

# UN+

## DOCUMENTS D'ORIENTATION

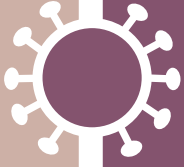


Stigmatisation et discrimination  
Voyages et mobilité  
Confidentialité  
Assurance-maladie  
Mars 2007

UN+ PLUS

GRUPE DES EMPLOYÉ(ES) DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES VIVANT AVEC LE VIH

Ce rapport a été imprimé sur du papier FSC 100% recyclé. Le papier FSC est fabriqué à partir d'essences à bois tendre cultivées dans des plantations gérées de manière professionnelle où pour chaque arbre utilisé au moins un arbre est planté.



# MESSAGE DE LA COORDONNATRICE DE UN+

Un quart de siècle après le début de la pandémie, le VIH s'est installé sur les lieux de travail du monde entier. Les Nations Unies ne font pas exception à la règle. Avec 193 Etats Membres et presque autant de bureaux de pays à travers le monde, les organisations du système des Nations Unies et les personnes qui y travaillent ont été terriblement marquées par le VIH : l'ONUSIDA estime que le taux de prévalence du VIH atteint près de 5% au sein de son personnel recruté localement. En 2000, les Etats Membres ont souscrit aux objectifs du Millénaire pour le développement, dont le sixième les engage à stopper et commencer à inverser la propagation du VIH d'ici à 2015. Les activités entreprises pour atteindre ce but ont influencé le travail des Nations Unies tant dans le domaine des programmes que dans celui des opérations.

Aujourd'hui, en 2007, en tant que groupe de personnes séropositives employées par les Nations Unies, nous nous tenons sous un même abri, connu sous le sigle UN+, dont la mission se traduit ainsi : *'S'unir pour la solidarité, l'égalité et l'acceptation à l'égard des personnes vivant avec le VIH au sein du système des Nations Unies, grâce à la prise de conscience, au changement de politiques et au plaidoyer'*. D'origines très variées, nous sommes la preuve vivante que le VIH est inscrit dans la réalité des lieux de travail au sein des Nations Unies – un fait que reconnaît aussi notre employeur commun. Plusieurs responsables d'agences ainsi que le bureau du Secrétaire général ont accepté la nécessité de mettre en place un environnement qui, dans le domaine du VIH, soutienne l'ensemble des membres du personnel quel que soit leur statut sérologique ; ils ont aussi reconnu que UN+ est une illustration du principe GIPA (participation accrue des personnes vivant avec le VIH).

Dans les pages qui suivent, nous décrivons les défis que représente la **stigmatisation** sur notre lieu de travail et les problèmes connexes de **confidentialité**. Nous mentionnerons aussi les difficultés liées aux voyages et aux restrictions d'entrée que nous rencontrons dans de nombreux pays où travaillent les Nations Unies – des pays où il nous faut voyager pour notre travail. Ces restrictions, qui n'atteignent pas nos collègues à sérologie négative, constituent pour nous un défi majeur ; elles peuvent affecter notre capacité à effectuer notre travail le plus efficacement possible et même limiter nos possibilités de carrière. A une époque où l'on s'efforce de parvenir à l'accès universel au traitement, nous exprimerons aussi nos craintes et nos espoirs en ce qui concerne les politiques et les procédures relatives à l'**assurance-maladie** actuellement en place dans les organisations du système des Nations Unies.

UN+ reconnaît volontiers que les Nations Unies ont eu un rôle déterminant dans le plaidoyer auprès des gouvernements nationaux afin que ceux-ci jouent leur rôle dans l'accès généralisé au traitement. Nous demandons donc à notre employeur commun de 'joindre le geste à la parole' et d'accorder à ses employé(e)s le respect qu'il recommande aux Etats Membres d'assurer aux personnes séropositives de leur pays. Certains des membres de UN+ sont aussi parents d'enfants vivant avec le VIH, ou encore leurs conjoints, leurs partenaires ou d'autres membres de leur famille ont une sérologie positive. D'autres vivent en partenariat avec une personne de même sexe et leur partenaire ne reçoit d'aide à aucun titre ; d'autres encore s'occupent des orphelins laissés par des membres de leur famille, orphelins pour qui l'aide est elle aussi insuffisante. Les documents présentés ici concernent donc les besoins et les réalités non seulement des employé(e)s des Nations Unies mais aussi de leur famille immédiate et de leur foyer.

Nous envisageons de donner à ces documents une large diffusion, dans l'espoir qu'ils pourront constituer une remise en question des opinions et des pratiques actuellement en cours au sein des organisations du système des Nations Unies et au-delà. Les expériences personnelles que nous partageons ici représentent des défis que nos collègues séropositifs rencontrent quotidiennement dans toutes les régions et à travers toutes les frontières.

Même si UN+ rassemble des personnes vivant avec le VIH qui proviennent de milieux infiniment divers, ses membres ont réussi à transcender leurs différences et à se mettre d'accord sur les actions et principes fondamentaux qui doivent améliorer leur qualité de vie au sein des lieux de travail des Nations Unies et au-delà. A lui seul, ce point renforce et légitime l'impact de ces documents.

Nous savons que l'implication des personnes vivant avec le VIH est une partie importante de la solution à l'épidémie ; en partageant notre expérience nous nous efforçons de contribuer au combat contre ce fléau. Nous espérons que les idées présentées ici éclaireront les responsables de programmes de par le monde et amélioreront l'existence des nombreuses personnes parmi nos collègues qui vivent avec le virus. Je félicite chacun des collègues qui, au sein du système des Nations Unies, est membre de UN+ et a eu le courage de faire part de ses craintes, de ses frustrations et de ses espoirs.

Nous restons unis au sein de la riposte mondiale !

**Bhatupe Mhango**  
Coordonnatrice UN+



# INTRODUCTION

En mars 2006, une trentaine de membres du Groupe des employé(e)s du système des Nations Unies vivant avec le VIH (UN+) — en provenance de 11 organisations et travaillant dans des lieux d'affectation à travers le monde entier — se sont réunis à Amsterdam. UN+ existait depuis l'année précédente en tant que groupe de plaidoyer interne et groupe de soutien par les pairs; cette réunion a permis pour la première fois aux membres de se rencontrer sur le plan mondial. Au cours de la réunion, les participants ont convenu que le groupe devrait avoir pour but ultime d'obtenir un changement de politique à travers l'ensemble du système des Nations Unies et que l'effort devrait principalement porter sur quatre défis-clés où, à leur avis, les organisations des Nations Unies peuvent renforcer les ripostes au sida en améliorant et en partageant leurs connaissances internes quant à la façon dont elles gèrent les principaux problèmes liés au VIH. Il s'agit:

- de protéger la confidentialité
- d'améliorer la mobilité des employé(e)s séropositifs(ves) et de s'attaquer aux restrictions de voyage pour cette catégorie de personnel
- d'offrir au personnel une assurance-maladie étendue et sans discrimination
- de diminuer la stigmatisation et la discrimination liées au VIH.

UN+ a passé commande de plusieurs documents d'orientation centrés sur chacun de ces quatre défis. C'est à la réunion d'Amsterdam qu'ont d'abord été identifiées la plupart des questions et des inquiétudes dont traitent ces documents, et qu'ont été élaborées des recommandations en réponse à ces inquiétudes. Les personnes présentes ont discuté de nombreux exemples de ce qui leur paraissait constituer une violation des droits des personnes séropositives employées par les Nations Unies. Leur conclusion a été que toutes ces personnes devaient se voir garantir:

- des soins de santé appropriés et soutenus
- des possibilités de carrière appropriées à leurs capacités
- le respect de la discrétion et la confidentialité en ce qui concerne leur état de santé

- l'absence de politiques ou d'actions discriminatoires.

Beaucoup parmi les employé(e)s séropositifs(ves) ne croient pas que les agences des Nations Unies se soient engagées à appliquer ou à faire respecter une politique qui protège leurs propres droits et tienne compte des réalités qu'affrontent leurs employé(e)s vivant avec le VIH. En outre, l'opinion générale est que, à tous les niveaux, le personnel n'était pas bien informé sur le VIH ni sur les problèmes de stigmatisation et de discrimination.

La mise en place de UN+ s'efforce de répondre à ces inquiétudes. Ses membres espèrent que ces documents d'orientation permettront de mettre en place un dialogue qui conduira à des modifications dans le système des Nations Unies tout entier. Il deviendra possible de poursuivre ce dialogue avec une énergie renouvelée grâce à la nomination d'un coordonnateur à temps plein pour UN+, qui devra entre autres plaider pour les modifications identifiées par ses collègues membres de UN+ et représenter tous les employé(e)s séropositifs(ves) des Nations Unies lors des discussions concernant la politique ou le lieu de travail.

## **Politique des Nations Unies vis-à-vis du personnel en ce qui concerne le VIH/sida<sup>1</sup>**

Le document intitulé *Politique des Nations Unies vis-à-vis du personnel en ce qui concerne le VIH/sida* constitue actuellement la pierre angulaire des ripostes internes des Nations Unies au VIH. Cette politique, adoptée en 1991, établit les lignes directrices générales à suivre par les agences, offices et bureaux des Nations Unies — tant sur les lieux de travail qu'à l'extérieur — et traite spécifiquement de la confidentialité et de la discrimination liées à l'infection à VIH. Elle précise notamment:

*Les membres du personnel des Nations Unies qui présentent un sida devront bénéficier des mêmes conditions de protection sociale et sanitaire que les autres membres du personnel des Nations Unies souffrant de maladie grave. Il ne convient pas de procéder à un dépistage du VIH/sida, qu'il soit direct (test du VIH), indirect (évaluation*

<sup>1</sup> <http://unworkplace.unaids.org/UNAIDS/common/docs/FrenchBooklet.pdf>, Annexe 1.

des conduites à risque) ou qu'il consiste à poser des questions sur des tests déjà subis. Tous les renseignements médicaux, y compris ceux qui concernent le statut VIH/sida, doivent rester confidentiels. Il ne doit pas y avoir d'obligation pour l'employé(e) de renseigner son employeur quant à son propre statut VIH/sida. Sur les lieux de travail, il convient de protéger les personnes qui sont infectées par le VIH (ou qui sont perçues comme telles) contre la stigmatisation et la discrimination de la part de leurs collègues, des syndicats, des employeurs et des clients. Les employé(e)s présentant une infection par le VIH ou un sida ne doivent pas subir de discrimination, y compris en ce qui concerne l'accès aux prestations des programmes de sécurité sociale réglementaires et de programmes liés à l'emploi.

