

accès=la vie

# VIHActualités

## Sommaire

- 1 Le VIH sur le lieu de travail
- 2 Impliquer les PVVIH dans l'IPPF
- 2 IPPF+
- 3 Mise en œuvre d'une politique du VIH sur le lieu de travail : relever les défis

- 3 Traduire les paroles en actions : mise en œuvre d'une politique du VIH sur le lieu de travail
- 4 Les gens à IPPF : Humberto Arango
- 4 Signatures IPPF et nouvelles publications
- 4 Événements et dates clés
- 4 Ressources Internet



## Le VIH sur le lieu de travail

Le VIH est un problème lié au lieu de travail. La portée et la nature mondiales de l'épidémie requièrent que tous les lieux de travail – des petites organisations indépendantes avec quelques employés aux multinationales – bénéficient d'une politique et d'un programme de VIH sur le lieu de travail. Et l'IPPF n'échappe pas à la règle.

**A travers le monde**, la propagation rapide du VIH a un impact de plus en plus négatif sur les opérations de nombreuses entreprises et sur les ménages des employés. Dans les pays et communautés qui connaissent la plus grande concentration du VIH, les entreprises subissent un accroissement des

coûts de production, une baisse des bénéfices et une plus grande difficulté à livrer les produits et les services. Les employés connaissent de longues périodes d'absentéisme, des dépenses personnelles importantes pour les soins médicaux et le traumatisme d'avoir à s'occuper de la famille et d'amis malades du

VIH. En tant qu'organisation qui se targue d'avoir des principes fermes en matière de droits humains, il nous faut impérativement devenir et demeurer un employeur proactif concernant les questions de VIH.

Avoir une politique sur le lieu de travail devrait être le point de départ pour tous nos bureaux régionaux et nos associations membres. Au cours des quatre dernières années, le nombre d'associations disposant d'une politique écrite du VIH sur le lieu de travail est passé de 47,6 % en 2005 à 56,1 % en 2009. Mais il est essentiel que la riposte au VIH sur le lieu de travail ne s'arrête pas à une politique écrite en place. La mise en œuvre d'un programme sur mesure du VIH sur le lieu de travail

peut générer un environnement sûr, sans risque et sans stigmatisation si ce programme intègre les cinq éléments suivants :

- 1 politique sur le lieu de travail ;
- 2 formation pour tout le personnel et les bénévoles ;
- 3 éducation de l'employé et de la famille ;
- 4 service communautaire ; et
- 5 principes de ressources humaines qui soutiennent les personnes vivant avec le VIH.

Conformément aux principes de participation accrue des personnes vivant avec le VIH et le sida (GIPA), l'IPPF encourage activement les personnes vivant avec le VIH à travailler et faire du bénévolat dans les associations membres et dans le cadre du Secrétariat. Pour soutenir les personnes séropositives qui travaillent dans la Fédération, IPPF+ – nouvelle initiative importante du Bureau du Directeur général – a été lancée en mai 2009 (voir page 2). Dr Gill Greer (page 2) veut s'assurer que l'IPPF est reconnue comme une organisation qui, non seulement apporte une réponse aux problèmes du VIH au sein des communautés dans lesquelles nous travaillons, mais également comme un employeur qui combat les effets de cette épidémie sur le lieu de travail.



Bien à vous  
Kevin  
Conseiller principal VIH

# Impliquer les PVVIH dans l'IPPF

Dr Gill Greer, Directeur général de l'IPPF, partage dans une conversation avec Adam Garner, certaines de ses idées sur le rôle important que jouent les personnes vivant avec le VIH dans la Fédération.



## Q. Que signifie pour vous la participation accrue des personnes vivant avec le VIH (PVVIH) ?

R. Cela signifie faire en sorte que les PVVIH contribuent activement, par leur participation, à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques, des stratégies et des programmes. La participation des PVVIH ne devrait pas être juste symbolique, elle devrait aider à créer un environnement sans stigmatisation permettant de promouvoir l'ouverture et la compréhension.

