

Un pas en avant

Une boîte à outils pour la participation accrue des personnes vivant avec le VIH/sida (GIPA)

*Conçue par et pour
les personnes vivant
avec le VIH/sida*

MODULE

2

..... ÉVALUER VOTRE ORGANISME

CANADIAN
AIDS
SOCIETY



SOCIÉTÉ
CANADIENNE
DU SIDA

Un pas en avant

Une boîte à outils pour la participation accrue des personnes vivant avec le VIH/sida (GIPA)

*Conçue par et pour
les personnes vivant
avec le VIH/sida*

MODULE

2

ÉVALUER VOTRE ORGANISME



Ensemble, vers un monde en meilleure santé^{MC}

ISBN : 0-921906-58-7

Société canadienne du sida
190 rue O'Connor, Bureau 800
Ottawa, ON K2P 2R3

Téléphone : 613-230-3580
Sans frais : 1-800-499-1986
Télécopieur : 613-563-4998

www.cdnaids.ca

(Imprimée au Canada)



TABLE DE MATIÈRES

PRINCIPE GIPA	1
LA PYRAMIDE GIPA	2
ÉVALUER VOTRE ORGANISME À L'AIDE DU PRINCIPE GIPA.	3
Apprendre à connaître votre organisme	10
Comportement éthique au sein d'un organisme.	10
Pièges	11
Responsabilité et reddition de comptes	12
Obstacles en tous genres	12
Incompatibilité de caractère	13
Jeux politiques qui se jouent au sein de l'organisme.	13
Compétences requises	14
Taille de l'organisme	14
Nombre de postes offerts	15
Qualifications professionnelles	15
LEXIQUE	16
AUTO-ÉVALUATION	17



Dans le présent module, il sera question des différents moyens d'évaluation afin de connaître la manière dont votre organisation intègre le principe GIPA (participation accrue des personnes vivant avec le VIH/sida) et la façon utilisée dans le cadre de ses activités.

Tous les organismes oeuvrant dans le domaine du VIH/sida devraient maximiser l'application du principe GIPA dans leur structure; certaines dimensions de ce principe peuvent ressortir selon les capacités et la taille de l'organisme.

PRINCIPE GIPA

Penchons-nous sur le principe GIPA et sur les façons dont vous pouvez évaluer la capacité d'ouverture de votre organisme, notamment en posant les bonnes questions. Cet exercice pourra également vous aider à décider si vous désirez vous investir de manière plus valable ou non.

- Appuyer une participation accrue des personnes vivant avec le VIH/sida (PVVIH/sida) au moyen d'initiatives qui renforceront la capacité et la coordination de réseaux de PVVIH/sida et d'organismes communautaires et stimuleront la création d'un environnement politique, juridique et social axé sur le soutien.
- Faire participer pleinement les PVVIH/sida aux prises de décision, ainsi qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques d'intérêt public.
- Protéger et promouvoir les droits des personnes, tout particulièrement de celles qui vivent avec le VIH/sida ou qui sont les plus exposées au virus, au moyen de mesures juridiques et sociales.
- Assurer la disponibilité des ressources nécessaires pour mieux lutter contre la pandémie, y compris un soutien suffisant aux PVVIH/sida, aux ONG et aux organismes communautaires oeuvrant auprès des populations à risque et marginalisées.
- Renforcer les mécanismes nationaux et internationaux portant sur les droits de la personne et les mesures éthiques liées au VIH/sida¹.
- Protéger et promouvoir les droits de la personne dans le cadre de notre travail.
- Mettre en pratique les principes de santé publique dans le cadre de notre travail.

¹ Déclaration du Sommet de Paris sur le sida, 1^{er} décembre 1994.

LA PYRAMIDE GIPA

Voici une représentation graphique mise au point par le Programme commun de Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) montrant comment les PVVIH/sida peuvent participer aux activités d'un organisme, et ce, à divers échelons.

Il existe de nombreuses façons de s'impliquer aux activités d'un organisme. Où aimeriez-vous vous situer dans cette pyramide?

Décideurs : Les PVVIH/sida participant à la prise de décisions ou aux activités des organismes d'élaboration de politiques; leur point de vue a autant d'importance que celui des autres membres de ces organismes

Experts : Les PVVIH/sida sont reconnus comme d'importantes sources d'information, de connaissances et de compétences, et participent (dans la même mesure que des professionnels) à la conception, à l'adaptation et à l'évaluation des interventions.

