



Organisation
internationale
du Travail

**Indicateurs
pour le suivi
de la mise en œuvre
et de l'impact des
politiques et programmes
relatifs au VIH/sida sur le lieu de
travail dans le système
des Nations Unies**



ONUSIDA
HCE-UNICEF-PAU-PALE-UNFPA-ONUDC
DIT-UNESCO-OMS-BANQUE MONDIALE

**Indicateurs
pour le suivi
de la mise en œuvre
et de l'impact des
politiques et programmes
relatifs au VIH/sida sur le lieu de
travail dans le système
des Nations Unies**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2004
Première édition 2004

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

ISBN 92-2-216496-2 PRINT
ISBN 92-2-216497-0 WEB PDF

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/pblns

Table des matières

Introduction.....	1
1. Mise en oeuvre de la politique du personnel des Nations Unies en matière de VIH/sida	2
2. Indicateurs pour suivre l'application et l'impact des politiques et programmes relatifs au VIH/sida sur le lieu de travail.....	4
3. Critères de mise en oeuvre.....	10

Introduction

Il a été reconnu, au sein du système des Nations Unies, qu'il faudrait appliquer le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail** dans les lieux de travail des Nations Unies comme dans tous les autres lieux de travail. Le Recueil contient des principes fondamentaux d'élaboration des politiques et des directives pratiques qui peuvent servir à formuler des mesures concrètes dans l'entreprise et les communautés, ainsi qu'à l'échelle nationale. Le besoin urgent d'aborder l'impact du VIH/sida sur les membres du personnel des Nations Unies et leurs familles a été souligné durant la session du Comité des organisations coparrainantes (COC) en avril 2002 à Rome, à la réunion des chefs des institutions spécialisées des Nations Unies. Ces derniers ont constaté la nécessité d'examiner et d'évaluer la conformité de la politique du personnel des Nations Unies en matière de VIH/sida avec le Recueil de directives pratiques du BIT en vue de mieux lutter contre la pandémie et de maîtriser son impact sur le personnel des Nations Unies.

Le présent document contient:

- un résumé des principales conclusions de l'examen de la conformité de ladite politique et ses incidences;
- les indicateurs établis pour en suivre la mise en oeuvre dans le monde du travail, et
- un aperçu des critères de mise en oeuvre permettant d'évaluer la question du VIH/sida sur le lieu de travail.

*Le Recueil, élaboré lors de consultations tripartites en 2001, a été présenté à la Session extraordinaire de l'Assemblée générale sur le VIH/sida, 25-27 juin 2001, New York.

1 Mise en oeuvre de la politique du personnel des Nations Unies en matière de VIH/sida

L'examen de la politique du personnel des Nations Unies en matière de VIH/sida par rapport au Recueil de directives pratiques du BIT a été effectué dans le cadre de l'Équipe spéciale interinstitutions (IATT) de l'ONUSIDA sur le VIH/sida dans le monde du travail, réunie par le BIT. Les objectifs propres à l'IATT étaient de fournir une évaluation des politiques des Nations Unies en matière de VIH/sida et leur conformité avec les principes clés du Recueil du BIT, ainsi que d'élaborer un ensemble d'indicateurs pour suivre la mise en oeuvre et l'efficacité des politiques et programmes en matière de VIH/sida sur le lieu de travail.

Selon les conclusions du rapport sur la conformité, la politique du personnel des Nations Unies en matière de VIH/sida (1991) s'appuie sur de bons principes. Elle a, parallèlement aux notes d'orientation de l'ONUSIDA, encouragé de bonnes pratiques. On a toutefois estimé l'objet de la politique trop étroit et parfois mal intégré dans les structures des ressources humaines, d'où des inégalités de conformité. Le Recueil de directives pratiques du BIT tient compte de l'évolution de la pandémie du VIH et des progrès dans la compréhension de sa nature et ses effets. Il atteste que le VIH/sida lance un défi fondamental au fonctionnement du lieu de travail et pose une question de responsabilité sociale aux entreprises. Adoptant une perspective fondée sur les droits de l'homme, le Recueil préconise des programmes complets englobant prise en charge, prévention et protection des droits, tant sur le lieu de travail qu'en dehors.