Le Secrétaire général des Nations Unies s'est engagé publiquement envers cette politique dans un bulletin du 1<sup>er</sup> décembre 2003 (Journée mondiale sida):

*L'Organisation des Nations Unies se veut une institution où le fonctionnaire séropositif ou sidéen peut compter à son lieu de travail sur tout le soutien dont il a besoin. Cela étant, elle cultive la compassion et la compréhension dans un environnement exempt de discrimination et de peur. C'est pourquoi je tiens à réaffirmer l'attachement de l'Organisation à la Politique des services du personnel des Nations Unies concernant le VIH/sida (...), politique sur laquelle elle continuera de se guider pour arrêter et mettre en oeuvre des programmes concernant le VIH/sida au lieu de travail.*<sup>2</sup>

La plupart des agences, offices et bureaux des Nations Unies ont mis en place et appliqué des orientations politiques complémentaires visant à se mettre en règle avec la politique du personnel de 1991. Il n'en reste pas moins, comme le dit un membre de UN+, que le cadre central reste 'gentiment imprécis'. Ce cadre ne comporte pas de mentions spécifiques sur les droits, les garanties, leur mise en place et leur application formelle; il n'apporte pas d'orientation étendue aux agences des Nations Unies. Il résulte de cet état de choses que les politiques complémentaires des agences diffèrent et qu'il serait bénéfique d'en voir établir les normes. Il faut que les personnes séropositives soient impliquées dans la mise au point de ces normes et dans les activités destinées à en assurer la compréhension et l'application dans tous les pays, toutes les régions et tous les milieux où travaillent les membres du personnel des Nations Unies. La politique de 1991 pourra continuer à servir de fonde-

ment mais — compte tenu de la diversité des stratégies, approches et garanties auxquelles elle a donné naissance dans toute l'étendue du système — les personnes vivant avec le VIH ne peuvent pas compter uniquement sur elle pour la protection et la promotion de leurs droits.

### **Meilleure prise de conscience et standardisation: progrès récents**

Deux faits relativement récents indiquent qu'un nombre croissant de personnes au sein des Nations Unies reconnaissent les inquiétudes exprimées par les membres de UN+ :

1. *La révision par l'ONUSIDA de la brochure d'information sur le VIH à l'intention des fonctionnaires du système des Nations Unies.*

En juillet 2004, l'ONUSIDA a publié une version mise à jour de *Vivre dans un monde confronté au VIH et au SIDA*, un livret de 56 pages portant le sous-titre *Information à l'intention des fonctionnaires des Nations Unies et leur famille*.<sup>3</sup> Le livret donne des informations sur le VIH en quatre chapitres principaux centrés respectivement sur 1) faits concernant le VIH et le sida ; 2) comment réduire les risques de transmission ; 3) comment vivre 'positivement' avec le VIH; 4) comment faire participer tous les employé(e)s à la mise en place d'un 'espace de sécurité, d'équité et de bienveillance'. Le quatrième chapitre discute les problèmes du VIH sur le lieu de travail et fait appel à un vocabulaire qui souligne l'effet affaiblissant de la stigmatisation et de la discrimination.

La brochure — qui vise un lectorat diversifié au sein du personnel des Nations Unies — ne procède pas à une analyse en profondeur; les employé(e)s séropositifs(ves) qui cherchent des informations détaillées ne les y trouveront pas nécessairement. La brochure n'énumère pas avec précision ce qui constitue un comportement inadéquat, ni les étapes spécifiques à suivre par un individu qui souhaite voir corriger des violations de la confidentialité ou de ses droits.

La brochure mentionne que, outre la *Politique des Nations Unies vis-à-vis du personnel en ce qui concerne le VIH/sida* (1991), le *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail*, publié par l'Organisation internationale du Travail (OIT), apporte lui aussi un cadre 'valable pour les programmes des Nations Unies sur le lieu de travail. Elle ajoute que le Recueil du BIT constitue la valeur de référence internationale pour les orientations politiques relatives au VIH sur le lieu de travail.<sup>4</sup> Comme son homologue de 1991, elle ne fait néanmoins rien pour obliger à l'adoption et à la mise en vigueur des directives.

<sup>2</sup> [http://unworkplace.unaids.org/francais/common/docs/stsgeb200318\\_secretary-general.pdf](http://unworkplace.unaids.org/francais/common/docs/stsgeb200318_secretary-general.pdf).

<sup>3</sup> Disponible sur <http://unworkplace.unaids.org/UNAIDS/common/docs/FrenchBooklet.pdf>

<sup>4</sup> Disponible sur [www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiva4f.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiva4f.pdf)

## 2. La nomination d'une coordonnatrice pour mettre à exécution les recommandations du groupe de travail de l'initiative UN Cares.

La nomination d'une coordonnatrice pour superviser les recommandations du groupe de travail de l'initiative UN Cares a eu lieu en octobre 2006. La création de UN Cares est relativement récente — les prémisses de sa formation datent d'octobre 2005; elles visent une approche élargie, sensible aux problèmes de genre et fondée sur les droits de la personne en ce qui concerne le VIH sur le lieu de travail dans le système des Nations Unies.<sup>5</sup> Elle se concentre sur quatre domaines: politique; prévention; traitement; élimination de la stigmatisation et de la discrimination. La coordonnatrice a déclaré que son rôle était de rassembler les activités actuellement en cours dans chaque agence afin d'aligner les normes et les pratiques pour toutes les agences... En ce qui concerne les normes, il s'agit moins de mettre à jour ce qui existe actuellement que de se mettre d'accord sur un ensemble commun de normes applicables à toutes les agences.

Comme le note sa description de poste, les tâches essentielles de la coordonnatrice, qui restera en poste à temps plein jusqu'au 31 décembre 2007, seront d'harmoniser les programmes sur les lieux de travail en un programme pour UN Cares et de mettre au point un plan budgétisé de mise en pratique à plus long terme, pour examen et approbation par les organismes pertinents des Nations Unies (Réseau des Ressources humaines, Comité de gestion de haut niveau, etc.).

L'initiative UN Cares s'imbrique étroitement avec ce que UN+ s'efforce d'atteindre. La nouvelle coordonnatrice a noté, par exemple, que ses efforts spécifiques comprennent entre autres l'inclusion de la politique des Nations Unies de 1991 au sein des ensembles d'orientation et des séances d'incorporation pour le personnel nouvellement engagé et celle d'une note dans les annonces de vacance de poste précisant qu'il n'est pas nécessaire de mentionner son statut sérologique et [que] le dépistage du VIH n'est pas pratiqué lors du recrutement. Parallèlement à l'évolution de UN Cares il est essentiel que l'ensemble des agences, offices et bureaux des Nations Unies fassent preuve de leur engagement en faveur de cette initiative en partageant de façon ouverte et constructive leurs attentes, leurs problèmes et leurs préoccupations. La coopération entre UN Cares et l'ensemble des employé(e)s séropositifs(ves) de par le monde sera également essentielle pour donner forme à l'agenda de UN Cares.

En même temps qu'ils coopéreront avec UN Cares, les membres de UN+ poursuivront d'autres efforts visant à assurer les réformes politiques spécifiques à leurs besoins propres. Leurs documents d'orientation apportent une vue d'ensemble de ces besoins fondée sur les problèmes spécifiques soulevés à Amsterdam en mars 2006 et au cours de discussions subséquentes avec des employé(e)s séropositifs(ves).

*Pour des informations complémentaires sur UN+, prendre contact avec la coordonnatrice, Bhatupe Mhango: [unplus@unaids.org](mailto:unplus@unaids.org).*

### Acronymes

Les documents d'orientation comportent les acronymes et sigles suivants:

GIPA= Participation accrue des personnes vivant avec le VIH [acronyme anglais]

OIT= Organisation internationale du Travail

ONUSIDA= Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida

Sida= Syndrome d'immunodéficience acquise

UN+= Groupe des employé(e)s du système des Nations Unies vivant avec le VIH

VIH= Virus de l'immunodéficience humaine.

<sup>5</sup> Selon un document présenté en octobre 2006 par le Groupe de travail, le programme UN Cares fait partie intégrante du cadre de la *Politique des Nations Unies vis-à-vis du personnel en ce qui concerne le VIH/sida* (1991) et du *Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le lieu de travail* publié par l'Organisation internationale du Travail (OIT) et observe leurs recommandations.



# STIGMATISATION & DISCRIMINATION

La stigmatisation et la discrimination liées au VIH sont très répandues et remarquablement persistantes dans presque toutes les sociétés, quelles que soient les caractéristiques locales de l'épidémie. La crainte et l'ignorance encouragent et exacerbent la stigmatisation. Jusqu'à des temps relativement récents, l'infection à VIH entraînait partout une progression rapide vers la maladie grave et la mort — cette dernière est non seulement objet de crainte pour beaucoup, mais aussi un sujet tabou dans de nombreuses cultures, et il en est de même pour les rapports sexuels, mode de transmission le plus fréquent du VIH au niveau mondial. La réticence à parler de sexe inhibe la diffusion d'une information exacte sur le VIH et permet à la stigmatisation et à la discrimination de s'épanouir.

Dans de nombreuses sociétés, le VIH affecte de façon disproportionnée les groupes de population marginalisés qui doivent déjà faire face à la stigmatisation sociale, notamment les hommes qui ont des rapports sexuels avec des hommes, les consommateurs de drogues injectables et les professionnel(le)s du sexe; même si rares sont les personnes qui connaissent un tant soit peu ces modes de vie, elles n'hésitent pas à condamner les comportements qui les accompagnent. De même, nombreux sont les responsables d'opinion comme les médias, les décideurs et autres politiciens, voire les prestataires de soins de santé, qui tendent à présenter les personnes vivant avec le VIH comme des êtres ne méritant ni sympathie ni assistance. Il est regrettable que l'on se soit rarement opposé de façon efficace et soutenue aux stéréotypes nocifs et aux conceptions erronées, même là où le VIH atteint tous les groupes d'âge et toutes les classes sociales.

Sur le lieu de travail, toute expression de stigmatisation et de discrimination liées au VIH peut à tout le moins mettre mal à l'aise les employé(e)s séropositifs(ves) voire, au pire, les épouvanter ou les traumatiser. On notera comme exemples de discrimination sur le lieu de travail (quel que soit le pays, l'employeur ou le contexte culturel): le test obligatoire avant signature du contrat d'embauche; le refus de promotion ou la cessation du contrat d'emploi fondés sur le statut sérologique; les remarques pénibles, désobligeantes ou inappropriées; le non-respect de la confidentialité et de la vie privée.

Les organisations des Nations Unies n'échappent pas à la règle. Au sein d'une institution mondiale, les fonctionnaires travaillent dans des pays où les normes et les politiques d'emploi aussi bien que les contextes culturels varient considérablement. Ils doivent donc faire appel à des procédures extrêmement diverses pour s'opposer aux actes de discrimination. En outre, l'existence — ou l'absence — de législation et de politiques ne permet pas nécessairement de savoir si une personne séropositive aura en fait à faire face à une discrimination de la part de collègues ou d'autres personnes avec lesquelles elle vit et travaille.

