

**POUR INFORMATION**

DEUXIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Evaluation thématique:
le VIH/SIDA et le monde du travail****I. Introduction**

1. A chacune des sessions de mars du Conseil d'administration, la Commission de la coopération technique se penche sur une évaluation thématique du programme de coopération technique de l'OIT. Le thème sélectionné pour la discussion de la 295^e session (mars 2006) est le VIH/SIDA et le monde du travail.
2. La question du VIH/SIDA est prise en compte dans toutes les activités de l'Organisation, mais fait aussi l'objet d'un programme spécifique (ILO/AIDS), créé en décembre 2000 à la demande de la Conférence internationale du Travail¹. Ce programme mène des activités de recherche et de sensibilisation. Il joue aussi un rôle majeur en apportant aux mandants tripartites une assistance dans le cadre de la coopération technique, et son budget est principalement composé de fonds extrabudgétaires. Même s'il opère aux niveaux international, régional et national, ILO/AIDS vise avant tout à promouvoir la définition des politiques et programmes applicables sur le lieu de travail par des projets qui orientent et améliorent la capacité des ministères du travail et des partenaires sociaux d'engager une action à long terme face au VIH/SIDA. Il est donc parfois difficile d'établir une distinction entre les résultats du programme et ceux des projets lorsqu'il s'agit de présenter les activités de coopération technique menées par ILO/AIDS.
3. Le présent rapport repose sur les résultats des évaluations des projets de coopération technique qui sont particulièrement représentatifs des projets élaborés et mis en œuvre par le programme ILO/AIDS. La plupart des grands projets lancés au début du programme, en 2002, sont encore en cours d'exécution, et le présent rapport s'appuie essentiellement sur les évaluations à mi-parcours de sept projets financés par le ministère du Travail des Etats-Unis. Il s'appuie également sur le rapport d'évaluation final d'un projet couvrant plusieurs pays, financé par l'ASDI (Agence suédoise de coopération internationale au développement). D'autres documents techniques sur le sujet ont également été consultés. Les projets retenus pour illustrer la stratégie du programme ILO/AIDS en matière de

¹ En juin 2000, à sa 88^e session, la Conférence internationale du Travail a adopté une résolution reconnaissant que le VIH/SIDA met en péril les objectifs stratégiques de l'Agenda du travail décent et priant le Directeur général d'élargir les capacités du Bureau dans ce domaine.

coopération technique et les résultats obtenus à ce jour sont les suivants (voir liste complète en annexe):

- le programme international OIT/ministère du Travail des Etats-Unis d'éducation sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail (phase I). Pays concernés: Bénin, Belize, Cambodge, Ghana, Guyana, Togo;
- la prévention du VIH/SIDA dans le monde du travail: une réponse tripartite, Inde (financée par le ministère du Travail des Etats-Unis);
- le projet de l'ASDI sur la prévention du VIH/SIDA dans le secteur des transports et le secteur informel. Pays concernés: Afrique du Sud, Ghana, Ouganda, République-Unie de Tanzanie (secteur informel), Botswana, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibie, Swaziland, Zimbabwe (secteur des transports).

II. Objectifs et stratégies des projets

4. Tous les projets visent essentiellement la mise en application du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*. Ce recueil fournit à la fois le cadre stratégique pour l'élaboration des projets et les éléments essentiels d'orientation pour leur mise en œuvre. Il énonce les principes de base sur lesquels fonder l'action au niveau de l'entreprise, au niveau local et au niveau national, et fournit des directives pratiques dans les domaines suivants:
 - la protection des droits des travailleurs, y compris la protection de l'emploi, l'égalité entre hommes et femmes et la non-discrimination;
 - la prévention par l'éducation, les programmes de sensibilisation aux problèmes d'égalité entre hommes et femmes, la promotion de l'accès à des conseils et au dépistage du VIH, volontaires et confidentiels, et une aide concrète visant à favoriser les changements de comportement;
 - la prise en charge et le soutien, notamment l'octroi de prestations et de mesures d'aménagement raisonnables, de même que d'un traitement dans les environnements où les systèmes sanitaires locaux sont insuffisants.
5. Ces domaines d'activités représentent les trois «piliers» de l'action sur les lieux de travail dans tous les projets ILO/AIDS. Le fait que l'importance de ce recueil ait été largement reconnue par les organismes internationaux et nationaux chargés de faire face au VIH/SIDA, de même que par les mandants tripartites, a grandement amélioré la participation des principaux partenaires au niveau des pays et a également renforcé la cohérence et la coordination de l'action dans le monde du travail.
6. En outre, un financement du budget-plan de travail intégré (UBW) a été débloqué pour 2004-05 dans le cadre de l'ONUSIDA. Il renforce les activités menées dans le cadre des projets de coopération technique, favorise le renforcement des capacités, les actions de sensibilisation, la défense des droits fondamentaux de l'homme, y compris sur le lieu de travail, et intensifie la prévention par l'éducation et la formation en facilitant l'accès aux traitements.
7. L'approche stratégique est commune à tous les projets, bien que ceux de l'Inde et de l'ASDI aient commencé par une étape pilote. Elle mise sur la collaboration avec les mandants tripartites et opère simultanément à trois niveaux: consultation avec le gouvernement et les organisations d'employeurs et de travailleurs pour s'assurer que le cadre juridique et la politique du pays sont propices à l'instauration de programmes sur le

lieu de travail et à la protection des droits des travailleurs; services consultatifs et formations propres à aider les partenaires sociaux à mettre en place des politiques appropriées pour leurs propres organisations et à renforcer leur capacité de promouvoir et soutenir les programmes lancés sur le lieu de travail; collaboration avec la direction des entreprises et les représentants des travailleurs, soutenus par les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour définir des politiques et lancer des programmes performants sur les lieux de travail du secteur privé comme du secteur public. Les activités menées à ces trois niveaux comportent des mécanismes visant à faciliter les échanges d'expériences et la reproduction de bonnes pratiques.

