



A MEMBERSHIP ORGANISATION
FIGHTING CANCER TOGETHER



INVESTIR DANS LA SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

Comment les employeurs des milieux
à faibles ressources peuvent lutter contre
le cancer dans le cadre d'une approche
plus globale de la santé des femmes



bupa.com/cancer
uicc.org

RÉSUMÉ

Pourquoi adopter une approche globale de la santé des femmes au travail constitue une bonne stratégie commerciale

Le lourd fardeau des cancers du sein et du col de l'utérus dans les milieux à faibles ressources est largement méconnu. Le fait est que les femmes issues de milieux à faibles ressources souffrent de manière disproportionnée de ces cancers en raison d'un manque de dépistage précoce et d'un accès insuffisant aux services de cancérologie de qualité. En conséquence, les femmes se voient très souvent diagnostiquer une maladie avancée qui ne répond pas au traitement curatif. En plus du traumatisme émotionnel, les conséquences s'étendent aux employeurs : les interruptions importantes dans la participation de la main d'œuvre s'appliquent à la fois aux femmes atteintes de cancer et à leurs aidants. Au Nigéria par exemple, 62 % des femmes atteintes d'un cancer du sein ou du col de l'utérus déclarent être incapables de travailler, tandis que 33 % confient que leur maladie a eu un impact sur l'activité professionnelle d'un proche¹.

Pourtant, le milieu professionnel offre de formidables opportunités de répondre aux besoins relatifs à la santé des femmes pendant leur vie active, en offrant des solutions intégrées sur le lieu de travail allant au-delà de la santé maternelle et du planning familial pour incorporer aux programmes et services existants la prévention du cancer et d'autres maladies non transmissibles (MNT), le dépistage précoce et un soutien pour les femmes atteintes de cancer². Le dépistage précoce s'est avéré extrêmement efficace dans la réduction du nombre de décès causés par les cancers du sein et du col de l'utérus – des recherches récentes indiquent que le taux de survie est trois fois plus élevé lorsque le cancer est diagnostiqué tôt³. Cela signifie qu'un investissement au profit d'initiatives de prévention et de dépistage précoce du cancer sur le lieu du travail peut générer des gains de productivité en termes d'augmentation des heures de travail effectuées (longueur de la période productive), avec moins d'absences pour les soins.

Ce guide a été produit pour aider les employeurs à comprendre l'intérêt d'investir sur le lieu de travail dans des solutions qui permettent aux femmes de réduire leur risque de cancer et de le détecter de manière précoce, ainsi que de soutenir leur réinsertion professionnelle après un diagnostic de cancer. Cette ressource fournit des directives sur les interventions éprouvées sur le lieu de travail dans la lutte contre les cancers du sein et du col de l'utérus, ainsi que des exemples qui permettent aux employeurs de créer un programme répondant de manière exhaustive aux besoins relatifs à la santé des femmes dans leur effectif.



« Investir dans la santé des femmes constitue une bonne stratégie commerciale et contribue à améliorer la productivité, ainsi qu'à réduire l'absentéisme et les taux de roulement du personnel. Cela peut également avoir des effets ricochet sur les politiques de bien-être d'une entreprise car les femmes qui sont encouragées à améliorer leur santé personnelle sur le lieu de travail contribuent également à l'amélioration de la santé de leur famille et de leurs communautés ».

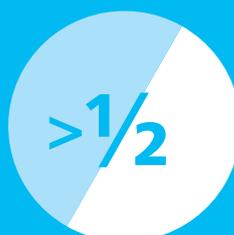
Melissa Rendler-Garcia, Conseillère spéciale, UICC et membre du groupe Taskforce on Women and NCDs

LES CANCERS DU SEIN ET DU COL DE L'UTÉRUS ONT UN IMPACT SUR LES ENTREPRISES DANS LES MILIEUX À FAIBLES RESSOURCES

LES CANCERS DU SEIN ET DU COL DE L'UTÉRUS RÉDUISENT LES EFFECTIFS



66 % des cas de cancer du sein sont diagnostiqués avant l'âge de 54 ans



Plus de la moitié des nouveaux cas de cancer du col de l'utérus touche des femmes de moins de 50 ans⁴

