a été largement débattu. Il a été noté que les méthodes relatives à l'inclusion sociale et à la mobilisation sociale sont essentielles pour le succès de l'ensemble des politiques et des programmes. La mise en place de partenariats entre les différents secteurs au sein d'un cadre national coordonné afin de lutter contre le VIH/sida est essentielle pour la mise au point d'actions efficaces. Le fait de garantir une implication totale et active des organisations des employeurs et des employés dans les Mécanismes nationaux de coordination, les Plans nationaux d'action et dans l'ensemble des domaines appropriés est crucial pour la généralisation de la réactivité nationale et pour garantir une représentation complète des intérêts de la main-d'œuvre et des employeurs. Cependant, les avantages provenant des initiatives sectorielles demeurent faibles. Il a été souligné que davantage d'efforts pour renforcer la capacité des partenaires sont nécessaires pour recueillir tout le potentiel de ces programmes.

Les gouvernements doivent également fournir un meilleur cadre législatif et amender leurs lois en fonction du contexte du VIH/sida et du monde du travail afin de permettre une réponse efficace et juste. Des frustrations ont été exprimées à l'égard de la lenteur montrée lors de l'élaboration des lois appropriées. Il a également été noté que plusieurs lois existantes sont loin d'être mises en vigueur. Il a été vivement recom-

mandé qu'une fois que les cadres juridiques ont été correctement révisés, des mécanismes doivent être mis en place pour garantir leur mise en vigueur.

Il a été convenu qu'il faudrait faire état de plus de pression sur les gouvernements pour les pousser à régler la menace multi-sectorielle du VIH/sida. L'impact du VIH/sida sur les communautés africaines touche indirectement le monde du travail. L'État est finalement responsable de l'élaboration de politiques sociales efficaces pouvant soutenir les populations touchées dans des domaines tels que l'accès des enfants à l'éducation, la génération de l'emploi pour les jeunes et les programmes relatifs à la nutrition et à la sécurité alimentaire. Les défis clefs devant être surmontés concernent une protection sociale et une sécurité sociale plus complètes, y compris l'assurance maladie. La prévention de la propagation future du VIH/sida au sein de la société incombe aux gouvernements qui doivent mettre au point des politiques appropriées de manière urgente. L'atténuation de l'impact de la pandémie est considérée comme une autre question majeure. Des frustrations ont été exprimées à l'égard du manque de disponibilité des ressources et des difficultés à avoir accès aux aides appropriées. La durabilité et la vulnérabilité des politiques et programmes ainsi que les priorités des donateurs exigent aussi une plus grande attention de la part des gouvernements.

Les problèmes posés par l'accès et la disponibilité du traitement ont fait surface sous diverses formes lors de la discussion. Les gouvernements jouent un rôle important dans l'accès à une médication à prix réduit. Cela sous-entend l'importance des politiques et des lois relatives à l'importation des médicaments génériques et à la production pharmaceutique nationale. Les participants ont mis l'accent sur le fait que la hausse des marchés des ARV a aidé la production nationale ou régionale à prendre de l'ampleur. Les défis qui restent à surmonter concernent les droits élevés sur l'importation qui rendent les produits finis et les matières premières importés excessivement chers ainsi que les aspects commerciaux relatifs aux droits de propriété intellectuelle et les réglementations de l'Organisation mondiale du commerce (ACDPI/OMC).

Incursions dans le secteur informel

«Pour mesurer l'impact de nos plans stratégiques en ce qui concerne le VIH et le sida, il est critique et important que l'on prête plus d'attention au secteur informel et que des stratégies spécifiques soient mises au point pour lutter contre l'épidémie», un participant de l'atelier.

Les employés informels constituent la majorité de la main-d'œuvre dans les pays africains. Cependant, lors de discussions portant sur le VIH/sida et le secteur informel, il a été noté que l'on savait peu de choses sur la manière dont le VIH/sida affecte les plus petites entreprises et les entreprises informelles, en particulier celles qui sont dans

le service, le tourisme et les secteurs faisant appel à beaucoup d'employés. On suppose que l'économie informelle fait face à des pressions similaires à celles subies par le secteur formel. Les participants ont convenu que le secteur informel mérite de ce fait plus d'attention. Ici également, l'impact reste envahissant et complexe. La morbidité et la mortalité diminuent énormément la durabilité des entreprises du secteur informel qui dépendent largement de la génération interne des sources de revenus et d'épargne pour leur survie. Les économies sont menacées par des dépenses médicales élevées ponctionnées sur les revenus. La perte de l'expérience et des qualifications techniques et de gestion, qui sont si essentielles à la survie des petites entreprises faisant appel à une grande main-d'œuvre, est un autre problème grave.