L'évolution de la conception des politiques, ces dix dernières années, et le fruit des exemples de bonnes pratiques (dont beaucoup figurent dans le rapport sur la conformité) ont permis à l'IATT de déceler des lacunes et faiblesses dans la mise en oeuvre des politiques en vigueur et de convenir des priorités suivantes:

- s'assurer que tous les lieux de travail des Nations Unies disposent d'une politique et d'un programme sur le VIH/sida et affectent les ressources humaines et financières requises à cet effet;
- encourager de bonnes pratiques en matière de VIH/sida fondées sur la non-discrimination et également des dispositions visant à garantir des soins médicaux à tous les travailleurs, indépendamment du type de leur contrat;
- intégrer pleinement la question du VIH/sida dans les structures des ressources humaines, en y associant les cadres supérieurs et hiérarchiques, aux fins de mise en oeuvre et de viabilité effectives;

- prévoir, pour le personnel touché par le VIH/sida sans préjudice de ses perspectives d'emploi, des options d'« aménagement raisonnable », telles que, notamment, l'adaptation des tâches et des horaires de travail;
- instaurer une étroite coopération entre direction et travailleurs en y associant activement le personnel vivant avec le VIH/sida et en créant également un comité chargé des questions relatives au VIH/sida et connexes;
- intégrer la dimension sexuelle du VIH/sida dans les programmes de prévention, conseils, prise en charge et soutien en abordant les risques courus par les femmes et le fardeau que représente, pour les familles, la prise en charge;
- assurer des possibilités d'information, d'éducation et d'acquisition des connaissances adaptées aux données suivantes : âge, sexe, degré d'instruction, culture, race et orientation sexuelle des salariés – et ce, avec le concours effectif des associations/représentants du personnel et des personnes vivant avec le VIH/sida (PVVS);
- former un noyau de personnel au traitement des incidences du VIH/sida sur les ressources organiques et humaines pour des groupes clés, tels que cadres, responsables du personnel, éducateurs pour les pairs, représentants des travailleurs, agents de santé et de sécurité;
- renforcer les programmes communautaires et les liaisons avec des campagnes, groupes et services locaux en matière de VIH/sida, notamment avec les écoles, associations de PVVS, ONG.

L'examen a révélé que l'affectation de ressources financières et humaines dans le domaine du VIH/sida était inégale entre institutions, voire en leur sein même, et bureaux extérieurs. La mise en œuvre globale, dans tous les lieux de travail des Nations Unies, a pâti d'un manque de suivi et d'évaluation systématique. Il s'impose d'urgence d'élaborer à cet effet des indicateurs visant à suivre la mise en œuvre des politiques et programmes sur le VIH/sida. La section suivante présente ce type d'indicateurs et les instruments de mesure proposés.

2 Indicateurs pour suivre la mise en oeuvre et l'impact des politiques et programmes relatifs au VIH/sida sur le lieu de travail

Il faudrait envisager de mesurer périodiquement les indicateurs figurant dans les pages suivantes pour définir la mise en œuvre d'une politique sur le VIH/sida. On pourrait par exemple les mesurer chaque trimestre ou chaque année aux fins de mise en œuvre et de suivi.