## Q. Pourquoi pensez-vous que le principe GIPA est d'une importance particulière pour le travail de l'IPPF ?

R. L'IPPF doit veiller à traduire ses paroles en actions en améliorant les droits de santé sexuelle et reproductive pour tous, en particulier les personnes les plus vulnérables, les plus marginalisées et les plus mal desservies dans le monde – notamment les PVVIH. Par l'adoption et la mise en œuvre du principe GIPA, nous pouvons œuvrer avec assurance à amener les PVVIH à réaliser leur propre santé sexuelle et reproductive.

Ce travail implique, non seulement la prévention conventionnelle du VIH et la prévention de la transmission de la mère à l'enfant, mais également l'aide aux PVVIH pour leur permettre d'exercer leurs propres droits de reproduction, notamment le droit à la planification familiale et à une maternité sans risque – l'un des plus grands dénis des droits humains. L'IPPF est également bien placée pour lier son plaidoyer relatif au VIH à d'autres aspects des droits de santé sexuelle et reproductive, notamment dans le cadre de la mortalité et la morbidité maternelles où, bien souvent, l'on oublie l'impact du VIH et où l'implication des PVVIH est la plus cruciale.

## Q. Selon vous, comment la création de IPPF+ pourra-t-elle contribuer à la riposte de l'IPPF au VIH ?

R. Je pense que la création de IPPF+ renforcera les messages et les attentes déjà clairement articulés dans notre cadre stratégique, nos principes de ressources humaines, notre système d'accréditation, notre étude sur les indicateurs mondiaux, nos politiques et nos programmes ainsi que notre plaidoyer interne et externe ; en d'autres termes, faire partie de la Fédération, c'est intégrer un environnement de travail qui lutte pour l'équité et l'élimination de la stigmatisation. Je crois que cela aidera à soutenir mon appel aux Bureaux régionaux et aux bénévoles à promouvoir des

progrès beaucoup plus rapides, en s'assurant que toutes les associations membres disposent d'une politique et d'un programme du VIH sur le lieu de travail et d'un environnement de travail équitable, sans stigmatisation et discrimination.

## Q. L'existence d'une politique du VIH sur le lieu de travail est l'une des premières mesures que toute organisation devrait mettre en place. 56,1 % des associations membres de l'IPPF disposent d'une politique sur le lieu de travail : comment s'assurer que ces politiques sont à la fois pertinentes et effectivement mises en œuvre ?

R. Il nous faudra reconnaître la diversité des associations membres et des contextes des pays, notamment les types d'épidémies et démontrer l'adéquation avec les engagements internes et externes existants de l'IPPF. Nous devrions fournir des orientations et partager les expériences avec ceux qui ont encore besoin d'élaborer des politiques et fournir un appui à ceux qui cherchent à renforcer un programme existant. Si possible, nous devrions affecter un projet et un budget spécifiques pour encourager et soutenir ce développement.

## Q. En tant que Directeur général de l'IPPF, comment la riposte de l'IPPF au VIH a-t-elle changé au cours des cinq dernières années ?

R. En 2004, j'ai participé à la Conférence internationale sur le SIDA (IAC) à Bangkok pour la FPA New Zealand et l'Alliance Asie-Pacifique et on m'a demandé : « Qu'est-ce que vous faites ici ? Vous travaillez dans la planification familiale ! ». L'année dernière, à l'IAC à Mexico où l'IPPF avait plus de 80 représentants du monde entier et participait à un certain nombre d'événements et en dirigeait d'autres, personne n'a posé cette question ! Pour moi, cela démontre la distance que nous avons parcourue en cinq ans. A travers une variété de services, d'efforts de plaidoyer et de projets financés sur fonds affectés, nous démontrons que nous avons une réelle contribution à apporter à la riposte au VIH. Je pense que nous devons cela en grande partie à la direction vigoureuse de Kevin Osborne, de son équipe au Bureau central et aux points focaux et aux personnels et volontaires dévoués à travers toute la Fédération.

Bien sûr, il reste encore beaucoup à faire – et les défis augmentent tous les jours – mais je crois que ces défis traduisent une transformation majeure et montrent ce dont nous sommes capables.

## IPPF+

Mai 2009 a enregistré la première réunion du Comité directeur de IPPF+, une nouvelle directive du bureau du Directeur général visant à promouvoir et à assurer un environnement de travail favorable aux personnes vivant avec le VIH à l'IPPF.