Les membres de UN+ considèrent la stigmatisation et la discrimination liées au VIH comme inacceptable, où qu'elle se manifeste. UN+ recommande fermement aux Nations Unies de tenir compte de la stigmatisation et de la discrimination et de ne pas tarder à y apporter réponse au sein du système. Le groupe encourage en outre les agences des Nations Unies à soutenir activement leurs partenaires et à discuter avec eux des mesures qui luttent contre la stigmatisation et la discrimination au sein de contextes sociaux élargis.

## Politiques et stratégies déjà en place

Plusieurs politiques et documents majeurs des Nations Unies traitent de la discrimination. Par exemple, le document intitulé *Politique des Nations Unies vis-à-vis du personnel en ce qui concerne le VIH/sida* énumère des obligations générales en ce qui concerne la stigmatisation et la discrimination:<sup>1</sup>

- Sur le lieu de travail, il convient de protéger les personnes qui sont infectées par le VIH (ou qui sont perçues comme telles) contre la stigmatisation et la discrimination de la part de leurs collègues, des syndicats, des employeurs et des clients;
- Les employé(e)s présentant une infection par le VIH ou un sida ne doivent pas subir de discrimination, y compris en ce qui concerne l'accès aux prestations des programmes de sécurité sociale réglementaires et de programmes liés à l'emploi.

Un autre document interne, la Note d'orientation

<sup>1</sup> <http://unworkplace.unaids.org/UNAIDS/common/docs/FrenchBooklet.pdf>, Annexe 1.

pour les Coordonnateurs résidents des Nations Unies, spécifie en ce qui concerne la discrimination qu'il s'agit d'apporter une direction visant à créer pour tout le personnel des Nations Unies un climat de confiance et de compréhension libre de toute crainte de stigmatisation, de discrimination ou de perte d'emploi. C'est la responsabilité du système des Nations Unies vis-à-vis de leurs employé(e)s dans le cadre du VIH, telle que l'exprime le Commentaire général du Comité des Nations Unies sur les Droits économiques, sociaux et culturels en ce qui concerne le droit d'accès au niveau de santé le plus élevé possible.

D'après des informations de type anecdotique en provenance de l'ensemble du système des Nations Unies, il est clair que ni l'extension depuis 1991 de la politique relative au personnel à travers le système des Nations Unies, ni les nombreuses politiques spécifiques des agences ne sont aussi efficaces qu'elles pourraient l'être pour réduire la discrimination liée au VIH. Des observateurs ont noté que la mise en application laisse à désirer et qu'il est particulièrement difficile de déposer une plainte pour discrimination sur le lieu de travail. Tout d'abord, la confidentialité n'est pas garantie parce que, dans la plupart des cas, le plaignant ou la plaignante doit se déclarer lors du dépôt de la plainte, ce qui entraîne souvent une divulgation du statut sérologique et le risque de voir diffuser cette information. En outre, de nombreux membres du personnel des Nations Unies ont des contrats à court terme et doivent avoir une bonne évaluation de la part de leur superviseur pour voir renouveler leur contrat. Les craintes exprimées par les employé(e)s qu'une plainte en discrimination puisse nuire au renouvellement de leur contrat ou léser leurs perspectives de carrière ne sont que trop réelles.<sup>2</sup>

### **Exemples de stigmatisation et de discrimination liées au VIH signalés par des membres de UN+**

Au sein du système des Nations Unies, les membres de UN+ ont identifié de nombreux exemples de ce qu'ils considèrent comme de la stigmatisation et de la discrimination liées au VIH. Certains ont trait à des politiques et à des procédures qui peuvent être discriminatoires. D'autres proviennent d'une absence de politique. Pour d'autres encore, il conviendra de modifier les perceptions relatives au VIH afin que tous les fonctionnaires comprennent bien que le système des Nations Unies pratiquera — et appliquera — la 'tolérance zéro' pour la discrimination liée au VIH.

Les membres de UN+ ont constaté les problèmes et les préoccupations ci-après en ce qui concerne la stigmatisation et la discrimination:

- Expressions inappropriées — y compris les termes blessants ou stigmatisants à l'égard de personnes séropositives ou exposées au risque de transmission du VIH.
- Manque de flexibilité et de souplesse raisonnable dans des domaines tels que les congés maladie et les horaires de travail.
- Incapacité ou mauvaise volonté de la part de certaines agences, offices et bureaux des Nations Unies à admettre les difficultés que peuvent rencontrer les personnes confrontées aux infections opportunistes, au stress et aux problèmes psychosociaux liés au VIH.
- Absence de mécanismes permettant de s'opposer à la stigmatisation et à la discrimination ou d'y répondre (en ce qui concerne par exemple les représailles visant les personnes séropositives qui cherchent un recours contre des actions discriminatoires de la part de leurs collègues). Font défaut aussi les mécanismes efficaces destinés à assurer la mise en application et le suivi des politiques antidiscriminatoires (notamment l'enregistrement des plaintes).
- Manque d'information des employé(e)s des Nations Unies sur ce qui constitue une discrimination, que celle-ci soit ou non liée au VIH.
- Réticence des employé(e) séropositifs(ves) à utiliser les services par crainte de discrimination.
- Inquiétude des employé(e)s quant au risque de voir la divulgation de leur statut sérologique entraîner leur cessation d'emploi ou affecter négativement leurs perspectives de carrière.
- Persistance de la discrimination fondée sur le genre et sur l'orientation sexuelle, l'une et l'autre pouvant aggraver la discrimination liée au VIH.
- Manque de soutien et d'engagement de la part de la haute direction.
- Absence d'un mécanisme organisé de soutien par les pairs (avec des ressources et un soutien suffisants, UN+ pourrait remplir ce rôle).
- Insuffisance de modèles (individus capables de parler ouvertement de leur statut).

<sup>2</sup> Dans la plupart des milieux de travail, les représailles envers les personnes alléguant un comportement inapproprié constituent un problème important, contre lequel il n'existe souvent pas de parade spécifique. Au sein des Nations Unies, par exemple, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) n'a pas de politique concernant les représailles sur le lieu de travail. Après bien des années, l'OMS est en train de mettre sur place une politique anti-représailles 'capable de mordre' — selon l'expression d'une des personnes impliquées dans cet effort — et qui comporte des mécanismes efficaces pour traiter les cas de discrimination, notamment en matière de VIH. Toutes les agences des Nations Unies devraient attentivement étudier ce premier projet et s'en servir pour mettre en place une politique élargie à l'ensemble du système qui comporte des éléments anti-représailles approfondis et explicites, avec des dispositions spécifiques au VIH.



- Absence de connaissances et de formation sur le VIH parmi le personnel de santé, tant au sein des Nations Unies qu'à l'extérieur du système.
- Non-respect de la confidentialité.

Le compte rendu fourni par une personne séropositive membre du personnel dans une agence des Nations Unies souligne la pertinence de certaines de ces préoccupations. Cette personne a constaté que la méconnaissance du VIH, le manque de respect et l'incompréhension relative à la confidentialité des informations, tout autant que les obstacles d'ordre administratif contribuent à instaurer un comportement institutionnel discriminatoire:

*Chaque fois que je dois passer un examen médical pour les Nations Unies, je me vois déclarer inapte au travail, à cause d'effets secondaires très fréquents des traitements antirétroviraux. A deux reprises, le certificat nous a été renvoyé avec la mention que cette décision était due à mon statut VIH. A chaque fois le Service médical commun à New York a ensuite fait marche arrière et a dit que la décision tenait au fait qu'il me serait impossible de bénéficier des soins médicaux adéquats dans le pays d'affectation — en dépit des déclarations répétées du médecin des Nations Unies sur place, comme quoi je suis apte au travail et qu'il existe en fait des services appropriés. Les deux fois, il a fallu que des autorités supérieures interviennent et que j'agite la menace d'une action en justice publique et bruyante. J'ai toujours signalé les médicaments que je prenais, conformément aux instructions et aussi parce n'importe quelle personne ayant reçu une formation médicale sur le VIH reconnaîtrait ces complications comme étant liées aux antirétroviraux et à rien d'autre. Bien entendu cette déclaration de médicaments équivaut à déclarer son propre statut VIH même si on ne vous le demande pas. Comment pourrait-on déclarer ses médicaments et conserver la confidentialité des informations?<sup>3</sup>*

Si d'autres formes de discrimination au sein de l'institution peuvent être moins évidentes, elles n'en conservent pas moins le pouvoir de léser les employé(e)s séropositifs(ves) et leur famille. A titre d'exemple, certaines agences des Nations Unies, notamment l'OMS, reconnaissent les partenariats entre personnes du même sexe dans tous les pays où ces partenariats

sont reconnus par la loi. Si UN+ considère cette décision comme une évolution positive, il n'en reste pas moins qu'elle ne s'applique pas à la majorité du personnel vivant ce type de partenariat. L'ensemble des agences des Nations Unies devraient envoyer à tout le personnel un message important en déclarant reconnaître les partenariats entre personnes du même sexe dans tous les pays, et renforcer ce message en leur assurant l'égalité de traitement en matière d'assurance et d'autres droits et prestations destinés aux employé(e)s.

### **Actions recommandées pour répondre aux problèmes liés à la stigmatisation et à la discrimination**

Pour éliminer la discrimination, il faut des actions puissantes et directes. On pourra par exemple modifier les orientations politiques, renforcer leur mise en application, identifier et punir les personnes qui ont un comportement discriminatoire.

Les membres de UN+ ont identifié entre autres les actions ci-après:

1. *Améliorer les programmes de sensibilisation au VIH déjà en place au sein des agences des Nations Unies, de préférence en mettant sur pied un programme standard de haute qualité et en imposant l'usage dans toutes les agences.* Le but serait d'éduquer plus complètement l'ensemble des employé(e)s quant aux réalités de la vie avec le VIH et le sida, et la Stratégie d'apprentissage des Nations Unies sur le VIH et le sida constituerait une approche utile dans cette direction.
2. *Réexaminer les politiques antidiscriminatoires de toutes les agences des Nations Unies, en se concentrant sur les questions liées au VIH.* L'objectif initial serait d'identifier les lacunes et les limites des politiques individuelles et d'apporter des suggestions spécifiques pour y remédier. Le but final serait d'appliquer une politique standardisée étendue à l'ensemble du système afin que tous les membres du personnel des Nations Unies aient également droit à une même protection efficace contre toute forme de discrimination. La coordonnatrice de UN+ devra être impliquée à tous les niveaux de ce processus.
3. *Corriger les discriminations fondées sur le genre et l'orientation sexuelle.* Chaque agence, office ou bureau des Nations Unies devrait mettre en place un mécanisme permettant de signaler en confi-

<sup>3</sup> Ce cas constitue une violation évidente de la *Politique des Nations Unies vis-à-vis du personnel en ce qui concerne le VIH/sida* que chaque agence doit en principe respecter et qui dit ce qui suit en ce qui concerne l'aptitude au travail:

- L'aptitude au travail constitue le seul critère médical à envisager pour l'embauche;
- L'infection par le VIH ne constitue pas en soi une inaptitude au travail;
- Dans le cas où une maladie liée au VIH entraîne une déficience de l'aptitude au travail, il conviendra de fournir des alternatives de travail raisonnables.

dence ce type de discrimination. Le cas échéant, il faudra procéder à une enquête serrée et prévoir des punitions appropriées.

