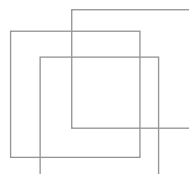




Bureau
international
du Travail
Genève

Guide pour l'intégration de l'approche du genre dans la réponse au VIH et au sida sur le lieu de travail



**Guide pour l'intégration
de l'approche du genre dans
la réponse au VIH
et au sida sur le lieu de travail**

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 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 envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Guide pour l'intégration de l'approche du genre dans la réponse au VIH et au sida sur le lieu de travail

Bureau International du Travail – Genève: BIT

1 v.

ISBN: 978-92-2-225162-9 (print)

ISBN: 978-92-2-225163-6 (web pdf)

Bureau International du Travail

Egalement disponible en anglais: *Guide to mainstreaming gender in workplace responses to HIV and AIDS*, ISBN 978-92-2-124603-9 (print), 978-92-2-124604-6 (web pdf)

l'égalité entre hommes et femmes / l'intégration de la perspective du genre / rôle de l'OIT / VIH et sida / lieu de travail

04.02.3

Données de catalogage du BIT

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 et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus 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 courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Avant-propos

Le présent guide pratique a pour objet de fournir un appui graduel à toutes les parties intéressées, en particulier les mandants de l'OIT et leurs partenaires, qui sont impliquées dans les ripostes au VIH sur le lieu de travail afin de faciliter l'intégration de la perspective de genre dans tous leurs programmes et activités.

Les inégalités entre hommes et femmes et le VIH/sida sont intimement liés. Les femmes représentent environ 50 pour cent de la totalité des personnes vivant avec le VIH. Elles sont affectées d'une manière disproportionnée par la stigmatisation et la discrimination liées au VIH, la violence et les inégalités économiques et par le fardeau que constituent les soins à donner aux personnes vivant avec le VIH. En même temps, le lieu de travail constitue un point d'entrée unique pour promouvoir aussi bien l'égalité entre hommes et femmes qu'un large accès à la prévention, au traitement, aux soins et au soutien relatifs au VIH.

Pour être efficaces, il faut que les ripostes à la pandémie du sida visent les causes profondes du risque et de la vulnérabilité au VIH, y compris les normes socioculturelles relatives au comportement sexuel des hommes et des femmes, mais aussi la question de l'accès à l'éducation, à l'information sur les services de prévention et de santé, ainsi qu'aux possibilités de travail décent. À ce titre, il est nécessaire d'adopter une approche intégrant la perspective de genre si l'on veut répondre véritablement aux besoins des femmes et des hommes, des filles et des garçons dans la riposte au VIH. Parallèlement, la participation des hommes est capitale pour les initiatives visant à promouvoir un comportement responsable en matière de santé sexuelle et génésique, et pour éradiquer la violence dirigée contre les femmes. En outre, du fait de l'omniprésence de la stigmatisation et de la discrimination, les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes et les personnes transgenre dans de nombreuses régions du monde sont particulièrement vulnérables à la discrimination en ce qui concerne l'accès à la prévention et aux soins, et donc à l'infection par le VIH.

En juin 2009, la Conférence internationale du Travail a adopté sa résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent.

Dans cette résolution, il est dit que le VIH et le sida constituent l'un des nombreux grands problèmes auxquels se heurte la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail.

L'année suivante, en juin, la Conférence internationale du Travail a adopté sa recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010, la première norme relative aux droits humains à être axée sur le VIH et le sida dans le monde du travail. La recommandation place l'égalité entre hommes et femmes au cœur de ses dispositions et met l'accent sur la santé génésique et les droits génésiques des femmes et des hommes qui travaillent. Elle est conçue pour tirer le meilleur parti possible de la position centrale que le monde du travail occupe dans la vie des femmes et des hommes pour élargir la portée de la riposte collective au VIH et au sida.

Nous espérons que le présent guide pratique contribuera à renforcer les capacités de ceux qui sont déterminés à réaliser les Objectifs du millénaire pour le développement, et en particulier à promouvoir la parité entre les sexes et l'autonomisation des femmes et à stopper et inverser la propagation du VIH et du sida.

Dr. Sophia Kisting
Directrice
Programme de l'OIT
sur le VIH/sida et le monde du travail
(ILO/AIDS)

Mme Jane Hodges
Directrice
Bureau du BIT
pour l'égalité entre hommes
et femmes (GENDER)

Table des matières

Introduction	1
But et public visé	1
Principe	1
Plan général	3
Comment utiliser le présent instrument	4
 1. Concepts essentiels relatifs à la problématiquehommes-femmes	5
Sexe et genre	5
Hommes et caractéristiques de la masculinité	5
Personnes transgenre	7
Égalité entre les hommes et les femmes	7
Équité entre les sexes	8
Besoins pratiques et stratégiques des femmes	8
Autonomisation des femmes	9
Violence fondée sur le genre	10
Intégration de la perspective de genre	10
Analyse et planification dans une perspective de genre	11
Établissement du budget en tenant compte des disparités entre les sexes	12
Ignorant la perspective de genre («gender-blind»), favorisant l'égalité des sexes («gender-responsive») et sexospécifique («gender-specific»)	13
 2. Comprendre les liens entre l'inégalité entre hommes et femmes et les risques et vulnérabilités liés au VIH et au sida	19
Quelques faits et chiffres	19
Femmes et filles: principaux risques et vulnérabilités	22
Hommes et garçons: principaux risques et vulnérabilités	24
Personnes transgenre: principaux risques et vulnérabilités	25
 3. Répondre à des besoins divers: intégrer la perspective de genre dans la conception des projets relatifs au VIH et au sida	27
Analyse de la situation	27

Formulation	30
Planification de la mise en œuvre	38
4. Intégrer la perspective de genre dans les politiques pour le lieu de travail relatives au VIH et au sida	43
Pourquoi une politique pour le lieu de travail est-elle nécessaire? . . .	43
Éléments qui peuvent être inclus dans une politique pour le lieu de travail relative au VIH et au sida	44

Remerciements

Le présent instrument est une publication conjointe du Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail et du Bureau du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes. Nous tenons à remercier M^{me} Adrienne Cruz, M^{me} Camilla Gendolla et M^{me} Julia Fäldt Wahengo pour le travail qu'elles ont fourni pour établir cet instrument. La présente publication en français a été établie avec le soutien du gouvernement de la Suède.



LISTE DES ACRONYMES

HIV	Virus de l'immunodéficience humaine
IST	Infections sexuellement transmissibles
OIT	Organisation internationale du Travail
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONG	Organisation non gouvernementale
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
Sida	Syndrome de l'immunodéficience acquise



Introduction

› But et public visé

On trouvera dans le présent instrument des conseils au sujet de l'intégration de la perspective de genre dans les initiatives liées au monde du travail qui visent à faire face au VIH. Il est conçu à l'intention d'un large éventail de parties prenantes, en particulier les mandants de l'OIT – gouvernements et organisations d'employeurs/employeuses et de travailleurs/travailleuses – ainsi que le personnel du BIT et les partenaires de l'Organisation.

«Plus la discrimination fondée sur le sexe est grande dans une société, et moins le rang des femmes y est élevé, plus elles seront affectées par le VIH. En ce sens, une plus grande égalité dans la relation hommes/femmes et l'amélioration de la situation des femmes sont essentielles pour prévenir la propagation de l'infection par le VIH et permettre aux femmes de faire face au VIH/sida.»

Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, 2001

› Principe

L'inégalité hommes-femmes et le VIH et le sida sont des phénomènes liés. Le lieu de travail est un point d'entrée important pour les affronter tous les deux. Pour être efficaces, les initiatives relatives au VIH ciblant le lieu de travail doivent prendre en compte les questions d'égalité entre les sexes, y compris les vulnérabilités liées au VIH et au sida et celles qui le sous-tendent, et répondre aux besoins spécifiques des femmes comme des hommes.

Il existe un grand nombre de ressources, rapports, livres et autres matériels susceptibles d'apporter un éclairage utile, qui traitent des questions liées au VIH et au sida, y compris dans le monde du travail. Les liens entre le genre et le VIH et le sida ont aussi fait l'objet d'une abondante littérature. Cependant, bien que les lieux de travail présentent un certain nombre de points d'entrée, il est rare de trouver des indications détaillées sur la manière d'aborder les questions concernant tant le VIH et le sida que l'égalité entre hommes

et femmes dans les programmes et projets visant le monde du travail. Le présent instrument a pour objet de combler cette lacune. Il s'inspire des instruments existants de l'OIT et autres lignes directrices relatives au VIH et au sida dans le monde du travail ainsi qu'à l'intégration de la perspective de genre dans l'élaboration des programmes sur le VIH et le sida.

Tant la recommandation (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010, que le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, 2001, soulignent l'importance de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le cadre des ripostes au VIH et au sida. Le Recueil inclut l'égalité entre hommes et femmes dans ses dix principes fondamentaux et souligne qu'«une plus grande égalité dans la relation hommes/femmes et l'amélioration de la situation des femmes sont essentielles pour prévenir la propagation de l'infection par le VIH et permettre aux femmes de faire face au VIH/sida» (principe fondamental 4.3). Les rôles de chaque sexe et les relations entre les hommes et les femmes ont une incidence sur le monde du travail parce que les individus emportent avec eux au travail leurs «identités fondées sur le genre» – leurs attentes et leurs présupposés concernant les hommes et les femmes, les filles et les garçons. Le lieu de travail reflète donc les inégalités entre les sexes et la discrimination qui caractérisent la société dans son ensemble, et parfois même les exacerbe par ses structures, ses hiérarchies et ses processus. C'est pourquoi une approche intégrant la perspective de genre devrait faire partie intégrante de tous les stades du cycle de projet, depuis la conception et la mise en œuvre jusqu'au suivi et à l'évaluation. La prise en compte de la place respective des hommes et des femmes dans la question du VIH et du sida ne devrait pas constituer une option supplémentaire, mais faire partie intégrante de toutes les activités visant le VIH et le sida dans le monde du travail.

En 2009, la Conférence internationale du Travail – qui regroupe les États membres et les représentants des organisations de travailleurs/travailleuses et d'employeurs/employeuses de ces pays – a adopté sa Résolution concernant l'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent. Cette résolution classait le VIH et le sida parmi les grands obstacles s'opposant à l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail, et notait qu'ils affectaient de plus en plus les femmes jeunes et pauvres. Parmi les recommandations qu'elle formulait, la résolution invitait l'OIT à «proposer aux gouvernements des réponses aux problèmes du VIH et du sida dans le monde du travail, qui tiennent compte des conséquences

différentes de l'épidémie pour les femmes et les hommes».¹ Elle appelait aussi à redoubler d'efforts pour lutter contre la violence visant les femmes et autres obstacles à un accès équitable au traitement et aux possibilités offertes dans le monde du travail qui rendent aussi de nombreux groupes de travailleurs/travailleuses plus vulnérables au VIH. Tant la résolution de la CIT de 2009 que la recommandation sur le VIH et le sida soulignent l'importance des préoccupations relatives à la sécurité et la santé au travail sur le lieu de travail lorsqu'on fait la promotion de l'égalité entre hommes et femmes de même que dans le cadre de la riposte au VIH.

► Plan général

Le présent instrument est organisé en quatre sections.