La réunion a rassemblé le personnel et les bénévoles de l'IPPF vivant avec le VIH, en provenance de 10 pays de la Fédération. Le groupe a été inspiré par des initiatives similaires, dont l'une de la famille des Nations Unies (UN+) et l'autre de la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (RCRC+). Ces

deux initiatives ont apporté un appui interne sur le lieu de travail pour les employés vivant avec le VIH.

IPPF+ sera exclusivement constitué des membres de la Fédération vivant avec le VIH. Le groupe accueille volontiers parmi ses membres des employés à plein-temps, à temps partiel, le personnel des projets, les membres des conseils d'administration ou les bénévoles des associations membres ou de n'importe quelle section du Secrétariat. Le statut de membre peut être anonyme et la confidentialité est une priorité absolue pour le groupe.

Au cours des deux journées de réunion, les participants ont discuté et examiné les domaines d'intérêt ainsi que la stratégie continue de IPPF+. La mission, les objectifs et les étapes suivantes ont été définis et partagés avec le Directeur général et le Conseil de direction. IPPF+ a déjà été mentionné dans un communiqué de presse de l'ONUSIDA.<sup>1</sup>

1 ONUSIDA (20 mai 2009) 'UN Secretary-General meets HIV positive UN staff members', [http://www.unaids.org/en/KnowledgeCentre/Resources/FeatureStories/archive/2009/20090520\\_UNPlus.asp](http://www.unaids.org/en/KnowledgeCentre/Resources/FeatureStories/archive/2009/20090520_UNPlus.asp)

## Mission de IPPF+ :

Susciter une culture de respect au sein de l'IPPF qui accueille, soutient et implique de manière significative le personnel et les bénévoles vivant avec le VIH sur le lieu de travail.

## Objectifs de l'IPPF+ :

- 1 Contribuer au **renforcement et au développement de politiques et de programmes intégrés du VIH sur le lieu de travail** à travers toute la Fédération.
- 2 Présenter la **voix unie et organisée des personnes vivant avec le VIH** au sein de l'IPPF en vue de relever le défi de la stigmatisation et promouvoir leur participation active à la prise de décisions.
- 3 Plaidier pour un **lieu de travail sans stigmatisation au sein de l'IPPF** et s'assurer de la collaboration avec des initiatives similaires aux niveaux local, régional et international.

# Mise en œuvre d'une politique du VIH sur le lieu de travail : relever les défis

Les défis rencontrés par différents types d'organisations dans la mise en œuvre d'une politique du VIH sont aussi divers que l'épidémie elle-même. Trois organisations font part de leur expérience.

## Sensoa



Sensoa a mis en place une politique inclusive sur le lieu de travail qui, non seulement s'applique aux personnes vivant avec le VIH, mais offre aussi les mêmes avantages à l'ensemble du personnel. Ces avantages comprennent des heures de travail flexibles et la possibilité de travailler à domicile un jour par semaine. L'avantage d'une telle politique est que, non seulement elle répond aux besoins des PVVIH, mais aussi elle n'exige pas de divulguer son statut sérologique pour profiter des avantages de la politique. Ceci dit, dans la pratique, nous avons trouvé le personnel chez Sensoa tout à fait ouvert concernant le statut sérologique.

La plus grande difficulté rencontrée par Sensoa a été de s'assurer que les membres du personnel vivant avec le VIH pouvaient bénéficier d'une assurance-maladie pour eux-mêmes et leurs partenaires. Notre stratégie a été d'incorporer l'assurance maladie pour les PVVIH dans une offre globale négociée avec plusieurs compagnies d'assurance. Notre budget d'assurance global étant important, nous avons pu faire une proposition et offrir l'assurance maladie à toutes les personnes vivant avec le VIH travaillant chez Sensoa.

