

## guide d'utilisation à l'intention des **employeurs**

Recueil de directives  
pratiques du BIT sur  
le VIH/SIDA  
et manuel de  
formation



L'épidémie de VIH/SIDA constitue une menace pour les entreprises, dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Etant particulièrement touchés par cette épidémie, les employeurs et leurs organisations sont bien placés pour y faire face de manière efficace.

Toute action constructive pour lutter contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail peut améliorer les relations professionnelles et assurer le fonctionnement normal des entreprises.

# En quoi l'épidémie de VIH/SIDA concerne-t-elle les employeurs?

**L'épidémie de VIH/SIDA constitue une terrible menace pour les entreprises, dans le secteur privé comme dans le secteur public. Dans certaines entreprises, plus de la moitié des employés sont séropositifs.**

Le sida touche plus particulièrement les adultes en âge de travailler: sur une population séropositive actuellement estimée à 40 millions de personnes au niveau mondial, 80% sont des adultes et au moins 26 millions sont des travailleurs appartenant à la tranche d'âge la plus productive (15-49 ans).

Selon les projections du BIT, la population active d'une trentaine de pays sera, d'ici à 2020, de 10 et 35% inférieure à ce qu'elle aurait été en l'absence de sida. Les employeurs sont confrontés non seulement à la perte d'une main d'oeuvre compétente et expérimentée, mais aussi à la hausse de leurs dépenses en matière de recrutement et de formation, à l'augmentation des cotisations d'assurance maladie et au coût croissant des prestations de santé des entreprises en faveur de leur personnel.

L'épidémie de VIH constitue une menace pour les entreprises en ce qui concerne leur capacité à:

- maintenir leur niveau de productivité et assurer la prestation de services essentiels;
- conserver une main d'oeuvre stable et compétente, notamment au sein du personnel de gestion et d'encadrement;
- continuer de financer les régimes de prestations en faveur de leurs employés (indemnités de maladie ou retraite);
- attirer des investissements;
- préserver et élargir leurs débouchés commerciaux... et même à survivre dans le cas des PME.

**Etant particulièrement touchés par cette épidémie, les employeurs et leurs organisations sont bien placés pour y faire face de manière efficace.**

"L'épidémie de VIH/SIDA est aujourd'hui un problème mondial qui touche de plus en plus les entreprises. En effet, elles sont confrontées non seulement au coût humain qu'elle entraîne pour leur main-d'oeuvre, mais aussi à la diminution de leur productivité et de leurs bénéfices. Cette situation pose une série de nouveaux défis à la fois aux employeurs et à leurs salariés... Toute action constructive et proactive pour lutter contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail ne peut que contribuer à améliorer les relations professionnelles et à assurer le fonctionnement normal des entreprises."

*Francois Perigot, President, International Organisation of Employers, May 2002*

*L'épidémie de VIH/SIDA a un impact à la fois sur les entreprises, sur les travailleurs et sur les économies nationales.*

*Voici quelques exemples qui illustrent l'importance de son coût financier (voir Manuel, module 1, page 11):*

- *Au Zimbabwe, une importante compagnie de transport, dont 3 400 des 11 500 salariés étaient séropositifs au VIH en 1996, a estimé que l'épidémie de VIH/SIDA lui avait coûté plus d'un million de dollars, soit 20 pour cent de ses bénéfices.*
- *Selon plusieurs entreprises américaines, le coût annuel d'un salarié infecté par le VIH ou malade du sida se situe entre 3 500 et 6 000 dollars.*
- *Selon une étude du gouvernement thaïlandais, les coûts directs et indirects de l'épidémie de VIH/SIDA pour ce pays se sont élevés à 1,2 milliard de dollars des Etats-Unis en 2000.*

*Le retour sur investissement des programmes de prévention du VIH est nettement supérieur à celui de n'importe quel placement classique. Les études visant à mesurer les économies réalisées grâce à ces programmes ont déterminé qu'il est de 3,5 à 7,5 fois supérieur à leur coût.*

# Que peuvent faire les employeurs?

Tant sur le plan national qu'à l'échelon international, les employeurs peuvent:

- mobiliser d'autres employeurs, des organisations d'employeurs, leurs fournisseurs et leurs clients afin de créer un vaste réseau de lutte contre le VIH/SIDA;
- négocier des accords ou des politiques d'entreprise avec les syndicats et garantir leur application;
- mettre à profit leur expérience dans le domaine de la communication, de l'information publique et de la formation; et
- tirer parti de leur influence auprès du public et du gouvernement.