8. Les objectifs de développement de tous les projets de coopération technique ILO/AIDS ont un dénominateur commun, même si les termes et l'importance accordée à tel ou tel point varient selon les documents. Tous visent en effet à prévenir le VIH/SIDA dans le monde du travail et à en réduire les effets. Ils varient en ce sens qu'ils peuvent se référer plus spécifiquement à la lutte contre la discrimination, à la réduction des comportements à risque ou à l'amélioration de l'accès aux soins, ou encore viser des secteurs déterminés (comme le transport ou l'économie informelle).
9. Les objectifs immédiats des deux projets de l'ASDI sont les suivants:

Transport

- élaborer des politiques nationales pour prévenir la transmission du VIH parmi les agents du secteur des transports (transports par route, rail, eau ou air) et atténuer l'impact de l'épidémie dans le secteur, dans huit pays d'Afrique australe (voir paragr. 3);
- concevoir une stratégie régionale et un ensemble de mécanismes internationaux pour prévenir la transmission du VIH dans le secteur des transports, compte tenu des stratégies nationales des huit pays d'Afrique australe;
- aider les huit pays d'Afrique australe à mettre en œuvre des stratégies nationales efficaces pour prévenir la transmission du VIH dans le secteur des transports.

Economie informelle

- concevoir et mettre en œuvre des interventions rapides tenant compte de la spécificité des deux sexes pour prévenir la transmission du VIH et atténuer l'impact du VIH/SIDA dans certains secteurs informels des pays d'Afrique sélectionnés (voir paragr. 3) (actions de sensibilisation des groupes marginalisés);
- mobiliser les collectivités locales pour qu'elles mettent en œuvre des moyens efficaces pour prévenir le VIH et en atténuer l'impact dans chacun des pays participants (interventions réalisées en partenariat avec les collectivités locales).

10. Le projet de l'Inde a adopté une démarche graduelle, en trois phases, pour atteindre les objectifs immédiats suivants:

- à la fin de la première phase, les mandants tripartites sont mieux à même d'adopter et de mettre en œuvre des politiques et programmes efficaces relatifs au VIH/SIDA sur le lieu de travail;
- à la fin de la deuxième phase, les trois Etats pilotes sélectionnés ont renforcé leur action tripartite contre le VIH/SIDA, dans l'économie informelle comme dans l'économie formelle;

- à la fin du projet, un mécanisme à long terme sera en place pour lutter contre le problème du VIH/SIDA sur le lieu de travail.

11. Le cadre stratégique du projet OIT/ministère du Travail des Etats-Unis comporte trois niveaux. Pour atteindre les objectifs à long terme, il faut viser quatre objectifs à court terme:

- amélioration des connaissances et des attitudes pour lutter contre les comportements à risque en matière de VIH/SIDA;
- meilleure prise de conscience et utilisation des services disponibles sur le lieu de travail;
- lutte contre l'ostracisme qui s'exerce à l'encontre des personnes vivant avec le VIH/SIDA;
- augmentation de la capacité des mandants d'élaborer et mettre en œuvre des politiques concernant le VIH/SIDA sur le lieu de travail.

12. Ces objectifs à court terme sont étayés par d'autres objectifs immédiats visant à assurer la mise au point du projet et la sélection des activités, à savoir:

- accès à des services de qualité pour la prise en charge du VIH/SIDA sur le lieu de travail;
- amélioration des politiques concernant le VIH/SIDA sur le lieu de travail;
- meilleure collaboration entre les travailleurs et la direction des entreprises sur le lieu de travail et engagement plus résolu des deux parties;
- meilleure capacité du lieu de travail de proposer des politiques et des programmes complets et durables contre le VIH/SIDA;
- amélioration de la coordination et de la coopération entre les acteurs tripartites et autres partenaires au niveau national;
- amélioration de la politique nationale sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail;
- amélioration de la capacité des mandants tripartites d'appuyer l'élaboration de politiques et programmes sur le lieu de travail.

13. Un cadre de référence aussi détaillé a pour avantage de fournir une orientation claire, dans la mesure notamment où il est associé à un plan de suivi et d'évaluation. Il a pour inconvénient un certain manque de souplesse, mais les évaluations à mi-parcours ont donné l'occasion d'examiner et de revoir certains aspects de la stratégie. Ainsi, on a pu ajouter un élément sur l'amélioration de l'accès aux services de prise en charge, de soutien et de traitement.

III. Principales constatations

14. Dans tous les cas, les évaluateurs ont constaté que les objectifs à court terme avaient été entièrement ou partiellement atteints, contribuant ainsi de manière satisfaisante à la réalisation des objectifs de développement. Pour le projet de l'ASDI dans le secteur des transports, les évaluations ont montré que le premier et le troisième objectif avaient été atteints, et le second partiellement et, pour le projet relatif à l'économie informelle, que le premier objectif avait été en grande partie atteint et qu'une mobilisation était en bonne voie

pour le second mais qu'un travail complémentaire s'avérait nécessaire (voir paragr. 7). Pour les projets de l'Inde et de l'OIT/ministère du Travail des Etats-Unis, les évaluations avaient été faites à mi-parcours, mais l'évaluation de la première et de la seconde phase a permis de constater que les objectifs avaient été entièrement atteints; les six autres projets OIT/ministère du Travail des Etats-Unis en étaient tous au point requis par rapport aux programmes de travail et aux plans de suivi. Un résultat positif dans tous les cas a été la participation rapide et entière des mandants tripartites grâce à toute une série de dispositifs allant d'ateliers consultatifs à la participation aux conseils ou comités consultatifs des programmes.