- La première section contient une explication des concepts essentiels relatifs à la problématique hommes-femmes ainsi que des exemples pertinents sous forme d'extraits d'une politique d'un lieu de travail sur la prévention du VIH, d'une description générale d'un document de projet et d'une liste d'activités y relatives, et d'un rapport sur l'état d'avancement d'un projet.
- La deuxième section contient un résumé des liens entre l'inégalité hommes-femmes et les risques et vulnérabilités liés au VIH et au sida, ainsi que des façons dont les femmes et les hommes, les filles et les garçons sont différemment affectés par l'épidémie.
- La troisième section contient une liste récapitulative des questions à prendre en compte lorsqu'on établit des documents essentiels dans la phase de conception d'un projet car il s'agit de la phase la plus importante pour intégrer la perspective de genre avant la mise en œuvre et l'évaluation qui suivront. Les étapes de la phase de conception – à savoir l'analyse de la situation, la formulation et la planification de la mise en œuvre – sont décrites plus en détail ainsi que les phases et étapes ultérieures dans le *Manuel de coopération technique du BIT – Version 1*.²
- La quatrième et dernière section contient un exposé des raisons qui militent en faveur de l'établissement d'une politique pour le lieu de travail sur le VIH et le sida et un exposé des éléments composant les politiques de ce type. Pour chaque élément, des exemples de texte favorisant l'égalité des sexes sont donnés.

¹ OIT: *Compte rendu provisoire 13, Sixième question à l'ordre du jour: L'égalité entre hommes et femmes au cœur du travail décent (discussion générale), Rapport de la Commission de l'égalité*, Genève (2009).

² BIT: *Manuel de coopération technique du BIT – Version 1*, Genève (2010).

➤ **Comment utiliser le présent instrument**

Le présent instrument est destiné à renforcer les initiatives visant le monde du travail dans tous les secteurs, public et privé, formel et informel, en contribuant à les sensibiliser davantage aux liens entre le VIH/sida et les questions relatives à la parité entre les sexes. Il n'est pas censé remplacer les instruments et lignes directrices existants de l'OIT ou autres, mais plutôt consolider et adapter leur contenu aux spécificités des programmes destinés au lieu de travail dans leurs rapports avec le VIH et le sida. Les utilisateurs/utilisatrices sont encouragés à adapter et appliquer son contenu à leurs situations et besoins spécifiques.

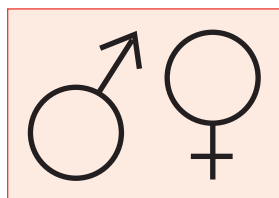
Concepts essentiels relatifs à la problématique hommes-femmes

1

La présente section contient une explication de quelques concepts essentiels relatifs à la problématique hommes-femmes ainsi que des exemples montrant comment ils ont été intégrés dans des extraits d'une politique, d'un document de projet et d'activités sur le VIH/sida et le monde du travail.

› Sexe et genre

Le terme «sexe» fait référence aux attributs physiques, qui sont biologiques et universels, des hommes et des femmes. Par exemple, seule une femme peut accoucher.



Le terme «genre» renvoie aux rôles, responsabilités et relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, qui sont des acquis sociaux et sont fonction de leur sexe. Les rôles et responsabilités fondés sur le genre sont susceptibles d'évoluer dans le temps et peuvent varier en raison d'autres facteurs essentiels comme l'origine ethnique, la classe sociale, la religion et l'âge. La notion de genre inclut aussi les normes, croyances et pratiques concernant ce qui est considéré comme un comportement «masculin» et un comportement «féminin», qui non seulement influe sur les identités individuelles, mais aussi sur la façon dont les institutions, les structures et les systèmes – y compris les lieux de travail – sont organisés.

› Hommes et caractéristiques de la masculinité

Une approche de la promotion de l'égalité entre les sexes qui prend en compte «les hommes et les caractéristiques de la masculinité» est axée sur les hommes et les garçons et sur la manière dont les rôles et les images stéréotypées véhiculés par le genre influent sur leur identité et leur comportement. Les attentes concernant les caractéristiques de la masculinité et les manières dont elles sont définies varient à l'intérieur de chaque société et d'une société à l'autre. En outre, les relations entre les hommes sont des relations dans



lesquelles intervient l'identité fondée sur le genre, tout comme les relations entre les hommes et les femmes, y compris chez les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes. L'inégalité entre les hommes et les femmes conduit certes à l'oppression des droits des femmes et des filles, mais elle a aussi une incidence négative importante sur les hommes et les garçons. Par exemple, les hommes sont majoritaires dans les industries dangereuses comme les industries extractives et peuvent être plus vulnérables au risque physique et psycho-social, depuis la silicose et la tuberculose jusqu'au stress et à l'alcoolisme. Les hommes subissent aussi d'énormes pressions les poussant à passer beaucoup de temps sur le lieu de travail pour assumer le rôle de soutien de famille qui est attendu d'eux. Dans les sociétés et les familles où les relations entre les sexes sont plus équitables, les hommes et les femmes peuvent avoir des relations plus ouvertes, confiantes et respectueuses. Et les hommes peuvent participer plus équitablement aux soins à donner aux enfants – en tant que parents et en tant que dispensateurs de soins – ce qui aide à alléger les pressions subies par un des deux époux ou partenaires le poussant à être le «soutien de famille» et le/la «chef/fe de famille».³

➤ **Personnes transgenre**

Le terme «transgenre» s'applique d'une manière large aux personnes qui ne s'identifient pas au genre qui leur a été initialement attribué à la naissance en raison de leur sexe. Un individu de ce type peut se considérer comme transgenre, femme, homme, trans-femme ou trans-homme, transsexuel ou travesti, ou s'approprier l'une des nombreuses autres identités en matière de transgenre qui peuvent varier d'une culture à l'autre. Certaines personnes transgenre changent de sexe en modifiant leur corps par la chirurgie ou par une thérapie hormonale, tandis que d'autres ne le font pas. Les personnes transgenre peuvent exprimer leur identité de diverses façons «masculines», «féminines» et androgynes qui souvent ne correspondent pas aux normes et aux attentes habituellement liées à leur sexe à la naissance. De ce fait, elles sont souvent confrontées à une forte discrimination et à l'exclusion.

➤ **Égalité entre les hommes et les femmes**

L'égalité entre les hommes et les femmes suppose que tous les êtres humains – femmes et hommes, filles et garçons – jouissent de l'égalité de droits, de

³ «The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality», Rapport de la réunion du Groupe d'experts, Division des Nations Unies pour la promotion de la femme, avec le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, l'Organisation internationale du Travail et le Programme des Nations Unies pour le développement, Brasilia (2003).

chances et de traitement dans tous les domaines de la vie. Ils devraient être libres de faire des choix concernant leur comportement et leurs aspirations et de définir leurs *besoins* et intérêts *pratiques et stratégiques propres à leur sexe*⁴ sans être limités par les rôles, clichés et préjugés rigides correspondant à leur sexe. L'égalité entre les hommes et les femmes est une question touchant aux droits humains et une condition préalable pour réaliser le développement durable et le travail décent pour tous les hommes et les femmes. Qui dit égalité entre les sexes dans le monde du travail dit *équité* de possibilités et de traitement; égalité de rémunération pour un travail de valeur égale; accès équitable à des environnements de travail sûrs et sains; équité en matière de liberté syndicale et de négociation collective; équité en termes de perfectionnement professionnel, de protection de la maternité et de congé de paternité; et équilibre entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales, lesquelles devraient être partagées également entre les hommes et les femmes.

› Équité entre les sexes

Les mesures relatives à l'équité entre les sexes visent à garantir plus d'impartialité dans le traitement des hommes et des femmes et les possibilités qui leur sont offertes, en fonction de leurs intérêts et de leurs *besoins pratiques et stratégiques* propres à leur sexe. Les mesures de ce type sont des stratégies qui sont appliquées pour atteindre ce but qu'est l'égalité entre les sexes. Ces mesures aident à contrebalancer les désavantages historiques, économiques, politiques et/ou sociaux subis par un des deux sexes – habituellement les femmes – afin d'établir des conditions plus égalitaires pour tous et toutes. Les mesures relatives à l'équité entre les sexes peuvent inclure l'égalité de traitement ou bien un traitement qui est différent mais qui répond à des besoins et intérêts spécifiques tout en étant équivalent au plan des droits, avantages, obligations et possibilités.

› Besoins pratiques et stratégiques des femmes

Les besoins pratiques des femmes, qui sont liés à la vie ou à la «survie» quotidienne, comme la nourriture, sont associés aux rôles et aux attentes concernant le travail non rémunéré accompli par les femmes et les hommes dans le foyer ou la collectivité. Pour les femmes, ces besoins sont souvent liés au rôle traditionnel qu'on attend d'elles: soins aux enfants ou aux personnes

⁴ L'emploi de l'italique indique que ces termes sont définis ailleurs dans la présente section.

âgées, ménage, fourniture de nourriture et d'eau. Les initiatives comme les projets qui répondent aux besoins pratiques des femmes – y compris le fait d'accélérer la transformation des aliments et leur préparation ou d'implanter des sources d'eau potable plus près de leur foyer pour leur éviter d'avoir à marcher sur de longues distances – peuvent leur faire gagner du temps qu'elles peuvent consacrer à d'autres activités. Toutefois, ne répondre qu'à ces besoins pratiques ne permet pas de contester ou de modifier les images stéréotypées et les rôles existants propres à chaque sexe et peut renforcer et perpétuer les facteurs qui contribuent à faire obstacle à une participation plus équitable des femmes au travail rémunéré et à la prise de décisions.

Les besoins stratégiques des femmes sont axés sur l'amélioration de leur statut social et sur l'octroi des moyens de se faire entendre afin de leur conférer une autonomie accrue, tant au plan individuel que dans la société. Répondre à ces besoins permet aux femmes d'obtenir un accès plus égalitaire aux possibilités d'emploi et de formation, de percevoir une rémunération égale pour un travail de valeur égale, de jouir du droit de posséder des terres et d'autres éléments d'actif, et d'avoir la liberté de choix s'agissant de la santé et des droits sexuels et génésiques. Qui dit besoins stratégiques des femmes dit aussi prévention de la *violence fondée sur le genre*, comme le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Répondre à ces besoins suppose une transformation des rôles rigides attribués à chaque sexe et des relations de pouvoir inégalitaires entre les sexes afin de parvenir à une plus grande égalité entre les hommes et les femmes. Cependant, il n'est pas possible de répondre aux besoins stratégiques des femmes sans se préoccuper de leurs besoins pratiques.

➤ Autonomisation des femmes

Accroître l'autonomie des femmes signifie appuyer un processus par lequel les individus prennent conscience des relations de pouvoir inégalitaires entre les femmes et les hommes et reçoivent l'information, les compétences et les ressources nécessaires pour leur permettre de s'opposer à cette inégalité dans leur foyer, dans leur communauté et sur leur lieu de travail. Ce processus suppose aussi de promouvoir un changement des conditions socioéconomiques qui placent souvent les femmes en situation de dépendance à l'égard des hommes. En outre, cela veut dire aider les hommes à prendre conscience des avantages de l'égalité entre les sexes pour leur famille, leur communauté et pour les entreprises et l'économie nationale. La participation accrue des femmes aux structures formelles de prise de

décisions – par exemple au sein du gouvernement et dans les organisations d'employeurs/employeuses et de travailleurs/travailleuses – est un aspect essentiel de l'autonomisation, de même que le développement des aptitudes utiles dans la vie quotidienne afin d'aider les femmes à affirmer leurs droits.