LES PROGRAMMES CONSACRÉS À LA SANTÉ DES FEMMES SUR LE LIEU DE TRAVAIL OFFRENT UN RETOUR POSITIF SUR INVESTISSEMENT⁵

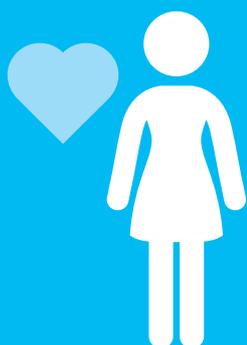


Des programmes de promotion de la santé des femmes ciblant des employés d'usine ont généré un retour sur investissement allant jusqu'à 400 %



L'absentéisme pour raison de santé affiche une réduction allant jusqu'à 50 %⁶

DES SOLUTIONS SONT DISPONIBLES SUR LE LIEU DE TRAVAIL POUR LUTTER CONTRE LES CANCERS DU SEIN ET DU COL DE L'UTÉRUS DANS LES MILIEUX À FAIBLES RESSOURCES



LES EMPLOYEURS PEUVENT :

RÉDUIRE
les facteurs de risque liés au cancer.

PROMOUVOIR
la sensibilisation aux signes et symptômes du cancer du sein.

ENCOURAGER
le dépistage du cancer du col de l'utérus.

FAVORISER
une réinsertion professionnelle réussie après un traitement contre le cancer.

RÉDUIRE

les facteurs de risque liés au cancer

Même si votre entreprise dispose de programmes existants visant à fournir une éducation en matière de santé générale et de santé reproductive, il est important que les communications internes établissent un lien entre ces activités et les ressources éducatives sur la prévention du cancer.

Les employeurs peuvent permettre aux femmes de prendre des mesures qui contribueront à réduire leur risque de cancer. Parmi celles-ci :

Encourager l'allaitement auprès des mères qui exercent une activité professionnelle

L'allaitement a des avantages pour les mères et les enfants, notamment un risque réduit de cancers du sein et des ovaires et d'obésité. Parmi les mères, chaque période de 12 mois d'allaitement réduit de 4 % le risque de cancer du sein⁷. Les enfants allaités présentent des risques réduits de diarrhée et d'infections respiratoires, en outre, l'allaitement a un effet protecteur sur l'incidence du diabète, des maladies cardiovasculaires et de l'obésité juvénile. Des directives destinées aux employeurs visant à soutenir l'allaitement maternel sur le lieu de travail sont disponibles dans le guide *Healthy Workplaces* : « [Tackling breast cancer in the workplace - a win for everyone](#) ».



La Semaine mondiale de l'allaitement maternel 2015, intitulée « Women and work – Let's make it work », mettait l'accent sur la nécessité d'instaurer de meilleurs systèmes de soutien et de meilleures politiques pour permettre aux femmes d'allaiter au travail.

Encourager les employées à maintenir un poids sain et à pratiquer une activité physique régulière

Le maintien d'un poids normal et la pratique d'une activité physique régulière peuvent réduire le risque de nombreux cancers. Dans l'ensemble, un tiers des cancers communs peut être évité en choisissant une alimentation saine, en maintenant un poids sain et en étant physiquement actif. Selon les études, un poids sain pourrait prévenir 16 % des cancers du sein au Royaume-Uni, 14 % au Brésil et 12 % en Chine⁸.

Les employeurs peuvent jouer un rôle dans la sensibilisation à la nutrition, ainsi qu'offrir un accès à des choix d'aliments sains et à une activité physique sur le lieu de travail, par les moyens suivants :