A. Conception des projets

15. L'évaluation du projet de l'ASDI dans le secteur des transports a révélé des déficiences de conception provenant du fait que les objectifs à court terme n'avaient pas été fixés à la lumière d'une analyse rigoureuse de la situation. L'absence de données de base, d'informations fiables relatives aux besoins et aux capacités, et l'absence d'indicateurs ont été perçues comme des obstacles à la conception et à l'évaluation du projet. Certains ajustements ont ensuite été opérés et une méthodologie plus rigoureuse a été adoptée. Les projets débutent désormais par un exercice de mise en correspondance des données, ce qui, à court terme, facilite la conception et la planification et, à plus long terme, alimente une base de données plus importante qui renforce les activités de recherche et d'analyse du programme ILO/AIDS dans son ensemble. De même, les enquêtes de référence (projet du ministère du Travail des Etats-Unis) – visant 300 à 400 travailleurs en moyenne – donnent des informations pour la conception du projet et pour le suivi et l'évaluation. Dans certains projets, la recherche en elle-même est un élément important. La phase pilote du projet de l'ASDI dans le secteur informel² a permis de mettre au point une méthodologie d'évaluation rapide en collaboration avec l'institut ABET³ et d'organiser son application grâce à des «équipes d'action rapide»⁴. Cette méthode a été utilisée de manière efficace pour la collecte des données nécessaires pour que la conception du projet et les plans d'action soient bien ciblés.
16. L'existence d'un cadre stratégique général pour la conception et la mise en œuvre des projets OIT/ministère du Travail des Etats-Unis a permis d'analyser plus facilement l'adéquation des projets à chaque pays et de mettre au point un plan d'action adapté aux conditions et aux besoins locaux. Ce cadre stratégique a permis une progression logique jalonnée d'étapes clairement définies et a donc fourni une orientation efficace au personnel affecté aux projets et aux personnes chargées de les gérer et d'en suivre l'exécution.
17. Le projet de l'Inde a été jugé bien conçu en ce sens que son approche structurée par phases et ses activités pilotes sont tout à fait adaptées à une situation où le BIT n'avait aucune expérience antérieure de l'exécution de projets relatifs au VIH/SIDA et où le pays avait peu d'activités relatives au VIH/SIDA sur le lieu de travail.

² Prévention du VIH/SIDA dans le secteur informel de quatre pays africains, 2002-03.

³ Institut de formation et d'éducation de base pour les adultes (ABET) de l'Université d'Afrique du Sud.

⁴ Veronica McKay: *Consolidated report on HIV/AIDS interventions in the informal sector*, sept. 2003.

B. Gestion, exécution et suivi des projets

18. Pour les projets du ministère du Travail des Etats-Unis et de l'Inde, c'est un Coordinateur national du projet (CNP) qui gère le projet dans chaque pays. Un Comité consultatif du projet (CCP) pilote le projet pour qu'il soit en accord avec la politique et la stratégie nationales et il en assure le suivi. Le CCP réunit les mandants tripartites et d'autres partenaires déterminants – administrations nationales, organismes internationaux comme l'ONUSIDA, groupes thématiques des Nations Unies sur le VIH/SIDA, représentants du pays donateur, le cas échéant, organisations non gouvernementales intéressées et réseaux de personnes vivant avec le VIH/SIDA. Dans tous les rapports consultés, les experts concluent que les projets sont bien gérés et exécutés et que les activités se déroulent selon le calendrier du plan d'action. Les partenaires ont jugé les stratégies adaptées aux besoins et à la situation locale. Tous les coordinateurs nationaux des projets ont été loués pour leurs compétences, leur dévouement ainsi que leur capacité de résoudre rapidement les problèmes.
19. Les projets de l'ASDI sont sensiblement différents en ce sens qu'ils ne sont pas coordonnés par un CNP. Ils n'ont donc pas bénéficié des connaissances locales et de l'appui sur place d'un CNP: un coordinateur a supervisé les huit pays participants, avec un succès limité, et les consultants nationaux qui ont conduit des enquêtes pour le secteur informel ont nécessité une supervision relativement importante de la part de Genève, avec les inévitables complications que cela a entraînées. Mais il ne faut pas perdre de vue que les projets de l'ASDI ont été conçus comme des projets pilotes et que les erreurs réalisées ont été peut-être aussi profitables que les réussites du fait qu'elles ont permis d'orienter la phase ultérieure des projets, de même que les projets engagés avec d'autres partenaires dans les mêmes secteurs. Le PNUD, par exemple, finance un nouveau projet de l'OIT pour l'économie informelle de la Zambie, qui a profité des enseignements tirés au cours du projet en question, grâce à la même méthodologie de recherche; le suivi du projet relatif au secteur des transports est en cours de planification avec l'ASDI.
20. Pour ce qui est des projets qui couvrent plus d'un ou deux pays, la coordination des activités soulève des problèmes. Dans certains cas, les activités des projets ont dû être reportées à cause de la confusion concernant la répartition des responsabilités entre le siège et les bureaux extérieurs⁵. Pour faire face à ces problèmes de gestion et de suivi, un certain nombre d'outils ont été mis au point et en sont à différents stades d'application. Un outil de partage des connaissances et de la gestion du projet («Community Zero») a été mis en place sur le Web pour mettre en contact les coordinateurs nationaux, les points focaux des bureaux extérieurs et l'équipe de gestion du siège. Tout d'abord utilisé dans le cadre du projet OIT/ministère du Travail des Etats-Unis, il concerne désormais tous les CNP. Il permet de suivre les activités dans chaque pays, de mettre en commun les outils mis au point ou utilisés par les projets et de diffuser les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience.
21. Un élément clé des projets du ministère du Travail des Etats-Unis consiste en un système de suivi intégré qui permet d'évaluer les progrès accomplis et d'identifier les points forts et les points faibles en vue d'une éventuelle réorientation. Un plan de suivi et d'évaluation, avec des indicateurs propres aux pays, est utilisé pour évaluer l'impact du projet. Le système de suivi vise à: 1) évaluer, par des enquêtes auprès des travailleurs, l'impact du projet sur les connaissances, les attitudes et les pratiques des travailleurs ciblés; 2) évaluer l'impact du projet sur les politiques et programmes des entreprises; 3) assurer un suivi