**Dirk Pyck, Directeur exécutif**  
[Dirk.Pyck@sensoa.be](mailto:Dirk.Pyck@sensoa.be)

## Les Nations Unies



Il existe une politique globale du VIH sur le lieu de travail des Nations Unies qui établit les droits de tout le personnel des Nations Unies à côté des devoirs de l'organisation. Mais, comme les Nations Unies représentent une organisation complexe constituée de diverses agences dont chacune a ses politiques spécifiques propres en matière de personnel, la mise en œuvre de cette politique globale varie. Notre plus grande difficulté est que le personnel a des informations et une compréhension différentes de la politique du VIH sur le lieu de travail. Par exemple, certaines agences offrent des sessions d'orientation sur les questions liées au VIH sur trois jours, d'autres, sur trois heures seulement. Pour certaines, la formation relative au VIH sur le lieu de travail est obligatoire, pour d'autres, elle est facultative. Il existe également des différences en matière de couverture d'assurance maladie. La politique

indique que tout le personnel doit être couvert par un régime d'assurance maladie, mais sans indiquer de niveau. Certaines agences, par exemple, offrent une couverture allant jusqu'à 80 % des factures médicales et d'autres, jusqu'à 90 %. Certains personnels doivent assurer un règlement initial tandis que d'autres bénéficient d'un système de facturation directe.

Nous essayons de gérer ces différences et ces discordances dans le cadre du groupe inter-organisations UN Cares – le groupe chargé de veiller à la mise en œuvre de la politique du VIH des Nations Unies sur le lieu de travail. UN+, un groupe composé du personnel des Nations Unies vivant avec le VIH, travaille aussi en collaboration avec UN Cares pour s'assurer de l'effectivité et de la mise en œuvre égale de la politique sur le lieu de travail dans toute l'organisation.

**Bhatupe Mhango, UN+ Global Coordinator**  
[unplus@unaids.org](http://unplus@unaids.org)

## Southern African AIDS Trust



### Le Southern African AIDS Trust

Le Southern African AIDS Trust a une politique du VIH sur le lieu de travail reposant sur trois piliers fondamentaux : la non-discrimination, la confidentialité et le soutien.

Suite à de larges consultations avec le personnel, le Conseil et les autres parties prenantes, il a été clairement démontré que la question de la confidentialité devait être au centre de la mise en place de politiques, procédures et pratiques non discriminatoires. Par exemple, le Trust interdit le test ou le dépistage obligatoire du VIH, les employés n'ont aucune obligation d'informer l'organisation sur leur statut sérologique et les informations concernant le statut sérologique d'un employé ne peuvent être partagées sans son accord écrit préalable. Ces mesures s'accompagnent de services de soutien à l'ensemble du personnel pour permettre aux membres du personnel et leurs proches d'accéder au traitement médical pour les affections liées au VIH et au sida.

Mais en réalité, ces mesures n'ont pas bien fonctionné dans tous les contextes. Dans les pays qui disposent de solides programmes de soins médicaux, comme l'Afrique du Sud, il s'est avéré relativement facile d'adhérer à la politique parce que le personnel peut accéder aux services de soutien du VIH sans nécessairement devoir divulguer son statut. Mais dans les pays où les programmes de soins médicaux ne sont pas aussi avancés, le personnel doit rechercher un traitement médical avant de présenter une demande de remboursement des frais. A ce jour, relativement peu de demandes de remboursement ont été présentées, sans doute parce que les membres du personnel craignent que cela n'expose leur vie privée. Face à ce défi, le Trust recherche des programmes de soins médicaux plus confidentiels tout en menant des sessions d'éducation et de sensibilisation en collaboration avec d'autres organisations en vue de réduire la stigmatisation et la discrimination.

**Felicitas Chiganze, Directeur exécutif adjoint**  
[chiganze@satregional.org](mailto:chiganze@satregional.org)

## Traduire les paroles en actions : mise en œuvre d'une politique du VIH sur le lieu de travail

56,1 % des associations membres de l'IPPF signalent maintenant disposer d'une politique du VIH sur le lieu de travail. Cela est certes encourageant, mais comment pouvons-nous faire en sorte qu'une riposte au VIH sur le lieu de travail aille plus loin ?