- *Procurer une éducation nutritionnelle* : La sensibilisation à la nutrition peut être faible parmi les employées des milieux à faibles ressources. Du matériel incitatif et éducatif (brochures, affiches) peut être utilisé pour diffuser des informations sur la nutrition et des conseils de planification de menus, comme incorporer des aliments plus sains tels que des légumes verts dans les repas familiaux, réduire la consommation de viande rouge, de charcuterie et de sel et éviter les boissons sucrées. L'utilisation de canaux de communication de confiance, tels que des pairs éducateurs, pour fournir une éducation sur la nutrition est également efficace⁹.
- *Offrir des options d'aliments sains au travail* : les femmes peuvent avoir des difficultés à trouver des aliments nutritifs à un prix abordable pendant leur journée de travail. Les employeurs peuvent améliorer l'accès des femmes aux boissons et aux aliments sains en proposant des options saines à la cantine, en subventionnant le coût des repas, en fournissant de l'eau potable, en programmant des pauses déjeuners à heures fixes et en procurant un espace propre et agréable où les employés peuvent prendre le temps de manger.
- *Encourager les femmes à pratiquer une activité physique* : L'activité physique régulière a un effet protecteur contre le cancer du sein. Des études indiquent qu'une réduction moyenne des risques allant de 25 à 40 % est possible parmi les femmes physiquement actives, comparées aux femmes moins actives¹⁰. Le travail sédentaire ou les emplois moins physiques peuvent faire obstacle aux recommandations de pratiquer une activité physique pendant 30 minutes au minimum chaque jour pour les femmes¹¹. Les employeurs peuvent organiser des événements réguliers visant à faire la promotion des activités sportives individuelles ou en groupe, mettre à disposition des salles de gym sur le lieu de travail ou à proximité et mettre en œuvre des politiques permettant d'organiser des créneaux réguliers destinés à une activité physique pendant les heures de travail.



ÉTUDE DE CAS

San Pedro Diseños, S.A.¹² Guatemala City, Guatemala

San Pedro Diseños est une entreprise textile de Guatemala City. Près de 60 % de ses employés sont des femmes, et la plupart touchent des salaires bas et disposent d'un faible niveau d'éducation.

En procédant à une enquête de surveillance de la santé auprès de ses employés, les cadres ont découvert de hauts niveaux de malnutrition et un manque de connaissances sur la nutrition parmi les salariés. Ils ont aussi constaté que la majorité des employés commençaient la journée sans prendre de petit-déjeuner et que beaucoup d'entre eux ne consommaient pas de déjeuner nourrissant.

En réponse, la direction a mis en place un plan nutritionnel dans le cadre d'une politique d'entreprise comprenant trois principales stratégies : la sécurité alimentaire, les services sociaux (s'assurer que les salariés ont les moyens d'acheter de la nourriture) et la santé (bilans médicaux). Un nouveau programme de repas est au centre de cette stratégie, qui inclut : des équipements de cuisine ; une zone de restauration propre ; des repas subventionnés ; une pause-repas d'une heure ; un accès pratique à de l'eau propre ; et un menu sain et varié préparé par le personnel de restauration.

Des produits frais sont utilisés tous les jours, tels que légumes, viandes et fruits. Selon la direction, depuis la création du programme de repas, les employés sont plus productifs et satisfaits ; le moral est plus élevé ; l'absentéisme et le besoin de rotations pour cause de maladie ont baissé ; et les frais médicaux ont diminué.



ENCOURAGER

le dépistage du cancer du col de l'utérus

Les employeurs dans les milieux à faibles ressources peuvent jouer un rôle important dans la réduction du nombre de femmes qui succombent au cancer du col de l'utérus. Ceci s'explique par le fait que le cancer du col de l'utérus est largement évitable et qu'il existe des solutions efficaces pour le détecter tôt grâce au dépistage et au traitement de lésions « précancéreuses »¹⁴.

Les initiatives contre le cancer sur le lieu de travail peuvent intégrer des informations sur le cancer du col de l'utérus et sur les avantages d'une détection précoce, ainsi qu'encourager le recours à des tests de dépistage simples et efficaces. En raison de son faible coût, l'intégration du dépistage du cancer du col de l'utérus et de son traitement peut être envisagée dans le cadre des prestations offertes aux employés.

Comment les employeurs peuvent-ils encourager leurs employées à participer aux tests de dépistage du cancer de l'utérus ?

L'Organisation mondiale de la Santé a approuvé l'utilisation de l'approche « Dépistage et Traitement » pour les milieux à faibles ressources. Des programmes nationaux de dépistage du cancer du col de l'utérus utilisant cette approche, également désignée inspection visuelle à l'acide acétique (IVA), sont désormais disponibles dans de nombreux pays du monde. La première étape pour encourager les employées à effectuer des tests de dépistage du cancer du col de l'utérus consiste à se renseigner sur l'existence de ces services et à collaborer avec un organisme local ou les autorités sanitaires.

L'Organisation mondiale de la Santé recommande à toutes les femmes de procéder au moins une fois à un test de dépistage du cancer du col de l'utérus entre 30 et 49 ans.