Indicateur	Éléments et critères	Motif	Données mesurées par l'indicateur et instruments de mesure
1. Engagement et action : élaboration et mise en œuvre d'une politique appropriée			
1. Nombre et type de politiques écrites et/ou d'éléments de politiques sur le lieu de travail abordant la question du VIH/sida	<p>Éléments de politiques:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Déclaration de non-discrimination 2. Égalité entre hommes et femmes 3. Milieu de travail sain et sûr / Précautions universelles 4. Pas de test ni de dépistage obligatoire (pas de refus d'emploi) 5. Confidentialité 6. Pas de licenciement si on est apte à occuper un emploi. Possibilité "d'aménagement raisonnable" 7. Promotion et fourniture de services de prévention 8. Services de prise en charge et soutien. Mêmes possibilités/avantages qu'aux autres salariés <p>Il faut également indiquer si la politique est en place et a été adoptée, grâce au dialogue social, par les responsables/ représentants de la direction et des travailleurs</p>	<p>Reconnaissance, par la direction et les travailleurs, du VIH/sida en tant que question liée au lieu de travail</p> <p>Détermination, en matière de VIH/sida, d'un ensemble de droits et d'obligations liés au lieu de travail, reconnaissables en justice</p> <p>Accord relatif à un cadre pour l'action visant à traiter la question du VIH/sida sur le lieu de travail</p>	<p>Conformité aux principes énoncés par la politique sur le VIH/sida</p> <p>Instruments</p> <p>Suivi et évaluation sur le lieu de travail</p> <p>Communication d'informations par les coordinateurs/ interlocuteurs/ délégués syndicaux</p> <p>Enquêtes sur le lieu de travail</p> <p>Examen de la responsabilité sociale des entreprises / politiques relatives aux ressources humaines</p> <p>Tableau récapitulatif:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nombre et pourcentage de chaque élément de politique par lieu de travail - pourcentage de lieux de travail appliquant de 0 à 9 éléments
2. Nombre de lieux de travail dans un groupe cible déterminé (institution ou organisation) dotés de comités actifs responsables de l'élaboration, de la mise en œuvre et du suivi de la politique sur le VIH/sida	Le comité, composé de représentants des employeurs et des travailleurs, notamment PVVS, doit rendre compte périodiquement à la direction	Faire participer les parties intéressées à l'élaboration de la politique et les associer concrètement à l'identification des besoins, à la mise en œuvre et au suivi	<p>Instruments</p> <p>Suivi interne du lieu de travail</p> <p>Examen des mécanismes organiques, mandat et domaine d'activité</p> <p>Auto-évaluation/examens (internes)</p> <p>Plan de travail</p> <p>Rapports du comité sur le VIH/sida</p> <p>Tableau récapitulatif:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pourcentage de lieux de travail comptant un comité actif
3. Nombre de lieux de travail dotés de spécialistes en matière de VIH/sida	On entend par spécialiste toute personne formée et compétente dans les domaines suivants : politiques sur le VIH/sida, problèmes posés par le VIH/sida et prestations de services	Les spécialistes sont indispensables pour renforcer les capacités sur les lieux de travail et coordonner les activités de mobilisation, d'éducation et de soutien	<p>Instruments</p> <p>Mandats et rapports présentés par le coordinateur au comité sur le VIH/sida</p> <p>Enquêtes sur les ressources humaines</p> <p>Tableau récapitulatif</p> <ul style="list-style-type: none"> - effectif de spécialistes par lieu de travail
4. Nombre de lieux de travail comptant des accords de collaboration avec des spécialistes du VIH/sida, associations de défense et prestataires de services	<p>On entend par accord de collaboration tout accord, écrit ou de fait, conclu entre le lieu de travail et un spécialiste ou des prestataires de services externes</p> <p>Spécialiste ou organisation externe : personne ou groupe dûment qualifiés, notamment ONG, organisations communautaires, universités, administrations publiques locales, régionales ou nationales, réseaux de personnes vivant avec le VIH/sida</p>	Le lieu de travail fait partie de la communauté; établir des liens entre l'un et l'autre rend plus efficace la mise en œuvre de la politique sur le VIH/sida et accroît les avantages pour le travailleur, sa famille et l'entourage, notamment par le renforcement des capacités et l'échange de connaissances et de compétences	<p>Instruments</p> <p>Enquêtes</p> <p>Rapport d'activité présenté par le comité sur le VIH/sida</p> <p>Tableau récapitulatif:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pourcentage de lieux de travail comptant des accords de collaboration

