

CHARTRE DES ENTREPRISES DU SENEGAL EN MATIERE DE LUTTE CONTRE LE SIDA

Contexte

Grâce à une politique nationale de prévention efficace, le Sénégal compte parmi les pays cités comme modèle de réussite dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de VIH/SIDA. Ce résultat satisfaisant, caractérisé par un taux de prévalence faible, est le fruit d'une stratégie mettant l'accent sur l'implication et la participation active de tous les acteurs de la société sénégalaise.

Le gouvernement, les partenaires sociaux, ainsi que les principaux acteurs de la société, s'accordent à reconnaître que l'épidémie de VIH/SIDA a des effets dévastateurs sur les travailleurs et leurs familles, ainsi que sur les entreprises. Cette épidémie aura un impact négatif sur le développement économique et social du pays si les mesures idoines ne sont pas prises pour réduire les effets du SIDA dans le monde du travail.

Le *Plan Multisectoriel National de Lutte contre le Sida 2002-2006* confirme la volonté du gouvernement et des partenaires sociaux d'accorder une attention particulière à la lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail.

Les entreprises du Sénégal, convaincues des principes et valeurs de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour la promotion du travail décent au Sénégal et de la pertinence du *Recueil des Directives Pratiques de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*, s'engagent à contribuer à la lutte contre le VIH/SIDA au Sénégal et à l'atténuation de son impact sur le monde du travail en mettant en œuvre des politiques du personnel en matière de VIH/SIDA.

Politique, principes et mesures d'accompagnement

Le VIH/SIDA dans le monde du travail au Sénégal

1. Considérant que le VIH/SIDA est un problème qui concerne également le monde du travail, qu'il a un impact négatif sur le développement des ressources humaines et sur la productivité de l'entreprise, les entreprises du Sénégal entendent qu'il soit traité comme toute autre maladie ou affection grave.

Prévention par l'éducation et la formation

2. Avec l'appui des partenaires extérieurs et autres organisations spécialisées dans le domaine du VIH/SIDA, l'entreprise mettra en œuvre des programmes de sensibilisation, d'information, d'éducation et de formation à tous les niveaux pour que chaque travailleur comprenne la nature du VIH/SIDA. Les travailleurs seront aidés à évaluer les risques auxquels ils sont exposés et des avis leurs seront donnés quant aux moyens de réduire ces risques. Des mesures pratiques, dont la fourniture de préservatifs et l'accès à des tests volontaires, seront prises afin de favoriser un changement de comportement.

Sécurité et santé au travail

3. Les entreprises veilleront à ce que le milieu du travail soit, dans la mesure du possible, sans danger pour la sécurité et la santé de tous les travailleurs. En cas de contact avec du sang, d'autres liquides organiques ou avec des tissus humains, des mesures immédiates seront prises pour aider l'intéressé à faire face à l'accident, pour l'informer des conséquences médicales éventuelles, de l'opportunité de faire effectuer un test VIH, des mesures de prophylaxie après exposition et du centre médical spécialisé auquel il peut s'adresser. Les comités d'hygiène et de sécurité seront mis en place et/ou renforcés. La participation des travailleurs aux sessions de formation aux méthodes de lutte contre l'infection à VIH/SIDA en cas d'accident de travail et aux premiers soins à donner après exposition sera encouragée.

Dépistage du VIH/SIDA

4. En vue de respecter les droits et la dignité des travailleurs, les entreprises s'engagent à ne pas chercher à obtenir des informations sur le statut sérologique d'une personne au moment de son recrutement en tant que condition de son maintien dans l'emploi ou de son avancement. Toutefois, si un travailleur, de son propre chef, demande à son entreprise que soit déterminé son statut sérologique, celle-ci prendra les mesures nécessaires afin que les échantillons de sang prélevés à cette occasion soient analysés par des services extérieurs, et les résultats transmis directement au travailleur concerné. L'entreprise s'assurera que le test soit effectué par du personnel dûment qualifié, dans le strict respect de la confidentialité et des règles régissant la divulgation des informations. Elle contribuera en outre à informer le travailleur sur la nature du test, ainsi que sur ses avantages et ses inconvénients en tenant compte de la culture et du sexe de l'intéressé.

Confidentialité

5. Seules les informations communiquées de son propre chef par le travailleur au sujet de son statut VIH seront conservées dans les dossiers médicaux de l'entreprise. Ces dossiers devront être séparés des dossiers du personnel. L'entreprise s'engage à prendre les mesures nécessaires pour le respect de la confidentialité de ces informations, conformément aux règles énoncées dans le *Recueil des Directives Pratiques de l'OIT sur la protection des données personnelles des travailleurs*.

Non discrimination

6. Les entreprises veilleront à ce qu'aucune discrimination directe ou indirecte ne s'exerce à l'encontre d'un travailleur en raison de son statut VIH, réel ou supposé, ou du statut des personnes à sa charge, qu'il s'agisse notamment, de l'accès à un poste ou à un autre, des mutations, de la prolongation des contrats, de l'avancement, de la formation, de l'aménagement du lieu de travail ou encore de l'accès à différentes prestations. Aucune pratique ou politique ne doit déboucher, directement ou indirectement, sur une discrimination d'un travailleur ou d'un candidat à un emploi qui est infecté ou affecté par le VIH/SIDA.

Solidarité, prise en charge et soutien aux travailleurs

7. L'entreprise s'engage à promouvoir la solidarité et à prendre des mesures, en partenariat avec les organismes spécialisés, pour la prise en charge ou le soutien des travailleurs et des personnes à leur charge. Les travailleurs vivant avec le VIH/SIDA pourront travailler aussi

longtemps qu'ils seront médicalement aptes à un travail approprié disponible. Ils bénéficieront de la même assistance que celle qui est assurée à tout travailleur souffrant de tout autre grave problème de santé.

Egalité entre hommes et femmes

8. Les dernières études de l' UNIFEM et des autres agences du système des Nations Unies au Sénégal confirment que les femmes sont plus touchées que les hommes par l'infection du VIH, à la fois pour des raisons biologiques qui les rendent plus vulnérables, mais aussi à cause de nombreux facteurs socioculturels. Les entreprises du Sénégal considèrent que l'égalité entre hommes et femmes est indispensable pour prévenir la propagation de l'infection par le VIH, et elles s'engagent à ne ménager aucun effort pour la promouvoir dans le cadre des politiques d'entreprise mises en œuvre.

Mise en œuvre de la politique

9. Les employeurs et les travailleurs accorderont la plus haute priorité à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en matière de VIH/SIDA, preuve de leur volonté de réduire l'impact du VIH/SIDA sur le lieu de travail et sur la collectivité, d'aider les travailleurs et leurs familles touchés directement ou indirectement par la maladie et de contribuer à prévenir la propagation de l'épidémie. La politique qui tiendra compte des spécificités de chaque secteur d'activité sera strictement appliquée et, si besoin est, actualisée dans le cadre d'une instance regroupant les représentants des employeurs, des travailleurs, des médecins et du gouvernement.

Le Collectif des Entreprises du Sénégal s'associant à la lutte contre le VIH/SIDA.

Dakar le :

Nom du Directeur Général / Président de l'organisation :

Signature :

Cachet de l'entreprise / organisation :