Identifier les services de dépistage du cancer du col de l'utérus

- Les ministères de la santé ou les organismes nationaux de lutte contre le cancer, dont beaucoup sont membres de l'UICC, sont de bons points de contact pour savoir si des services de dépistage du cancer du col de l'utérus sont disponibles dans un pays ou dans une région. Pour consulter la base de données mondiale des organismes membres de l'UICC, visitez : www.uicc.org
- Les membres du conseil directeur de la coalition mondiale « Cervical Cancer Action » représentent également une bonne source d'information sur le dépistage du cancer du col de l'utérus et sur les services disponibles au plan local. (www.cervicalcanceraction.org)

Pour les employeurs qui encouragent l'accès aux services de dépistage du cancer du col de l'utérus, le responsable des ressources humaines ou des communications internes doit collaborer avec les autorités sanitaires locales pour fournir aux employées des informations pertinentes sur les services disponibles, l'âge approprié pour le dépistage et les avantages sur la santé d'une détection précoce du cancer. Des informations peuvent aussi être diffusées par l'intermédiaire de pairs éducateurs de santé formés à cet effet.



ÉTUDE DE CAS

Grounds for Health & Exportadora Atlantica – Prévention du cancer du col de l’utérus par l’intermédiaire de programmes de dépistage et traitement sur le lieu de travail

Exportadora Atlantica, société affiliée à ECOM au Nicaragua, et Grounds for Health, une ONG consacrée à la prévention du cancer du col de l’utérus dans les pays à revenus faibles et intermédiaires, collaborent pour réduire le nombre de décès liés au cancer du col de l’utérus, première cause de mortalité due au cancer parmi les femmes au Nicaragua.

Exportadora Atlantica S.A. a reconnu l’avantage du dépistage et du traitement du cancer du col de l’utérus pour les femmes employées, qui représentent 49 % de l’effectif dans l’usine de transformation du café à Sebaco. Dans l’usine, les femmes jouent un rôle essentiel dans le tri, le séchage et l’emballage du café. Un grand nombre de ces femmes vivent dans des communautés indigènes mal desservies et sont parmi les plus à risque de développer un cancer du col de l’utérus en raison d’obstacles socioéconomiques. Selon Exportadora Atlantica, cette main d’œuvre vitale s’est réduite au cours des dernières années en raison de maladies, du vieillissement et d’autres problèmes. En conséquence, Exportadora Atlantica a accordé la priorité à la santé des femmes dans le cadre de la responsabilité sociale de l’entreprise.

Grounds for Health et Exportadora Atlantica ont travaillé en partenariat pour organiser des campagnes annuelles de « Dépistage et Traitement »

pour les femmes associées à l’effectif d’Exportadora. Grounds for Health s’organise avec les autorités sanitaires locales pour réserver des salles de consultation, du personnel médical et s’assurer que les fournitures et le matériel nécessaires sont en place pour les services.

Grounds for Health collabore également avec le personnel dédié des ressources humaines d’Exportadora pour identifier les femmes appartenant au groupe cible (âgées de 30 à 49 ans et dont le dernier dépistage remonte à plus de trois ans). Exportadora Atlantica organise le transport de ces femmes vers le site de la campagne, les aide lors de l’installation et de l’admission et met en place tout le suivi nécessaire pour les femmes qui pourraient en avoir besoin.

Bien que des soins de santé de base soient disponibles gratuitement au Nicaragua, accorder de l’attention à la santé des femmes offre des avantages commerciaux en termes de recrutement et de rétention du personnel. Les femmes employées considèrent l’exportateur de café comme un allié qui les encourage à se faire soigner et à tirer avantage des prestations disponibles, contrairement à beaucoup d’autres employeurs de la région.

Luis Castillo, qui dirige la division Santé et la sécurité au travail d’Exportadora Atlantica, a ainsi résumé la valeur offerte par ces services : « *Sans aucun doute, le résultat de ces efforts est la satisfaction d’avoir fourni une solution immédiate pour le dépistage et le traitement précoces du cancer du col de l’utérus, de manière à réduire l’incidence de cette maladie* ».



« Établir un partenariat avec des entreprises pour organiser des campagnes de dépistage et de traitement à l’intention de leurs employées, de leurs familles et des membres de la communauté a constitué un moyen très efficace et peu coûteux d’atteindre les femmes à risque. Ce partenariat bénéficie aux entreprises et à leurs communautés en protégeant les femmes contre le cancer ».