On notera parmi les actions-clés à entreprendre par UN+ :

1. *S'assurer que tous les responsables d'agences des Nations Unies ainsi que leurs directeurs médicaux sont au fait des préoccupations des membres de UN+.* Il deviendrait ainsi possible de soutenir la modification des politiques antidiscriminatoires et leur mise en vigueur dans l'ensemble du système des Nations Unies.
2. *Envisager la possibilité de venir en aide aux membres du personnel séropositifs qui souhaiteraient partager leurs expériences et leurs perceptions.* On pourrait demander aux membres du personnel qui font preuve d'ouverture en ce qui concerne leur statut sérologique de discuter de leur vie avec des collègues et de les soutenir s'ils acceptent. On améliorerait ainsi le degré de prise de conscience parmi l'ensemble des employé(e)s et rendrait plus humain ce qui est parfois perçu comme un concept abstrait. Un autre résultat important serait d'accroître la compétence et la confiance en soi chez les personnes vivant avec le VIH à qui on demande ainsi de servir de modèle.
3. *Encourager le partage d'informations et de ressources grâce à l'espace de travail électronique de UN+.* Cette communauté virtuelle protégée par un mot de passe offre un système de soutien important aux employé(e)s séropositifs(ves), surtout ceux qui ne souhaitent pas faire connaître leur statut ou en sont incapables.
4. *Mettre en place un mécanisme d'enregistrement pour les violations des droits des personnes vivant avec le VIH.* L'information ainsi collectée permettrait d'améliorer les politiques et les cultures en matière de travail. La coordonnatrice UN+ pourrait jouer un rôle crucial dans la mise au point de tels mécanismes, en coopération avec d'autres réseaux de personnes vivant avec le VIH.
5. *Créer et diffuser des lignes directrices sur ce qui constitue un langage inapproprié et discriminatoire.* Il conviendrait d'examiner les documents de politique et les lignes directrices déjà en place dans quelques-unes des agences des Nations Unies — dont l'UNESCO, qu'un membre de UN+ a spécifiquement mentionnée. La coordonnatrice et les membres de UN+ pourraient alors identifier et faire connaître les éléments qu'ils considèrent les plus appropriés d'inclure dans toutes les lignes directrices des agences des Nations Unies.

On ne saurait surestimer l'impact affaiblissant de la stigmatisation et de la discrimination sur les personnes

vivant avec le VIH. Il est donc essentiel que l'ensemble des employé(e)s des Nations Unies comprennent ce qu'est la discrimination liée au VIH et connaissent les conséquences — qui devront être graves — des actions discriminatoires. A la réunion UN+ d'Amsterdam, Peter Piot, Directeur exécutif du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) a clairement dit ce qu'il en pensait :

*Nous devons avoir une tolérance zéro pour le non-respect de la confidentialité des informations ainsi que pour la stigmatisation et la discrimination sur le lieu de travail... Le problème ne sera pris au sérieux que si cette politique entraîne des châtements et il nous faut donc appliquer strictement les [nouvelles] politiques et procédures. Il importe que la direction soit claire sur le sujet de façon à pouvoir soutenir toute personne frappée par la stigmatisation.*



# VOYAGES & MOBILITÉ

Toutes les personnes vivant avec le VIH doivent faire face à des obstacles potentiels quand elles souhaitent voyager, ce qui peut nuire dans bien des aspects de la vie, qu'il s'agisse de possibilités d'emploi et de bien-être économique ou encore de relations personnelles ou d'accès aux soins de santé. Les employé(e)s des Nations Unies doivent souvent voyager pour leur travail, ou doivent travailler et vivre dans d'autres pays que le leur pendant plus ou moins longtemps. Les employé(e) séropositif(s) se trouvent donc ainsi régulièrement face à un des obstacles les plus marquants à la liberté de mouvement: les politiques formelles ou de *facto* qui empêchent les personnes dont on sait qu'elles vivent avec le VIH d'entrer dans un ou plusieurs pays.

On justifie souvent ces restrictions en invoquant la nécessité de 'protéger la santé publique', ce qui n'a pas beaucoup de sens. Le VIH ne se transmet pas de façon fortuite et il est rare que des individus visitant un pays pour affaires le fassent avec l'intention de devenir un fardeau pour le système de santé national. UN+ note avec regret que — alors que le problème des restrictions aux voyages constitue une excellente occasion de plaider ou d'entrer en campagne contre une forme de discrimination particulièrement tangible — les Nations Unies et leurs principaux partenaires n'en ont pas fait une de leurs priorités. Les organisations du système des Nations Unies peuvent jouer un rôle plus actif en encourageant les Etats Membres à éliminer ces restrictions et à s'en tenir à des politiques qui prennent en compte les réalités de la santé publique et les normes internationalement reconnues en matière de droits de l'homme.

## **Problèmes-clés de voyages et de mobilité: restrictions d'entrée liées au VIH**

Certains pays n'ont pas de politique en ce qui concerne l'admission des personnes séropositives, pour autant que celles-ci rencontrent les critères généralement requis pour la population générale. Les Etats-Unis d'Amérique ont par contre passé en 1987 une loi d'immigration qui définit l'infection à VIH comme 'maladie contagieuse dangereuse' et décrète que tout ressortissant étranger présentant une infection à VIH est 'non admissible' aux Etats-Unis. En 1993, malgré l'avis contraire unanime de la communauté de santé publique, le Congrès des Etats-Unis a renforcé cette loi en désignant spécifiquement le VIH comme une 'maladie con-

tagieuse affectant significativement la santé publique' et comme une raison d'exclusion pour les ressortissants étrangers, y compris les travailleurs, les réfugiés et les immigrants.

Si un test VIH n'est pas requis pour une visite de courte durée, les agents des services d'immigration ont néanmoins le droit de garder en détention et de renvoyer les personnes dont ils soupçonnent qu'elles vivent avec le VIH. (Il est possible d'obtenir une exemption temporaire pouvant aller jusqu'à 10 ou 30 jours, mais la procédure n'est pas toujours facile ni agréable et elle ne sera pas nécessairement couronnée de succès.) Le fait que le Siège des Nations-Unies se trouve aux Etats-Unis rend cette loi particulièrement gênante: l'impossibilité de se rendre au Siège ou d'y participer à des réunions peut affecter négativement les membres du personnel séropositif non seulement dans leur travail de chaque jour mais aussi dans leurs perspectives de carrière à long terme.

En 2006, à l'occasion de la Journée mondiale sida, le Président des Etats-Unis a donné pour instructions à deux sections de l'administration de son pays de mettre en place un règlement qui accélère le processus pour les personnes vivant avec le VIH qui entraînent aux Etats-Unis sur un visa de court séjour, en leur accordant une exemption catégorielle. Au moment de mettre sous presse, les implications spécifiques de cette annonce restent vagues et les détails sont encore en discussion au sein du gouvernement. UN+ recommande vivement aux Etats-Unis d'adopter une approche aussi flexible que possible en ce qui concerne l'admission de ressortissants vivant avec le VIH, notamment en éliminant l'obligation spécifique de déclarer son statut VIH au cours de la procédure d'obtention d'un visa à court terme ou d'une 'exemption de visa'.

Au moins 75 autres pays présentent des obstacles du même genre. Une poignée de pays — une vingtaine à l'heure actuelle — appliquent une politique particulièrement sévère, exigeant une preuve de séronégativité avant de permettre à qui que ce soit d'entrer dans le pays pour quelque raison que ce soit. Il semble que ce genre de décision politique devienne plus courant et soit appliqué de façon plus agressive. D'après le Département d'Etat des Etats-Unis: «Un nombre croissant de pays exigent que les ressortissants étrangers soient testés pour le VIH avant l'entrée dans le pays. Le test est générale-

ment requis dans le cadre d'un examen médical pour les visiteurs à long terme, notamment les étudiants et les travailleurs.» En cas de test positif, le permis d'étudiant ou de travail pourra être refusé et la personne être déportée sur le champ, même si elle a déjà travaillé ou voyagé dans le pays. Le site web officiel du Département d'Etat des Etats-Unis donne des exemples de pays qui exigent le test pour au moins quelques catégories de personnes:

- *Belgique*: Les personnes qui ne sont pas ressortissantes de l'Union européenne et souhaitent étudier ou obtenir un permis de travail doivent se soumettre dans leur pays d'origine à un test VIH auprès d'un médecin reconnu par les autorités belges. Le visa sera refusé en cas de séropositivité.
- *Fédération de Russie*: L'entrée dans le pays est interdite à toute personne séropositive. Même si pour un visa touristique ou de transit on ne demande pas de preuve du statut VIH, le test est requis pour tout séjour supérieur à trois mois et la personne est déportée en cas de séropositivité.
- *Afrique du Sud*: Les mineurs doivent subir un test quel que soit leur type de travail au sein du secteur minier. Cette mesure constitue souvent un obstacle de fait pour les immigrants ou autres travailleurs souhaitant entrer en Afrique du Sud.
- *Royaume-Uni*: Toute personne qui paraît ne pas être en bonne santé peut devoir subir un examen médical (y compris un test VIH) avant de se voir accorder ou refuser la permission d'entrer dans le pays.

Ce type de restrictions peut rendre très difficile pour les employé(e)s séropositif(s) des Nations Unies d'assister à des réunions ou à des conférences, de rendre visite à des membres de leur famille ou des amis à l'étranger, d'être affecté(e)s dans d'autres postes (rotation) et d'une manière générale d'avoir les mêmes occasions de voyages, les mêmes responsabilités et les mêmes droits que leurs collègues. Leurs conjoints, enfants et partenaires séropositifs doivent affronter les mêmes obstacles. Il faut néanmoins observer que dans certains pays où il existe des interdictions officielles à l'entrée et au travail des personnes séropositives, notamment aux Etats-Unis, ces restrictions sont généralement levées ou ne sont pas appliquées pour les fonctionnaires des Nations Unies. Ailleurs par contre, notamment en Chine, les fonctionnaires séropositifs des Nations Unies voient leurs possibilités de vivre et de travailler dans le pays limitées parce que le test est obligatoire, sans exemption pour ces personnes.