⁵ BIT: *Prévention du VIH/SIDA dans le secteur des transports et l'économie informelle de onze pays africains*, rapport d'évaluation finale, août 2003.

tripartite du projet pour avoir une vue d'ensemble de la contribution du projet aux activités des mandants tripartites et au cadre national.

- 22.** Homologues gouvernementaux et représentants des employeurs et des travailleurs ont participé à tous les niveaux à la planification des projets (adaptation de la stratégie d'ensemble aux besoins particuliers du pays et du secteur) et à leur exécution. Le principal mécanisme utilisé est le Comité consultatif du programme (CCP) complété par des consultations élargies et des ateliers. Il n'a pas été facile de garantir une représentation équitable des sexes dans les CCP; un meilleur équilibre a été assuré dans les cours de formation et ateliers, sauf lorsque le secteur concerné se composait très majoritairement d'hommes ou de femmes. Les projets ont également dû faire face à des problèmes de capacité; cela est vrai notamment des ressources humaines que les mandants sont capables d'affecter aux projets. Une autre difficulté qu'il a fallu surmonter a été la réticence – souvent temporaire seulement – des employeurs à participer aux projets pour des raisons de coûts ou, comme cela a été le cas dans un pays, parce que, vu la prévalence relativement faible de la maladie, ils estimaient que le VIH/SIDA n'était pas un problème important.

C. Réalisations et résultats obtenus

- 23.** En règle générale, les résultats obtenus par rapport aux dépenses engagées ont été très satisfaisants. Par exemple, lors de chaque évaluation à mi-parcours des projets OIT/ministère du Travail des Etats-Unis, les bénéficiaires directs et indirects, ainsi que les partenaires associés tels que les représentants des donateurs, l'ONUSIDA et les ONG, se sont dits satisfaits des résultats obtenus au moment de l'évaluation, notamment dans les domaines indiqués ci-après, et les rapports de l'Inde et de l'ASDI font état de résultats semblables:

- les projets ont donné aux mandants de l'OIT une meilleure compréhension du problème et les ont conduits à adopter une attitude plus résolue; ils ont diffusé l'information grâce à leurs réseaux et l'ont utilisée pour soutenir les interventions sur le lieu de travail (par exemple, mobilisation et formation des éducateurs du Centre d'éducation ouvrière en Inde ainsi que des représentants des travailleurs du secteur des transports en Afrique australe);
- on compte désormais davantage de partenaires prêts à soutenir des activités dans le monde du travail, et la coordination tant nécessaire est assurée dans presque tous les cas (par exemple, engagement systématique des ONG qui fournissent certains services sur le lieu de travail, dans l'économie informelle, et mobilisation de toute une série de partenaires qui rejoignent les mandants tripartites au sein des CCP);
- les projets ont mobilisé les entreprises dans un grand nombre de secteurs économiques et les ont aidées à mettre sur pied des programmes comportant des mécanismes intégrés visant à assurer leur viabilité (par exemple, hôtellerie et tourisme, commerce de détail, services bancaires, services de sécurité, textile, transports, ingénierie et métallurgie, construction, transports maritimes);
- la plupart des projets ont renforcé le cadre juridique et stratégique de l'action sur le lieu de travail grâce à l'intégration du problème du VIH/SIDA dans la législation ou la politique qui régit le monde du travail ou grâce à l'intégration du lieu de travail dans les plans et structures mis en place pour faire face au problème (parmi les récents exemples de réforme des législations et politiques, on peut citer le Cambodge, l'Inde, le Swaziland et la République-Unie de Tanzanie).

- 24.** Les réalisations sont trop nombreuses pour être décrites en détail, mais la section qui suit présente quelques faits saillants. On peut trouver un exposé plus détaillé des projets

ILO/AIDS et de leurs résultats dans un rapport sur la coopération technique ⁶. Le projet de l'Inde – le premier réalisé par ILO/AIDS – est un exemple remarquable. Il a acquis une telle notoriété que les grandes alliances économiques se tournent désormais vers lui pour obtenir conseils et formations, tout comme certains des grands employeurs de l'Inde, tels les transports ferroviaires, la société du gaz et un certain nombre de mines. On trouvera ci-après un bref résumé des principales réalisations, qui ne fait toutefois pas état des nombreux matériels novateurs utilisés (films, affiches, cartes à jouer, tableaux à feuilles mobiles, CD, manuels).