Indicateur	Éléments et critères	Motif	Données mesurées par l'indicateur et instruments de mesure
5. Nombre de rapports/examens sur l'évaluation des besoins financiers afférents à la mise en oeuvre de la politique sur le VIH/sida, présentés aux cadres supérieurs et approuvés par eux; pourcentage du budget annuel affecté aux programmes sur le VIH/sida (internes et externes)	<p>Les lieux de travail devraient entreprendre une évaluation des besoins financiers pour appliquer la politique sur le VIH/sida et mener le programme d'activité avec les apports du comité sur le lieu de travail</p> <p>Les programmes sur le VIH/sida pour les travailleurs et leur famille sont internes</p> <p>Le lieu de travail devrait également manifester un bon sens de la responsabilité sociale en cherchant à étendre les services relatifs au VIH/sida à la communauté environnante ou sinon à contribuer aux activités de prévention et de prise en charge, par exemple, grâce au parrainage</p>	Il est essentiel de garantir une affectation des ressources appropriée et rationnelle pour appliquer la politique et renforcer les capacités au sein de l'organisation aux fins de réaliser et de mettre en oeuvre une politique sur le VIH/sida qui soit durable	<p>Instruments</p> <p>Enquête sur les ressources humaines</p> <p>Ressources identifiables et disponibles pour mener les activités convenues</p> <p>Calendrier d'affectation des ressources aux activités VIH/sida</p> <p>Tableau récapitulatif:</p> <p>- fréquence des évaluations des besoins financiers menées dans un groupe cible de lieux de travail</p>
6. Nombre de rapports présentés et pris en considération par les cadres supérieurs sur le suivi et l'évaluation de la politique sur le VIH/sida	Les cadres supérieurs devraient examiner les rapports de suivi et d'évaluation et les mettre à la disposition du personnel	Les bonnes politiques sur le VIH/sida permettent de rendre dûment compte des activités et l'échange d'information au sein du personnel	<p>Engagement des cadres et niveau de responsabilité</p> <p>Instruments</p> <p>Rapports et enquêtes</p> <p>Compte rendu des débats/ procès-verbal des décisions prises par les cadres supérieurs</p>
7. Nombre d'éléments de la politique sur le VIH/sida recommandés figurant dans les contrats d'emploi ou les conventions collectives	Contrats et conventions collectives sont des documents officiels élaborés par les employeurs (contrats) ou lors de négociations avec les comités/ associations du personnel (conventions collectives) qui précisent les droits des travailleurs, les conditions de travail et les dispositions y relatives, servant d'instruments juridiques aux travailleurs	Encourager la confiance mutuelle entre employeurs, travailleurs et leurs représentants, la reconnaissance des droits respectifs et la création d'un mécanisme de mise en oeuvre et de recours en cas de violation est nécessaire pour mettre en oeuvre avec succès la politique et le programme sur le VIH/sida	<p>Instruments</p> <p>Rapports de suivi et d'évaluation</p> <p>Examen des contrats et conventions collectives</p> <p>Tableau récapitulatif:</p> <p>- fréquence des mentions relatives à la politique sur le VIH/sida dans les contrats et accords valables en droit dans un groupe cible de lieux de travail</p>
2. Services de prévention, prise en charge et soutien : accès et utilisation accrue			
1. Nombre de demandes d'« aménagement raisonnable » présentées et acceptées pour garantir le maintien des relations d'emploi aux travailleurs touchés par le VIH/sida	Aménagement raisonnable : tout aménagement ou adaptation de l'emploi ou du milieu de travail qui est raisonnablement réalisable et permet à une personne vivant avec le VIH ou le sida d'avoir accès à l'emploi, de travailler ou d'obtenir de l'avancement, tel que adaptation des tâches, horaires de travail ou pauses, ou mutation sans préjudice des perspectives d'emploi du travailleur	Le VIH/sida ne doit pas être un motif de licenciement. Les personnes atteintes de maladies associées au VIH/sida devraient pouvoir continuer à travailler aussi longtemps qu'elles sont médicalement aptes à occuper un emploi disponible et approprié – les dispositions en matière d'aménagement raisonnable sont une indication de la qualité et du degré de mise en oeuvre de la politique en matière de VIH/sida sur le lieu de travail	<p>Instruments</p> <p>Intégration de la dimension du VIH/sida dans les rapports périodiques des ressources humaines à la direction ou au conseil d'administration</p>