➤ Violence fondée sur le genre

La violence fondée sur le genre, dont sont très majoritairement victimes les femmes et les filles, bien que certains groupes d'hommes et de garçons en fassent aussi partie, est étroitement liée à l'épidémie de sida. Cette violence, ou la menace qu'elle représente, accroît le risque d'infection par le VIH pour les victimes, lequel les expose alors au risque de subir encore plus de violence.⁵ Les femmes victimes, en particulier celles qui sont âgées de 15 à 24 ans,⁶ sont moins en position de négocier des rapports sexuels à moindre risque et des services d'accès, y compris ceux qui concernent la santé génésique et la prévention, le traitement, les soins et le soutien relatifs au VIH. Les groupes particulièrement vulnérables à la violence fondée sur le genre sont les femmes qui travaillent dans des conditions informelles, les filles et les garçons qui travaillent, et les femmes soumises au travail forcé ou à la servitude pour dettes, les travailleurs/travailleuses migrants, les travailleurs/travailleuses domestiques et les professionnels du sexe.⁷ La recommandation (n° 200) de l'OIT concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010 invite les gouvernements, les organisations d'employeurs/employeuses et de travailleurs/travailleuses à prendre des mesures sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact en mettant en place des actions de prévention et d'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail.

➤ Intégration de la perspective de genre

L'intégration de la perspective de genre est le processus d'évaluation des conséquences pour les femmes et les hommes de toute action planifiée, en vue de promouvoir l'égalité entre les sexes. La stratégie de l'OIT en la matière suit une approche à deux axes. Le premier consiste à répondre explicitement

⁵ Commission des droits de l'homme des Nations Unies, «Élimination de la violence contre les femmes», Résolution 2004/46, Cinquante-sixième réunion, Genève (2004).

⁶ Nations Unies: *The World's Women – Trends and Statistics*, New York (2010).

⁷ BIT: *Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography*, document de travail du Bureau pour l'égalité entre hommes et femmes 3/2011, Genève.

et systématiquement aux besoins et préoccupations spécifiques et souvent différents des femmes et des hommes dans toutes les politiques, analyses et stratégies, et à chaque étape de chaque initiative, y compris l'allocation de ressources (*établissement du budget en tenant compte des disparités entre les sexes*), la surveillance et l'évaluation. Le second consiste à prendre des initiatives ciblées lorsque l'analyse montre qu'un des deux sexes – habituellement les femmes – a toujours été défavorisé aux plans social, politique et/ou économique. Lorsque les inégalités sont extrêmes ou profondément enracinées, il convient de les combattre par des *mesures sexospécifiques* avec les femmes et les hommes, séparés ou ensemble, ou par des mesures spécialement conçues pour vaincre les inégalités.

Intégration de la perspective de genre

«Intégrer une démarche d'équité entre les sexes, c'est évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines - politique, économique et social - de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes.»

Conclusions concertées (A/52/3.18)

Conseil économique et social

Nations Unies, New York, 1997

➤ Analyse et planification dans une perspective de genre

L'analyse dans une perspective de genre est un outil permettant d'identifier les besoins et préoccupations des femmes et des hommes pour ce qui est de la division du travail, de l'accès aux ressources et aux avantages et de la maîtrise de ceux-ci, des besoins pratiques et stratégiques et des difficultés et possibilités concernant la promotion d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes.

L'analyse dans une perspective de genre est la première étape de la conception et de la mise en œuvre d'une initiative répondant aux besoins

spécifiques des deux sexes qui comporte un projet de coopération technique. Cette analyse se décline comme suit:

- recueillir des données et des informations qualitatives désagrégées par sexe sur la population concernée;
- déterminer la division du travail entre les femmes et les hommes – en tenant compte du travail rémunéré et du travail non rémunéré, y compris les soins prodigués dans le cadre du ménage et de la collectivité;
- compiler des informations sur l'accès des femmes et des hommes aux ressources productives comme la terre et le crédit et à des avantages comme le revenu, et sur la maîtrise de ces ressources et avantages;
- comprendre les besoins pratiques et stratégiques spécifiques des femmes et des hommes; et
- examiner les difficultés et les possibilités dans le contexte plus général de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, y compris les capacités du gouvernement, des organisations de travailleurs/travailleuses et d'employeurs/employeuses et des autres acteurs pertinents en ce qui concerne l'intégration de la perspective de genre et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.⁸

L'analyse exposée ci-dessus peut montrer qu'il est nécessaire d'établir des stratégies et activités sexospécifiques. Les résultats de l'analyse sont également utilisés pour intégrer la perspective de genre dans les étapes suivantes de l'initiative, notamment la détermination de la stratégie et des objectifs, la définition des résultats et des indicateurs, ainsi que dans les phases ultérieures que sont la planification de la mise en œuvre, et la surveillance et l'évaluation.

➤ **Établissement du budget en tenant compte des disparités entre les sexes**

L'établissement du budget en tenant compte des disparités entre les sexes est une caractéristique importante de l'intégration de la perspective de genre et de la planification de la mise en œuvre ultérieure car cela contribue à garantir que la perspective de genre soit incorporée à tous les niveaux du processus budgétaire de même que lors de la restructuration des recettes et dépenses.

⁸ OIT: *Les droits des travailleuses – Module de formation*, section intitulée «Introduction à l'analyse et à la planification dans une perspective de genre», Centre international de formation, Turin (1995).

Il est essentiel d'avoir un budget spécifiquement conçu pour répondre aux besoins des femmes et des filles depuis le niveau de la politique jusqu'à celui du projet. En effet, bien que l'ONUSIDA ait indiqué que les questions concernant spécifiquement les femmes et les filles sont incluses dans les stratégies nationales relatives au VIH, les allocations budgétaires pour répondre à ces besoins sont insuffisantes.⁹ Cela montre dans quelle mesure il faut accentuer les efforts déployés dans le cadre de la riposte au VIH, y compris par l'intermédiaire du monde du travail, afin de répondre aux besoins des femmes et des filles de façon que l'accès universel à la prévention, au traitement, aux soins et au soutien relatifs au VIH devienne une réalité.

➤ **Ignorant la perspective de genre («gender-blind»), favorisant l'égalité des sexes («gender-responsive») et sexospécifique («gender-specific»)**

Les politiques, programmes, projets et activités sont classés par catégories selon qu'ils intègrent plus ou moins la perspective de genre, et ce classement peut varier selon les étapes ou les niveaux de leur réalisation. Par souci de simplicité, trois catégories seulement sont exposées dans le présent instrument pour décrire ces initiatives: ignorant la perspective de genre, favorisant l'égalité des sexes et sexospécifique.

Ignorant la perspective de genre

Les questions liées aux spécificités de chaque sexe ne sont en aucune façon intégrées formellement dans toutes les phases et étapes de l'initiative ou du projet. Le résultat, c'est que l'inégalité des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes sera probablement renforcée, voire exacerbée.

- Les besoins et préoccupations souvent différents des femmes et des hommes ne sont ni reconnus, ni traités.
- Les informations sur les soins dans le milieu de vie non rémunérés donnés par les femmes, et parfois même sur ceux qui sont rémunérés, ne sont pas recueillies, analysées et prises en compte lors de la planification de la mise en œuvre ou durant les phases de surveillance et d'évaluation.
- Les données sont rarement, voire pas du tout, désagrégées par sexe, et donc, ultérieurement, l'analyse et la détermination de la stratégie et des objectifs, de même que les indicateurs, la surveillance et l'évaluation ne

⁹ Ibid.

sont pas adaptés aux besoins et préoccupations spécifiques des hommes et des femmes et ne peuvent pas promouvoir efficacement une plus grande égalité entre eux.

Exemple: extrait d'une politique d'un lieu de travail relative à la prévention du VIH

L'entreprise communiquera régulièrement au personnel des informations précises et actualisées sur le VIH et le sida au cours de séances qui se tiendront immédiatement après les heures de travail normales des employés. Des préservatifs seront mis gratuitement à disposition au service médical, où il sera possible d'en obtenir en toute discrétion. Il sera proposé un test VIH gratuit, volontaire et confidentiel ainsi que des conseils. Les employés pourront choisir d'effectuer ce test avant ou après les heures de travail, mais pas pendant celles-ci.

- En quoi cette politique ignore-t-elle la perspective de genre?
- Les questions liées aux spécificités de chaque sexe en liaison avec le VIH et le sida ne sont aucunement mentionnées.
- Aucune distinction n'est faite entre les employés hommes et les employées femmes et leurs besoins spécifiques ne sont pas pris en compte. Il est présumé dans cette politique que tant les hommes que les femmes auront le temps et les moyens avant ou après le travail de suivre une formation ou de passer le test VIH et de recevoir des conseils. Or certains employés, en particulier les femmes, peuvent avoir des responsabilités familiales à assumer.
- Il n'est pas précisé dans cette politique si des préservatifs pour hommes uniquement seront mis à disposition ou bien s'il y aura aussi des préservatifs pour femmes.

Favorisant l'égalité des sexes

Une attitude volontariste, qui comporte en permanence et de manière formelle des objectifs spécifiques et des stratégies correspondantes pour favoriser l'autonomisation des femmes et la promotion de l'égalité entre les sexes.

Les besoins et préoccupations spécifiques et souvent différents des femmes et des hommes dans un contexte donné sont reconnus et incorporés en même temps que d'autres objectifs du programme afin de promouvoir l'égalité entre les sexes et de renforcer l'autonomie des femmes.

Les responsabilités relatives aux soins non rémunérés donnés dans le cadre du ménage et de la collectivité sont prises en compte lors de la conception des activités ou de la fourniture des services.

Les données sont désagrégées par sexe et des informations qualitatives, y compris concernant les attitudes, sont incorporées.

Exemple: extrait d'un document de projet de coopération technique

Contexte

Le secteur emploie 875 travailleurs, composés d'environ 70 pour cent d'hommes et de 30 pour cent de femmes. Beaucoup sont des migrants venant de zones rurales. La plupart ont laissé leur famille et leur partenaire derrière eux. Chez les hommes, peu savent lire et écrire d'une manière générale, 40 pour cent étant analphabètes, et encore plus chez les femmes, pour lesquelles le taux d'analphabétisme est de 65 pour cent. Peu ont eu accès à l'information relative à la prévention contre le VIH. Le commerce du sexe est florissant dans la région, et, d'après les informations recueillies, chez les travailleurs beaucoup d'hommes achètent des services sexuels aux travailleurs et travailleuses du sexe. Environ un quart des travailleuses se livrent à des rapports sexuels tarifés avec leurs collègues masculins et avec les hommes des communautés environnantes pour compléter leur revenu, qui est généralement plus bas que celui de leurs homologues masculins. Selon des observations empiriques, l'utilisation du préservatif parmi les travailleurs des deux sexes est très peu répandue, en partie parce qu'on n'en trouve pas dans les magasins locaux, mais aussi en raison des attitudes des travailleurs de sexe masculin, pour lesquels l'utilisation du préservatif est assimilée à un comportement dépourvu de virilité.

Résultat

1. Réduction du risque d'exposition au VIH pour les travailleurs et les travailleuses

Activités

- 1.1. Formation d'éducateurs/éducatrices parmi les travailleurs/travailleuses: Quinze éducateurs/éducatrices seront formés au VIH et au sida. Lors de leur sélection, on veillera à respecter une proportion représentative de femmes et d'hommes, de façon qu'au moins cinq éducateurs sur quinze soient des femmes. La formation se déroulera durant les heures de travail pour permettre aux travailleuses comme aux travailleurs d'y participer. Elle couvrira les informations de base sur la transmission, la prévention et le traitement du VIH, et sera axée sur les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes, notamment les besoins pratiques et stratégiques des travailleurs des deux sexes. L'accent sera mis sur les questions concernant les risques d'exposition au VIH liés au commerce du sexe.