Ce réseau complexe et confus de politiques peut souvent compliquer et allonger sans nécessité les

itinéraires de voyage et les programmes du personnel vivant ouvertement avec le VIH — une situation qui peut être encore plus débilante pour des personnes au système immunitaire déjà affaibli. Les Nations Unies devraient encourager tous les pays à se débarrasser des restrictions de travail et de voyage liées au VIH, que celles-ci soient ou non appliquées au personnel des Nations Unies.

### **Actions recommandées concernant les restrictions aux voyages et à la mobilité**

Les membres de UN+ ont suggéré deux types de riposte aux problèmes liés à la mobilité: ripostes internes (changements de politiques et de procédures des Nations Unies) et ripostes externes (changements au dehors du système des Nations Unies, obtenus le cas échéant par des actions de plaidoyer de leur part).

Un problème-clé dans le premier cas est celui de la rotation de poste. Les membres de UN+ estiment que l'ajournement d'un an de la rotation (prévu par le règlement de l'ONUSIDA) ne permet pas une flexibilité suffisante pour les questions liées au VIH, comme par exemple la possibilité d'identifier en temps utile un poste approprié dans un pays sans restrictions d'entrée pour les personnes vivant avec le VIH et où il est possible de suivre le traitement antirétroviral en cours. Selon la conclusion d'un membre du personnel de l'ONUSIDA:

*La politique de rotation a pour but de servir le développement de l'organisation et celui des personnes, mais le coût en est trop élevé. Si (comme on nous le donne à penser) l'ONUSIDA tient aux membres du personnel qui vivent avec le VIH ou dont les partenaires ou des membres de la famille vivent avec le VIH, les cadres supérieurs devront reconnaître que la politique actuelle limite les choix de ces employé(e)s en menaçant l'évolution de leur carrière à long terme et leur relation avec l'organisation.*

Il est en outre essentiel que le système des Nations Unies se préoccupe du fait que, d'après plusieurs membres de UN+, la discrimination interne n'est pas rare — et affecte directement les problèmes de voyages et de mobilité. Une personne membre de UN+, qui a travaillé plusieurs années dans des postes aux conditions de vie difficiles (notamment après son diagnostic de séropositivité), raconte ce qui suit :

*J'ai récemment posé ma candidature pour une mutation. J'avais entendu dire qu'un poste était disponible en Afrique et que ma candidature serait la bienvenue. J'étais très enthousiaste à ce propos. Le comité de réaffectation a discuté ma candidature. Suite à une demande de réaffectation introduite par*

le département des ressources humaines, les services médicaux des Nations Unies ont émis un avis défavorable pour ce pays. Quand je leur ai demandé la raison de leur décision, ces services m'ont fait savoir qu'une évacuation médicale serait coûteuse et que l'agence ne pouvait pas prendre ce risque. Je ne comprends pas très bien la logique qui consiste à mesurer le risque de voir quelqu'un être impliqué dans un accident de la circulation, par exemple, contre le risque de devoir évacuer une personne séropositive. Si l'agence n'est pas prête à courir ce risque, elle ne devrait fonctionner dans aucun poste aux conditions de vie difficiles.

Cette expérience a été extrêmement frustrante et décourageante, surtout pour quelqu'un qui a surtout travaillé dans ce type de poste. Alors que j'avais lutté pendant plusieurs années pour prouver que j'étais apte au travail, le message reçu de la haute direction (qui n'a pas voulu insister pour m'obtenir une autorisation médicale) est — en pratique — que je ne suis pas à même de travailler dans la plupart des endroits où opère l'agence. Il faudra donc, j'en ai bien peur, beaucoup de temps avant que celle-ci ne m'offre des perspectives de carrière positives. Je sens qu'on m'a laissé tomber. Sur le plan psychologique, cette expérience sape tous les efforts que j'ai consentis et continuerai à faire au travail.

Ce cas constitue une violation évidente de la Politique des Nations Unies vis-à-vis du personnel en ce qui concerne le VIH/sida.<sup>1</sup>

Il ne s'agit pas ici d'un exemple isolé et les membres de UN+ manifestent clairement leur frustration quant au manque de transparence des décisions du service médical. Il est urgent d'apporter des informations et des justifications claires et cohérentes sur les postes qui sont considérés comme acceptables pour le personnel séropositif (et pourquoi) et sur la façon dont le personnel peut faire appel des décisions des services médicaux.

UN+ a suggéré les **modifications internes** ci-après:

1. *Modifier la Politique des Nations Unies vis-à-vis du personnel en ce qui concerne le VIH/sida afin de faire face aux problèmes de voyages et de mobilité particulièrement importants pour les employé(e)s séropositif(ves).* Les décisions concernant les voyages et les affectations ne devraient pas prendre en compte le statut VIH, sauf si la personne séropositive en fait expressément la demande. La politique du personnel devrait exiger

que les personnes chargées de la supervision tiennent compte des besoins spécifiques des employé(e)s séropositif(ves) dans la mesure du possible — en organisant par exemple les itinéraires de voyage qui évitent les pays imposant des restrictions et en s'assurant que les besoins de la personne en matière de santé soient couverts dans tous les lieux d'affectation, notamment l'accès à un traitement approprié, à la prise en charge et au soutien.

2. *S'assurer que les questions liées aux voyages et à la mobilité pour les membres du personnel séropositif soient couvertes au cours des séances de formation à la gestion et dans la Stratégie d'apprentissage des Nations Unies sur le VIH et le sida.* Selon plusieurs membres de UN+, de nombreux directeurs et superviseurs continuent à croire en d'anciens mythes et idées fausses selon lesquels une personne présente une incapacité fonctionnelle lorsqu'elle est affectée par le VIH. Ces directeurs et superviseurs pourront donc essayer de limiter le genre de travail et de voyages que l'on peut demander à un(e) employé(e) séropositif(ve), ce qui souvent diminue les perspectives de carrière de cette personne et constitue une forme de discrimination. L'ensemble du personnel des Nations Unies doit se rendre compte que la séropositivité n'entraîne pas nécessairement une incapacité pour la personne atteinte, qui serait dans l'incapacité d'accomplir son travail. Le seul critère à retenir pour le recrutement et le maintien au travail doit être celui de l'aptitude au travail. En contrepartie, UN+ recommande vivement aux membres du personnel séropositifs de ne pas tirer avantage de leur statut pour demander un traitement particulier quand ce n'est pas nécessaire.

3. *Refuser de tenir des conférences, des réunions ou d'autres assemblées de membres du personnel des Nations Unies dans des pays où l'entrée des personnes séropositives est interdite ou soumise à des conditions plus sévères que pour les personnes non infectées.* Les agences des Nations Unies pourront aussi boycotter les conférences sida organisées par d'autres organisations dans ces pays. Ces deux décisions politiques devraient être appliquées à travers tout le système des Nations Unies. Dans des cas exceptionnels, par exemple pour une rencontre avec le Secrétaire général des Nations Unies au Siège de New York, il faudra que des membres de UN+ en discutent et l'approuvent à l'avance. Ces décisions politiques donneraient un exemple de soutien au principe de l'égalité des droits pour les personnes séropositives de par le monde, y compris les personnes qui travaillent au sein du système des Nations Unies, et attireraient l'attention sur ces restrictions en faisant publiquement état des raisons qui justifient la position des Nations Unies.

<sup>1</sup> <http://unworkplace.unaids.org/UNAIDS/common/docs/FrenchBooklet.pdf>, Annexe 1.

4. *Réexaminer si nécessaire les politiques en matière de rotation afin de permettre un degré de flexibilité autour des questions liées au VIH.* Les décisions politiques actuelles et futures de certaines agences, notamment celles qui proposent un ajournement éventuel d'un an pour les rotations, apparaissent trop rigides à la lumière des obstacles auxquels les employé(e)s séropositifs(ves) doivent faire face. Les restrictions aux voyages et à la résidence, la stigmatisation et la discrimination, l'inégalité dans la fourniture des soins de santé à différents endroits font que les politiques peuvent être difficiles à appliquer avec équité pour les membres du personnel des Nations Unies qui vivent avec le VIH et/ou pour ceux dont les partenaires ou les membres de la famille présentent aussi une infection à VIH. Les Nations Unies devraient imposer une politique de rotation plus appropriée, étendue à tout le système, qui assure une flexibilité raisonnable et comporte des dispositions qui prennent en compte la réalité complexe de la capacité des employé(e) séropositifs(ves) à se déplacer et à voyager pour quelque raison que ce soit, notamment pour le travail.

5. *Apporter une information plus accessible et plus étendue sur le traitement de l'infection à VIH dans chaque pays où se trouvent des membres du personnel des Nations Unies.* Il est encourageant de constater que le système des Nations Unies a en fait anticipé les demandes de UN+ dans ce domaine. Nous avons appris au cours de la rédaction de ce document la création d'une base de données des services médicaux, laquelle comportera deux parties. La première sera centrée sur les services du VIH dans une série de pays cibles (points focaux ; centres de conseil et de test volontaires; organisations de personnes vivant avec le VIH; existence de traitements et prise en charge pour le VIH; accès aux nécessaires de prophylaxie post-exposition). La deuxième concernera des informations techniques sur les services relatifs au VIH (médecins; traitements antirétroviraux disponibles et où les trouver; autres services disponibles; informations sur les possibilités de test; médicaments disponibles pour le traitement des infections opportunistes et où les trouver; soutien aux personnes vivant avec VIH; projets VIH). Après son lancement, la base de données sera accessible sur le site web de l'ONUSIDA concernant le lieu de travail: <http://unworkplace.unaids.org/>.

6. *Mettre en place un système de 'valise médicale' (semblable à la valise diplomatique) grâce auquel*

*les employé(e)s séropositifs(ves) dans l'ensemble du système des Nations Unies pourront commander les fournitures nécessaires, notamment des médicaments antirétroviraux.* Ce système serait particulièrement utile pour les personnes qui changent de poste fréquemment, en ce qu'il leur permettrait d'éviter les gênes et les risques de santé potentiels liés aux interruptions de traitement.<sup>2</sup>

Les membres de UN+ ont identifié les actions externes ci-après pour permettre de traiter des questions de voyages et de mobilité:

1. *Soutenir la publication et la diffusion des rapports réguliers de UN+ sur les questions qui intéressent les employé(e)s séropositifs(ves), notamment les voyages et la mobilité.* La coordonnatrice de UN+ pourrait jouer un rôle crucial dans l'élaboration de ces rapports, y compris des anecdotes et des mises à jour en provenance directe de membres du personnel des Nations Unies sur les questions liées aux voyages. Ces rapports serviront à signaler les contradictions entre différentes politiques nationales — tel le cas où un gouvernement prêche l'importance des droits de l'homme mais conserve des lois qui interdisent l'entrée sur son territoire aux personnes vivant avec le VIH. Ce type d'informations et d'observations permettrait d'influencer les changements de politiques.