Responsables de la mise en œuvre : Les PVVIH/sida jouent un rôle réel et déterminant dans la mise en œuvre des interventions (p. ex., fournisseurs de soins, sensibilisation des pairs ou travailleurs de proximité). Les PVVIH/sida ne sont toutefois pas responsables de la conception de l'intervention et n'ont que peu de voix au chapitre en ce qui a trait à son déroulement.

Porte-parole : les PVVIH/sida agissent à titre de porte-parole dans le cadre de campagnes visant un changement de comportement ou sont invitées à partager leurs points de vue dans le cadre de conférences ou de réunions où elles n'interviennent par ailleurs pas. (Cela est souvent perçu comme une participation symbolique, les organisateurs étant conscients de la nécessité de montrer qu'ils permettent à des PVVIH/sida de participer à leurs activités, mais ne leur conférant aucune responsabilité ni aucun pouvoir réel.)

Contributeurs : les PVVIH/sida agissent à titre de porte-parole dans le cadre de campagnes visant un changement de comportement ou sont invitées à partager leurs points de vue dans le cadre de conférences ou de réunions où elles n'interviennent par ailleurs pas. (Cela est souvent perçu comme une participation symbolique, les organisateurs étant conscients de la nécessité de montrer qu'ils permettent à des PVVIH/sida de participer à leurs activités, mais ne leur conférant aucune responsabilité ni aucun pouvoir réel.)

Publics cibles : certaines activités visent les PVVIH/sida collectivement plutôt qu'individuellement. Les PVVIH/sida ne devraient toutefois pas être réduits à : (a) des images anonymes sur des dépliants, sur des affiches ou dans le cadre de campagnes d'information, de sensibilisation ou de communication; (b) des personnes qui ne reçoivent que des services; (c) des « patients ». Ce qu'ils ont à dire est important et peut influencer ou informer les sources d'information.

ÉVALUER VOTRE ORGANISME À L'AIDE DU PRINCIPE GIPA

Examinons maintenant chaque point séparément.

Appuyer une participation accrue des PVVIH/sida au moyen d'initiatives qui renforceront la capacité et la coordination de réseaux de PVVIH/sida et d'organismes communautaires et stimuleront la création d'un environnement politique, juridique et social axé sur le soutien.

Vous pouvez répondre à certaines de ces questions presque immédiatement.

Est-ce que votre organisme :

- offre un appui aux PVVIH/sida;
- offre un milieu social aux PVVIH/sida;
- encourage les PVVIH/sida à discuter entre elles des problèmes qui les touchent directement; et
- permet aux PVVIH/sida de discuter des questions qui les préoccupent avec le personnel et les membres du conseil d'administration?

Le soutien peut prendre de nombreuses formes. Certains organismes offrent un service d'accueil aux PVVIH/sida, tandis que d'autres proposent un soutien individuel.

Votre organisme offre-t-il un soutien significatif et utile aux PVVIH/sida? Ces dernières y prennent-elles part?

Il existe de nombreuses possibilités pour accéder à un environnement social : activités bénévoles, événements et groupes sociaux.

Votre organisme organise-t-il des événements pour les PVVIH/sida? Existe-t-il des groupes sociaux sans caractère officiel, tel que des soirées-cinéma ou rencontres autour d'un café? Est-ce que des PVVIH/sida participent à la planification de ces activités?

Les enjeux qui vous touchent et dont vous pouvez discuter ne se limitent pas aux médicaments. Idéalement, les organismes devraient permettre à des PVVIH/sida de participer à la planification des programmes et des services destinés à répondre à leurs besoins, et même à la mise en œuvre de ces programmes.

Votre organisme consulte-t-il des PVVIH/sida et les fait-il participer à la planification de programmes? Propose-t-il des groupes où les PVVIH/sida peuvent discuter des enjeux qui comptent pour eux?

C'est notamment en discutant avec le personnel et les membres du conseil d'administration que les PVVIH/sida peuvent participer au processus de mise en œuvre des activités de l'organisme, c'est-à-dire à l'élaboration de politiques, à la mise sur pied de programmes ainsi qu'à la gouvernance de l'organisme.

Votre organisme dispose-t-il de mécanismes par lesquels les PVVIH/sida peuvent facilement discuter avec le personnel et les membres du conseil d'administration? Prend-il des moyens pour intégrer des PVVIH/sida à l'élaboration de politiques et à la planification de programmes?