1.2. Distribution de préservatifs: des distributeurs automatiques de préservatifs gratuits pour les deux sexes seront mis en place dans les toilettes des hommes et des femmes.

- En quoi ce document favorise-t-il l'égalité des sexes?
- Dans la section du document de projet relative au contexte, des différences sont faites entre les travailleurs des deux sexes, y compris en ce qui concerne la composition de la main-d'œuvre, la capacité de lire et écrire, les connaissances sur le VIH et le sida, et les attitudes concernant l'utilisation du préservatif.
- La formation d'éducateurs/éducatrices parmi les travailleurs/travailleuses est faite sur la base d'une représentation proportionnelle des formateurs et formatrices, et la formation est planifiée durant les heures de travail de façon que tous puissent participer.
- Des préservatifs destinés aux deux sexes seront fournis.

Sexospécifique

On recourt à des interventions sexospécifiques lorsque l'analyse par sexe montre qu'un des deux sexes – habituellement les femmes – a toujours été défavorisé au plan social, politique ou économique.

- Les interventions peuvent viser uniquement les femmes ou bien uniquement les hommes, et/ou les femmes et les hommes ensemble. On peut citer comme exemples les ateliers de renforcement des capacités des femmes en matière de négociation et d'actions de persuasion, les ateliers destinés aux hommes pour les sensibiliser aux questions relatives à la parité entre les sexes et aux avantages de l'égalité et de l'autonomisation des femmes pour leur famille et leur communauté, et les ateliers destinés aux deux sexes consacrés au débat sur les moyens de travailler en partenariat pour atteindre ces objectifs.

Exemple 1: extrait d'un document de projet de coopération technique

Activités

Formation d'éducateurs/éducatrices parmi les travailleurs/travailleuses: comme beaucoup de travailleuses rentrent directement chez elles après le travail pour s'occuper du ménage et des enfants, des dispositions ont été prises avec la direction de l'entreprise pour faire en sorte que les séances de formation des éducateurs/éducatrices se tiennent pendant les heures de travail normales, de façon que les femmes et les hommes puissent y participer.

Comme une évaluation des besoins a montré que les travailleurs/travailleuses étaient très réticents à s'exprimer sur les questions relatives à la santé sexuelle et génésique devant des collègues du sexe opposé, les sujets sensibles seront traités dans le cadre de séances de groupe destinées aux hommes uniquement ou aux femmes uniquement. Du fait du petit nombre de travailleuses sachant lire et écrire, le matériel utilisé dans le cadre des séances destinées aux femmes uniquement ou des séances mixtes sera essentiellement visuel ou audiovisuel. Les séances regroupant des hommes et des femmes incluront un module consacré au partage équitable des tâches ménagères et parentales entre les hommes et les femmes pour laisser plus de temps libre aux femmes afin qu'elles puissent participer aux cours de formation professionnelle et de renforcement des compétences.

- Qu'est-ce qui constitue de bonnes pratiques dans ce document en termes d'actions sexospécifiques?
- Les séances de formation tiennent compte des besoins des formateurs et formatrices en ce qui concerne le moment où elles se déroulent.
- Les séances de formation tiennent compte des capacités de lecture et d'écriture et de la réticence à s'exprimer ouvertement sur certaines questions devant des collègues du sexe opposé en proposant des séances séparées et des matériels adaptés.
- Les séances de formation traitent des besoins pratiques des femmes en encourageant un partage plus égal des soins en milieu de vie non rémunérés entre les hommes et les femmes, ainsi que du fait que les femmes ont un besoin stratégique de disposer d'un meilleur accès à la formation professionnelle et au renforcement des compétences.

Exemple 2: extrait d'un rapport de situation d'un projet de coopération technique

Ce projet vise à répondre aux besoins liés au VIH des hommes et des femmes qui travaillent dans les centres d'appels de sept provinces du pays. Il comporte des séances de formation au VIH et au sida favorisant l'égalité des sexes pour les gestionnaires de centre d'appels, les employés et leurs conjoints et partenaires. Des séances spéciales à l'intention des enfants adolescents des travailleurs/travailleuses des centres d'appels se tiennent aussi tous les deux mois.

L'évaluation à mi-parcours a confirmé les conclusions d'une évaluation des besoins antérieure, celle-ci ayant montré que la plupart – 95 pour cent – avaient des rapports sexuels avec des personnes du sexe opposé et qu'environ 20 pour cent de la main-d'œuvre masculine avait des rapports sexuels avec d'autres hommes. Afin de mieux

répondre aux besoins liés au VIH des hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes, la deuxième phase du projet inclura dans chaque séance de formation un module spécifique sur les hommes en question et le VIH et le sida. Le projet visera aussi à établir des partenariats avec les ONG locales qui travaillent avec les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes afin de fournir à ce groupe des services relatifs au VIH plus adaptés.

- Qu'est-ce qui constitue de bonnes pratiques dans ce document en termes d'activités sexospécifiques?
- Dans la première phase du projet, la communication a bien été établie avec les partenaires et les enfants des travailleurs/travailleuses des centres d'appels, mais les besoins spécifiques des hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes ont été involontairement passés sous silence. Cette insuffisance a été reconnue dans le cadre d'une évaluation à mi-parcours.
- La stratégie du projet a ensuite été adaptée par l'inclusion d'un module sur les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes et par l'établissement de partenariats avec les ONG locales compétentes afin de mieux répondre aux besoins de ces travailleurs.

Comprendre les liens entre l'inégalité entre hommes et femmes et les risques et vulnérabilités liés au VIH et au sida

On trouvera dans la présente section un bref aperçu des éléments expliquant pourquoi et comment les hommes et les femmes, les filles et les garçons sont différemment affectés par le VIH et le sida.

› Quelques faits et chiffres

Le VIH et le sida affectent les femmes et les hommes, les filles et les garçons et les personnes transgenre d'une manière différente en termes de risques, de vulnérabilité et d'impact. Les facteurs biologiques exposent davantage les femmes, surtout les adolescentes, au risque d'infection par le VIH que les hommes. Les normes liées aux rôles et comportements «féminins» et «masculins» – ainsi que le statut social et économique des femmes, des hommes et des personnes transgenre – influent fortement sur leur accès à l'information et aux services relatifs au VIH, leurs attitudes et leur comportement sexuel, et la manière dont ils s'adaptent au fait de vivre avec le VIH s'il arrive qu'ils soient infectés.

En raison des inégalités socioéconomiques, il est plus difficile pour les femmes et les filles de se protéger contre l'infection par le VIH, et l'impact qu'ont sur elles le VIH et le sida s'en trouve fortement augmenté. En même temps, un grand nombre d'hommes et de garçons sont confrontés à des attentes en termes de comportement «masculin», qui peuvent accroître leur vulnérabilité et les rendre plus enclins à adopter un comportement à risque élevé et plus exposés à la stigmatisation s'ils sollicitent des conseils sur les questions relatives à la santé génésique et sexuelle. Les personnes transgenre (notamment les personnes passées d'homme à femme) sont confrontées à des risques et des vulnérabilités liés au VIH particulièrement élevés car



elles sont souvent victimes des formes les plus dures de discrimination et de stigmatisation en raison des manières dont elles expriment leur identité.

Sur les 33,3 millions d'individus, selon les estimations, qui vivaient avec le VIH en 2009, un peu plus de la moitié étaient des femmes (15,9 millions). Si, parmi les individus vivant avec le VIH, la proportion des femmes et des hommes demeure stable au plan mondial, les taux d'infection parmi les femmes augmentent dans plusieurs pays car les modes de transmission passent des groupes à risque élevé à la population en général, parmi laquelle des nombres croissants de femmes et de filles vulnérables deviennent infectées. L'ONUSIDA estime qu'environ 370 000 filles et garçons ont été infectés par le VIH en 2009, ce qui a porté le nombre total d'enfants de moins de 15 ans vivant avec le VIH à 2,5 millions d'individus.¹⁰

En Afrique subsaharienne, plus de femmes que d'hommes vivent avec le VIH. La vulnérabilité des femmes et des filles demeure particulièrement élevée dans cette région, où vivent 76 pour cent de la totalité des femmes séropositives. Dans les autres régions, les hommes sont plus susceptibles d'être infectés par le VIH que les femmes, souvent dans des épidémies plus concentrées qui touchent les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes ou les personnes qui utilisent des drogues par injection.¹¹

L'expression «les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes» décrit un comportement plutôt qu'un groupe spécifique d'individus. Les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes comprennent les homosexuels qui se considèrent comme tels, les hommes bisexuels et hétérosexuels, dont beaucoup ne se considèrent peut-être pas comme homosexuels ou bisexuels car ils peuvent être mariés ou avoir des rapports sexuels avec des femmes. Le sexe entre hommes existe dans toutes les nations, mais les rapports sexuels entre hommes adultes consentants constituent souvent un sujet tabou et, en 2009, ils étaient illégaux dans 86 pays, dont sept en font un crime passible de la peine de mort.¹² En outre, la question des hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes n'a pas fait l'objet d'un grand nombre de travaux de recherche et souvent, elle n'est pas prise en compte dans les efforts de prévention contre le VIH. Au niveau mondial, selon les estimations, entre cinq et dix pour cent des personnes vivant avec le VIH sont des hommes qui ont des rapports sexuels avec des

¹⁰ ONUSIDA: *Rapport mondial*, Genève (2010).

¹¹ Ibid.

¹² Ibid.

hommes, et la majorité d'entre eux ont aussi des rapports sexuels avec des femmes.¹³

La prévalence du VIH parmi les personnes transgenre, qui, selon les estimations, est supérieure à celle qui vise les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes, va de 10 à 42 pour cent dans plusieurs pays d'Amérique latine et pays d'Asie. Comparativement, il y a eu peu de travaux de recherche sur les personnes transgenre vivant avec le VIH, et il se peut que les taux d'infection dans cette population soient bien plus élevés.¹⁴

➤ Femmes et filles: principaux risques et vulnérabilités

- **Biologiquement**, les femmes **courent un risque d'infection par le VIH plus élevé** que les hommes et sont deux fois plus susceptibles d'être contaminées par le virus lors de rapports sexuels non protégés, en particulier lorsqu'elles subissent des blessures (petites ou grandes) dues au frottement durant les rapports ou qu'elles ont une infection sexuellement transmise.
- En raison de la **soumission sexuelle** dans le cadre du mariage ou d'une relation, où les femmes sont souvent censées être ignorantes des pratiques sexuelles et passives dans les rapports, il leur est difficile, voire impossible de négocier l'utilisation du préservatif pour des rapports sexuels à moindre risque ou de refuser des rapports non protégés. C'est en particulier le cas si elles craignent de subir des actes de violence ou d'être abandonnées.
- Il a été démontré que **la violence contre les femmes et les filles**, qu'elle soit le fait de membres de la famille ou de proches, de partenaires ou d'étrangers, augmentait le risque pour les femmes d'être infectées par le VIH. Cette violence les empêche de se protéger efficacement contre l'infection par le VIH et/ou d'imposer des décisions judicieuses concernant les pratiques sexuelles. La violence ou la peur de la violence empêche les femmes de négocier des rapports à moindre risque, de faire le test du VIH, de divulguer leur statut VIH et de chercher à obtenir un traitement et un soutien.
- La **dépendance économique et sociale** à l'égard des hommes affaiblit la capacité des femmes de négocier des rapports sexuels à moindre risque et peut aussi les empêcher de solliciter un test VIH et des conseils et de suivre un traitement antirétroviral. En raison de cette dépendance, il se peut que les

¹³ ONUSIDA: *Cadre d'action de l'ONUSIDA sur l'accès universel pour les hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes et les personnes transsexuelles*, Genève (2009).