*Extrait de 'Combattre ensemble le VIH/SIDA: Programme de notre futur engagement' - Déclaration conjointe des secrétaires généraux de l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et de la Confédération internationale des syndicats libres (CISL), avril 2003, BIT, Genève. "L'OIE et la CISL reconnaissent d'un commun accord les conséquences directes de la pandémie du VIH/SIDA sur le monde du travail. Nous invitons donc tous nos affiliés, ainsi que les entreprises et les syndicats qui sont leurs membres, dans quelque pays qu'ils se trouvent, à traiter ce problème avec un caractère d'urgence... et à coopérer afin de générer et de soutenir la dynamique nécessaire au succès de nos actions."*

*"Deux personnes sur trois infectées par le VIH/SIDA se rendent chaque jour à leur travail: l'entreprise constitue donc un lieu d'intervention crucial dans la lutte contre cette épidémie."*  
Juan Somavia,  
Directeur général, BIT

Employeurs et syndicats ont compris qu'il est dans leur intérêt commun d'agir contre le sida. En fait, de nombreuses organisations d'employeurs et de travailleurs déjà engagées dans la lutte contre cette pandémie disposent désormais d'une riche expérience et de divers matériels éducatifs qui peuvent servir à d'autres. Nous vous conseillons donc de contacter d'autres employeurs, des représentants des travailleurs ou toute autre organisation engagée dans la lutte contre le sida, afin de savoir quelles sont les actions actuellement mises en œuvre et comment vous pouvez collaborer avec eux.

L'épidémie de VIH/SIDA constitue une menace pour le monde entier. Pourtant, comme sa progression va de pair avec le niveau de pauvreté de la population, elle ne revêt pas le même caractère d'urgence pour les employeurs des pays riches que pour ceux de certains pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine. Or, pour être réellement efficace, la lutte contre le sida doit se situer à l'échelle mondiale. Il ne faut pas sous-estimer la réalité de ce fléau ou, pire encore, la nier. Dans toutes les entreprises du monde, on trouve des malades du sida. Les employeurs, fidèles à leur esprit de citoyenneté et à leur engagement en matière de responsabilité sociale des entreprises, ont eux aussi un rôle à jouer dans la lutte contre le VIH/SIDA.

*Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2003, les sociétés cotées à la bourse de Johannesburg sont tenues d'informer le public sur les mesures qu'elles mettent en œuvre pour lutter contre le VIH/SIDA et sur les répercussions que cette épidémie pourrait avoir sur leur niveau de rentabilité*

## Cinq mesures que peuvent prendre tous les employeurs:

1. Elaborer une politique d'entreprise sur le VIH/SIDA avec la participation des syndicats; nommer un cadre de l'entreprise chargé de sa mise en œuvre; créer au sein de l'entreprise un comité chargé des questions liées au VIH/SIDA et établir un programme d'action, assorti d'un calendrier, visant à endiguer l'épidémie;
2. Promouvoir les droits des employés séropositifs et garantir le principe de la tolérance zéro à l'égard de toute forme de discrimination;
3. Aborder la question du VIH/SIDA lors de réunions avec d'autres employeurs et avec les organisations d'employeurs;
4. Examiner les conséquences de l'épidémie de sida avec les fournisseurs, les sous-traitants et les clients, notamment les petites entreprises,

en tenir compte dans les projets de l'entreprise et soutenir les initiatives prises au niveau de la communauté;

5. Faire pression auprès de leur gouvernement pour qu'il reconnaisse que le sida constitue un enjeu majeur pour le monde du travail et le développement national, et ce afin d'obtenir:
  - un accroissement du budget public consacré à la lutte contre cette maladie (soit à partir de fonds provenant de l'aide internationale, soit à partir des recettes de l'Etat);
  - la participation des partenaires sociaux à la mise en place de programmes publics de lutte contre l'épidémie de VIH/SIDA et aux actions destinées à faire baisser le prix des médicaments anti-sida; et
  - une réforme de la législation du travail lorsqu'elle s'avère nécessaire