Kayla Moore, responsable des programmes, Grounds for Health

PROMOUVOIR

la sensibilisation aux signes et symptômes du cancer du sein

Les entreprises des milieux à faibles ressources peuvent jouer le rôle le plus important dans la réduction du fardeau associé au cancer du sein, au travers de la promotion de la sensibilisation, de la reconnaissance des signes et des symptômes du cancer du sein et de l'importance d'obtenir des conseils médicaux en temps opportun¹³. Cela est dû au fait que le traitement du cancer du sein est plus efficace si la maladie a été détectée de manière précoce, et la majorité des femmes qui reçoivent des soins de qualité aux premiers stades d'un cancer du sein pourront se rétablir et mener une vie saine et productive.

Le guide « Tackling breast cancer in the workplace – a win for everyone », montre aux entreprises comment utiliser leurs canaux de communication existants pour éduquer les femmes sur les avantages d'un dépistage précoce et contient des directives visant à concevoir un programme qui sensibilise au cancer du sein tout en offrant un retour sur investissement.



« La sensibilisation et l'accès accru au dépistage précoce dans le milieu du travail présentent une formidable occasion de s'attaquer à l'inaction flagrante autour du cancer du sein dans de nombreux contextes à faible revenu – il est temps que nous fassions tous plus ».

**Dr Beatrice Wiafe Addai, Présidente ;
Breast Care International et Peace and
Love Hospital, Ghana**



ÉTUDE DE CAS

BSR

Sensibilisation au cancer du sein au Vietnam

Le programme en milieu de travail HERhealth, dirigé par BSR, est un programme d'éducation pour les femmes qui occupent des emplois peu qualifiés dans les secteurs orientés vers l'exportation. Il touche 300 000 femmes dans 250 fermes et usines au Bangladesh, en Chine, en Égypte, en Inde, en Indonésie, au Kenya, au Pakistan et au Vietnam.

Le programme a pour objectif d'améliorer la sensibilisation et les comportements liés à la santé générale et la santé reproductive, de remettre en question les tabous nocifs, de faire la promotion de la prévention et d'augmenter l'accès aux produits et services de santé cruciaux.

Au Vietnam, la sensibilisation au cancer du sein a été mise en lumière en tant que l'un des enjeux à traiter dans le cadre du programme. Le taux de mortalité du cancer est de 73,5 %, chiffre bien plus élevé que la moyenne mondiale de 59,7 % et que la moyenne des pays en développement (67,8 %). Le programme a constaté que seules 40 à 50 % des femmes employées dans les usines avaient entendu parler du cancer du sein, soulignant l'importance de les sensibiliser à cette maladie.

Dans chaque usine et ferme, un groupe de femmes a été sélectionné en tant que pairs éducateurs et une série de formations leur a été offerte sur le lieu de travail. Les pairs éducateurs devaient ensuite organiser des séances destinées à leurs collègues. Une enquête initiale et une enquête à la fin du programme ont été menées parmi les salariés et la direction de l'usine pour mesurer son impact en termes de connaissances et de modification du comportement.

40 à 50 % des femmes n'avaient jamais entendu parler du cancer du sein au début du programme, mais à l'issue de celui-ci, près de 100 % d'entre elles avaient pris conscience de son existence.

FAVORISER une réinsertion professionnelle réussie

En disposant d'un soutien approprié, les femmes peuvent reprendre leur travail après un traitement contre le cancer et continuer d'être des membres productifs de la main d'œuvre. Bupa et l'UICC ont produit le guide « [Travailler avec le cancer](#) » pour aider les employeurs à comprendre les besoins des employés de retour au travail après un diagnostic de cancer, et à y répondre.

Le guide met l'accent sur les mesures essentielles que les entreprises peuvent prendre en soutien de la réinsertion professionnelle, telles que des aménagements des fonctions et des horaires, ainsi que l'application de politiques assurant que les employés touchés par le cancer et leurs aidants ne sont pas désavantagés sur le lieu de travail. Le guide contient également des liens vers des outils et ressources relatifs aux pratiques d'excellence relevés dans le monde entier, pour aider les entreprises à mettre en place une initiative répondant aux besoins de leur effectif.