¹⁴ Ibid.

femmes n'aient pas l'argent nécessaire pour payer des services sanitaires ou utiliser un moyen de transport et demandent/ou soient obligées de demander l'autorisation de leur mari ou d'autres hommes de la famille pour bénéficier de ces services, ce qui peut constituer un obstacle insurmontable à l'accès.

- Dans la plupart des pays, les femmes et les filles sont traditionnellement les principales pourvoyeuses de soins dans la famille et la collectivité. C'est pourquoi elles subissent plus fortement que les hommes et les garçons **la charge de s'occuper des membres de la famille et de la collectivité qui sont infectés par le VIH**. Cela accroît leur charge de travail et diminue leur capacité d'être scolarisées et/ou d'entreprendre des activités productrices de revenu.
- Le fardeau du VIH et du sida qui pèse sur les femmes et les filles est encore alourdi par la **pauvreté**, car les femmes sont surreprésentées parmi les pauvres dans toutes les régions du monde. Dans les périodes de difficultés économiques, les familles consacrent souvent leurs ressources aux hommes et aux garçons en priorité et les femmes et les filles passent après – ou ne reçoivent rien – ce qui a des conséquences sur leur santé et leur capacité d'avoir accès aux services de base. Les filles sont plus susceptibles que les garçons d'être déscolarisées et forcées de participer au **travail des enfants**, y compris ses pires formes. Il se peut que les filles et certains garçons soient obligés de gagner leur vie par le commerce du sexe ou d'échanger des faveurs sexuelles contre de la nourriture, un abri et une protection, ce qui accroît le risque d'infection par le VIH.
- Bon nombre de **personnes migrantes et réfugiées** dans beaucoup de pays sont des femmes. Dans certaines circonstances, comme le travail domestique, cela leur fait courir un risque accru de subir des actes de violence liés à leur sexe, et donc d'être infectées par le VIH.
- **Les limitations de l'accès à l'éducation et les taux plus élevés d'analphabétisme** touchent beaucoup plus les femmes et les filles et rendent plus difficile l'accès à la prévention, au traitement et à l'information relatifs au VIH.
- Les **lois discriminatoires en matière de propriété, d'héritage, de garde et de soutien** privent beaucoup de femmes de sécurité financière et d'activités sources de revenu si elles ont perdu leur partenaire ou ont été abandonnées parce qu'elles vivent elles-mêmes avec le VIH. Beaucoup de femmes séropositives sont ensuite **forcées de vendre des services sexuels** («sexe de survie») et beaucoup de filles sont **exploitées dans le cadre du commerce sexuel** où elles ont peu ou pas de pouvoir de négociation en ce qui concerne l'utilisation du préservatif.

- **La stigmatisation et la discrimination liées au VIH** affectent souvent les femmes plus que les hommes, ce qui marginalise celles qui vivent avec le VIH et les exclut de la société ainsi que des activités sources de revenu.
- Beaucoup de femmes travaillent dans des secteurs économiques – comme l'agriculture de subsistance, le travail domestique et dans l'économie informelle – où leurs activités **ne sont pas couvertes par la sécurité sociale et ne leur permettent pas de percevoir d'autres avantages liés à la profession.**
- En raison des tabous et de la stigmatisation dont font l'objet **les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes**, nombreux sont ceux qui ont aussi des partenaires féminins ou qui sont mariés pour se protéger d'une éventuelle stigmatisation. Le risque d'infection par le VIH encouru par ces partenaires féminins est particulièrement élevé car, du fait de cette stigmatisation, leur partenaire masculin est souvent en butte à des obstacles pour accéder aux services de prévention et de traitement du VIH.

➤ **Hommes et garçons: principaux risques et vulnérabilités**

- **Les normes, images stéréotypées et attentes concernant le comportement «masculin»** peuvent influencer sur les connaissances et la confiance des hommes en matière de sexualité, conduire à des abus de pouvoir de la part de certains dans les rapports sexuels, favoriser l'abus d'alcool et d'autres substances et être la cause de rapports sexuels non consentis et/ou non protégés, notamment de rencontres occasionnelles et/ou de rapports avec des partenaires multiples. Les normes, images stéréotypées et attentes peuvent aussi décourager les hommes de solliciter des services de prévention et de traitement liés au VIH.
- Dans **les secteurs de l'activité économique** où les hommes sont prédominants, les conditions de travail peuvent accroître le risque d'exposition. Par exemple, dans les secteurs des transports ou de la construction, il n'est pas rare que les travailleurs soient séparés de leur famille et logés dans des installations réservées aux hommes. De telles situations peuvent exacerber le risque d'avoir des rapports sexuels non protégés et des partenaires multiples au cours de la même période.
- **Dans beaucoup de pays, les rapports sexuels entre hommes sont illégaux ou suscitent une stigmatisation, une discrimination et des tabous.** Partant, les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes courent un risque accru d'exposition au VIH car ils sont moins susceptibles d'avoir accès aux

services de prévention, d'information et de traitement relatifs au VIH, ou de rechercher de tels services.

- Qu'il s'agisse de rapports hétérosexuels ou homosexuels, **la pratique de la sodomie passive non protégée** avec un partenaire séropositif au VIH ou un partenaire dont le statut VIH est inconnu fait courir un risque bien plus élevé d'infection par le VIH que la pénétration vaginale non protégée. C'est pourquoi les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes courent un risque d'infection par le VIH plus élevé.
- Dans beaucoup de pays, les services relatifs au VIH et au sida sont principalement fournis dans les centres de planning familial et les centres spécialisés de soins prénataux et pédiatriques. Ces services sont habituellement conçus et fournis en partant du **principe que seules les femmes ont des responsabilités en matière de santé génésique**. Comme ces services s'adressent aux femmes et visent à répondre à leurs besoins, il est plus difficile pour les hommes d'en bénéficier.
- Les garçons issus de familles touchées par le VIH et le sida, surtout s'ils ont perdu à cause du sida un de leurs parents ou les deux ou encore la ou les personnes qui s'occupaient d'eux, peuvent se retrouver déscolarisés et forcés d'intégrer le **travail des enfants**, y compris ses pires formes comme l'exploitation sexuelle à des fins commerciales.

Étant donné que l'inégalité des rapports de force entre les femmes et les hommes est principalement favorable aux hommes, il est capital d'amener ces derniers à adopter et encourager des attitudes et un comportement responsables pour prévenir le VIH. En même temps, il importe que les femmes comme les hommes favorisent et entretiennent des identités masculines responsables et non violentes et encouragent le respect mutuel et la sollicitude à l'égard des partenaires et des enfants dans le contexte des relations familiales. En tant que partenaires, frères, pères et souvent chefs de famille, les hommes doivent être activement impliqués dans le dialogue, les initiatives et les politiques qui visent à corriger les inégalités entre hommes et femmes et les vulnérabilités qu'elles engendrent et qui font courir le risque d'exposition au VIH aux femmes comme aux hommes.

- **Personnes transgenre: principaux risques et vulnérabilités**
- **Les personnes transgenre vivant avec le VIH** supportent souvent un double fardeau de stigmatisation et de discrimination du fait qu'elles s'identifient elles-mêmes comme transgenre, et en raison de leur statut VIH. La peur de

la stigmatisation et de la discrimination empêche un grand nombre d'entre elles de faire le test, de divulguer leur statut VIH, de solliciter des services de conseil et de traitement et d'en bénéficier.

- **La stigmatisation et la discrimination** en raison de la perception qu'elles ont de leur propre identité et d'un comportement qui n'est pas conforme aux normes sociétales générales, aux images stéréotypées et aux attentes concernant le comportement «masculin» ou «féminin» peuvent limiter l'accès à l'information et aux services sanitaires appropriés, y compris ceux qui sont liés au VIH, par peur des conséquences négatives si les personnes transgenre venaient à révéler leur identité sexuelle.

Répondre à des besoins divers: intégrer la perspective de genre dans la conception des projets relatifs au VIH et au sida

3

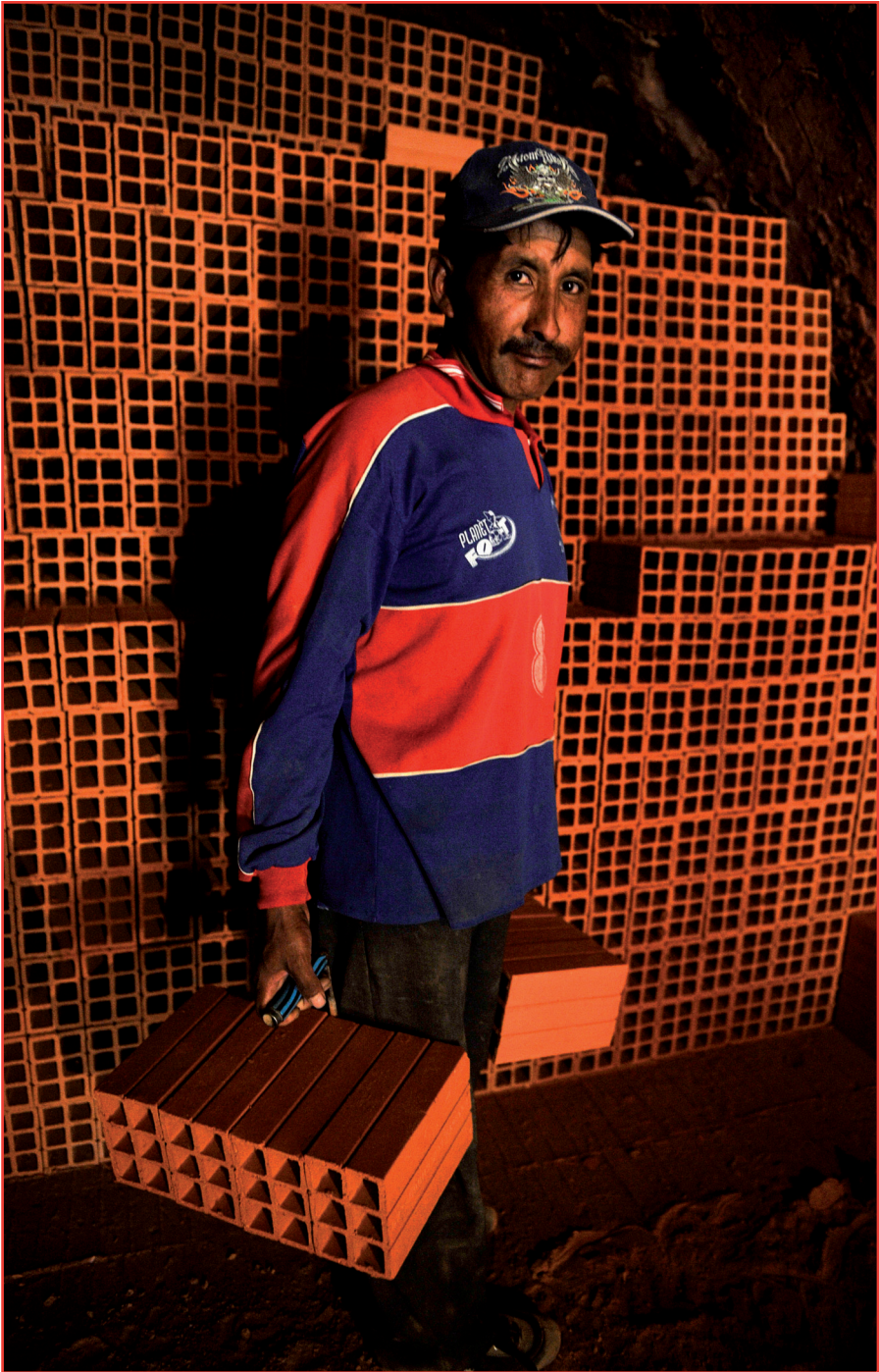
On trouvera dans la présente section des indications pour chaque étape sous forme de listes récapitulatives pratiques qui mettent en évidence les questions à prendre en compte lorsqu'on planifie une initiative favorisant l'égalité des sexes. Ces indications couvrent les trois principales phases de la conception de projet, à savoir l'analyse de la situation, la formulation et la planification de la mise en œuvre.