Si vous avez répondu par la négative à certaines des questions posées ci-dessus, il est probable que l'organisme n'applique pas correctement le principe GIPA. Il se peut également que le problème se situe sur le plan de la capacité, car certains organismes peuvent être à court d'effectifs pour répondre aux besoins accrus des PVVIH/sida. Si tel est le cas, vous pourriez y voir l'occasion de suggérer des améliorations et d'apporter votre contribution en vue d'une ouverture et d'une participation accrue.

Ce n'est pas parce que quelque chose « semble clocher », qu'il faut s'alarmer. Effectuez vos propres vérifications et posez des questions avant de tirer des conclusions.

Faire participer pleinement les PVVIH/sida aux prises de décision, ainsi qu'à l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques d'intérêt public.

Est-ce que votre organisme :

- discute des programmes et des projets qui touchent directement les PVVIH/sida avant de les mettre en œuvre;
- fait participer les clients ou les membres à l'élaboration des programmes qui les touchent;
- réserve des sièges au sein du conseil d'administration pour les PVVIH/sida;
- encourage les PVVIH/sida à postuler aux emplois rémunérés qui sont offerts; et
- recherche activement des bénévoles vivant avec le VIH?

Ce point est essentiel au principe GIPA. Tout organisme devrait s'efforcer de faire participer les PVVIH/sida à tous les aspects de ses activités, y compris la planification, la prestation et l'évaluation des programmes et services, tout particulièrement lorsqu'ils ont une incidence directe sur la vie des PVVIH/sida.

En réservant des sièges à des PVVIH/sida au sein d'un conseil d'administration, on ne se contente pas d'encourager leur participation, mais on s'assure qu'elle oriente les activités de l'organisme. Les PVVIH/sida apportent un point de vue unique et peuvent témoigner de leur expérience directe.

Pour veiller à ce que des PVVIH/sida participent aux activités de l'organisme, ce dernier peut chercher activement à les faire participer à la mise en œuvre de programmes et de services, qu'il s'agisse de bénévolat ou de postes rémunérés.

Si vous avez répondu par la négative à l'une ou l'autre des questions posées ci-dessus, l'organisme a peut-être de graves problèmes à régler. Si l'organisme souscrit au principe GIPA, mais ne montre pas un esprit d'ouverture envers les PVVIH/sida et ne favorise pas leur participation aux programmes et services, faites part de vos préoccupations à des membres du personnel en qui vous avez confiance ou demandez à parler à un membre du conseil d'administration.

Assurez-vous de bien préciser les points que vous désirez aborder et essayez de définir des solutions qui accroîtront la participation des PVVIH/sida.

Protéger et promouvoir les droits des personnes, tout particulièrement de celles qui vivent avec le VIH/sida ou qui sont les plus exposées au virus, au moyen de mesures juridiques et sociales.

Est-ce que votre organisme :

- défend les intérêts des PVVIH/sida;
- oriente les clients vers des organismes spécialisés en matière de défense d'intérêts ou de conseils juridiques;
- se penche sur des questions soulevées au sein de votre collectivité qui ont une incidence sur les droits des PVVIH/sida;
- s'attache à faire en sorte que les PVVIH/sida aient accès aux programmes et services offerts dans la collectivité; et

- s'attache à éduquer le public en ce qui concerne la vie avec le VIH et les droits des personnes qui vivent avec ce virus?

La protection et la promotion des droits de la personne constituent d'autres domaines importants qu'appuie le principe GIPA. Les organismes devraient, dans toute la mesure du possible, chercher à :

- éduquer le public au sujet de la vie avec le VIH et aborder certaines questions que soulève cette réalité au sein de chaque collectivité;
- faire connaître les faits au sujet de la transmission et de la prévention; et
- faire en sorte que les PVVIH/sida aient librement accès aux programmes et services sans discrimination.

Si vous avez répondu par la négative à l'une ou l'autre des questions posées ci-dessus, vous pourriez peut-être discuter avec l'organisme pour vous assurer qu'il sensibilise et éduque le public et qu'il aborde les questions qui touchent votre vie, ainsi que celle de vos pairs et de la collectivité dans son ensemble.