2. *Sur place, il conviendra d'encourager les agences et bureaux des Nations Unies à soulever le problème des restrictions d'entrée avec les autorités et les décideurs politiques.* Il s'agirait là d'un rôle important qui rapprocherait les réseaux nationaux de personnes vivant avec le VIH, les membres de UN+ sur place et les gouvernements afin de discuter et d'émettre un avis sur les changements souhaitables.

3. *Identifier au sein de la société civile les organismes qui partagent ces préoccupations et coopérer avec eux au niveau des pays et au niveau mondial.* Le Réseau mondial des personnes vivant avec le VIH/sida (GNP+) et la Communauté internationale des femmes vivant avec le VIH/sida (ICW) ainsi que leurs homologues régionaux et nationaux comptent parmi les groupes qui s'efforcent depuis longtemps de faire abolir ces restrictions. La coordonnatrice de UN+ pourra aider à rassembler ce type de coalitions et les diriger si nécessaire.

Les restrictions aux voyages et à la mobilité ont un

<sup>2</sup> Le récit suivant d'un membre de UN+ souligne l'importance de cette recommandation: «La combinaison d'antirétroviraux que j'utilisais n'étant pas disponible [là où je suis en poste], j'ai dû me débrouiller. Tout d'abord, j'ai emmené avec moi suffisamment de médicaments pour un an. Depuis lors, j'ai pu compter sur des amis et des collègues pour m'apporter de l'étranger cette combinaison là (je ne veux pas en changer). Si je devais me limiter à ce qui est disponible ici, je risquerais de voir le virus devenir résistant à certains antirétroviraux et je ne veux pas courir ce risque. Ce que je dois faire maintenant pour obtenir les médicaments que je souhaite et dont j'ai besoin n'est pas toujours facile parce qu'il s'agit de faire passer les médicaments d'un pays à l'autre. Il y a des tas de règlements douaniers qu'il faut suivre ou contourner d'une façon ou d'une autre.»

impact néfaste sur la capacité d'un membre séropositif du personnel à accomplir son travail et à poursuivre sa carrière au sein du système au même degré que ses homologues séronégatifs. Si UN+ reconnaît que certaines des variables agissant ici ne sont pas du ressort direct du système des Nations Unies et que les circonstances sont uniques pour chaque individu, UN+ recommande vivement aux Nations Unies de surtout promouvoir et de soutenir le droit des membres du personnel séropositifs à disposer des mêmes choix que leurs collègues en matière

de voyages et de mobilité. Comme l'a fait remarquer un membre de UN+ :

*L'ironie tient à ce que depuis tant d'années le Siège des Nations Unies se trouve dans un pays qui interdit l'entrée aux personnes vivant avec le VIH. Nous devons exiger des Nations Unies et de leurs Etats Membres de meilleurs critères que ceux-là — nous nous efforçons de venir en aide à ces pays, non de les accabler.*



# CONFIDENTIALITÉ

Qu'ils choisissent ou non de rendre public leur statut VIH sur le lieu de travail, la plupart des employé(e)s séropositifs(ves) se font du souci en ce qui concerne le caractère confidentiel des informations au niveau du travail. Généralement parlant, on peut dire que ces préoccupations comportent deux volets:

- *La confidentialité au sein de l'institution*, soit la responsabilité directe de l'employeur en tant qu'institution (par exemple en ce qui concerne les dossiers médicaux classés dans le département des ressources humaines).
- *La confidentialité dans les relations entre individus*, qui se réfère aux relations des employé(e)s entre eux (par exemple, l'accord mutuel et tacite selon lequel collègues et amis ne divulgueront pas d'informations ayant trait à la santé sans le consentement de la personne intéressée).

L'un et l'autre de ces aspects est important parce que les employé(e)s séropositifs(ves) des Nations Unies vivent et travaillent dans des circonstances et des contextes d'une grande diversité. Si certains se sentent raisonnablement à l'abri de violations de la confidentialité et des conséquences qui pourraient en découler, d'autres craindront que ces violations ne viennent ruiner leur carrière, détruire des amitiés et des liens familiaux, ou entraîner à leur encontre des discriminations d'ordre social, légal ou économique. Les préoccupations de ce type sont particulièrement inquiétantes dans les communautés et sur les lieux de travail où la stigmatisation liée au VIH reste importante et où les possibilités de recours contre les violations du domaine privé restent rares, quant bien même elles existeraient.

## Politiques pertinentes actuellement en place

La *Politique des Nations Unies vis-à-vis du personnel en ce qui concerne le VIH/sida* considère que le

statut VIH d'une personne ne concerne qu'elle-même et que les Nations Unies et tous leurs bureaux sont dans l'obligation de le traiter à tout instant en confiance. Le texte se réfère spécifiquement à la nécessité de respecter la confidentialité pour tous les aspects du test VIH (notamment le fait de savoir si une personne a effectivement subi un test).<sup>1</sup>

Les directives dans ce domaine pour chaque agence et chaque organisation devront être conformes aux directives des Nations Unies pour l'ensemble du système. A l'heure actuelle, les agences interprètent ces directives des Nations Unies chacune à sa façon, et certaines agences ont donc en la matière des politiques plus exhaustives que d'autres: les unes satisfont aux normes de l'Organisation internationale du Travail, d'autres pas.<sup>2</sup> Ces discordances au sein des Nations Unies font que le niveau de protection n'est pas le même pour tous les membres du personnel. Une politique normalisée sur la confidentialité devrait prendre en compte ces préoccupations et s'efforcer d'atteindre au plus haut degré de confidentialité possible. Les employé(e)s séropositifs(ves) devront jouer un rôle directeur en examinant toutes les politiques actuelles relatives à la confidentialité et en participant à la mise en place d'une politique normalisée qui prenne en compte leurs préoccupations principales.<sup>3</sup>

## Exemples de problèmes liés à la confidentialité signalés par des membres de UN+

Des membres de UN+ ont soulevé les questions et les préoccupations suivantes sur les politiques et les pratiques actuellement en vigueur dans diverses agences du système des Nations Unies. Plusieurs étaient dans l'incertitude quant aux questions ci-après:

- *Confidentialité relative aux processus administratifs*. Des tiers ont-ils accès à

<sup>1</sup> <http://unworkplace.unaids.org/UNAIDS/common/docs/FrenchBooklet.pdf>, Annexe 1.

<sup>2</sup> Le Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail est disponible sur [www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiva4f.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/trav/aids/code/languages/hiva4f.pdf)

<sup>3</sup> Dans la plupart des milieux de travail, les représailles envers les personnes alléguant un comportement inapproprié constituent un problème important, contre lequel il n'existe souvent pas de parade spécifique. Au sein des Nations Unies, par exemple, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) n'a pas de politique concernant les représailles sur le lieu de travail. Après bien des années, l'OMS est en train de mettre sur place une politique anti-représailles 'capable de mordre' — selon l'expression d'une des personnes impliquées dans cet effort — et qui comporte des mécanismes efficaces pour traiter les cas de discrimination, notamment en matière de VIH. Toutes les agences des Nations Unies devraient attentivement étudier ce premier projet et s'en servir pour mettre en place une politique élargie à l'ensemble du système qui comporte des éléments anti-représailles approfondis et explicites, avec des dispositions spécifiques au VIH..



des informations personnelles au sein des dossiers médicaux et personnels des employé(e)s; si oui, à quelles conditions? Quels sont les processus mis en place, le cas échéant, pour s'assurer qu'aucune personne non autorisée n'a accès à des dossiers personnels privés et/ou ne partage ces dossiers avec d'autres?

- *Confidentialité relative au partage de l'information parmi les collègues.* L'ensemble du personnel a-t-il conscience qu'il ne convient pas de partager les informations personnelles concernant les collègues de travail, notamment en matière de santé? A-t-on mis en place les orientations politiques internes qui interdisent explicitement ce genre de divulgation? A-t-on prévu des sanctions disciplinaires précises au cas où cette confidentialité serait violée?
- *Violations de la confidentialité liées à l'ignorance et à la stigmatisation.* L'ensemble du personnel des Nations Unies a-t-il régulièrement reçu des informations et une formation sur le VIH? Lui est-il possible d'identifier la stigmatisation et la discrimination qui trop souvent accompagnent le VIH ainsi que les raisons pour lesquelles ces informations doivent rester confidentielles?
- *Confidentialité au sein de la supervision.* Faut-il que les personnes chargées de la supervision sachent qui est séropositif et pour quelles raisons? Si ces personnes sont au courant de ces informations, leur faut-il les garder pour elles ou leur est-il loisible d'en faire part à d'autres membres du personnel (même sans le consentement de la personne concernée)? Quel est le recours dont dispose éventuellement l'employé(e) séropositif(ve) en cas de discrimination au cours d'une supervision, que ce soit en termes de tâches, de promotion ou autres?

Le commentaire d'une personne membre de UN+ qui assistait à la réunion d'Amsterdam souligne l'ubiquité de ces problèmes et leurs conséquences parfois imprévisibles. Cette personne avait accepté l'invitation en pensant que la confidentialité des sujets liés au VIH serait respectée. Mais, selon elle, tel ne fut pas le cas:

*Mon autorisation de voyage pour Amsterdam est parvenue directement à l'unité des voyages de mon bureau. La personne responsable de cette unité en a conclu que ma sérologie était positive et a choisi par la suite d'en parler non seulement à d'autres personnes dans le bureau mais aussi à l'extérieur. L'information est ainsi parvenue jusqu'à des membres de ma famille, dont certains n'étaient pas au courant de mon statut.*

Cette personne, membre de UN+, a décidé de porter plainte, mais sans grand succès au début:

*J'ai interrogé la direction et leur ai fait part de mon inquiétude quant à la façon d'agir du service concerné. Mais au lieu de blâmer la personne qui avait divulgué mon statut, ils ont paru plus troublés par le fait que les organisateurs avaient envoyé l'autorisation directement à l'unité des voyages.*

En fin de compte, il semble qu'il ait fallu l'intervention directe d'une personne de rang élevé dans la direction du bureau pour rejeter la faute là où il fallait, à savoir sur la personne qui avait divulgué des informations personnelles; celle-ci a présenté ses excuses à la personne séropositive, laquelle les a acceptées tout en rappelant qu'il n'était jamais licite de discuter ouvertement de sujets confidentiels.