Les listes récapitulatives contiennent aussi certains exemples concrets de dispositions qui devraient être prises («oui») ou évitées («non»). Dans l'idéal, il faudrait répondre par «oui» à toutes les questions, bien que certaines suggestions puissent ne pas convenir dans tous les contextes. Cependant, moins il y aura de réponses «oui» et moins le projet sera efficace pour faire face au VIH et au sida.

Il importe de rappeler que la plupart des femmes et des hommes sont souvent peu disposés à divulguer leur statut VIH et/ou leur orientation sexuelle sur le lieu de travail. Il convient donc de partir du principe que tous les groupes peuvent comprendre des personnes vivant avec le VIH, des hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes et/ou des personnes transgenre. C'est pourquoi la stigmatisation et la discrimination, ainsi que les besoins et préoccupations spécifiques liés au VIH des populations courant de plus hauts risques d'exposition devraient être intégrés à la conception de toute initiative ou activité.

» Analyse de la situation

L'analyse de la situation, qui est effectuée avant la formulation d'un document de projet, comprend l'identification et l'analyse des parties prenantes, l'analyse des problèmes, et l'analyse institutionnelle. Les informations recueillies à ce



stade forment partie intégrante du contexte et du principe exposés dans le document de projet pour justifier l'initiative.

Pour ce qui est de l'intégration de la perspective de genre, l'analyse de la situation devrait répondre aux questions suivantes:

- Avez-vous recueilli des informations qualitatives et quantitatives, y compris des données désagrégées par sexe, sur la **prévalence du VIH** parmi les hommes et les femmes ainsi que les personnes transgenre en âge de travailler dans la collectivité, le pays/la région?

Pour répondre à cette question, prière de se reporter aux données disponibles issues de la surveillance.

- Avez-vous recueilli des informations qualitatives et quantitatives, y compris des données désagrégées par sexe, sur les **facteurs liés aux spécificités de chaque sexe** qui font particulièrement courir à certains groupes de travailleurs/travailleuses le risque d'être exposés au VIH?

Pour répondre à cette question, prière de communiquer des informations sur:

- le **cadre légal et les politiques** régissant les droits et les rôles des hommes et des femmes, en particulier en ce qui concerne le VIH et le sida;
- les **facteurs sociaux et culturels qui influent sur les relations entre les hommes et les femmes**, y compris l'accès aux ressources productives et aux avantages et leur maîtrise, la division du travail (tant le travail rémunéré que les soins dans le milieu de vie non rémunérés comme les soins donnés aux enfants et aux personnes âgés), et les croyances et normes qui peuvent constituer des contraintes ou des ouvertures pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes;
- les **facteurs contextuels liés au lieu de travail** comme le type de travail et l'emplacement, les rôles et responsabilités, y compris la prise de décisions et le pouvoir en la matière, les conditions de vie, les prestations comme la rémunération, la sécurité sociale et les congés, et les risques comme l'exposition accrue à la violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel.

- Avez-vous recueilli des informations détaillées sur les cadres institutionnels pour ce qui est de la prise en compte des questions de parité entre les sexes liées au VIH?

Pour répondre à cette question, prière de communiquer des informations sur:

- la **capacité de mise en œuvre des parties prenantes et des partenaires** s'agissant d'intégrer la perspective de genre, y compris les mandats, les politiques, les programmes, pratiques et dispositions institutionnelles (comme la dotation en personnel et le financement), les attitudes du personnel et la capacité de planifier, ainsi que les systèmes de surveillance et d'évaluation liés aux spécificités de chaque sexe et au VIH.

➤ Avez-vous recueilli des informations détaillées sur les **effets prévus d'une initiative** sur les hommes et les femmes, les garçons et les filles et sur les relations entre les sexes, en tenant compte du fait que les résultats pourront être différents?

➤ Formulation

L'analyse de la situation qui comprend la perspective de genre exposée ci-dessus éclaire ensuite la formulation du document de projet, à savoir le choix des stratégies, la détermination des objectifs et des indicateurs, la définition des produits et des activités, et l'exposé d'une analyse des hypothèses. Cette phase de la formulation favorisant l'égalité des sexes peut comporter les points suivants:

- renforcer l'autonomie des travailleuses par la création d'emplois et par des possibilités de production de revenus;
- encourager un comportement responsable en matière de sexualité, par exemple en mettant l'accent sur les clients des professionnels du sexe;
- prendre en compte les obstacles et les possibilités liés aux spécificités de chaque sexe s'agissant d'avoir un accès équitable, pour les travailleurs et les travailleuses, aux services de prévention, de traitement, de soins et de soutien relatifs au VIH.

Au stade de la formulation du projet, il convient de prendre en compte les questions ci-après:

➤ Avez-vous consulté un(e) **spécialiste des questions d'égalité entre hommes et femmes** (au BIT ou à l'extérieur) avant de formuler le document de projet et en avez-vous communiqué une version préliminaire pour recueillir des observations avant de le finaliser?

➤ Avez-vous provisionné et affecté des ressources dans le budget pour les contributions et l'appui techniques fournis par un(e) **spécialiste des questions d'égalité entre hommes et femmes**?

➤ S'agissant de la conception des activités et des matériels pertinents, avez-vous pris des dispositions pour faire **participer des personnes vivant avec le VIH**, en particulier des femmes, ainsi que des hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes et des personnes transgenre et leurs organisations respectives?

➤ Le projet **encourage-t-il la participation tant des hommes que des femmes** aux activités qui visent à renforcer l'autonomie des femmes, à prévenir la transmission de la mère à l'enfant et à offrir des conseils sur le VIH aux couples?

➤ Avez-vous étudié les **possibilités d'établir des liens avec des initiatives en cours** qui visent à renforcer l'autonomie des femmes, par exemple en développant l'esprit d'entreprise, ou à réduire le stress, l'abus d'alcool et de substances, la discrimination en fonction du genre et/ou la violence sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel?

Lors de la fixation des objectifs, prière de considérer les questions suivantes:

➤ Le projet comporte-t-il un **objectif** relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes?

Comme exemples d'objectifs pertinents, on peut mentionner les suivants:

- la réduction des risques et vulnérabilités liés au VIH chez les femmes et les hommes et la promotion de l'égalité entre les sexes ainsi que de l'autonomisation des femmes;
- la réduction de la violence fondée sur le genre, par exemple par des mesures de renforcement des capacités pour améliorer l'indépendance économique des femmes, et le fait d'inciter les hommes à contribuer à la prévention de cette violence et à la promotion de l'égalité entre les sexes et du renforcement de l'autonomie des femmes.

Les produits **favorisant l'égalité des sexes** pourront traiter les questions ci-après:

- les **politiques et programmes pour le lieu de travail** qui tiennent compte des besoins spécifiques de chaque sexe;

- les **services de prévention, de traitement, de soins et de soutien relatifs au VIH** qui sont offerts équitablement aux femmes comme aux hommes;
- les **manuels de formation, matériels d'information et stratégies de communication** qui remettent en cause les images stéréotypées des hommes et des femmes et font la promotion de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes;
- les **programmes de renforcement des compétences et de création d'emplois** pour les personnes vivant avec le VIH ou affectées par le VIH, en particulier les femmes;
- la **violence fondée sur le genre** sur le lieu de travail et dans les foyers;
- les **normes socioculturelles concernant les attentes, les rôles et les responsabilités liés aux représentations traditionnelles stéréotypées de la «masculinité» et de la «féminité»**, et la façon dont l'inégalité des rapports de force et des relations entre les femmes et les hommes peuvent accroître les risques et les vulnérabilités liés au VIH;
- le **partage des responsabilités** en ce qui concerne la santé sexuelle et génésique;
- la **stigmatisation et la discrimination** qui visent les personnes vivant avec le VIH, surtout les femmes;
- la stigmatisation et la discrimination qui visent les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes;
- la stigmatisation et la discrimination qui visent les personnes transgenre.

Lors de la définition des produits, prière de considérer les questions suivantes:

➤ Le projet comporte-t-il des **produits** liés à l'égalité entre les hommes et les femmes?

Il peut s'agir, par exemple, des points ci-après:

- une **meilleure compréhension** des aspects du VIH qui concernent les femmes de la part des partenaires, des parties prenantes et des bénéficiaires du projet, et leur plus forte détermination à les prendre en compte;
- un **meilleur accès** à la prévention et au traitement du VIH pour les femmes et les filles;
- une **formation des compétences de négociation** pour les femmes et les adolescentes;

- le **renforcement de l'engagement des hommes** d'adopter et d'encourager des attitudes et des comportements favorisant la prévention du VIH, notamment le respect des partenaires féminines et la sollicitude à leur égard, et la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons.

➤ Toutes les **activités** envisagées dans le cadre du projet répondent-elles aux besoins spécifiques des deux sexes au lieu d'être indifférentes à leurs spécificités, et certaines sont-elles sexospécifiques si nécessaire?

Outre les exemples déjà donnés dans les sections précédentes, veuillez envisager d'étendre les initiatives prenant en compte les besoins spécifiques de chaque sexe à d'autres parties prenantes importantes pour lesquelles les programmes et activités peuvent comporter les éléments suivants:

- élaboration de politiques et programmes relatifs au VIH pour le lieu de travail;
- formation à l'intention des juges compétents pour les questions de travail et des inspecteurs/inspectrices du travail, des points focaux pour le VIH et/ou des formateurs/formatrices;
- sensibilisation des représentants des partenaires tripartites, y compris la formation de comités et d'associations professionnelles pour le VIH et le sida;
- perfectionnement des compétences et création d'emplois pour les personnes vivant avec le VIH.

Lors de la conception des activités, il convient de prendre en compte les points suivants:

- Visez à obtenir une **représentation égale** des femmes et des hommes à tous les différents niveaux des processus d'élaboration des politiques et des activités de formation.
- Tenez compte des **sensibilités culturelles** liées au genre dans la dotation en personnel et les activités de formation. Par exemple, dans certaines cultures, une femme chargée de la formation pourra être mieux perçue et mieux adaptée pour dispenser une formation sur le VIH et la sexualité à un groupe uniquement composé de femmes.
- Elaborez **des initiatives et des dispositions organisationnelles spécifiques** pour répondre aux besoins spécifiques des travailleuses et des travailleurs, y compris les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes et

les personnes transgenre. Par exemple: Est-ce que le lieu, les dispositions matérielles, le moment choisi et la durée des activités permettent à tous les bénéficiaires de participer intégralement? Les femmes ont-elles besoin d'une formation supplémentaire ou de matériels spécifiques du fait que leur niveau d'éducation est plus bas? Les femmes et les hommes pourront-ils discuter plus librement des questions relatives à la sexualité s'ils sont en groupes séparés?