Action tripartite contre le problème du VIH/SIDA en Inde: principales réalisations 2002-2004

Législation et politique	<ul style="list-style-type: none"> ■ Large diffusion du recueil de directives pratiques du BIT en hindi et en anglais ■ Aide à l'élaboration de la législation nationale sur le VIH/SIDA
Renforcement des capacités des autorités nationales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formation de 63 employés du ministère du Travail et de 111 employés de l'Institut national du travail (NLI) ■ Création au sein du NLI d'un service de renforcement des capacités et de coordination pour le VIH/SIDA en vue de former responsables syndicaux et inspecteurs du travail et de mener des recherches sur la stigmatisation et la discrimination dans le monde du travail ■ Formation de 110 médecins, 117 agents paramédicaux et 35 administrateurs du travail dans trois Etats
Renforcement des capacités des employeurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ 55 entreprises ont mis en œuvre des politiques et des programmes sur le lieu de travail à l'intention de leurs travailleurs; 225 éducateurs certifiés et 1 225 vulgarisateurs ont été formés pour répondre aux besoins des 168 565 travailleurs de ces entreprises
Renforcement des capacités des syndicats	<ul style="list-style-type: none"> ■ Formation dispensée aux 246 éducateurs du Centre d'éducation ouvrière (CBWE) ■ Sensibilisation par le CBWE de 313 226 travailleurs (120 970 hommes et 192 256 femmes)
Activités propres aux secteurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Collaboration avec l'Association de lutte contre le SIDA du district de Mumbai (MDACS), avec le conseil municipal et avec la police pour former 80 officiers de police chargés des relations publiques ■ Création d'un centre de conseil et de dépistage volontaires à l'hôpital de la police de Nagpada
Activités de sensibilisation des groupes vulnérables	<ul style="list-style-type: none"> ■ Les PVVS ont participé à 61 programmes de formation et de sensibilisation ■ Les programmes d'éducation ouvrière du CBWE ont touché 220 367 travailleurs (173 367 femmes et 47 000 hommes) du secteur informel ■ 200 formateurs issus des ONG, des syndicats, des services sanitaires ont été formés pour travailler dans le secteur informel ■ 5 240 travailleurs agricoles ont pu bénéficier d'une activité syndicale dans 12 villages

25. Dans le cadre des projets de l'ASDI, une formation a été dispensée aux fonctionnaires des ministères du travail et des transports (dans certains cas aussi aux fonctionnaires des douanes et de l'immigration), aux fonctionnaires de la CDAA et d'autres organismes régionaux, aux représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs, aux agents

⁶ BIT: *La coopération technique: un outil au service de la mise en œuvre du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail* (Genève, 2004), ISBN 92-2-115826-8. Disponible sous forme électronique sur le site <http://www.ilo.org/aids>.

de la Commission nationale de lutte contre le SIDA et aux partenaires du système des Nations Unies dans le domaine notamment des évaluations par pays, de l'élaboration et de l'analyse des politiques, de la prévention du VIH/SIDA, de la planification et de la gestion des programmes, des réglementations transfrontières (transports); un programme substantiel d'éducation par les pairs a été mené à bien.

Mobilisation et sensibilisation

26. Tous les projets ont largement réussi à mobiliser les mandants tripartites, comme en témoignent le nombre de ceux qui ont participé aux comités consultatifs des projets et de ceux qui ont mis sur pied des plans d'action concernant le VIH/SIDA et désigné des points focaux ainsi que le nombre de déclarations tripartites sur le VIH/SIDA (Bénin, Cambodge, Ghana, Inde et Togo). Le 12 décembre 2005, les sept grandes organisations d'employeurs de l'Inde ont signé une déclaration d'intention pour inciter les entreprises à lutter contre le problème du VIH/SIDA sur le lieu de travail. Les projets ont également contribué à promouvoir la collaboration entre organisations d'employeurs et organisations de travailleurs dans le cadre de la lutte contre le problème du VIH/SIDA sur le lieu de travail, et ils ont permis de créer des liens positifs entre les entreprises et les réseaux des collectivités locales. Les projets du ministère du Travail des Etats-Unis ont eu beaucoup de succès au niveau de la mobilisation des entreprises: la preuve en est qu'il n'a pas été possible d'accepter toutes les entreprises désireuses de participer aux projets. Il a donc fallu, dans plusieurs cas, procéder à des ajustements pour desservir un second «volet» d'entreprises partenaires, qui profitent d'une partie de la formation et des matériels, mais qui sont soutenues moins activement par les coordinateurs nationaux et les comités consultatifs des projets.

Gestion et diffusion des connaissances

27. Des réseaux d'échange d'informations et des liens entre les partenaires se sont développés à tous les niveaux dans le but de permettre aux intéressés, et notamment aux CNP, de mettre en commun matériels et ressources et de faire connaître les expériences réussies et les enseignements tirés des échecs. Les données sur l'impact des projets, collectées grâce au suivi, seront très utiles, et les études de cas que l'on est en train de réunir constitueront un paramètre important pour tous les projets. L'accès aux informations, aux liens et aux conseils diffusés sur le site Internet du programme ILO/AIDS, de même que sur les sites subrégionaux tels que celui mis en place pour l'Inde⁷, ont été une aide précieuse.

Cadre juridique et politique

28. Les institutions gouvernementales ont reçu une aide technique importante pour l'intégration des principes du recueil de directives pratiques du BIT dans les politiques et réglementations nationales, de manière à promouvoir l'action sur le lieu de travail et à lutter contre la stigmatisation et la discrimination. Les institutions ayant participé aux projets ont pu formuler ou réviser la législation, mettre au point des plans d'action ou autres instruments de réglementation axés sur le VIH/SIDA et le monde du travail. C'est le plus souvent à la demande des pays intéressés que s'est faite la traduction du recueil, traduction soutenue par les projets, de même que la traduction du manuel de formation en bahasa indonesia, chinois et russe.
29. Au Bénin, la législation sur le VIH/SIDA comporte désormais une référence au monde du travail, et une stratégie nationale axée sur le lieu de travail est en cours d'élaboration. La

⁷ <http://www.ilo.org/iloaidsindia> .

législation sur le VIH/SIDA adoptée récemment au Cambodge souligne l'importance de l'action sur le lieu de travail. Le projet pour le Ghana a aidé les pouvoirs publics à mettre en place, en décembre 2004, une politique nationale concernant le VIH/SIDA sur le lieu de travail. En Inde, une charte des employeurs sur le VIH/SIDA a été élaborée avec un apport du projet, et une politique nationale sur le VIH/SIDA et le monde du travail est en préparation. Au Togo, un volet axé sur le monde du travail figure désormais dans la stratégie nationale sur le VIH/SIDA.