Assurer la disponibilité des ressources nécessaires pour mieux lutter contre la pandémie, y compris un soutien suffisant aux PVVIH/sida, aux ONG et aux organismes communautaires œuvrant auprès des populations à risque et marginalisées.

Est-ce que l'organisme :

- favorise la participation des PVVIH/sida et soutient les populations marginalisées (p. ex., UDI, femmes, communautés autochtones)?

Ce point concerne davantage les gouvernements que les organismes à vocation sociale, mais il y a lieu de se demander comment l'organisme apporte un soutien aux PVVIH/sida.

Votre gouvernement provincial consacre-t-il un fonds au sida? Se penche-t-il sur la réalité du VIH au sein des collectivités autochtones, des collectivités ethnoculturelles et de la communauté gaie?

Vous pourriez peut-être discuter avec le personnel ou le directeur général de l'organisme de l'aide que reçoit ce dernier des gouvernements provincial et fédéral par l'intermédiaire du financement de programmes et de services. Il existe peut-être des façons dont vous pouvez aider

l'organisme à obtenir les ressources financières dont il a besoin pour améliorer ses programmes.

Renforcer les mécanismes nationaux et internationaux portant sur les droits de la personne et les mesures éthiques liées au VIH/sida.

Encore une fois, ce point concerne les réponses des gouvernements. Vous pouvez discuter de ces questions avec le personnel de l'organisme. Vous pourriez peut-être aider l'organisme à intervenir davantage dans les domaines des droits de la personne et de l'éthique à l'échelle nationale ou internationale.

Certains organismes mettent en œuvre des projets de jumelage, dans lequel un groupe de Canadiens est jumelé à un groupe analogue dans un autre pays. Dans certains pays, les PVVIH/sida n'ont aucune liberté et vivent dans la peur constante d'être agressées physiquement. Le jumelage est un moyen pour certains groupes de s'apporter un soutien mutuel et d'aider les PVVIH/sida à surmonter l'adversité.

Protéger et promouvoir les droits de la personne dans le cadre de notre travail.

Est-ce que votre organisme :

- a adopté des politiques claires relativement aux droits de ses employés et bénévoles;
- a adopté des politiques claires relativement à ses employés et bénévoles qui sont séropositifs;
- incite activement ses employés et bénévoles à participer à tous les aspects du développement à l'interne (y compris l'élaboration de descriptions de tâches et d'outils d'évaluation);
- veille au respect des droits de ses employés et des bénévoles; et
- veille à se doter de mécanismes d'appel des décisions à l'interne?

Vous pouvez demander à consulter le guide des politiques de votre organisme et prendre l'initiative de chercher les politiques et les pratiques qui respectent les droits des PVVIH/sida, des bénévoles et du personnel.

Si vous avez répondu par la négative à l'une ou à l'autre des questions posées ci-dessus, vous préférerez peut-être poursuivre votre exploration. Demandez à consulter les politiques que les organismes ont adoptées concernant leurs employés et leurs bénévoles. Si aucune politique ne tient explicitement compte des PVVIH/sida, demandez pourquoi.

Peut-être est-il possible d'instaurer des politiques et des mécanismes de soutien au sein de l'organisme.

En l'absence de tout mécanisme d'appel ou de résolution de conflit, demandez pour quelles raisons ces outils font défaut et proposez votre aide pour les élaborer.

Les principes de santé publique recherchent les meilleurs moyens de répondre aux besoins physiques, psychologiques et affectifs des

Mettre en pratique les principes de santé publique dans le cadre de notre travail.

membres de la collectivité.

Au Canada, notre modèle de santé publique est celui de l'Agence de la santé publique du Canada :

Notre compréhension de ce qui rend et maintient les gens en santé continue d'évoluer et, au fil du temps, de s'affiner. Une approche axée sur la santé de la population tient désormais compte du fait que certains facteurs, sur lesquels le système de soins de santé n'a aucune emprise, exercent une incidence considérable sur la santé.

Cette approche intègre la gamme complète de facteurs et de conditions caractérisant un individu et la collectivité et leurs interactions, dont on a démontré la corrélation avec l'état de santé. On compte actuellement au nombre de ces facteurs, communément désignés comme les « déterminants de la santé » :

1. le niveau de revenu et le statut social
2. les réseaux de soutien social
3. l'éducation
4. l'emploi et les conditions de travail
5. les environnements sociaux
6. les environnements physiques
7. les habitudes de santé et la capacité d'adaptation personnelles
8. le développement de la petite enfance
9. le patrimoine biologique et génétique
10. les services de santé
11. le sexe
12. la culture.