# Comment les employeurs peuvent-ils élaborer des politiques et des programmes de lutte contre le VIH/SIDA?

Le BIT a mis au point deux documents complémentaires pour promouvoir et soutenir les actions de lutte contre le sida sur les lieux de travail:

un Recueil de directives pratiques + un manuel de formation

**Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail** énonce les principes fondamentaux sur lesquels doivent se fonder les politiques et les directives pratiques élaborées en vue d'une action efficace dans les principaux domaines suivants:

- prévention du VIH/SIDA
- contrôle et atténuation de son impact sur le monde du travail
- prise en charge et soutien des travailleurs infectés ou affectés par le VIH/SIDA
- élimination des stigmatisations et des discriminations fondées sur le statut VIH.

Il comporte neuf sections qui portent respectivement sur ses objectifs, son utilisation et son champ d'application, les principes fondamentaux de la lutte contre le VIH/SIDA, les droits et responsabilités de chacun des mandants tripartites, la prévention par l'information et l'éducation, la formation, le dépistage et, enfin, la prise en charge et le soutien des malades.

Ce Recueil a été mis au point en collaboration avec les mandants de toutes les régions, puis il a été vérifié et complété par un comité tripartite d'experts avant d'être adopté par le Conseil d'administration du BIT en juin 2001. Il peut être utilisé pour amorcer le dialogue social sur le VIH/SIDA et comme document de référence dans le cadre de négociations. Pour la planification et la mise en œuvre d'actions au niveau de l'entreprise, ce Recueil offre en outre une liste récapitulative des différentes étapes à prévoir.

**Le manuel de formation en vue de la mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail** a été conçu

comme complément du Recueil. Il présente des informations techniques, des études de cas, des programmes de formation types, ainsi que des exemples de textes de lois, de politiques et de conventions collectives. Il aborde le rôle du gouvernement et des partenaires sociaux, les droits humains et les questions juridiques, les politiques d'entreprise, les programmes de prévention et de prise en charge, l'aspect de l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que l'élargissement de la lutte contre le VIH/SIDA aux travailleurs de l'économie informelle. Chaque module du manuel suit le même schéma: on y trouve d'abord une série d'informations sur des aspects essentiels du problème, qui permettent de comprendre et d'approfondir les points abordés dans le Recueil, puis des fiches conçues pour être photocopiées et utilisées lors d'activités d'apprentissage (dont certaines destinées spécifiquement aux employeurs et à leurs organisations) et, enfin, des outils de référence comme, par exemple, des modèles de texte en vue de l'élaboration d'une politique d'entreprise.

La première partie du manuel inclut l'introduction, un guide d'utilisation à l'intention des formateurs, une série de huit programmes types, d'une durée de deux ou trois jours chacun, qui peuvent être utilisés à l'occasion d'ateliers ou de cours de formation, ainsi que quatre activités suggérées, de deux ou trois heures chacune, qui peuvent être insérées dans un programme de formation. Nous recommandons vivement la lecture de ce manuel.

*Les informations contenues dans le Recueil et le manuel vous aideront à répondre aux questions de vos membres et à les conseiller. Vous trouverez ci-après les références aux différentes sections de ces ouvrages qui correspondent aux questions que vous posez.*



*Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail et le manuel de formation en vue de leur mise en œuvre sont disponibles en version papier et sur CD-ROM. Vous pouvez aussi les télécharger en version Adobe Acrobat (fichiers .pdf) sur le site Internet d'OITSIDA.*



# 1. Données essentielles sur le VIH/SIDA

## Impact et modes de transmission de la maladie

**Quelles sont les conséquences de l'épidémie pour les entreprises?**

**Voir dans le Recueil**

**Section 5.2  
Annexe I**

**Droits et responsabilités des employeurs et de leurs organisations  
Données essentielles concernant l'épidémie et ses conséquences**