DIRECTIVES PRATIQUES

pour mettre en place sur le lieu de travail une initiative consacrée au cancer et pour évaluer son succès

Investir dans l'éducation de pair à pair

Les employeurs peuvent tirer des enseignements des succès des programmes de promotion de la santé des femmes dans les milieux à faibles ressources où les pairs éducateurs en santé sont parvenus à dispenser une éducation sanitaires à leurs collègues^{4, 15}. Dans le cadre de programmes ciblant les employés d'usine en Chine, les pairs éducateurs ont reçu près de 24 heures de formation basée sur les besoins sanitaires spécifiques de chacun des sites, ainsi qu'une formation technique sur la communication et le leadership. Les pairs éducateurs devaient ensuite partager leurs connaissances avec leurs homologues dans l'usine.

Atteindre les familles & les communautés

Dans certains milieux culturels, il est important d'obtenir le soutien de membres masculins de la famille ainsi que des personnalités influentes de la communauté pour promouvoir l'accès aux services¹⁶. Les employeurs doivent comprendre que les relations familiales peuvent avoir une influence sur la participation au dépistage précoce et prendre des mesures pour mobiliser les familles et les communautés sur l'importance de la prévention du cancer et de son dépistage précoce. Éduquer les employés de sexe masculin afin qu'ils diffusent ces messages à leur épouse peut être bénéfique pour leur famille, amplifier leur impact et contribuer à créer un climat communautaire de soutien positif.

Lutter contre la stigmatisation

Les employeurs doivent être conscients des sensibilités culturelles potentielles autour du cancer sur le lieu de travail et de son impact sur la participation aux programmes de santé en milieu professionnel.

Le cancer peut être un sujet sensible en raison de la culture, des convictions et des pratiques locales, et certaines femmes peuvent éprouver de la gêne ou de la crainte à l'idée d'en discuter avec leurs supérieurs. L'utilisation d'un canal de communication de confiance, tel que les pairs éducateurs, pour améliorer la sensibilisation au cancer peut contribuer à contrer la désinformation et à promouvoir une participation accrue.

Surmonter les obstacles pratiques à la participation

Il est important de s'attaquer aux obstacles qui empêchent les femmes d'accéder aux services de dépistage et de prévention du cancer mis en place par les organisations locales et les cliniques de santé communautaires.

- **Répondre aux problèmes d'accès.** Un accès difficile aux services et les horaires de travail empêchent souvent les femmes de tirer avantage des programmes communautaires qui peuvent fournir des soins préventifs et un dépistage précoce. Les employeurs peuvent jouer un rôle pour surmonter certains obstacles importants à l'accès en offrant un soutien logistique, tel que des moyens de transport vers les infrastructures sanitaires et une assistance pour planifier des rendez-vous. Un certain nombre d'options de politiques peuvent être envisagées par les employeurs pour faciliter l'accès, telles que des congés rémunérés pour participer aux programmes de dépistage du cancer du col de l'utérus pendant les heures de travail.
- **Réduire les frais à engager.** La réduction des coûts de dépistage favorise la demande et l'utilisation des services. Les employeurs peuvent réduire le coût du dépistage du cancer du col de l'utérus en payant les tests ou, le cas échéant, leurs frais administratifs.

Améliorer les canaux de communication sur le lieu de travail

- **Assurez-vous que tous les employés connaissent les politiques sur le lieu de travail.** Les employeurs peuvent investir dans des processus et des pratiques efficaces menant à un dialogue bilatéral ouvert avec les employés. Les employés doivent connaître les politiques et les campagnes autour du cancer sur le lieu de travail et avoir la possibilité de faire des suggestions pour les améliorer.

- **Assurez-vous que vos communications soient diffusées auprès de tous vos employés.** Les stratégies de communication internes doivent veiller à ce que les informations sanitaires atteignent tous les employés en les diffusant au travers de canaux multiples, par exemple, lors des séances d'orientation des nouveaux employés, en complément des pairs éducateurs, bulletins internes, brochures et affiches éducatives.

Rechercher des mécanismes d'assistance pour le programme

Les petites et moyennes entreprises de milieux à faible revenu peuvent chercher à soutenir ces initiatives au travers de financements et d'une assistance technique des agences sanitaires publiques au plan local, qui pourront fournir des petites subventions pour aider les employeurs à lancer et à maintenir des programmes de santé sur le lieu de travail. En complément, lorsqu'une petite entreprise fait partie d'une chaîne d'approvisionnement, il est possible d'approcher des sociétés plus importantes ayant déjà mis en œuvre avec succès des programmes sur le lieu de travail pour leur demander de fournir une assistance technique et financière. Cette approche a été utilisée avec succès et des multinationales ont ainsi aidé des petites et moyennes entreprises de leur chaîne d'approvisionnement à s'attaquer aux problèmes de santé tels que le VIH/sida par l'intermédiaire de programmes sur le lieu de travail¹⁷.