D'autres problématiques peuvent avoir une incidence sur notre santé globale, notamment l'homophobie et l'hétérosexisme, la stigmatisation, la discrimination, le vieillissement et l'état psychosocial.

Ce ne sont pas tous les organismes qui se consacrent à tous les aspects du modèle de santé de la population. Certains accordent leur attention uniquement à quelques facteurs.

Est-ce que l'organisme :

- déploie des efforts en vue d'améliorer le niveau de revenu et le statut social des PVVIH/sida (au moyen de la défense d'intérêts, des programmes de soutien et de la participation des PVVIH/sida);
- crée des réseaux de soutien social en formant des groupes de soutien et en offrant des activités sociales;
- offre des programmes éducatifs à l'intention des PVVIH/sida et de la collectivité (sensibiliser et éduquer au sujet de la prise de décision éclairée en matière de santé, services dispensés au sein de la collectivité, prévention du VIH);
- vient en aide aux PVVIH/sida qui travaillent ou emploie des PVVIH/sida dans ses secteurs d'intervention les plus importants;
- crée des environnements (p. ex., groupes de soutien et activités sociales) dans lesquels les PVVIH/sida peuvent interagir les unes avec les autres;
- crée des environnements physiques sûrs et propres, tel que les haltes-accueil propres;
- offre des renseignements au sujet de l'hygiène de vie et appuie les gens qui prennent de saines décisions par rapport à la nutrition, le sécurisexe et la consommation plus sécuritaire;
- offre un soutien aux parents et aux enfants vivant avec le VIH ou qui prennent soin d'un membre de leur famille vivant avec le VIH (en développant des groupes de soutien et des activités sociales);
- reconnaît que le patrimoine biologique et génétique ainsi que le vieillissement d'une personne peuvent jouer un rôle dans sa santé;
- offre des services de santé aux PVVIH/sida ou les dirige vers des services de santé appropriés;
- tient compte des différences sexospécifiques et de leur incidence sur les PVVIH/sida; et

- reconnaît les différences culturelles et apporte son soutien à des gens de diverses cultures (p. ex., Autochtones, Asiatiques et sous-culture gaie)?

Si vous avez répondu par la négative à TOUTES les questions posées ci-dessus, l'organisme a un problème. Mais s'il s'attache à faire en sorte que les PVVIH/sida ne soient pas mises de côté et qu'elles reçoivent du soutien, quel que soit leur statut social, leur niveau de revenu ou leur origine, alors il avance dans la bonne direction.

Renseignez-vous sur la façon dont l'organisme utilise les modèles de santé de la population pour élaborer des programmes et des services.

Apprendre à connaître votre organisme

Pour vous familiariser avec votre organisme, il vous faudra observer, poser des questions, écouter et apprendre. Chaque organisme est différent, et pour apprendre à connaître le vôtre, il vous faudra déployer quelques efforts.

Explorez les programmes et les services offerts. Sont-ils valables? Donnent-ils les résultats escomptés? Qu'en pensent les participants?

Quelle est la « culture » de l'organisme? L'ambiance y est-elle détendue et amicale? S'agit-il d'un grand organisme au fonctionnement bureaucratique? Est-il un organisme grand et accueillant? Il n'est pas toujours facile de définir la culture d'un organisme, et nos perceptions sont très subjectives. Demandez à d'autres personnes ce qu'elles en pensent et quelles sont leurs impressions.

Comportement éthique au sein d'un organisme

Le comportement éthique se résume à un principe : NE PAS CAUSER DE PRÉJUDICE.

Lorsque vous considérez les activités de l'organisme, demandez-vous s'il cause des préjudices à une personne ou à un groupe.

La plupart des organismes travaillent de façon hautement éthique. La plupart des gens qui œuvrent au sein des organismes ont de bonnes intentions – ils ne veulent pas que leurs actions ou leurs décisions causent de préjudices à qui que ce soit.

Parfois, la situation est floue. Il se peut que vous entendiez dire qu'une personne n'est pas satisfaite de mesures ou de décisions qu'un organisme a pris.

Ne tirez pas de conclusions trop hâtives.

La première étape dans l'évolution de l'éthique est le sentiment de solidarité humaine.