- **Établissez des partenariats avec des initiatives existantes** qui visent à renforcer l'autonomie des femmes, par exemple par le développement de l'esprit d'entreprise pour les femmes, ou bien des initiatives qui visent à réduire le stress, l'abus d'alcool et de substances ainsi que la violence fondée sur le genre sur le lieu de travail.

Comme autres questions à traiter, on peut mentionner les suivantes:

- les **normes socioculturelles relatives à la masculinité et à la féminité** liées aux images stéréotypées des rôles de chaque sexe et à l'inégalité des rapports de force entre les hommes et les femmes, et les risques et vulnérabilités face au VIH qui en résultent.
- le **caractère universel des droits humains**;
- la **violence fondée sur le genre** sur le lieu de travail et dans les foyers;
- la promotion d'un **partage** plus équitable **des responsabilités** s'agissant de la santé sexuelle et de l'exercice des responsabilités parentales;
- la **stigmatisation et la discrimination** qui visent les personnes vivant avec le VIH, surtout les femmes, y compris l'accès aux services de prévention et de traitement; et
- la stigmatisation et la discrimination qui visent les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes, et les personnes transgenre, y compris l'accès aux soins de santé.

Exemple: Extrait d'un module de formation

Contexte

Si environ 90 pour cent des travailleurs de sexe masculin dans cette entreprise savent lire et écrire tant dans la langue officielle que dans la langue locale, la plupart des travailleuses n'ont reçu qu'une éducation formelle très élémentaire. De ce fait, les

femmes sont presque exclusivement affectées à l'assemblage des pièces dans le hall C, tandis que les employés de sexe masculin s'occupent de la délivrance du produit final et des questions administratives. Il y a peu de contacts entre les femmes et les hommes. Les travailleurs/travailleuses indiquent qu'environ dix pour cent des hommes ont des rapports sexuels avec des hommes.

Activité

NON

Comme ils travaillent séparément et sont confrontés à des risques et vulnérabilités différents s'agissant du VIH, les travailleurs et les travailleuses seront formés séparément aux questions liées au VIH et au sida. En raison des contraintes budgétaires et du manque de temps, il ne sera malheureusement possible de produire qu'un seul jeu de brochures contenant des informations écrites, qui seront distribuées après la formation. Les travailleuses qui ne savent pas lire pourront probablement demander à leur mari de leur lire la brochure.

OUI

Pour surmonter les contraintes dues à la séparation des femmes et des hommes sur le lieu de travail et répondre aux besoins et préoccupations des deux sexes en matière de VIH et de santé, y compris les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes, les séances de formation comporteront un nombre égal de participants hommes et femmes et seront animées par un formateur et une formatrice. En plus de traiter les questions liées au VIH, ces séances de formation communes porteront sur l'égalité entre les hommes et les femmes d'une manière générale, y compris l'accès à l'éducation formelle pour les filles et les garçons, et le partage des tâches domestiques et des responsabilités parentales. Un simple jeu de documents d'information picturaux sur le VIH et le sida sera produit de façon à informer aussi bien les travailleurs/travailleuses qui savent lire et écrire que ceux qui sont analphabètes. Pour faire en sorte de répondre aux préoccupations liées au genre et aux préoccupations culturelles, le matériel sera produit conjointement avec les hommes et les femmes qui servent de points focaux pour le VIH dans l'entreprise.

► Les indicateurs intègrent-ils la perspective de genre?

Les indicateurs servent à évaluer les progrès et à déterminer dans quelle mesure les objectifs préétablis ont été atteints. Les indicateurs qui intègrent la perspective de genre mesurent les avantages revenant respectivement aux femmes et aux hommes, et tiennent compte des aspects quantitatifs et

qualitatifs de l'évolution des relations entre eux dans un contexte donné sur une certaine période de temps. Ces indicateurs visent à évaluer les progrès réalisés dans le cadre d'une initiative particulière vers une égalité réelle entre les hommes et les femmes ou vers l'abaissement des obstacles comme les lois discriminatoires à l'égard des femmes.

On trouvera ci-après quelques exemples d'indicateurs favorisant l'égalité des sexes:

Indicateurs quantitatifs

- possibilité de mesurer la participation de toutes les parties prenantes aux réunions consacrées à la définition et à la conception du projet (désagrégée selon le sexe des participants, leur âge et, si possible, leur situation socioéconomique, par exemple leur classe dans l'emploi et leur niveau de revenu, ainsi que le type de participation);
- des avantages comme l'augmentation des emplois et des pensions de retraite (désagregés selon le sexe et l'âge des bénéficiaires).

Indicateurs qualitatifs

- niveau de participation tel qu'il est perçu par les parties prenantes tout au long des différents stades du cycle de projet (désagregé par sexe et par âge);
- degré de participation à la prise de décisions d'un nombre suffisant de femmes (la définition de ce qui est «suffisant» devant être convenue par toutes les parties prenantes) par l'intermédiaire des réponses des parties prenantes et par l'analyse qualitative de l'impact des différentes décisions sur celles-ci.

Indicateurs des processus

- taux de participation des femmes et des hommes aux activités de projet comme les réunions et la formation ainsi qu'aux processus de prise de décisions;
- mesure dans laquelle le mandat de l'équipe de projet et des consultants exige une connaissance et une expérience approfondies de l'intégration de la perspective de genre dans sa relation avec l'établissement de programmes relatifs au VIH et au sida;
- mesure dans laquelle des dispositions sont prises pour former les membres de l'équipe aux questions liées à la parité entre les hommes et les femmes ainsi qu'au VIH et au sida, le cas échéant.

Indicateurs des apports

- mesure dans laquelle une équipe de projet est équilibrée entre les hommes et les femmes;
- données sur la quantité de matériels d'information distribués aux femmes et aux hommes;
- somme d'argent dépensée pour des activités sexospécifiques.

Indicateurs des résultats

- nombre de politiques et programmes pour le lieu de travail relatifs au VIH favorisant l'égalité des sexes et/ou sexospécifiques (avec des critères pour évaluer les notions de «favorisant l'égalité des sexes» et de «sexospécifique» clairement définis);
- données désagrégées par sexe sur le nombre de parties prenantes formés à l'intégration de la perspective de genre et du VIH comme les formateurs, les juges spécialisés dans les questions de travail et les inspecteurs/inspectrices du travail, et les points focaux pour le VIH;
- données désagrégées par sexe sur le nombre de travailleurs/travailleuses formés aux questions relatives à la parité entre les sexes en relation avec le VIH;
- données désagrégées par sexe sur le nombre de travailleurs/travailleuses formés qui sont ultérieurement capable de déterminer des manières de prévenir l'infection par le VIH;
- quantité et qualité des matériels de formation favorisant l'égalité des sexes produits (avec des critères pour évaluer les «matériels favorisant l'égalité des sexes» clairement définis).

Indicateurs des résultats ou de l'impact

- données désagrégées par sexe sur le nombre d'individus formés dont les connaissances, les attitudes et le comportement ont changé en faveur de la prévention du VIH (y compris l'utilisation régulière et correcte du préservatif), et dont les attitudes ont changé d'une façon plus positive à l'égard des hommes et des femmes vivant avec le VIH, des hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes et des personnes transgenre, ainsi qu'à l'égard des objectifs que sont l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les sexes;
- données sur le nombre de travailleurs – en particulier les femmes, les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes et les personnes

transgenre – qui estiment avoir plus de moyens de se faire entendre sur le lieu de travail et/ou que leurs besoins en matière de santé sont suffisamment pris en compte.

Exemples d'indicateurs intégrant la perspective de genre

NON

La réussite du projet sera évaluée au regard des indicateurs ci-après:

- *nombre de représentants des organisations d'employeurs/employeuses et de travailleurs/travailleuses ayant suivi jusqu'au bout et d'une manière satisfaisante le cours de formation à l'intention des points focaux (objectif: 60);*
- *nombre de matériels de formation produits;*
- *nombre de travailleurs/travailleuses qui ont reçu le kit d'information sur le VIH et le sida (objectif: 600);*
- *pourcentage de travailleurs/travailleuses qui ont adopté une attitude positive à l'égard de l'utilisation du préservatif et des personnes vivant avec le VIH.*

OUI

La réussite du projet sera évaluée au regard des indicateurs ci-après:

- *nombre de représentants des organisations d'employeurs/employeuses et de travailleurs/travailleuses ayant activement participé à un cours de formation à l'intention des points focaux, qu'ils/elles ont suivi jusqu'au bout et d'une manière satisfaisante (objectif: 30 femmes, 30 hommes);*
- *qualité et variété des matériels de formation produits qui incluent des questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes;*
- *nombre de travailleuses et de travailleurs qui ont reçu un kit d'information sur le VIH et le sida (objectif: 300 femmes, 300 hommes).*
- *pourcentage de travailleurs/travailleuses qui ont adopté une attitude positive à l'égard de l'utilisation du préservatif et des personnes vivant avec le VIH (objectif: 80 pour cent des travailleuses et 80 pour cent des travailleurs).*

➤ Planification de la mise en œuvre

La planification de la mise en œuvre comprend un plan de bonne exécution, la structure de répartition des travaux, un plan de mise en œuvre et un plan

de suivi. Ce stade de la phase de conception démontre que le projet est viable du point de vue des responsabilités, du calendrier et des ressources. Pour qu'il réponde aux besoins spécifiques de chaque sexe, il convient de tenir compte des éléments suivants:

Ressources humaines

- Dispose-t-on de ressources humaines suffisantes, y compris l'équipe de projet ou des collaborateurs/collaboratrices externes qui possèdent des connaissances et des compétences spécialisées sur les questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes ainsi qu'au VIH et au sida dans le contexte local?
- A-t-on prévu une formation nécessaire de l'équipe de projet aux questions relatives à l'égalité entre hommes et femmes ainsi qu'au VIH et au sida?
- La composition de l'équipe de projet est-elle équilibrée entre les femmes et les hommes?

Exemple: Composition de l'équipe de projet

NON

Comme le groupe visé est composé d'hommes dans le secteur minier, les membres de l'équipe, y compris les formateurs, seront principalement des hommes.

OUI

L'équipe de projet préservera une représentation équilibrée d'hommes et de femmes. Étant donné que le projet concerne essentiellement les travailleurs de sexe masculin dans le secteur minier, une évaluation sera faite – avec l'aide d'un expert des questions d'égalité entre hommes et femmes et des questions sectorielles ainsi que des partenaires du projet – au sujet de la proportion de formateurs et formatrices.

Budget

- Des ressources financières suffisantes sont-elles allouées pour rassembler des données désagrégées par sexe et des informations liées aux spécificités des deux sexes afin d'exécuter les éléments sexospécifiques des activités de formation et d'élaborer des matériels qui favorisent l'égalité des sexes?
- Les ressources qui seront dépensées pour les bénéficiaires des deux sexes sont-elles en rapport avec les résultats escomptés?

Temps

- Le temps consacré aux questions de parité entre les sexes dans les activités de projet est-il suffisant, y compris en ce qui concerne les séances exclusivement réservées aux femmes et celles qui sont exclusivement réservées aux hommes, le cas échéant?

Exemple: Séance de formation

NON

Afin de maintenir l'attention des participant(e)s, de brèves séances d'information couvrant les informations élémentaires sur la transmission, la prévention et le traitement du VIH seront organisées pour les travailleurs des deux sexes réunis. À la fin de chaque séance, les participants recevront un exemplaire de la recommandation de l'OIT (n° 200) concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010, qui traite des questions d'égalité entre hommes et femmes.