### **Actions recommandées pour répondre aux problèmes liés à la confidentialité**

La plupart des actions proposées par les employé(e)s séropositifs(ves) visent l'éducation de leurs collègues sur le VIH et sur les raisons pour lesquelles il est si important de préserver la confidentialité. Il convient de souligner un problème-clé dans le cadre des initiatives destinées à améliorer la prise de conscience : *le choix personnel*. Il faut respecter la décision personnelle de l'individu de divulguer ou non son propre statut. Chaque employé(e), même séropositif(ve), doit accepter les choix personnels d'autrui concernant la divulgation de son statut.

Parmi les actions recommandées pour répondre aux problèmes liés à la confidentialité au sein du système des Nations Unies, on notera:

1. *Des activités de formation*, notamment des ateliers sur la sensibilisation au VIH et la confidentialité à tous les niveaux de gestion. Chaque atelier devra en principe inclure la participation d'au moins un(e) employé(e) séropositif(ve) des Nations Unies ou d'une autre personne vivant avec le VIH. Il serait par exemple utile que l'ensemble des personnes travaillant dans les départements des ressources humaines aux Nations Unies reçoivent un cours de rappel sur l'éthique et la confidentialité qui porte en particulier sur les questions de VIH. Ce cours ne devrait pas durer plus d'une demi-journée et pourrait être offert à intervalles réguliers à l'avenir. Par ailleurs, les séminaires organisés dans le cadre de la *Stratégie d'apprentissage des Nations Unies sur le VIH et le sida* actuellement en place pourraient comporter des informations sur la confidentialité et la divulgation.
2. *Réexaminer toutes les lignes directrices et règlements existants au sujet de la confidentialité et dans la mesure du possible les harmoniser pour*

*l'ensemble du système des Nations Unies.* Il conviendrait de confier ce processus à une personne que le Secrétariat des Nations Unies soutient d'évidence (par exemple la coordonnatrice de UN+), afin de diminuer les résistances, s'en tenir à une date butoir préétablie et garantir le respect des décisions. L'obtention de règles strictes et claires sur le traitement de l'information dans les domaines du personnel et des dossiers médicaux en serait un des résultats les plus importants.

3. *Il faut que l'engagement pour la confidentialité soit respecté de haut en bas de l'organisation.* Les chefs d'agence et les membres de la haute direction doivent exprimer publiquement l'importance qu'ils accordent à une politique de stricte confidentialité et s'engager à la faire respecter. La tolérance zéro devra être de rigueur en ce qui concerne la divulgation non autorisée du statut VIH d'un individu par une tierce personne. Il faudra souligner dans les manuels à l'usage des employé(e)s et dans les programmes de formation les voies d'approche à utiliser pour riposter en cas de divulgation involontaire et le processus disciplinaire en cas de violation de la confidentialité.
4. *Accès accru au conseil et au test VIH.* En accord avec les directives de l'Organisation internationale du Travail, les employeurs, les employé(e)s et les

personnes qui les représentent devront encourager le soutien – et l'accès – au test et au conseil volontaires offerts par des services de santé compétents. Cela implique en pratique de donner à chaque employé(e) une information sur les modalités d'accès au test et au conseil en matière de VIH de façon anonyme (où et comment ?). Si le lieu d'affectation ne dispose pas de services anonymes adéquats pour quelque raison que ce soit, les agences des Nations Unies devront envisager la solution du problème comme une priorité.

La nouvelle coordonnatrice de UN+ aura la responsabilité de travailler avec les personnes pertinentes, notamment le personnel du département des ressources humaines à l'ONUSIDA, pour s'assurer que les actions qui précèdent sont bien appliquées. Comme l'a fait remarquer un membre de UN+ :

*A moins que les Nations Unies ne s'engagent fermement à assurer la confidentialité pour leurs employé(e)s séropositifs(ves) à tous les niveaux, elles continueront à être un lieu de travail où de nombreuses personnes qui vivent avec le VIH vivront aussi dans la crainte.*



# ASSURANCE-MALADIE

A un moment ou l'autre de leur existence, presque toutes les personnes vivant avec le VIH ont besoin d'un traitement. En général, il ne s'agit néanmoins pas simplement d'avoir accès à des médicaments antirétroviraux. La prise en charge exhaustive de l'infection à VIH comprendra le plus souvent aussi des médicaments destinés à traiter les infections opportunistes et les effets secondaires; des tests de CD4 et de charge virale; des services de santé sexuelle et reproductive; du conseil; des traitements de substitution, par exemple la méthadone; un soutien nutritionnel et toute une série d'autres services qui peuvent aider les gens à gérer le VIH et ses complications et à y faire face.

Tous les pays ne disposent pas d'un éventail complet de services. Même si ces services sont en place, ils sont assez coûteux: rares sont les personnes séropositives au monde qui peuvent payer leur traitement de leur poche. Les systèmes de soins de santé du secteur public et les fournisseurs de soins à but non lucratif peuvent couvrir directement certains des soins requis par les personnes vivant avec le VIH. D'autres parmi ces dernières peuvent appartenir à des assurances-maladie subventionnées par les employeurs ou d'autres entités du secteur privé.

Près de 20 programmes d'assurance-maladie différents couvrent les membres du personnel des Nations Unies.<sup>1</sup> En règle générale la plupart de ces plans aident les fonctionnaires à atteindre un niveau de soins de santé auquel il ne leur serait pas possible d'accéder pour des raisons de coût — notamment les traitements antirétroviraux et autres coûts liés au VIH. Les membres de UN+ soutiennent que bon nombre de ces programmes sont loin d'être satisfaisants<sup>2</sup> et plusieurs décrivent leur propre programme d'assurance comme étant lourd, incohérent et source de confusion.

Certains de ces problèmes pourraient être résolus assez facilement — par exemple en simplifiant et en améliorant les textes explicatifs pour permettre

aux membres du personnel de mieux comprendre quels sont leurs droits. De façon plus générale, les membres de UN+ souhaiteraient voir les prestations de l'assurance-maladie normalisées pour tout le système des Nations Unies, comme c'est le cas pour le régime des pensions. Cette modification permettrait à l'ensemble du personnel de chaque agence d'accéder au plus haut niveau de couverture. Dans des conditions idéales, il devrait y avoir à travers le système une couverture élargie pour: 1) des catégories plus étendues d'éligibilité pour les membres de la famille, les personnes dépendantes, les partenaires; 2) les employé(e)s des Nations Unies inéligibles à l'heure actuelle, notamment, dans de nombreuses agences, certaines catégories sous contrat temporaire ou travaillant à temps partiel.

## Exemples de défis et de problèmes liés à l'assurance signalés par des membres de UN+

Lors des discussions, les membres de UN+ ont souligné deux questions distinctes mais connexes: 1) des problèmes généraux concernant l'accès intégral aux soins de santé pour les employé(e)s séropositifs(ves); 2) des problèmes plus spécifiques de couverture par l'assurance-maladie. Les problèmes généraux identifiés pour l'assurance-maladie exhaustive en ce qui concerne le VIH sont par exemple:

- Etendue de la couverture (y compris la définition des personnes à charge).
- Complications liées au paiement direct et au traitement des demandes de remboursement, ainsi que les délais de remboursement.
- Maintien de la couverture d'assurance, surtout quand un(e) employé(e) quitte le système des Nations Unies ou passe à une autre agence ou un autre bureau.
- Confidentialité tant au sein des départements du personnel dans le système des

<sup>1</sup> Une observation attentive des groupes d'employé(e)s des Nations Unies a identifié jusqu'à 18 programmes d'assurance différents en septembre 2006.

<sup>2</sup> La qualité et l'efficacité des plans varient beaucoup dans l'ensemble des Nations Unies. Au sein d'une même agence il peut persister des différences notables entre contrats nationaux et internationaux, ces derniers offrant une couverture plus étendue que les premiers. Certaines autres agences, notamment le PAM et le PNUD, semblent être en mesure de fournir des prestations plus étendues aux employé(e)s séropositifs(ves). Le PAM a pu offrir une couverture totale pour un éventail de niveaux et de positions plus étendu que dans d'autres agences (y compris pour certaines personnes sous contrat temporaire) et le PNUD a signalé assurer une couverture totale pour tout le personnel en poste sur le terrain.

Nations Unies que parmi les assureurs externes au système.

- Discordances d'un lieu d'affectation à l'autre — même pour le régime d'assurance-maladie d'une même agence — dans la possibilité d'accès aux médicaments antirétroviraux. Plusieurs médicaments, par exemple, ont été approuvés et/ou sont facilement disponibles dans certains pays mais pas nécessairement dans d'autres. Il peut en résulter des problèmes en cas de voyage ou de transfert, ce qui représente un manque d'équité au sein de l'ensemble du système des Nations Unies en termes d'accès aux médicaments.
- Le type de contrat d'emploi signé avec les Nations Unies détermine souvent si oui ou non un(e) employé(e) bénéficie d'une assurance adéquate. Ces discordances peuvent n'être ni justes ni appropriées et le raisonnement qui les sous-tend peut ne pas être clair. Dans certains cas, le recours abusif à des contrats à court terme permet de priver l'employé(e) de prestations appropriées.
- Liens insuffisants ou mauvaise gestion des liens entre l'assurance médicale des Nations Unies et les services de santé locaux. D'après certains membres du personnel des Nations Unies, les médecins approuvés par celles-ci dans l'un ou l'autre pays peuvent en fait ne pas toujours suivre les directives des Nations Unies et il se peut que certains médecins exercent des pressions sur le personnel pour leur faire subir le test VIH. Il semble en outre que les médecins de certains dispensaires des Nations Unies ne sont pas formés de façon appropriée au traitement de l'infection à VIH et des conditions qui s'y rapportent, par exemple les infections opportunistes, ni à fournir des services adéquats de réduction des risques ou de prévention.

Les membres de UN+ ont pris les défis présentés ci-dessus comme point de départ de leurs discussions au sujet des changements d'orientation politique à court terme et à long terme. On notera parmi les problèmes spécifiques liés à l'assurance-maladie qu'ils ont constatés et dont ils estiment qu'il faut les résoudre:

- La plupart des polices d'assurance souscrites pour les Nations Unies ne couvrent que 80% des dépenses de santé (sauf quand l'ensemble des dépenses de santé atteint un niveau estimé 'catastrophique'). Pour bien des employé(e)s séropositifs(ves), le coût élevé des antirétroviraux — qui n'est pas considéré 'catastrophique' jusqu'à ce qu'il représente une

fraction importante du salaire individuel — signifie néanmoins que ces personnes paient de leur poche une somme non négligeable pour des médicaments essentiels. La dépense peut devenir écrasante si conjoints, partenaires ou autres membres de la famille ont aussi besoin d'antirétroviraux ou d'autres services liés au VIH.