De plus, les participants ont souligné la vulnérabilité spécifique du secteur informel vis-à-vis du VIH/sida. Les jeunes, qui sont plus exposés au VIH en général, sont très nombreux dans l'économie informelle. D'ailleurs, les revenus y sont faibles et fréquemment insuffisants. Les femmes sont particulièrement vulnérables et la plupart sont obligées d'avoir recours à des accords sexuels contractuels pour obtenir des revenus supplémentaires. Le secteur informel souffre du manque de dispositions relatives à la protection sociale au sein du cadre du travail et d'installations médicales. Les employés reçoivent peu ou aucune formation et travaillent souvent dans des conditions insalubres ou dangereuses. Les groupes informels, mis en évidence par les participants comme étant particulièrement vulnérables, sont les conducteurs commerciaux, les démarcheurs et les personnes travaillant dans le secteur du sexe.

Par rapport au secteur formel, l'intervention et la mobilisation à l'égard du VIH/sida dans le secteur informel sont rendues plus problématiques à cause du manque de structure et de réglementation. Les participants ont mis en évidence les difficultés auxquelles doivent faire face les employés du secteur informel. Cependant, il a été convenu qu'il est impératif de traiter le problème du VIH/sida au sein du secteur informel. D'ailleurs, les participants ont insisté sur l'importance de trouver les solutions appropriées à cette question.

Il a été convenu que la meilleure manière d'atteindre les travailleurs informels est d'organiser le secteur informel. Plusieurs groupes informels, tels que les coiffeurs, les chauffeurs, les cordonniers ont déjà formé des associations. Les participants ont rapporté que la collaboration avec ces groupes a remporté un vif succès et que les associations du PLWHA agissant dans le secteur informel ont beaucoup œuvré pour la prévention. Le fait d'organiser les employés dans le secteur informel ouvre des opportunités pour une meilleure collaboration entre employés du secteur formel et du secteur informel. Cela peut donner lieu également à des opportunités de financement. Cependant, afin d'échelonner les efforts de prévention, les participants encouragent les groupes informels à former des associations et des syndicats. De plus, les associations existantes et les ONG oeuvrant au sein du secteur informel doivent être renforcées. Il a été vivement recommandé que les associations et les syndicats du secteur informel devraient être assistés dans la mise en place et l'accès au financement.

en faveur de la prévention, le traitement et le soutien contre le VIH/sida et des autres programmes de lutte contre le VIH/sida pour leurs membres.

Les participants ont également demandé aux gouvernements d'intensifier les efforts de réglementation et de formalisation. Les activités des employés de l'économie informelle sortent normalement du cadre conventionnel de la réglementation et de l'assistance gouvernementale, et souffrent du manque de droits sociaux. Alors que les gouvernements abordent le problème du VIH/sida avec beaucoup de rigueur dans le secteur formel, on ne peut pas dire la même chose du secteur informel. Les gouvernements doivent être sensibilisés sur le VIH/sida et sur son impact sur l'économie informelle. Les participants ont recommandé que les gouvernements abordent les spécificités du secteur informel de manière plus stricte au cours de l'élaboration des stratégies nationales contre le VIH/sida. Ils ont également conseillé d'inclure l'impact du VIH/sida sur le secteur informel dans l'évaluation nationale destinée à ce propos.

Le dernier volet de la discussion a tourné autour du renforcement des programmes communautaires en faveur des avantages sociaux. Il a été suggéré qu'il pourrait être plus efficace de cibler les employés informels en enrichissant les communautés où ils vivent plutôt que leurs lieux de travail. Les programmes communautaires en faveur des avantages sociaux prônent souvent l'amélioration des services sanitaires publics, une meilleure protection sociale et l'éducation pour tous. Ils visent également l'amélioration des programmes de prévention, tels que la distribution de préservatifs, le contrôle et le conseil volontaire et aider à une meilleure prise de conscience du VIH/sida par la population.