30. Le projet de l'ASDI dans le secteur des transports a mis particulièrement l'accent sur l'élaboration des politiques nationales, de même que sur l'harmonisation transfrontière des législations et des politiques, ce qui a eu plusieurs résultats significatifs. En Afrique du Sud, au Malawi, au Mozambique et au Zimbabwe, des dispositions spécifiques concernant le VIH/SIDA figurent désormais dans la législation et la politique régissant les transports, ce qui offre une base à la coopération sous-régionale.

Renforcement des capacités

31. Les projets ont renforcé les capacités des mandants tripartites en dispensant des conseils pour l'élaboration des politiques; ils ont facilité l'établissement et le renforcement des infrastructures, des mécanismes de consultation et des dispositifs de coordination; ils ont donné accès à la formation et aux matériels didactiques et ont aidé à la mobilisation des ressources. Les activités de renforcement des compétences ont porté essentiellement sur deux grands domaines: la planification stratégique, et la compréhension et la promotion de la dynamique qui sous-tend le changement des comportements, grâce notamment au recours généralisé aux éducateurs-pairs. Le projet de l'ASDI pour l'économie informelle a donné les résultats suivants: Ghana – 100 éducateurs-pairs parmi les coiffeurs et les garagistes; Afrique du Sud – 200 éducateurs-pairs parmi les vendeurs de produits alimentaires, les colporteurs et les marchands ambulants; Ouganda – 105 éducateurs-pairs parmi les travailleurs informels des zones urbaines et rurales; République-Unie de Tanzanie – 100 éducateurs-pairs parmi les vendeuses de boissons et les vendeuses de vêtements d'occasion.
32. Cet aspect des activités de coopération technique du programme ILO/AIDS, notamment la formation de points focaux issus aussi bien des agences gouvernementales que des organisations d'employeurs et de travailleurs, ainsi que de formateurs de formateurs (appelés «formateurs certifiés» dans le projet de l'Inde) et d'éducateurs-pairs, est essentiel pour que les projets aient des effets durables et puissent être reproduits et élargis. Cela permet une bonne transmission des connaissances théoriques et pratiques dont les mandants ont besoin pour poursuivre les activités engagées par le BIT. Toutefois, certains CNP, préoccupés que certaines entreprises risquent de continuer à compter trop sur leur aide, cherchent des moyens d'augmenter la motivation des principaux partenaires afin qu'ils s'approprient totalement les projets.

Populations à haut risque

33. La plupart des projets incluent des activités qui visent les populations qui sont exposées à un risque d'infection par le VIH supérieur à la moyenne ou qui sont plus vulnérables à l'impact de la maladie, comme les femmes, les travailleurs du secteur informel, les travailleurs migrants ainsi que les travailleurs de certains secteurs comme le transport. C'est particulièrement le cas des deux projets de l'ASDI. Le projet sur le secteur informel a privilégié les actions de mobilisation et de sensibilisation des groupes marginalisés, étayées par une évaluation et des interventions rapides, en accordant la priorité aux travailleuses. Les évaluateurs ont jugé que des informations précieuses avaient été obtenues dans un domaine de grande importance où il y a un déficit d'informations et

d'interventions adaptées. Les évaluations ont permis d'identifier les sous-secteurs principaux et de mettre au point une stratégie appropriée – c'est ainsi que le Ghana et l'Afrique du Sud n'ont pas adopté la même stratégie. Comme mentionné précédemment, la méthodologie mise au point a été bien acceptée et elle est appliquée par d'autres organismes et dans d'autres pays d'Afrique (comme la Zambie, voir paragr. 14) et dans les Caraïbes. L'évaluation a également mis en évidence les obstacles dus à l'absence de réseaux de communication tels que ceux qui existent dans l'économie formelle.

34. Le projet relatif au secteur des transports a réussi à susciter une prise de conscience, à créer des réseaux et à favoriser le dialogue entre les partenaires et les pays de la CDAA; il a débouché sur un plan d'action régional concernant le VIH/SIDA dans le secteur des transports, qui protégera les travailleurs des nombreux risques auxquels ils sont actuellement exposés. Des mesures de suivi sont prévues pour vérifier l'harmonisation des politiques et cadres juridiques relatifs au VIH/SIDA dans le secteur des transports, une attention particulière étant accordée à l'égalité entre hommes et femmes et aux aspects transfrontières. Un projet distinct financé par l'Italie utilise les informations ainsi obtenues pour organiser la formation d'éducateurs-pairs pour les travailleurs du transport et leurs familles en Ethiopie.
35. Plusieurs projets associent les PVVS à leurs activités pour les aider à faire face à la stigmatisation et à la discrimination. Au Bénin, un nouveau réseau d'associations de PVVS participe au CCP et aux activités de mise en œuvre. En Inde, les PVVS participent au CCP et à un certain nombre d'activités comme un projet pilote axé sur la création de revenus à New Delhi.
36. Les questions liées aux problèmes spécifiques aux femmes sont intégrées dans la plupart des activités de projet: celles-ci tiennent compte du fait que les femmes ont du mal à exiger des hommes des relations sexuelles protégées et que les hommes ont souvent plusieurs partenaires sexuelles. La plupart des matériels didactiques prennent en compte les préoccupations des femmes, et tous les modules de formation visent à accroître la sensibilisation aux problèmes qui leur sont propres. Toutefois, à l'exception du projet de l'Inde, on ne dispose que de peu d'informations sur la proportion de travailleuses et de travailleurs parmi les bénéficiaires des projets.
37. La question de la stigmatisation et de la discrimination reste un obstacle à surmonter dans les projets ILO/AIDS. Toute intervention visant à encourager la prévention et un changement de comportement, et à assurer la prise en charge et le soutien des travailleurs affectés, doit, pour être efficace, créer un environnement de travail non discriminatoire. Au Guyana, les migrants travaillant dans les mines et l'agriculture ont beaucoup de risques d'être infectés et d'être en butte à la stigmatisation et à la discrimination, ce qui sape toute tentative de mettre en œuvre des programmes ciblant ces travailleurs. En effet, de peur d'être stigmatisés, les PVVS hésitent à participer à la conception et à la mise en œuvre d'un projet.