Indicateur	Éléments et critères	Motif	Données mesurées par l'indicateur et instruments de mesure
2. Nombre de travailleurs se déclarant satisfaits des services spécialisés VIH/sida pendant une période déterminée	<p>Ces services comprennent:</p> <ul style="list-style-type: none"> • possibilités d'éducation et d'acquisition des connaissances en matière de VIH/sida; • distribution de préservatifs (pour hommes et pour femmes) et mode d'emploi; • traitement des infections opportunistes et des IST; • conseils et dépistage volontaire (CDV); • thérapie antirétroviral • services de prise en charge et soutien; et • services pour toxicomanes par injection intraveineuse et consommateurs de drogues et d'alcool; 	Déterminer l'ampleur des services et leur utilisation par les travailleurs, ainsi que le degré de satisfaction qu'ils suscitent	<p>Instruments</p> <p>Enquête sur la satisfaction des utilisateurs et la qualité des services par des examinateurs/ vérificateurs externes</p> <p>Tableau récapitulatif:</p> <p>- pourcentage de travailleurs se déclarant satisfaits des services</p>
3. Nombre et type de services disponibles dans ou par les programmes d'assistance aux salariés pour prise en charge et soutien en matière de VIH/sida	Les services de prise en charge et soutien comprennent notamment : soins médicaux, soins palliatifs à domicile, traitement des infections opportunistes, conseils en matière juridique, de crédit, de logement et de deuil. Ces services sont parfois en place sur les lieux de travail, sinon les travailleurs sont orientés vers des services fournis en partenariat ou par accord de collaboration avec des groupes de soutien	Prise en charge et soutien constituent l'un des principes clés du Recueil de directives pratiques du BIT et mesurent la qualité et le degré de mise en oeuvre de la politique en matière de VIH/sida sur le lieu de travail	<p>Instruments</p> <p>Retour d'information des utilisateurs des services</p> <p>Retour d'information des partenaires exécutants</p> <p>Vérification extérieure des services fournis</p>
4. Nombre de membres du personnel bénéficiant d'une assurance maladie		<p>Solidarité, prise en charge et soutien devraient inspirer les mesures relatives au VIH/sida sur le lieu de travail.</p> <p>Indépendamment du type de contrat, tous les travailleurs, y compris ceux qui sont infectés par le VIH, ont droit à des services de santé accessibles. Ni eux ni les personnes à leur charge ne devraient faire l'objet de discrimination dans l'accès aux prestations de sécurité sociale et à celles des régimes professionnels prévus par la loi</p>	<p>Instruments</p> <p>Examen des statistiques pertinentes à inclure dans les rapports périodiques de l'assurance maladie</p> <p>Tableau récapitulatif:</p> <p>- pourcentage de travailleurs bénéficiant d'une assurance maladie</p>
5. Nombre d'accords de prestataires de services assortis de réserves exigeant la conformité avec la politique sur le VIH/sida	Les tiers doivent adhérer aux politiques sur le VIH/sida eu égard aux principes clés de non-discrimination et garantir que tous les travailleurs, indépendamment de leur contrat, bénéficient des prestations de soins médicaux. Les réserves doivent être négociées au moment des appels d'offres lancés par les organisations ou lieux de travail aux prestataires de services		<p>Instruments</p> <p>Surveillance et suivi réguliers des dispositions contractuelles obligatoires relatives à l'assurance maladie et au VIH/sida dans les documents d'appels d'offres et contrats de service</p> <p>Tableau récapitulatif:</p> <p>- pourcentage d'accords de prestataires de services contenant des réserves exigeant le respect de la politique sur le VIH/sida</p>
3. Amélioration des connaissances pour réduire les comportements à risque			