Le marché de la médecine traditionnelle

Les participants ont abordé la question du marché de la médecine traditionnelle par rapport à la médecine moderne dans la perspective d'atténuer l'impact du VIH/sida. Il a été souligné que la médecine traditionnelle joue un rôle important en tant que service sanitaire accessible et à prix réduit largement utilisé et respecté au sein des communautés africaines. Cependant, des dilemmes éthiques surgissent lorsqu'il s'agit du traitement, étant donné que les seuls médicaments scientifiquement reconnus sont les ARV qui sont considérés comme les seuls médicaments à avoir de l'effet contre le VIH/sida. Le marché informel de la médecine traditionnelle permet également à des thérapeutes non-agrèés de prétendre que leurs produits sont beaucoup plus efficaces. Néanmoins, certains produits pharmaceutiques scientifiquement reconnus proviennent de la médecine traditionnelle. Il a été reconnu que la médecine traditionnelle peut être efficace dans le traitement symptomatique du VIH/sida, en particulier lorsque l'accès à la thérapie ARV et aux autres médicaments modernes s'avère trop onéreux. Il a été convenu que la médecine traditionnelle exige une réglementation plus efficace et justifie plus de recherche. Il a été souligné que la différence de prix entre la médecine traditionnelle et la médecine moderne devrait être réduite afin d'offrir aux patients plus de choix.

Le VIH/sida et le pouvoir économique des femmes

L'inégalité des sexes a donné lieu à la féminisation du VIH/sida; actuellement 58% des personnes séropositives au sein des pays subsahariens sont des femmes. Les inégalités des sexes touche le monde du travail ainsi que le cercle privé; certaines de ces inégalités augmentent le risque d'infection chez les femmes. Par exemple, il peut être très difficile pour une femme de dire «non» à son manager sur les lieux de travail ou à l'employeur d'une employée domestique, au fonctionnaire qui peut lui refuser une autorisation pour placer un étalage sur un marché, au chauffeur de camion qui peut refuser de transporter ses marchandises et au policier qui peut lui donner une contravention pour commerce sans permis.

Les participants ont fait très attention au processus insidieux de la féminisation de la pauvreté et du VIH/sida. Les femmes sont de plus en plus pauvres et travaillent de plus en plus dans le secteur informel, ce qui accroît leur vulnérabilité face à l'infection du VIH. Avec l'apparition du sida, les femmes souffrent de plus en plus de la pauvreté, ayant à leur disposition peu de revenus et des dépenses toujours croissantes. Il a été reconnu que le pouvoir économique des femmes est essentiel dans la lutte contre le VIH/sida. La création d'opportunités économiques en faveur des femmes, comme l'égalité des sexes sur les lieux de travail et la promotion des femmes à tous les niveaux du secteur de l'emploi ne diminuera pas seulement cette inégalité mais sera utilisée comme une stratégie clé dans la prévention de la propagation du VIH/sida, ce dont pourront bénéficier à la fois hommes et femmes.

Bibliographie

Barnett, Tony et Alan Whiteside, «VIH/sida» et «Pour des entreprises de profit» chez Barnett Tony et Alan Whiteside (eds.), *Le sida dans le 21^{ème} siècle: infection et mondialisation* (New York: Palgrave Macmillan, 2002), 242-70.

Cohen, Desmond, *L'impact de l'épidémie du VIH sur le capital humain dans les pays subsahariens*, (OIT 2002).

Conseil mondial des entreprises sur le VIH/sida, *Les employés et le VIH/sida: Action pour des chefs d'entreprises*, disponible sur www.businessfightsaids.org, (2002).

OIT, le *VIH/sida et le travail: Réactivité, impact et évaluations mondiaux - 2004* le programme OIT sur le VIH/sida et le Monde du Travail (Genève, 2004).

Rosen Sydney, Jonathon Simon, et al., «Le sida c'est votre affaire», *Harvard Business Review*, Février 2003, pp. 80-87.

Rosen, Sidney et Jonathon Simon, «Transposer le poids: la Réponse du secteur privé à l'égard de l'épidémie du sida en Afrique», *Bulletin de l'Organisation mondiale de la santé*, 81/2 (2003): 131-37.

Notes

¹ Voir *VIH/sida et le travail: estimations générales, impact et réponses* (OIT, 2004)

² *L'impact de l'épidémie du VIH sur le capital humain en Afrique sub-saharienne*, Desmond Cohen (OIT, 2002).