Viabilité à terme

38. Pour obtenir un impact durable, il faut un cadre stratégique valide (assurant l'intégration du problème du VIH/SIDA dans les structures et activités existantes), un réseau bien établi d'acteurs motivés, la capacité de mettre en œuvre des programmes sur le lieu de travail (avec accès à certains services consultatifs et à un savoir-faire en matière de formation) et les ressources nécessaires. Les rapports consultés montrent que tous ces paramètres sont potentiellement présents dans les pays bénéficiant des projets OIT/ministère du Travail des Etats-Unis, car les plans d'action intègrent dans le cadre stratégique la planification nécessaire à un impact durable. Des mesures sont déjà en place à mi-parcours: au Togo, par exemple, le CCP va probablement devenir une commission nationale tripartite

permanente sur le VIH/SIDA et le monde du travail, et la Direction de la santé au travail va reprendre le projet à son compte si d'autres financements ne sont pas trouvés. Dans d'autres pays, les évaluateurs notent que la question du VIH/SIDA figure dans le programme des établissements de formation professionnelle et dans les programmes des inspections du travail. Tous les projets ont réussi à promouvoir ou appuyer la création d'instruments nationaux, de même que la mise en place de politiques d'entreprise, ce qui représente un élément essentiel de viabilité à long terme des projets.

39. La viabilité à long terme était également un élément essentiel de la troisième phase du projet de l'Inde. Cette phase en est à ses balbutiements, mais l'évaluation de la phase II donne à penser que tous les éléments sont en place pour un plan national durable. Les projets de l'ASDI ont tout mis en œuvre pour établir des structures, des politiques et des méthodologies durables qui offriront une base solide, et le rapport d'évaluation indique clairement que la plupart étaient bien en place, avec toutefois des lacunes importantes dans certains pays, notamment au Botswana et au Mozambique, pour le projet concernant le secteur des transports. La principale difficulté rencontrée par le Botswana est due à l'absence de détermination affichée par certains fonctionnaires du ministère des Transports, tandis qu'au Mozambique elle tient aux séquelles du conflit.
40. Pour un impact durable, il faut plusieurs facteurs décisifs, à savoir la participation d'acteurs de premier plan – gouvernements, employeurs, travailleurs, services locaux et autres organismes compétents – ainsi que le travail en réseau, le dialogue social et le respect et la confiance mutuels. Cet état d'esprit a réussi à susciter chez ces acteurs une forte adhésion et la détermination nécessaire pour poursuivre le travail, une fois les projets terminés.
41. Tous les projets ont fait une grande place à l'éducation et à la formation, ce qui a permis de créer une réserve de ressources humaines compétentes et décidées à poursuivre le travail une fois les projets terminés. Le développement au niveau national de bases de connaissances, de directives, de méthodes et de matériels didactiques en langues locales, adaptés aux besoins des mandants tripartites, a également permis de renforcer la viabilité à long terme.
42. Bien que le principe d'un impact durable ait été intégré dans les projets dès leur conception, il arrive fréquemment que les partenaires du BIT, notamment les gouvernements, n'honorent pas leurs engagements une fois que les projets ont pris fin, en raison notamment du renouvellement du personnel dans les départements concernés, des changements de cap politiques, etc. Les obstacles à la pérennisation de l'action entreprise sont nombreux, le principal étant l'absence de moyens financiers permettant de poursuivre les activités une fois le projet terminé. Ainsi, on ignore dans quelle mesure les points focaux formés par les projets disposeront de ressources suffisantes pour poursuivre les activités. Les éducateurs-pairs sont confrontés au même problème, et il est difficile de maintenir leur motivation. Les points focaux du secteur public ont le sentiment qu'ils n'ont pas l'appui institutionnel nécessaire.

IV. Enseignements tirés

43. En faisant du recueil de directives pratiques du BIT l'instrument de référence de la coopération technique, on a assuré la cohérence et la pertinence des objectifs et des activités des projets. La reconnaissance universelle du recueil a permis de mettre au point une stratégie «générique» qui s'adapte aisément aux besoins d'un pays ou d'un lieu de travail spécifique. Cela a débouché sur un système rapide et d'un bon rapport coût/efficacité pour l'élaboration et l'exécution des projets. Autre avantage non négligeable, cette référence commune facilite les échanges entre les projets et leurs répliques.