OUI

Afin de maintenir l'attention des participant(e)s, les séances d'information couvriront les informations élémentaires sur la transmission, la prévention et le traitement du VIH, en axant la problématique sur les risques et les besoins en fonction du sexe. Ce sera fait d'une manière interactive, notamment par un travail en groupe et des jeux de rôle. La moitié de chaque séance de formation se déroulera en groupes d'individus du même sexe afin de permettre aux participant(e)s de s'exprimer plus librement sur les questions liées à la sexualité. Les questions essentielles discutées dans chaque groupe seront présentées au groupe mixte par le facilitateur/la facilitatrice ou par un(e) volontaire issu du groupe.

Quelques erreurs à éviter d'une manière générale

Pour qu'un projet ou une activité portant sur le VIH et le sida intègre efficacement la perspective de genre, il importe de garder présentes à l'esprit quelques erreurs à éviter.



- Ne confondez pas «genre» et «femmes».

Le genre désigne à la fois les femmes et les hommes et leurs rôles dans la société, et les questions relatives à la parité entre les sexes doivent être traitées à la fois dans des groupes mixtes et dans des groupes d'individus du même sexe.

- Ne renforcez pas les images stéréotypées liées au genre en évoquant des idées reçues sur la «virilité des hommes» ou sur leur irresponsabilité en matière de sexualité et autres clichés. En même temps, évitez de dépeindre les femmes en «victimes» impuissantes et passives.

Tant les femmes que les hommes sont d'importants intervenants pour prévenir le VIH et riposter à la stigmatisation et à la discrimination liées au VIH, et tous les individus bénéficient de relations responsables, respectueuses, consensuelles et mutuellement satisfaisantes entre les sexes.

- Ne supposez pas que tous les rapports sexuels sont hétérosexuels.

Même s'il se peut que certains hommes dans un groupe, ou la totalité, aient des partenaires sexuels féminins ou soient mariés, certains peuvent avoir en parallèle des rapports sexuels avec des hommes. Il en va de même pour les femmes.

- Ne prenez pas uniquement en compte les «quantités».

Le fait de garantir une participation égale des femmes et des hommes inclut aussi le degré et le niveau de leur participation.



Intégrer la perspective de genre dans les politiques pour le lieu de travail relatives au VIH et au sida

4

➤ Pourquoi une politique pour le lieu de travail est-elle nécessaire?

Une politique pour le lieu de travail offre un cadre pour l'action visant à réduire la propagation du VIH, à maîtriser son impact et à sensibiliser tous les travailleurs/travailleuses et les cadres à la nécessité d'empêcher la stigmatisation et la discrimination qui visent les personnes vivant avec le VIH ou affectées par le virus. Les politiques pour le lieu de travail peuvent être élaborées au niveau national, au niveau sectoriel ou à celui des entreprises et devraient être éclairées par les besoins et les conditions propres au niveau local. En fonction de la situation particulière, une politique peut consister en un simple document détaillé sur le VIH et le sida. Elle peut faire partie d'un accord plus général sur la sécurité, la santé et les conditions de travail, ou bien prendre la forme d'une brève déclaration de principe.

La recommandation (n° 200) de l'OIT concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010 et le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail, 2001 fournissent des orientations au sujet des politiques et programmes pour le lieu de travail relatifs au VIH et au sida. Ces deux instruments soulignent qu'il importe de reconnaître les aspects du VIH et du sida qui concernent les spécificités des deux sexes, de les prendre en compte et de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

La recommandation sur le VIH et le sida, qui fait fond sur les dix principes essentiels énoncés dans le Recueil de directives pratiques, développe le principe de l'égalité entre les sexes. Il est noté dans le préambule de la recommandation que les inégalités entre les deux sexes font peser des risques de contamination par le VIH plus importants sur les femmes et les filles et les rendent plus vulnérables que les hommes à son impact. Il est dit dans la recommandation que l'égalité entre hommes et femmes et

l'autonomisation des femmes devraient être des facteurs essentiels dans la riposte mondiale au VIH. L'accent est mis sur la nécessité d'intégrer les préoccupations liées au genre dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et programmes.

La recommandation décrit les mesures ci-après qui devraient être prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact:

- garantir le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales;
- garantir l'égalité entre femmes et hommes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes;
- garantir des actions de prévention et d'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail,
- promouvoir la participation active des femmes et des hommes à la réponse au VIH et au sida,
- promouvoir la participation et le renforcement du pouvoir d'action de tous les travailleurs/travailleuses, quelle que soit leur orientation sexuelle et qu'ils fassent ou non partie d'un groupe vulnérable; et
- promouvoir la protection de la santé sexuelle et génésique et les droits sexuels et génésiques des femmes et des hommes.

➤ **Éléments qui peuvent être inclus dans une politique pour le lieu de travail relative au VIH et au sida**

1. Déclaration générale

La politique pour le lieu de travail relative au VIH et au sida devrait commencer par une déclaration ou une introduction générale qui la situe dans le contexte local, en tenant compte des pratiques existantes des entreprises.

Exemple de libellé

La société ou le lieu de travail du secteur public X reconnaît la gravité du VIH et du sida et leur impact sur les travailleurs et les travailleuses et sur le lieu de travail dans son ensemble. X soutient les initiatives prises au niveau national pour modérer la

propagation de l'infection par le VIH et réduire au minimum l'impact de la maladie en répondant aux besoins spécifiques tant des femmes que des hommes employés sur ce lieu de travail, ainsi que de leurs familles et personnes à charge.

La présente politique a pour objet de faciliter un accès permanent et équitable, pour les travailleurs et les travailleuses, leurs familles et personnes à charge, aux services de prévention, de traitement, de soins et de soutien relatifs au VIH. La présente politique a été élaborée et sera mise en œuvre avec la participation active des travailleurs et des travailleuses à tous les niveaux.

2. Cadre et principes généraux de la politique

La politique devrait établir les principes généraux qui sous-tendent les dispositions spécifiques. Il peut s'agir des principes suivants: égalité entre hommes et femmes, absence de stigmatisation et de discrimination liées au VIH, égalité de chances et de traitement s'agissant des conditions d'emploi, protection contre le licenciement abusif en raison du statut VIH et interdiction des tests de dépistage du VIH obligatoires ainsi que de la divulgation à des fins d'embauche.

Exemple de libellé

X ne fait pas de discrimination ou ne tolère pas la discrimination à l'égard des employé(e)s ou des candidat(e)s à un emploi pour quelque motif que ce soit, y compris le sexe, l'orientation sexuelle et le statut VIH réel ou supposé.

3. Dispositions spécifiques

La politique pour le lieu de travail devrait comporter au minimum des dispositions visant les domaines ci-après.

1. Champ d'application
2. Mesures à prendre pour la prévention du VIH par la fourniture d'informations, d'une éducation et d'une formation
3. Mesures visant à faciliter le traitement, les soins et le soutien pour les travailleurs/travailleuses, leur famille et les personnes à leur charge
4. Dispositions indiquant comment la politique devra être mise en œuvre et incluant des mesures visant à lutter contre le non-respect de la politique

Exemple de libellé

X ne tolère aucun type de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail, y compris la violence sexuelle et le harcèlement sexuel.

Des programmes éducatifs et informatifs appropriés et adaptés aux conditions seront mis en œuvre pour informer les employés hommes et femmes sur le VIH et le sida, programmes qui leur permettront de se protéger et de protéger les autres contre l'infection par le VIH. X reconnaît que les femmes courent de plus grands risques liés au VIH et sont plus vulnérables dans ce domaine que les hommes et s'attachera donc en particulier à donner tant aux femmes qu'aux hommes les moyens de se prendre en charge en ce qui concerne leur santé sexuelle et génésique et leurs droits et responsabilités en la matière, tout en encourageant les travailleurs de sexe masculin à s'impliquer à égalité dans la riposte au VIH.

Une formation sera organisée à l'intention des membres clés du personnel, y compris les cadres, les chefs/chefes d'équipe et les responsables des questions de personnel; les représentants syndicaux; les formateurs/formatrices; les éducateurs/éducatrices pairs; et les responsables des questions de santé et de sécurité au travail. L'objectif sera d'avoir une représentation égale des femmes et des hommes dans les séances de formation.

Les séances d'éducation et de formation se tiendront à des moments commodes pour les travailleurs et les travailleuses, et une période de temps libre raisonnable sera octroyée pour permettre la participation à ces séances.

Promouvoir l'intégration de la perspective de genre au moyen d'audits participatifs de genre

Un audit participatif de genre visant une organisation ou un groupe peut contribuer à identifier les bonnes pratiques en matière d'intégration de la perspective de genre, les domaines à améliorer et les stratégies grâce auxquelles son fonctionnement favorisera davantage l'égalité des sexes.

L'OIT a recours aux audits participatifs de genre pour promouvoir l'apprentissage par les individus et les organisations des manières d'intégrer la perspective de genre afin de réaliser l'égalité entre hommes et femmes. Une telle vérification, qui est effectuée sur une période de deux semaines par une équipe de quatre facilitateurs/trices formé(e)s à cet effet, encourage le dialogue et la réflexion parmi les membres du groupe qui s'est porté volontaire pour entreprendre cet exercice à fort degré de participation.

Les facilitateurs/trices encouragent le recours à une démarche d'autoévaluation et prennent en compte à la fois les données objectives – recueillies en examinant les documents internes et publics du groupe – et les façons dont les choses sont perçues, notamment par le personnel, les cadres et les parties prenantes, y compris les mandants ou les clients. Des ateliers et des entrevues sont organisés avec les membres du groupe, et ses parties prenantes sont aussi consultées. À la fin de la vérification, un rapport est présenté à la direction et au personnel afin de diffuser les bonnes pratiques identifiées dans le cadre de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, ainsi que les difficultés et les recommandations. Le rapport porte, entre autres domaines qui sont essentiels pour intégrer la perspective de genre, sur les questions suivantes:

- intégration de la perspective de genre en tant que préoccupation commune aux objectifs, au programme et au budget du groupe;
- connaissances et compétences spécialisées existantes relatives aux questions d'égalité entre hommes et femmes;
- gestion de l'information et des connaissances sur les questions d'égalité entre hommes et femmes;
- choix des organisations partenaires;
- produits pour les actions de sensibilisation et image publique;
- dotation en personnel et ressources humaines;
- culture de l'organisation et ses effets sur l'égalité entre hommes et femmes.

La suite donnée au rapport et la mise en œuvre des recommandations y figurant relèvent de la responsabilité du groupe ayant fait l'objet de l'audit.

Prière de consulter le site web du BIT consacré aux questions d'égalité entre hommes et femmes (www.ilo.org/gender) pour de plus amples renseignements.

Ce guide est une publication conjointe du Programme du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail et du Bureau du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes.



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

**Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse**

Tél: +41 22 799 6486

Fax: +41 22 799 6349

**iloaids@ilo.org
www.ilo.org/aids**

**Bureau pour l'égalité
entre hommes et femmes**

**Bureau international du Travail
Route des Morillons 4
CH-1211 Genève 22
Suisse**

Tél: +41 22 799 6730

Fax: +41 22 799 6388

**gender@ilo.org
www.ilo.org/gender**



ONUSIDA
PROGRAMME COMMUN DES NATIONS UNIES SUR LE VIH/SIDA

HCR
UNICEF
PAM
PNUD
UNFPA
ONUDC
OIT
UNESCO
OMS
BANQUE MC

L'OIT est co-parrain de l'ONUSIDA.

ISBN 978-92-2-225162-9



9 789222 251629