Indicateur	Éléments et critères	Motif	Données mesurées par l'indicateur et instruments de mesure
1. Nombre de travailleurs définissant correctement trois moyens de protection contre l'infection par le VIH		Déterminer le degré de connaissance des méthodes de prévention du VIH aux fins d'adapter le programme et les activités aux besoins des travailleurs et de dresser un bilan des risques sur le lieu de travail	<p>Degré actuel des connaissances</p> <p>Instruments</p> <p>Prise en compte des compétences en matière de VIH/sida dans les procédés de notation sans préjudice des salariés</p> <p>Enquête de référence sur les connaissances, attitudes, perceptions et comportements (enquête KAPB/ KAPB est l'abréviation en anglais de Connaissances, Attitudes, Pratiques et Comportements) appliquée à un échantillon représentatif de travailleurs selon l'âge, le sexe et la fonction</p> <p>Enquêtes complémentaires après exécution des programmes éducatifs</p> <p>Tableau récapitulatif:</p> <p>- pourcentage de travailleurs définissant correctement des moyens de protection avant et après les activités éducatives</p>
2. Nombre de travailleurs se déclarant informés d'une politique sur le VIH/sida à leur lieu de travail et définissant correctement 50% au moins des composants de cette politique		Le degré de sensibilisation des travailleurs aux politiques sur le VIH/sida et leur perception de la façon dont les questions de VIH/sida sont traitées sur le lieu de travail constituent des éléments essentiels pour mener à bien la mise en œuvre	<p>Sensibilisation des travailleurs à leurs droits et moyens de recours et d'assistance sur le lieu de travail</p> <p>Instruments</p> <p>Enquête KAPB</p> <p>Tableau récapitulatif:</p> <p>- pourcentage de travailleurs informés de la politique sur leur lieu de travail et des droits qu'elle protège</p>
3. Nombre de travailleurs déclarant chercher ou compter chercher des informations et/ou conseils sur le VIH/sida		Les activités éducatives devraient créer un climat de confiance où les travailleurs posent des questions. Déterminer le degré de préparation, chez les travailleurs, à la recherche d'informations complémentaires sur le VIH/sida, leur intérêt manifesté et les besoins d'information perçus concernant les questions relatives au VIH/sida	<p>Propension à chercher des informations sur le VIH/sida</p> <p>Instruments</p> <p>Enquête KAPB</p> <p>Tableau récapitulatif:</p> <p>- pourcentage de travailleurs cherchant à s'informer davantage sur le VIH/sida</p>
4. Nombre de travailleurs informés des dimensions sexuelles du VIH/sida et des différents risques pour les hommes, les femmes et les enfants		Une plus grande égalité dans les relations entre hommes et femmes et l'habilitation des femmes sont essentielles pour assurer avec succès la prévention de la transmission du VIH et permettre aux familles et communautés de faire face au VIH/sida	<p>Selon le contexte culturel, les attitudes des hommes et des femmes et les normes relatives aux risques de transmission du VIH</p> <p>Instruments</p> <p>Degré d'impact du VIH/sida sur les familles, compte tenu des différents effets sur les hommes, les femmes et les autres membres de la famille, orphelins et famille élargie</p> <p>Enquête KAPB</p>
5. Nombre de cadres, de représentants des travailleurs et de travailleurs (y compris les membres de leur famille et les prestataires de services) qui participent aux programmes éducatifs et à la formation en matière de VIH/sida	<p>Participation aux programmes éducatifs: assiduité, sensibilisation, participation active, soutien et encouragement</p> <p>Les programmes éducatifs comprennent les possibilités d'acquisition des connaissances et les expériences dirigées ou assurées par un expert ou un éducateur pour les pairs, d'ordinaire dans un groupe</p>	L'engagement de la direction, des représentants des travailleurs et des responsables à tous les échelons est un élément essentiel à la réussite des programmes relatifs au VIH/sida sur le lieu de travail	<p>Instruments</p> <p>Rapports sur les programmes éducatifs et de formation</p> <p>Tableau récapitulatif :</p> <p>- pourcentage de cadres et hauts dirigeants participant aux activités éducatives</p>

Indicateur	Éléments et critères	Motif	Données mesurées par l'indicateur et instruments de mesure
4. Moins de stigmatisation et de discrimination à l'égard des travailleurs et de leur famille vivant avec le VIH/sida			
1. Nombre de travailleurs déclarant craindre de perdre leur emploi ou leurs possibilités professionnelles s'ils s'adressaient aux services de CDV ou s'informaient à leur sujet, ou si leur séropositivité était connue	Un statut VIH/sida supposé ou une orientation sexuelle peuvent susciter une discrimination	La culture du lieu de travail et les perceptions des travailleurs quant à la façon dont la question du VIH/sida est traitée sur leur lieu de travail peuvent les dissuader de s'informer ou de s'adresser aux services y relatifs. Les perceptions avant et après les activités éducatives sont d'importants indices de changement d'attitudes et de disposition concernant les informations sur la réduction du risque	Instruments Enquête KAPB Tableau récapitulatif : - pourcentage de travailleurs qui déclarent craindre les préjugés et la discrimination
2. Nombre de travailleurs déclarant qu'ils acceptent ou soutiennent des travailleurs séropositifs et toutes personnes séropositives en dehors du lieu de travail		La culture du lieu de travail est un élément essentiel qui influe sur l'aptitude des travailleurs touchés par le VIH/SIDA à poursuivre leur activité et à s'adresser aux services compétents	Instruments Enquête KAPB
3. Nombre de membres du personnel médical (sur le lieu de travail ou le desservant) sensibilisés et respectueux de la confidentialité	Le personnel médical sensibilisé est formé au VIH/sida, ou, informé des questions liées au VIH/sida, est en mesure d'offrir soutien et/ou conseils	Préserver la confidentialité des informations personnelles liées au VIH/sida est un moyen essentiel d'encourager les travailleurs à s'adresser aux services compétents; la stricte confidentialité réduit le risque de discrimination et encourage effectivement prévention, prise en charge et soutien	Instruments Examen des règles et pratiques en matière de confidentialité Nombre de plaintes déposées pour violation de la confidentialité Tableau récapitulatif : - pourcentage du personnel médical sensibilisé au VIH/sida
4. Nombre de lieux de travail qui accordent, durant les heures normales de travail, le temps nécessaire pour suivre une éducation et une formation au VIH/sida		Reconnaître que le VIH/sida est une question liée au lieu de travail suppose un investissement en ressources et en heures de travail pour traiter ce problème, assurer le maximum de participation des travailleurs et attester un engagement	Instruments Rapports d'activité et conformité au programme éducatif Tableau récapitulatif : - pourcentage de lieux de travail au sein d'un groupe cible déterminé
5. Nombre de plaintes et réclamations liées au VIH/sida sur le lieu de travail		La non-discrimination est un droit; les travailleurs qui estiment avoir subi une discrimination en raison de leur séropositivité connue ou supposée ont droit à réparation	Degré de sensibilisation aux droits liés au VIH/sida et de satisfaction de la façon dont le milieu de travail traite les questions liées au VIH/sida Tools Nombre de plaintes par les voies régulières, ou traitement de questionnaires anonymes Rapport du conciliateur ou médiateur, ou de tout autre organe/dispositif convenu par le comité