- Si les polices d'assurance des Nations Unies couvrent d'habitude les antirétroviraux, il n'en est souvent pas de même pour d'autres services importants qui peuvent être essentiels dans la prise en charge de l'infection à VIH — par exemple l'aide au transport et à l'alimentation. Le coût personnel de ces éléments peut compter pour beaucoup dans le budget d'un(e) employé(e), surtout si conjoints, partenaires ou autres membres de la famille en ont aussi besoin régulièrement.
- Les polices relatives aux soins de santé et aux soins médicaux ne sont pas cohérentes dans l'ensemble du système, ce qui entraîne un manque d'équité parmi les employé(e)s des Nations Unies, même résidant dans le même lieu d'affectation (mais travaillant pour des agences différentes).
- La plupart des régimes d'assurance, y compris l'assurance-maladie du personnel de l'OMS, semblent confus et compliqués aux yeux de la plupart des employé(e)s. Dans de nombreuses agences, les politiques relatives au personnel manquent de clarté en ce qui concerne l'éligibilité, la soumission des demandes de remboursement et l'obtention d'une rétro-information en cas de problème.
- Pour la plupart des employé(e)s, la couverture par l'assurance-maladie des Nations Unies cesse ou devient caduque à la fin du contrat ou en attendant le renouvellement du contrat. Ces situations peuvent avoir des conséquences dramatiques si les personnes séropositives et/ou celles qui sont à leur charge ne sont plus en mesure de faire face au coût du traitement ou d'y accéder.
- Il n'y a souvent pas de séances d'information pour le personnel quant aux principes et à la couverture des soins de santé.
- Les mémorandums d'accord entre les agences des Nations Unies et les prestataires de services médicaux sont souvent peu clairs, ce qui peut entraîner des refus de remboursement et d'autres problèmes pour les employé(e)s.
- Il est de notoriété publique que dans certaines agences les régimes d'assurance-maladie du personnel tardent fort à rembourser les coûts de traitement; au bureau régional pour l'Afrique d'une agence

importante des Nations Unies, on a signalé des délais allant jusqu'à quatre mois.

Ces défis et ces problèmes peuvent entraîner de fortes tensions et des problèmes d'ordre financier pour les employé(e)s des Nations Unies et leur famille. De nombreux membres de UN+ critiquent tout particulièrement la confusion et les incohérences qu'entraîne la diversité des normes des polices d'assurance et des critères d'éligibilité. Une personne employée depuis longtemps a signalé ce qui suit:

*De 1999 à 2001 j'avais un contrat à durée déterminée avec [une agence des Nations Unies] — les personnes à ma charge et moi étions couverts par l'assurance médicale. Mais en 2001, quand j'ai travaillé avec [une autre agence], je n'ai eu aucune couverture d'assurance médicale, parce que je n'avais pas de contrat à durée déterminée. J'ai tout récemment appris que j'aurais pu avoir une assurance-maladie depuis 2005, mais, vu que je suis sous contrat de service, cette assurance ne couvre que moi et non les personnes à ma charge. Cela rend la vie très difficile, parce que l'un de mes enfants a aussi besoin d'antirétroviraux.*

### **Actions recommandées pour répondre aux problèmes et aux défis liés à l'assurance**

Les actions identifiées par les membres de UN+ vont du très spécifique au plus général. On notera en particulier:

1. *La création par le Secrétaire général d'un groupe de travail interne comptant des membres du personnel des Nations Unies chargé des soins de santé et de l'assurance-maladie, ainsi que des employé(e) séropositif(ves), dans le cadre d'un processus visant à traiter les problèmes de politique générale en la matière. Le groupe de travail aura pour tâche de mettre en place les actions qui permettront de passer de la situation actuelle vers des buts prédéterminés, en tenant compte tout particulièrement des préoccupations soulevées par les membres de UN+. La coordonnatrice de UN+ devra faire partie du groupe de travail et il sera demandé aux responsables de toutes les agences des Nations Unies d'en soutenir les recommandations.*
2. *Le groupe de travail devra examiner les politiques de chaque agence des Nations Unies en matière d'assurance-maladie, en se concentrant tout particulièrement sur la couverture et les prestations. Le but devra être d'obtenir que l'ensemble du personnel des Nations Unies, sans distinction de lieu d'affectation ni de type de contrat, ait équitablement accès à un niveau élevé et constant de soins de santé. Il faudra*

peut-être pour atteindre ce but procéder à une normalisation en termes de couverture et d'offre au niveau des polices d'assurance — sans pour autant que cette normalisation n'entraîne une réduction au plus petit commun dénominateur. (De nombreux observateurs estiment que les agences apportant les polices d'assurance les plus étendues pour les personnes vivant avec le VIH sont le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), le Programme alimentaire mondial (PAM) et la Banque mondiale. Il conviendrait d'examiner soigneusement les plans, les décisions politiques et les procédures de ces organismes pour savoir s'il serait possible d'en appliquer les éléments les plus probants à l'ensemble du système des Nations Unies.)

3. *Le groupe de travail pourrait aussi entreprendre un examen des mémorandums d'accord entre les agences des Nations Unies et les fournisseurs d'assurance. Le but de cet examen sera d'améliorer les prestations et d'assurer la cohérence de la couverture et de la qualité des soins de santé dans tout le système des Nations Unies.*
4. *Le groupe de travail devra aussi assurer la mise en place de critères cohérents d'éligibilité pour les personnes à charge à travers le système des Nations Unies. L'idéal vers lequel tendre sera d'élargir la définition de personnes à charge au partenaire non marié (y compris les partenaires du même sexe), aux enfants du partenaire et aux enfants adoptés, aux enfants rendus orphelins par le sida dont s'occupe la famille des employé(e)s des Nations Unies et aux ascendants directs.*
5. *Dans l'exécution de ces tâches, le groupe de travail peut souhaiter entreprendre une analyse comparée des politiques, procédures et processus de prise de décision relatifs à l'assurance-maladie pour d'autres organismes internationaux semblables au système des Nations Unies. En particulier, des observateurs ont cité le Comité international de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge dont le Siège à Genève avoisine celui de plusieurs agences des Nations Unies. Le Comité (et son homologue la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge) compte un certain nombre d'employé(e)s et de volontaires séropositif(ves) de par le monde. Selon une observation, les responsables de la Croix-Rouge ont pensé qu'ils économiseraient et obtiendraient de meilleures polices d'assurance-maladie en passant un contrat avec une compagnie privée plutôt que de mettre en place leur propre système (comme l'a fait l'OMS, par exemple). Ils ont été assez surpris de constater l'intérêt qu'ont montré plusieurs assureurs privés à soumettre leurs appels d'offres, même en tenant compte des spécifications non négociables que la Croix-Rouge avait demandées selon lesquelles, entre autres, il*

ne devait pas y avoir de test préalable pour le VIH. Cette exigence éliminait pour les assureurs toute possibilité de prendre en compte les pathologies antérieures en ce qui concerne la couverture. Plusieurs autres aspects du contrat apportent aux employé(e)s séropositifs(ves) de la Croix-Rouge et aux personnes qui sont à leur charge des niveaux de protection tout aussi marqués.

6. *Les agences des Nations Unies devront agir directement pour éliminer les retards de remboursement des frais d'assurance-maladie. Il se peut que les agences, bureaux et offices des Nations Unies doivent allouer des ressources humaines plus importantes à la mise en place et à la gestion de ces demandes afin d'assurer un respect plus strict des dates butoir et des lignes directrices en la matière.*
7. *Le groupe de travail devra identifier les mesures qui assureront l'efficacité et l'efficience des prestataires de services dans les pays aux ressources limitées. Pour atteindre cet objectif, il pourra être nécessaire de renouveler les contrats passés avec les prestataires et de mettre en place un suivi approprié des performances.*
8. *Le groupe de travail devra faire en sorte que soit mise en place dans tout le système des Nations Unies une politique concernant le décès et l'incapacité qui prenne en compte les besoins spécifiques des employé(e)s séropositifs(ves) et des personnes à leur charge.*
9. *Les agences devront fournir à chacun et chacune de leurs employé(e)s — le plus tôt possible après leur recrutement — un document d'orientation complet sur toutes les politiques pertinentes, ainsi que des mises à jour quand les politiques ou les procédures changeront.*
10. *Chaque agence devra distribuer à l'ensemble des employé(e)s — et aux personnes reconnues à leur charge — une carte d'identité sanitaire des Nations Unies agréée sur le plan international (à l'heure actuelle seules certaines agences utilisent ce type de carte). Ces documents contribueraient à éliminer retards et confusion parmi le personnel de santé, qui peut demander ou exiger une preuve de couverture par l'assurance avant de fournir les services requis.*

UN+ s'engage à travailler de concert avec la haute direction pour aborder ces problèmes. Les membres du personnel des Nations Unies vivant avec le VIH sont entre-temps dans l'obligation de faire face à un ensemble confus et discordant de programmes d'assurance-maladie; ces programmes sont le plus souvent inadaptés à leurs besoins ou à ceux de leur famille, ou n'y répondent pas, et les processus de

demande de remboursement auxquels ces personnes doivent recourir risquent de mettre la confidentialité en péril. Comme l'a dit quelqu'un parmi nos collègues séropositifs au bénéfice d'un contrat à court terme:

*Je n'étais pas éligible pour un traitement au cours des six premiers mois de mon contrat — j'ai dû demander à une personne amie aux Etats-Unis de me faire parvenir les médicaments pendant cette période. Je ne parvenais pas à savoir ce à quoi j'avais droit — le simple fait de poser la question au département des ressources humaines représentait déjà un stress considérable. Dès le premier jour, j'ai dû en pratique leur divulguer mon statut. On a parfois l'impression que le système d'assurance-maladie a été mis en place pour servir d'obstacle aux personnes vivant avec VIH et non pour en prendre soin.*





Si vous travaillez aux Nations Unies,  
vivez avec le VIH et souhaitez faire partie  
de UN+, veuillez envoyer un courriel à  
[UNPLUS@unaids.org](mailto:UNPLUS@unaids.org).  
Toute communication sera traitée  
en confidence.

Conception: Raffaele Teo - [arteo71@hotmail.com](mailto:arteo71@hotmail.com)

Rédaction: Jeff Hoover - [hoovjeff@hotmail.com](mailto:hoovjeff@hotmail.com)

[www.unplus.org](http://www.unplus.org)

**UNPLUS**

GRUPE DES EMPLOYÉ(E)S DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES VIVANT AVEC LE VIH