**Voir dans le manuel**

**Module 1**

**The epidemic and its impact on the world of work**

*pages 9-15: Impact du VIH/SIDA dans le monde du travail;*

*page 16: Riposte sur le lieu de travail*

**Activités d'apprentissage 1, 3 et 4**

**Module 2**

**Le VIH/SIDA et les droits humains**

*pages 4-6: L'OIT, le VIH/SIDA et les droits humains; pages 13-16: Dépistage*

**Activités d'apprentissage 6, 7, 8 et 9**

**Comment le VIH se transmet-il et quels sont les risques d'infection sur le lieu de travail?**

**Voir dans le Recueil**

**Annexe I**

**Données essentielles concernant l'épidémie et ses conséquences**

**Voir dans le manuel**

**Module 1**

**L'épidémie de VIH/SIDA et son impact sur le monde du travail**

*pages 2-4: Données essentielles sur le VIH/SIDA*

**Activités d'apprentissage 1 et 2**

**Module 6**

**Programmes de prévention du VIH/SIDA dans l'entreprise**

*page 1: Introduction; pages 7-8: Evaluation et gestion des risques*

**Activités d'apprentissage 3, 7 et 10**

Le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) qui provoque le sida se transmet par les liquides organiques, le plus souvent lors de relations sexuelles non protégées avec un partenaire séropositif, à l'occasion d'une transfusion de sang contaminé, suite à l'utilisation d'un matériel d'injection contaminé et de la mère à l'enfant pendant la grossesse ou à l'accouchement.

Le VIH ne se transmet pas lors de simples contacts avec une personne infectée comme, par exemple, une poignée de main, une étreinte ou l'utilisation de toilettes et d'installations sanitaires communes; il ne se transmet pas non plus par la toux ou les éternuements.

Une personne porteuse du virus peut vivre et travailler normalement pendant de nombreuses années sans constituer une menace pour les personnes qui la côtoient.

En stigmatisant et en discriminant les malades du sida, on incite les gens à avoir peur de la maladie et à nier son existence et on oblige les personnes séropositives ou malades du sida à garder le secret sur leur maladie. Cela ne peut que nuire à l'efficacité des programmes de prévention

## 2. Sensibiliser les partenaires sociaux et les pousser à agir

### Mobiliser les gouvernements

**Comment convaincre les gouvernements de tenir compte des besoins du monde du travail et de l'avis des partenaires sociaux lorsqu'ils élaborent leurs politiques nationales en matière de VIH/SIDA?**

#### Voir dans le Recueil

Section 4  
Section 5.1  
**Principes fondamentaux**  
**Droits et responsabilités des gouvernements**

#### Voir dans le manuel

- Module 1**  
**L'épidémie de VIH/SIDA et son impact sur le monde du travail**  
*pages 7-8: Sida, pauvreté et développement*
- Module 2**  
**Le VIH/SIDA et les droits humains**  
*page 1: Introduction; pages 4-6: L'OIT, le VIH/SIDA et les droits humains*  
**Activité d'apprentissage 1**
- Module 3**  
**Rôle des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants: le dialogue social, un outil pour l'action**  
*page 1: Introduction; pages 3-7: Politiques et programmes d'entreprise sur le VIH/SIDA*  
*pages 8-9: Mobilisation et leadership des organisations d'employeurs et de travailleurs*
- Module 4**  
**Rôle du gouvernement pour instaurer un cadre politique et juridique lié au VIH/SIDA sur le lieu de travail**  
*pages 1-2: Introduction; pages 3-4: Impact macro-économique du sida;*  
*page 10: Mobilisation des ressources*  
**Activité d'apprentissage 2**

### Mobiliser les syndicats

**Comment convaincre les travailleurs et leurs représentants de la nécessité de participer aux actions entreprises dans le cadre de l'entreprise pour lutter contre le VIH/SIDA?**

#### Voir dans le Recueil

Section 4  
Section 5.3  
Sections 7.2, 7.3, 7.6  
Section 9  
**Principes fondamentaux**  
**Droits et responsabilités des travailleurs et de leurs organisations**  
**Formation**  
**Prise en charge et soutien**

