

REPUBLIQUE DU BURUNDI



MINISTRE DE LA FONCTION PUBLIQUE,
DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE

**DECLARATION DE CONSENSUS NATIONAL
TRIPARTITE SUR LE VIH/SIDA DANS LE
MONDE DU TRAVAIL**

Nous, les partenaires sociaux du Burundi,

LE GOUVERNEMENT DU BURUNDI, représenté par le Ministère de la Fonction Publique, du Travail, et de la Sécurité Sociale (MFPTSS),

LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS, représentées par l'Association des Employeurs du Burundi (AEB),

LES ORGANISATIONS DES SYNDICATS DES TRAVAILLEURS, représentées par la Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU) et la Confédération des Syndicats Libres du Burundi (CSB),

Réunis à Bujumbura en atelier national tripartite de formulation d'une politique et d'un plan d'action de lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail du 7 au 8 novembre 2007,

- Après analyse de la situation du VIH/SIDA et de ses conséquences sur le monde du travail ;
- Considérant la situation de la pandémie du VIH/SIDA au Burundi qui est en train de décimer les forces vives du pays, essentiellement les travailleurs âgés de 15 à 49 ans ;
- Conscients des effets néfastes du VIH/SIDA sur les travailleurs, les entreprises et l'économie nationale ;
- Convaincus qu'une politique énergique et consensuelle de lutte contre le VIH/SIDA peut arrêter la progression de la pandémie, voire l'enrayer ;
- Convaincus qu'un système de protection sociale le plus étendu possible et efficace parvient à prévenir l'infection et à améliorer la qualité de vie des personnes vivant avec le VIH (PVVIH),

Adhérons sans réserve aux principes énoncés par le Recueil de Directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail.

Prenons solennellement l'engagement de lutter contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail par la protection et la promotion des principes fondamentaux suivants :

1. Reconnaissance du VIH/SIDA en tant que question liée au lieu de travail

Le VIH/SIDA est une question liée au lieu de travail et doit être abordé comme toute autre maladie ou situation grave existant sur le lieu de travail.

Le lieu de travail a donc un rôle à jouer dans la lutte contre la propagation du VIH/SIDA et les effets de l'épidémie.



2. Non-discrimination liée au statut VIH/SIDA

L'entreprise s'engage à ne pratiquer à l'égard des travailleurs aucune discrimination fondée sur leur séropositivité réelle ou supposée.

3. Egalité entre hommes et femmes

Une plus grande égalité dans la relation homme/femme et l'amélioration des conditions socioculturelles et économiques des femmes sont essentielles pour prévenir la propagation de l'infection par le VIH.

Les programmes de lutte contre le VIH/SIDA seront adaptés aux situations et aux besoins des hommes et des femmes en termes de prévention, de soins et de protection sociale.

4. Milieu de travail sain

Un milieu de travail sain et sûr participe à réduire les risques de transmission du VIH/SIDA. En outre, un tel cadre serait propice à une santé physique et mentale optimale et permettrait d'adapter les tâches aux capacités et à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Cela ne signifie pas pour autant que l'employeur a le droit de soumettre ses salariés au dépistage dans une optique de santé publique.

5. Dialogue social

La coopération et la confiance entre le gouvernement, les employeurs et les travailleurs ainsi que l'implication active des travailleurs infectés et affectés par le VIH/SIDA – dans le cadre d'un dialogue social basé sur la confiance mutuelle et les intérêts bien compris des parties – sont nécessaires pour la mise en œuvre des politiques et programmes ayant trait au VIH/SIDA.

6. Interdiction du dépistage en vue de l'exclusion de l'emploi et du travail

Le dépistage du VIH/SIDA ne doit pas être exigé par les employeurs lors des visites médicales des travailleurs, comme une condition à une embauche ou au maintien d'un emploi.

Il est par contre recommandé aux travailleurs, le dépistage volontaire anonyme pour une meilleure prise en charge précoce et efficace.