Continuer à mobiliser les parties prenantes

Les employeurs doivent chercher à engager la participation des femmes employées à tous les niveaux décisionnels concernant la conception et la mise en œuvre d'initiatives consacrées au cancer sur le lieu de travail en vue d'optimiser la mobilisation. À l'heure d'évaluer le programme, les employeurs pourront bénéficier des opinions des participants sur les facteurs suivants :

- Les points positifs et négatifs du programme
- La manière dont le programme pourrait être amélioré
- Les bénéfices de la participation au programme



« Il est très important que les employeurs encouragent les employées à mener une vie saine et à effectuer des dépistages précoces. Les femmes jouent à la fois le rôle de soignant et de soutien financier, c'est pourquoi la protection de leur santé touche la société dans son ensemble – lorsqu'une femme succombe à une maladie évitable comme le cancer du col de l'utérus, le tissu familial et la communauté en sont affaiblis ».

Dr. Miriam Cremer, Présidente et fondatrice de Basic Health International

Faire le suivi des résultats sur la santé et au plan commercial

Il est important d'établir un processus de suivi et d'évaluation d'un programme destiné aux employés, dès sa conception. La meilleure approche consiste à mesurer à la fois les « réalisations » et les « résultats » d'un programme¹⁸. **Les réalisations** sont les activités ou les processus mis en œuvre dans le cadre d'un programme. La mesure des réalisations permet de veiller à la bonne exécution du programme. Par exemple, le suivi des coûts opérationnels d'un programme. Ces mesures peuvent également donner un aperçu de la raison pour laquelle un programme n'a pas fourni les résultats escomptés, ou si certains de ses éléments n'ont pas été aussi fructueux que d'autres. **Les résultats** sont les mesures de l'efficacité d'un programme. Par exemple, l'évolution du taux de participation des employés. Des mesures continues peuvent être prises tous les 6 à 12 mois. Ces évaluations doivent s'inscrire dans l'amélioration continue du programme et dans son exécution.



RESSOURCES

The Taskforce on Women and Non-communicable Diseases

Women, HIV, and Non-Communicable Diseases:
Making the Links and Moving to Action
www.womenandncds.org

Strengthening the health system to address
NCDs in women
www.womenandncds.org

Population Council, The Evidence Project
Health Facility Guidelines and Management Benchmarks
www.herproject.org

OMS et l'Organisation internationale du Travail (OIT)
Allaitement et travail : C'est possible !
Ce que les employeurs peuvent faire
www.who.int

Alive & Thrive

Creating breastfeeding friendly workplaces.
Ce programme de soutien de l'allaitement fournit
des informations aux institutions, entreprises et
autres organisations qui souhaitent mettre en œuvre
des politiques et des interventions pour encourager
l'allaitement sur le lieu de travail.
www.healthynewbornnetwork.org

BSR

HERhealth Curriculum, Eating Healthy
Les ressources du programme Eating Healthy aident
les femmes à comprendre l'importance d'un régime
alimentaire sain et équilibré.
www.herproject.org

World Cancer Research Fund International.
Recommandations sur la prévention du cancer
www.wcrf.org

American Cancer Society

Solutions, nutrition et programme d'activité
physique sur le lieu de travail
www.acsworkplacesolutions.com

Let's Go! Workplace – A Resource for Businesses
Inclut une boîte à outils pour aider à mettre en place
des stratégies faisant la promotion de l'activité physique
et d'une alimentation saine sur le lieu de travail et à la
maison.
www.lets-go.org

Susan G. Komen

- Matériel éducatif en plusieurs langues sur le cancer du sein
- Programmes de sensibilisation sur le lieu de travail en Amérique latine
ww5.komen.org

Centers for Disease Control and Prevention (CDC)

The Right To Know Campaign: Protect Yourself
from Breast Cancer
www.cdc.gov

Cancer Research UK

Prospectus sur le cancer du sein
publications.cancerresearchuk.org

UICC

Knowledge summaries of comprehensive breast cancer
control: Early Detection.
www.iccp-portal.org