**Voici trois astuces pour une mise en œuvre efficace :**

### 1 Accroître les compétences du personnel.

Assurer la formation du personnel en matière de VIH est essentiel pour permettre une discussion significative des questions de VIH et de sida et réduire la stigmatisation du VIH sur le lieu de travail. Cela peut se faire de différentes manières toutes simples, notamment :

- une session de formation obligatoire sur le VIH et la politique pour tout nouvel arrivant.

- des sessions d'apprentissage régulières pour tout le personnel sur l'importance d'une politique du VIH sur le lieu de travail et son contenu.

### 2 Forger des partenariats avec les prestataires de services du VIH.

La liaison avec les organisations de services du VIH et les services de santé publique peut améliorer le traitement, les soins et soutien pour les employés et les bénévoles vivant avec le VIH comme suit :

- cela facilite la référence des personnes vivant avec le VIH, pour répondre à leurs besoins de traitement, de soins et conseil ;
- cela permet de surmonter les contraintes financières de la mise en œuvre des volets traitement et soins d'une politique sur le lieu de travail.

### 3 Développer l'appropriation par le personnel.

L'implication de l'ensemble du personnel dans l'élaboration et la mise en œuvre permet « d'ancrer » la politique :

- par une sensibilisation accrue à la politique en permettant de répondre aux besoins de prévention, traitement et soins du VIH du personnel.
- en aidant les personnes qui ne vivent pas avec le VIH à soutenir efficacement leurs collègues vivant avec le VIH.

Pour de plus amples informations, voir [www.stopaidsnow.org/our\\_work\\_article/workplace](http://www.stopaidsnow.org/our_work_article/workplace)

## Les gens à IPPF



# Humberto Arango

Conseiller principal à la gouvernance, Bureau régional de l'Hémisphère Ouest de l'IPPF (IPPF WHR)

**Je travaille pour IPPF WHR** depuis 32 ans ; j'y ai joué différents rôles dont celui de Conseiller aux programmes ; j'ai aussi assuré une assistance technique aux associations membres en gestion et en gouvernance. Je suis actuellement responsable de deux principaux axes de travail : l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie régionale de gouvernance et la coordination du processus d'accréditation en WHR.

Le fait de grandir dans un pays où l'inégalité est largement répandue m'a permis de

comprendre ce que signifient l'injustice et l'iniquité. Cette expérience a fait de moi un partisan convaincu de l'universalité des droits humains. Quand je suis devenu séropositif, cette compréhension s'est muée en engagement passionné et profondément ressenti à aider les personnes vivant avec le VIH.

Les axes de travail qui m'intéressent particulièrement incluent la lutte contre la stigmatisation et la discrimination des personnes vivant avec le VIH et l'intégration des services de

VIH dans les services existants de SSR. J'ai activement plaidé pour les personnes vivant avec le VIH à IPPF en facilitant des sessions de formation pour le personnel du Bureau régional pour la compréhension de notre politique du VIH sur le lieu de travail et en présentant mon point de vue en tant que personne séropositive dans le cadre des droits humains lors de réunions de notre Conseil d'administration et du Conseil de direction. J'ai également rédigé des directives pour l'élaboration d'une politique du VIH sur le lieu de travail à l'usage des associations membres.

Tous les jours, j'ai plaisir à me rendre au travail parce que je sens que, à travers l'IPPF, j'apporte une contribution importante au bien-être et au développement de nombreuses personnes.

## Signatures IPPF

### Mettre fin à la torture et à la discrimination des consommateurs de drogues injectables

**IPPF a signé une pétition** invitant toutes les agences des Nations Unies et les bailleurs bilatéraux travaillant sur les questions de drogue à lutter contre la torture et la discrimination vécues par les consommateurs de drogues au nom du « traitement de la toxicomanie » qui marginalise encore plus des personnes qui présentent déjà un risque élevé de contraction du VIH.

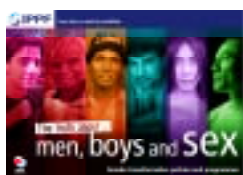
### Le Fonds monétaire international (FMI) – accroître les investissements en santé et éducation

**A la rencontre du G20 à Londres** le 2 avril, les dirigeants se sont engagés à accroître les ressources du FMI pour les pays à faibles revenus. L'IPPF a récemment signé une déclaration invitant le FMI à développer des « propositions concrètes » pour l'affectation de ces ressources supplémentaires, notamment des investissements accrus en santé et éducation.