7. Confidentialité

Rien ne justifie d'exiger des demandeurs d'emploi ou des travailleurs des informations personnelles liées au VIH. Aucun travailleur ne devrait être tenu de révéler des informations de ce type concernant d'autres travailleurs. Les médecins et agents de santé demeurent tenus par le secret professionnel lorsqu'ils ont connaissance du statut sérologique du travailleur.

8. Maintien de la relation d'emploi

L'infection par le VIH ne peut pas être un motif de licenciement. Les personnes atteintes de maladies associées au VIH devraient pouvoir continuer à travailler aussi longtemps qu'elles seront médicalement aptes à occuper un emploi disponible et approprié.

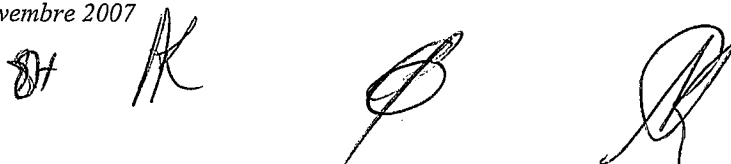
Les aménagements raisonnables des postes et des conditions de travail seront entrepris à cette fin.

9. Prévention

Des actions de prévention et de lutte contre le VIH doivent être menées sur le lieu de travail.

10. Prise en charge et soutien

La solidarité, la prise en charge et le soutien sont les maîtres mots de la réponse d'une entreprise aux problèmes du VIH/SIDA. Lorsque des services de santé existent sur les lieux de travail, un traitement approprié devrait être fourni. Lorsque cela n'est pas possible, les travailleurs devraient être informés des services extérieurs qui sont à leur disposition pour ce faire.



Décidons dans le cadre de la protection et de la promotion des dits principes, de mettre en place dans les entreprises des politiques et des programmes :

- De prévention du VIH/SIDA par l'éducation et l'appui pratique au changement de comportement ;
- De lutte contre la stigmatisation et la discrimination du travailleur vivant avec le VIH/SIDA sur le lieu de travail ;
- De soins et soutien au travailleur vivant avec le VIH/SIDA y compris conseil et test volontaire ainsi que les traitements des infections opportunistes et l'accès aux ARV (Anti Rétroviraux). Au cas où cette prise en charge ne serait pas possible au sein de l'entreprise, les mandants tripartites s'engagent à entrer en partenariat avec les services de soins et d'appui communautaire.

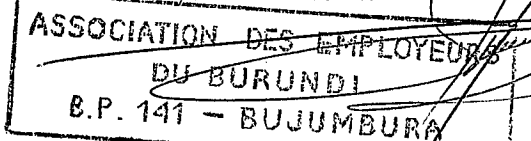
Fait à Bujumbura le 08 novembre 2007

Les partenaires sociaux :

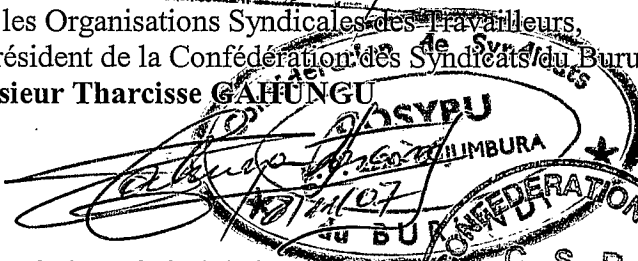
Pour le Gouvernement
Le Ministre de la Fonction Publique, du Travail, et de la Sécurité Sociale (MFPTSS),
Monsieur Daniel KINIGI



Pour les Employeurs,
Le Président de l'Association des Employeurs du Burundi (AEB)
Monsieur Aloys KIRAHUZI



Pour les Organisations Syndicales des Travailleurs,
Le Président de la Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU)
Monsieur Tharcisse GAHUNGU



Le Secrétaire Général de la Confédération des Syndicats Libres du Burundi (CSB)
Monsieur Mathias RUVARI