#### Voir dans le manuel

- Module 1**  
**L'épidémie de VIH/SIDA et son impact sur le monde du travail**  
*pages 9-13: Impact du VIH/SIDA dans le monde du travail*  
**Activités d'apprentissage 5 et 6**
- Module 2**  
**Le VIH/SIDA et les droits humains**  
*pages 7-8: Droit à la non-discrimination;*  
*page 9: Responsabilités des gouvernements et des partenaires sociaux;*  
*pages 10-12: Droit au respect de la vie privée; pages 13-16: Dûpistage*
- Module 3**  
**Rôle des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants: le dialogue social, un outil pour l'action**  
*page 1: Introduction; pages 3-7: Politiques et programmes d'entreprise sur le VIH/SIDA;*  
*pages 8-9: Mobilisation et leadership des organisations d'employeurs et de travailleurs;*  
**Activités d'apprentissage 3, 4 et 7**

Selon un rapport de la Banque mondiale publié en juillet 2003, les conséquences économiques de l'épidémie de sida seront dramatiques en raison de la perte massive de compétences que vont subir les entreprises: «La véritable menace que l'épidémie de sida fait peser sur l'économie réside dans le danger qu'elle représente pour la vie des jeunes adultes. En décimant les populations de jeunes adultes, cette épidémie empêche le transfert de capital humain d'une génération à l'autre.»

De plus, les enfants des jeunes adultes morts du sida sont obligés de travailler et ne peuvent plus fréquenter l'école. On dispose de moins en moins de ressources pour l'éducation des enfants, tandis que les enfants séropositifs ne sont plus motivés pour apprendre. Les effets à court terme de cette situation seront l'érosion du potentiel intellectuel des pays touchés et la place de plus en plus importante du travail des enfants dans leur économie.

## 3. Politiques et programmes

### Une stratégie de lutte contre le VIH/SIDA pour les employeurs et leurs organisations

Quels sont les principaux points qu'une organisation d'employeurs doit inclure dans toute politique et programme d'action contre le VIH/SIDA?

#### Voir dans le Recueil

Section 4	Principes fondamentaux
Section 5.2	Droits et responsabilités des employeurs et de leurs organisations
Section 6	Prévention par l'information et l'éducation
Section 7	Formation

#### Voir dans le manuel

Module 2	<b>Le VIH/SIDA et les droits humains</b> <i>pages 4-6: L'OIT, le VIH/SIDA et les droits humains</i>
Module 3	<b>Rôle des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants: le dialogue social, un outil pour l'action</b> <i>pages 3-6: Politiques et programmes d'entreprise sur le VIH/SIDA;</i> <i>pages 8-10: Mobilisation et leadership des organisations d'employeurs et de travailleurs;</i> <b>Activités d'apprentissage 1 et 2</b>
Module 5	<b>The gender dimensions of HIV/AIDS and the world of work</b> <i>page 1: Introduction; pages 3 and 4: How does gender inequality spread HIV/AIDS?;</i> <i>pages 5 and 6: Men and masculinity; pages 7 and 8: gender issues at the workplace</i> <b>Activités d'apprentissage 2, 4, 6 et 8</b>

### Une politique en matière de VIH/SIDA sur le lieu de travail

Quels aspects devraient être couverts par toute politique ou accord mis en œuvre sur le lieu de travail en matière de VIH/SIDA?

#### Voir dans le Recueil

Section 4	Principes fondamentaux
Sections 5.2 et 5.3	Droits et responsabilités des employeurs, des travailleurs et de leurs organisations respectives
Annexe III	Liste de contrôle pour la planification et la mise en œuvre d'une politique sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail

#### Voir dans le manuel

Module 2	<b>Le VIH/SIDA et les droits humains</b> <i>pages 4-6: L'OIT, le VIH/SIDA et les droits humains; pages 7-10: Droit à la non-discrimination; pages 10-12: Droit au respect de la vie privée; pages 13-16: Dépistage;</i> <i>page 17: Témoignages relatifs à la stigmatisation et la discrimination; page 18: Etude de cas: l'histoire de Ravi</i> <b>Activités d'apprentissage 3, 5, 7 et 9</b>
Module 3	<b>Rôle des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants: le dialogue social, un outil pour l'action</b> <i>pages 3-7: Politiques et programmes d'entreprise sur le VIH/SIDA</i> <b>Activités d'apprentissage 5, 6 et 7</b>
Module 4	<b>Rôle du gouvernement pour instaurer un cadre politique et juridique lié au VIH/SIDA sur le lieu de travail</b> <i>pages 11-13: Législation sur le VIH/SIDA</i> <b>Activité d'apprentissage 4</b>
Module 5	<b>La dimension de genre liée au VIH/SIDA et au monde du travail</b> <i>pages 7-10: Les questions de genre sur le lieu de travail</i> <b>Activité d'apprentissage 8</b>