44. Le moyen le plus efficace d'assurer la pertinence et l'efficacité d'un projet et de jeter les bases d'une action continue et durable consiste à donner aux mandants tripartites nationaux la possibilité de participer pleinement à la conception des projets, d'y adhérer et de participer activement à leur exécution.
45. La nomination de coordinateurs de projets recrutés localement a largement contribué à la bonne marche des projets, mais il est essentiel de prévoir dans les programmes de travail que les coordinateurs se désengagent progressivement des activités courantes, tout en continuant d'appuyer les partenaires sociaux et les entreprises, de manière à renforcer les capacités et à faire en sorte que l'impact soit durable.
46. Il est nécessaire de collecter des données de base ou données repères pour que le projet atteigne ses objectifs et ait l'impact souhaité, et pour qu'il soit possible d'ajuster la stratégie le cas échéant.
47. Les programmes sur le lieu de travail nécessitent une stratégie qui soit à la fois flexible – en fonction des ressources de l'employeur et de la nature des besoins – et globale – en incluant la prévention, prise en charge et protection des droits.
48. C'est en veillant à ce que l'éducation sur le lieu de travail permette d'évaluer les risques personnels et incite à un changement de comportement, qui tienne compte des spécificités de chaque sexe, que l'on peut le mieux assurer la prévention et réduire la stigmatisation et la discrimination.
49. Intégrer la question du VIH/SIDA dans les structures et dispositifs en place sur le lieu de travail, donner aux mandants et aux autres partenaires le sentiment qu'ils sont partie prenante aux projets, renforcer les compétences et les capacités, et favoriser les mécanismes à «effet multiplicateur» tels que la formation des formateurs, sont autant de facteurs propres à garantir un impact durable.
50. En faisant du partage des connaissances et du travail en réseau l'un des éléments clés des projets, on a amélioré la mise en œuvre, le suivi, l'efficacité et la viabilité de ces projets, tout en facilitant la planification et la mise au point des stratégies des projets futurs.

V. Contraintes et difficultés

51. Les objectifs des projets de coopération technique qui concernent le changement de comportement, la baisse de la prévalence du VIH, l'élimination de la discrimination et l'amélioration de l'accès aux soins, ne peuvent être atteints qu'au bout d'un temps relativement long. Il sera donc nécessaire d'étendre ou de compléter certains des projets existants en mobilisant d'autres ressources.
52. Etant donné que le SIDA est une maladie pour l'instant incurable, il est indispensable d'insister sur la prévention et donc sur le changement des comportements. Parallèlement, comme les médicaments antirétroviraux deviennent plus accessibles et moins coûteux, le monde du travail doit redoubler d'efforts pour étendre massivement l'accès au traitement afin d'aider les travailleurs à continuer à travailler et à gagner de quoi vivre, de réduire le nombre d'orphelins du SIDA et d'améliorer la productivité et la compétitivité – deux facteurs capitaux à l'ère de la mondialisation.
53. La peur, le déni et la honte qui accompagnent l'épidémie du VIH ont favorisé la discrimination et stoppé ou compromis la riposte à de nombreux égards. Ces réactions constituent de véritables obstacles – tout comme l'inégalité entre hommes et femmes – et ont des conséquences sur le comportement des hommes et la vulnérabilité des femmes. Les

projets doivent continuer d'accorder une haute priorité à ces questions, par l'éducation et la formation, et sur la base des instruments normatifs et d'orientations pratiques.

54. On ne saurait trop souligner l'importance d'accroître le nombre de projets visant à prévenir le VIH/SIDA dans le secteur informel. Tout en continuant d'associer les entreprises formelles et les structures du marché du travail à l'économie informelle, il importe de trouver de nouvelles formes de coopération. Il peut s'agir de projets, ou d'éléments d'autres projets portant sur la réduction de la pauvreté, les travailleurs agricoles ou le développement des petites entreprises.
55. Les questions apparentées comme le travail des enfants, la migration ou encore les conditions de travail nécessitent une collaboration accrue, au niveau des projets, avec d'autres programmes du BIT et d'autres organismes internationaux. Il conviendra de poursuivre les efforts en vue d'une programmation commune et de l'élaboration de projets communs.

VI. Conclusion

56. L'analyse des activités et des réalisations des projets évalués montre sans conteste que, après une période de recherche et d'ajustement, les activités de coopération technique du programme ILO/AIDS ont atteint un niveau satisfaisant de maturité en termes de conception et d'exécution des projets. Il est difficile de mesurer quantitativement l'impact, mais la satisfaction globale des bénéficiaires, les demandes de nouveaux projets émanant des mandants ainsi que le nombre de donateurs intéressés témoignent de la pertinence et de l'utilité de la coopération technique du BIT dans le domaine du VIH/SIDA. Il y a lieu de souligner tout particulièrement que les projets ont réussi à instituer un forum pour le dialogue social, dont l'exemple le plus caractéristique est la création et le fonctionnement des CCP (voir paragr. 13). Le renforcement de ce capital qu'est le dialogue social devrait contribuer à un engagement durable des partenaires au niveau national et améliorer le dialogue au niveau de l'entreprise, et offre la perspective d'une amélioration des relations tripartites dans d'autres sphères d'action.

Genève, le 8 février 2006.

Document soumis pour information.

Annexe

Evaluation des projets: rapports utilisés

Projets	Rapports existants
Programme international d'éducation sur le VIH/SIDA sur le lieu de travail (ministère du Travail des Etats-Unis) Phase I – 2003-2006	Evaluations internes à mi-parcours en 2005 pour le Belize, le Bénin, le Cambodge, le Ghana, le Guyana, le Togo.
Prévention du VIH/SIDA dans le monde du travail: une réponse tripartite (ministère du Travail des Etats-Unis) Phase II – 2002-2005	Inde: rapport d'évaluation interne à mi-parcours, décembre 2004.
Prévention du VIH/SIDA dans le secteur des transports et l'économie informelle de 11 pays africains (ASDI) Phase I – 2002-03	Rapport d'évaluation final, août 2003.