Cervical Cancer Action

New Options for Cervical Cancer Screening and Treatment
in Low-Resource Settings
www.cervicalcanceraction.org

The Centers for Disease Control and Prevention (CDC)

Ce site consacré à la promotion de la santé sur le lieu de
travail fournit une description détaillée de la planification
permettant de faire le suivi et d'évaluer les initiatives de
santé dans le milieu professionnel
www.cdc.gov

BSR

La boîte à outils HERproject Partner est conçue à
l'intention des employeurs pour comprendre et mesurer le
retour sur investissement des programmes de santé dans
les usines.
www.herproject.org

RÉFÉRENCES :

1. Organisation mondiale de la Santé. Relever le défi de la Santé de la Femme en Afrique : rapport de la commission sur la santé des femmes dans la région africaine. Genève : OMS, 2012.
2. The Taskforce on Women and Non-communicable Diseases. « Strengthening the Health System to Address NCDs in Women. » http://www.womenandncds.org/Briefs/NCD_Womens_Taskforce_infographics.pdf
3. Cancer Research UK. <http://www.cancerresearchuk.org/about-us/cancer-news/press-release/2015-08-10-survival-three-times-higher-when-cancer-is-diagnosed-early>, Accessed 1 October 2015.
4. ICPD Beyond, Expert Meeting on Women's Health - rights, empowerment and social determinants. « Cervical and breast cancer: Progress, challenges, priorities and prospects since ICPD. » Mexico City, 2014.
5. BSR. Investing in women for a better world. San Francisco: BSR, 2010.
6. BSR. HERproject China: Empowering women workers. San Francisco: BSR.
7. Groupe de collaboration sur les facteurs hormonaux dans le cancer du sein. « Breast cancer and breastfeeding: collaborative reanalysis of individual data from 47 epidemiological studies in 30 countries. » *Lancet* 360 (2002): 187-95.
8. World Cancer Research Fund International. Our cancer prevention recommendations. <http://www.wcrf.org/int/Research-We-Fund/our-Cancer-Prevention-Recommendations>
9. Andrieu, J, O Chicester, Meiers R, et al. Working women and health in East Africa's agricultural sector. Document de réflexion BSR, San Francisco: BSR, 2014.
10. UICC. Knowledge Summaries. Prevention: Breast cancer risk factors and prevention. http://www.iccp-portal.org/sites/default/files/resources/UICC_Prevention_Risk_Factors_FA.pdf.
11. Liu, J, Y Cheng, JTF Lau, and et al. « The majority of migrant factory workers of the light industry in Shenzhen, China may be physically inactive. » *PLoS ONE* 10 (2015): e0131734. doi:10.1371/journal.pone.0131734.
12. Wanjek, C. Food at Work. Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases. Geneva: International Labour Office, 2005.
13. UICC. Knowledge Summaries. Early Detection. http://www.iccp-portal.org/sites/default/files/resources/UICC_EarlyDetection_BreastAwareness_FA.pdf
14. Tsu, V, J Jeronimo, and B O Anderson. « Why the time is right to tackle breast and cervical cancer in low-resource settings. » *Bull WHO* 91 (2013): 683-90.
15. Gozüm, S, O Karayurt, S Kav, and N Platin. « Effectiveness of peer education for breast cancer screening and health beliefs in Eastern Turkey. » *Cancer Nurs* 33 (2010): 213-20.
16. Kawar, LN. « Barriers to breast cancer screening participation among Jordanian and Palestinian American women. » *Eur J Oncol Nursing* 17 (2013): 88-94.
17. Forum économique mondial. Beyond big business: Guidelines to support your supply chain against HIV/AIDS http://www.weforum.org/pdf/GHI/HIV_Guidelines.pdf
18. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). <http://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/evaluation/>.



Union for International Cancer Control
Union Internationale Contre le Cancer
62 route de Frontenex • 1207 Genève • Suisse
Tél +41 (0)22 809 1811 Fax +41 (0)22 809 1810
Courriel info@uicc.org • www.uicc.org

Bupa
15 - 19 Bloomsbury Way, London, WC1A 2BA, Royaume-Uni
www.bupa.com • @bupa



A MEMBERSHIP ORGANISATION
FIGHTING CANCER TOGETHER