Qu'elles soient petites ou grandes, de dimensions nationales ou internationales, toutes les entreprises soulignent la rentabilité des mesures prises sur le lieu de travail pour lutter contre le VIH/SIDA. Une majorité d'entre elles ont déjà mis en place des programmes de prévention et elles sont de plus en plus nombreuses à prendre en charge leurs employés malades, y compris sur le plan médical. Pour la plupart des employeurs, l'efficacité de leur action repose sur l'instauration d'un climat de confiance et sur le dialogue social. C'est pourquoi ils défendent le principe de la tolérance zéro à

l'égard de toute forme de discrimination au sein de leur entreprise.

En Afrique du Sud, la Ford Motor Company a été l'une des premières multinationales à mettre en œuvre une politique d'entreprise contre le VIH/SIDA, en étroite collaboration avec les syndicats: "Les entreprises doivent donner la priorité à la lutte contre le VIH/SIDA: elles en ont l'obligation morale à l'égard de leurs employés, l'obligation légale vis-à-vis de leurs actionnaires et la responsabilité envers l'ensemble de la collectivité".

## 3. Politiques et programmes

### Un programme de lutte contre le VIH/SIDA sur le lieu de travail

**Quels sont les points à inclure dans tout programme mis en œuvre sur le lieu de travail?**

#### Voir dans le Recueil

**Section 6** Prévention par l'information et l'éducation  
**Section 7** Formation  
**Section 9** Prise en charge et soutien

#### Voir dans le manuel

**Module 5:** **La dimension de genre liée au VIH/SIDA et au monde du travail**  
*pages 11-14: Vers une égalité entre hommes et femmes*  
**Activités d'apprentissage 3, 4, 5, 6, 7 et 8**

**Module 6** **Programmes de prévention du VIH/SIDA dans l'entreprise**  
*pages 6-9: Prévention sur le lieu de travail; page 10: Programmes tenant compte des questions de genre; pages 11-14: Educateurs pour les pairs; page 15: Protection des jeunes; pages 18-20: Etudes de cas*  
**Activités d'apprentissage 1, 3, 6, 7, 8, 9, 10 et 13**

**Module 7** **Prise en charge et soutien**  
*pages 4-11: Prise en charge et soutien sur le lieu de travail; pages 15-16: Etudes de cas*  
**Activités d'apprentissage 1, 2, 4, 5, 6, 7 et 8**

### Etendre l'action de l'entreprise

**Comment établir des liens avec les familles des travailleurs, la communauté locale et les entreprises de l'économie informelle?**

#### Voir dans le Recueil

**Section 5** Droits et responsabilités d'ordre général  
**Section 6** Prévention par l'information et l'éducation  
**Section 9** Prise en charge et soutien  
**Annexe I** Données essentielles concernant l'épidémie et ses conséquences: les besoins particuliers du secteur informel

#### Voir dans le manuel

**Module 6** **Programmes de prévention du VIH/SIDA dans l'entreprise**  
*page 15: Protection des jeunes; page 16: Transmission mère-enfant*  
**Activités d'apprentissage 10 et 11**

**Module 7** **Prise en charge et soutien**  
*pages 10-11: Programmes d'aide aux salariés et à leur famille; pages 12-13: Prise en charge et soutien des orphelins; page 14: Protection sociale; page 16: Etude de cas: Brasseries Molsen, Canada*  
**Activités d'apprentissage 6, 8 et 9**

**Module 8** **Le VIH/SIDA et l'économie informelle**  
*page 1: Introduction; pages 8-10: Application du Recueil de directives pratiques du BIT; pages 14-15: Soutien à l'économie informelle*  
**Activités d'apprentissage 1, 2, 3, 5 et 7**

**OITSIDA**

**Programme de l'OIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail**

Bureau international du Travail  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22  
Suisse

**[www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids)**

Tel: +41 22 799 8337  
Fax: +41 22 799 6349  
Courriel: [iloaids@ilo.org](mailto:iloaids@ilo.org)