– Albert Schweitzer

Dans la plupart des cas, une histoire comporte plusieurs versions et la vérité se situe quelque part au milieu. Essayez toujours d'entendre toutes les versions d'un incident avant de tirer des conclusions. Dans certains cas, il pourrait se révéler difficile de recueillir tous les renseignements pour des motifs de confidentialité.

Si vous avez l'impression que l'organisme, un membre du personnel, un bénévole ou même un client cause des préjudices, faites-en part au directeur général ou au conseil d'administration et consignez par écrit tous les détails que vous pouvez au sujet de l'incident en question.

Pièges

Lorsque vous participez au travail d'un organisme, quel que soit le programme ou le domaine d'activité, vous risquez de vous investir sur le plan affectif parce que vous vivez vous aussi avec le VIH chaque jour.

Le manque de détachement face à une telle question peut obscurcir votre jugement et vous mêler aux « jeux politiques » qui se jouent au sein de l'organisme, entraîner un stress inutile et rendre votre expérience désagréable.

N'oubliez jamais que vous pouvez vous laisser emporter par les aspects du travail qui vous toucheront personnellement et essayez autant que possible d'éviter de vous placer dans ces situations.

Le conflit d'intérêts, un sujet dont il sera question dans un autre module, constitue un autre point auquel il faut être vigilant. Il est très problématique pour le membre d'un conseil d'administration ou du personnel de se trouver en situation de conflit d'intérêts, réel ou apparent.

Si vous croyez vous être trop investi, prenez un peu de recul afin de réévaluer votre état d'esprit et vos motivations à effectuer ce travail.

Responsabilité et reddition de comptes

Lorsque vous décidez de vous investir davantage, vous devez comprendre que vous êtes responsable de vos gestes et que vous devez rendre des comptes.

Vous assumez les responsabilités suivantes envers vous-mêmes :

- demeurer en santé;
- demeurer sains d'esprit; et
- demeurer concentrés.

Vous assumez les responsabilités suivantes à l'égard de votre travail :

- faire ce que vous vous engagez à faire;
- agir de bonne foi avec seulement les meilleures intentions;
- admettre en toute honnêteté ce que vous ignorez ou ne comprenez pas et vous renseigner;
- garder l'esprit ouvert aux idées et opinions d'autrui; et
- se conformer aux directives qu'on vous donne.

L'honnêteté envers vous-même constitue un bon point de départ pour la reddition de comptes. Lorsque vous acceptez un travail, vous devez être honnêtes à propos de votre niveau d'engagement à l'égard de ce dernier.

Voilà ce qui « compte » pour vous.

Obstacles en tous genres

Certaines PVVIH/sida ont déclaré avoir éprouvé quelques problèmes lorsqu'elles ont offert leurs services à un organisme. Il y a à cela de nombreuses raisons.

Voici quelques obstacles potentiels :

- incompatibilité de caractère avec un membre du personnel ou un bénévole;
- jeux politiques qui se jouent au sein de l'organisme;
- manque de compétences;
- taille de l'organisme;

- nombre de postes offerts; et
- qualifications professionnelles.

Ensuite, nous offrons des stratégies permettant de les surmonter.

Incompatibilité de caractère

Nous ne sommes pas faits pour nous entendre avec tout le monde. Il vous arrivera de ne pas aimer un collègue et que le sentiment soit réciproque. Il se peut que le simple fait de parler suffise à régler le problème. Si vous vous en sentez capable, essayez d'avoir une discussion franche avec la personne en question.

Si vous n'obtenez pas le résultat escompté ou que vous vous sentez mal à l'aise, demandez à une tierce personne en qui vous avez tous deux confiance de servir de médiateur dans la résolution du conflit.

Si cette solution ne fonctionne pas, vous avez lieu de vous demander s'il vaut la peine que vous continuiez de participer à ce programme. Vous vous sentiriez peut-être plus à l'aise et plus apprécié ailleurs.

Jeux politiques qui se jouent au sein de l'organisme

Il s'agit d'un obstacle plus complexe. S'il règne au sein de votre organisme un climat politique qui nuit souvent à la participation des PVVIH/sida, cela pose un problème.

Si ces jeux politiques se jouent entre les employés, renseignez-vous sur leurs motivations.

Si ces jeux concernent les clients, discutez franchement de vos préoccupations avec le directeur général ou un membre du conseil d'administration, si vous vous sentez à l'aise à le faire.