## Nouvelles publications

### The truth about men, boys and sex (La vérité sur les hommes, les garçons et le sexe)

Il est important d'amener les hommes et les garçons à s'impliquer dans des programmes efficaces et novateurs de VIH et santé sexuelle et reproductive. Cette brochure vise à inspirer et à aider les responsables de programmes, les directeurs de projets et les prestataires de services de santé sexuelle et reproductive à combler cette lacune. Des études de cas, s'inspirant de projets financés par IPPF Japan Trust Fund for HIV/AIDS, illustrent les bonnes pratiques à travers le monde et rappellent que l'évolution si nécessaire des droits des femmes et des filles est intimement liée à la garantie que les hommes et les garçons représentent des partenaires égaux dans ce dialogue. Publication disponible sur <http://www.ippf.org/en/Recourses/Guides-toolkits/The+truth+about+men+boys+and+sex.htm> ou demander une copie imprimée à [HIVinfo@ippf.org](mailto:HIVinfo@ippf.org)



## Ressources Internet

### STOP AIDS NOW!

[www.stopaidsnow.org/our\\_work\\_article/workplace](http://www.stopaidsnow.org/our_work_article/workplace)

**STOP AIDS NOW!** est un partenariat entre les organisations hollandaises de développement Hivos, ICCO, Cordaid, Oxfam Novib et Aids Fonds. Depuis 2005, elles ont aidé un certain nombre d'organisations à riposter au VIH sur le lieu de travail. Leur site Web contient une grande variété de ressources téléchargeables, notamment des informations sur la manière d'élaborer une politique du VIH sur le lieu de travail et des expériences de mise en œuvre sur le terrain.

### OIT/sida

[www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/index.htm)

**L'Organisation internationale du travail (OIT)** est l'agence des Nations Unies responsable du milieu du travail. En 2000, elle a créé le Programme sur le VIH/sida et le milieu du travail (OIT/sida) en vue d'accroître la sensibilisation à l'impact social, économique et de développement du VIH à travers ses effets sur le travail et l'emploi. Le site Web contient des informations sur la législation concernant le VIH sur le lieu de travail et un code de pratiques à suivre pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique du VIH sur le lieu de travail.

## Evénements et dates clés

**Atelier sur les compétences pour les pays et les bureaux régionaux de l'IPPF axés sur le VIH**

7-10 juillet **Mumbai, Inde**

**9<sup>ème</sup> Congrès international sur le sida en Asie et dans le Pacifique (ICAAP)**

9-12 août **Bali, Indonésie**

<http://new.icaap9.org/>

**Conférence Asie-Pacifique sur la santé sexuelle et reproductive (APCRSH)**

17-20 octobre **Beijing, Chine**

<http://www.5apcrshr.org/en/index.html>

### Coordonnées de l'Equipe VIH/SIDA

**Kevin Osborne**

**Ale Trossero**

**Dieneke ter Huurne**

**Lucy Stackpool-Moore**

**Adam Garner**

**Jon Hopkins**

Conseiller principal VIH

Responsable principal VIH : Lien entre SRR et VIH

Responsable VIH : Prévention, traitement et soins

Responsable VIH : Stigmatisation

Responsable VIH : Jeunes

Recherche VIH & Assistant administratif

[kosborne@ippf.org](mailto:kosborne@ippf.org)

[atrossero@ippf.org](mailto:atrossero@ippf.org)

[dthuurne@ippf.org](mailto:dthuurne@ippf.org)

[lstackpoolmoore@ippf.org](mailto:lstackpoolmoore@ippf.org)

[agarner@ippf.org](mailto:agarner@ippf.org)

[jhopkins@ippf.org](mailto:jhopkins@ippf.org)

**International Planned**

**Parenthood Federation**

4 Newhams Row, London SE1 3UZ  
United Kingdom

tel +44 (0) 20 7939 8200

fax +44 (0) 20 7939 8300

email [HIVinfo@ippf.org](mailto:HIVinfo@ippf.org)

web [www.ippf.org](http://www.ippf.org)