3 Critères de mise en oeuvre

Les critères suivants peuvent s'appliquer aux lieux de travail des Nations Unies.

Politique et programme sur le lieu de travail

- Tous les lieux de travail des Nations Unies comptent un comité mixte sur le VIH/sida composé de représentants des travailleurs et de la direction, ainsi que de PVVS s'ils y consentent
- Tous les lieux de travail des Nations Unies comptent une politique et un programme sur le VIH/sida
- Tous les lieux de travail des Nations Unies comptent un coordinateur ou équivalent en matière de VIH/sida
- Tous les lieux de travail des Nations Unies suivent et évaluent la politique et le programme de mise en oeuvre sur le VIH/sida

Non-discrimination

- Tous les lieux de travail des Nations Unies indiquent une tolérance zéro en matière de discrimination et appliquent effectivement le principe d'une participation accrue des personnes touchées par le VIH/sida sur le lieu de travail
- Tous les lieux de travail des Nations Unies précisent dans leurs avis de vacance de postes qu'une politique sur le VIH/sida est en place et qu'ils ne discriminent aucun candidat au motif d'une séropositivité
- Aucun membre du personnel n'est discriminé en raison de sa séropositivité réelle ou supposée

Prévention et formation

- 90 pour cent au moins du personnel peut citer trois moyens de se protéger contre l'infection par le VIH
- Tous les membres du personnel ont des possibilités d'acquérir des connaissances ou de se former en matière de prévention du VIH/sida
- Comités et équipes de formation respectent tous l'équilibre entre hommes et femmes
- Des préservatifs, avec mode d'emploi, sont disponibles pour les hommes et pour les femmes dans tous les lieux de travail

Prise en charge et soutien

- Tous les membres du personnel ont pleinement accès aux conseils et dépistage volontaire et confidentiel, et à la thérapie antirétroviral
- Tous les lieux de travail offrent un ensemble d'options en matière de prise en charge et de soutien qui subviennent aux besoins de chacun des membres du personnel et de leur famille

Membres de l'Équipe spéciale interinstitutions sur le VIH/sida et le monde du travail

- ACTION
- CCSAIP (Comité de coordination des syndicats et associations internationaux du personnel du système des Nations Unies)
- Secrétariat CEB (Chief Executive Board)
- FAO
- FICSA (Fédération des associations de fonctionnaires internationaux)
- GTZ (Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit/ Agence de coopération technique allemande)
- OIT
- Learning Needs Programme (Programme sur les besoins en matière d'éducation)
- MERG (Groupe de référence de suivi et d'évaluation ONUSIDA)
- New Academy of Business, RU
- Secrétariat ONUSIDA
- UNESCO
- PNUD
- ONU-HABITAT (Centre des Nations Unies pour les établissements humains)
- UNICEF
- Service médical commun des Nations Unies
- UN/OHRM (Bureau de la gestion des ressources humaines – Secrétariat de l'ONU)
- UNOPS (Bureau des Nations Unies des services d'appui aux projets)
- UNRISD (Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social)
- ONUG
- HCR
- FNUAP
- PAM
- OMS
- Banque mondiale

ILOAIDS

Organisation Internationale du Travail

4 route des Morillons

CH-1211 Genève 22

Suisse

Tél: +41 22 799 6486

Courriel: iloaids@ilo.org

ISBN 92-2-216496-2