Si les jeux politiques qui se jouent au sein de l'organisme en font un milieu désagréable pour de nombreuses PVVIH/sida, essayez de demander à d'autres personnes de s'adresser au conseil avec vous. Notez d'abord vos préoccupations par écrit. Si vous avez des solutions à proposer, consignez-les également.

Compétences requises

Si on vous dit qu'il vous manque les compétences nécessaires pour participer à un programme en particulier, demandez quelles sont ces dernières et si l'organisme offre une formation qui vous permettrait de les acquérir.

Bon nombre de programmes comportent une période d'évaluation des compétences, qui couvre souvent les trois premiers mois. Au terme de cette période, si un bénévole ou un employé ne manifeste pas le niveau de compétences exigé, il peut se voir demandé de cesser ses activités dans le cadre du programme.

Cette période porte souvent le nom de « période de probation ». Cette mesure vise à assurer la prestation de services de la meilleure qualité possible. Cependant, une période de probation doit satisfaire à certaines exigences aussi : tous les critères selon lesquels on évalue un employé à l'essai doivent être mesurables. Un énoncé comme « avoir l'esprit d'équipe » n'est pas mesurable, contrairement à un critère comme « doit assister à toutes les réunions ».

Quel que soit le cas, renseignez-vous sur les façons dont vous pouvez améliorer vos compétences ou demandez des conseils afin de trouver un domaine d'activité qui vous convient mieux.

Taille de l'organisme

Cela ressemble à une excuse, mais pour certains petits organismes, le manque d'espace dans les locaux, l'orientation très précise des programmes et des services ou les effectifs insuffisants pour superviser un grand nombre de bénévoles peuvent constituer des obstacles.

BINGO! Voilà votre « porte d'entrée ».

Vous pouvez peut-être aider le personnel à faire participer les gens de façon plus judicieuse et à améliorer le déroulement de ses opérations tout en donnant un coup de main à un personnel en nombre insuffisant.

Il ne faut jamais dire jamais avec les petits organismes. Prenez en considération le fait que le personnel est débordé et offrez votre aide. Vous pouvez probablement lui être utile de bien des manières!

En revanche, les gros organismes devraient pouvoir accueillir beaucoup de bénévoles, à moins d'employer des professionnels autorisés aux fins de la prestation de services (p. ex., personnel infirmier, thérapeutes et travailleurs sociaux). Malgré tout, ces professionnels ont peut-être besoin d'aide dans certains aspects de leur travail. Vous pourriez par exemple accompagner un infirmier ou une infirmière pour offrir un soutien à titre de pair.

En outre, on trouve normalement un service de bénévolat au sein des organismes plus importants. Vous pouvez communiquer avec ce service et vous renseigner sur les postes offerts.

Nombre de postes offerts

Encore une fois, on dirait une excuse, mais parfois, un organisme ne peut offrir qu'un nombre défini de postes bénévoles ou rémunérés. Si un organisme compte un trop grand nombre de bénévoles pour le travail à effectuer, ces derniers risquent de s'ennuyer et de démissionner.

Vous pourriez peut-être vous renseigner auprès de l'organisme au sujet de la possibilité de créer des postes en vue de mieux répondre à certains besoins négligés.

Vous pouvez également faire preuve de leadership en proposant votre aide pour la création de postes importants qui serviront à améliorer le travail de l'organisme.

Qualifications professionnelles

Cet aspect ne devrait pas faire obstacle au bénévolat, à moins que la nature de l'activité bénévole n'exige des connaissances et des compétences très particulières (p. ex., aide juridique). Toutefois, si vous croyez posséder les connaissances et compétences nécessaires, vous pouvez proposer vos services à l'essai afin de prouver votre capacité à effectuer le travail.

Dans la plupart des activités bénévoles, les qualifications professionnelles ne sont pas importantes, car les bénévoles reçoivent une formation qui leur permet d'acquérir les compétences dont ils ont besoin.

Si on vous dit qu'il vous faut certains titres de compétences et des qualités professionnelles en particulier pour être bénévole, demandez à

consulter la description de tâches et les politiques concernant le poste en question. Si vous êtes en désaccord avec les politiques et croyez que vous pouvez effectuer le travail, faites part de vos préoccupations au directeur général ou au conseil d'administration. Consignez par écrit vos préoccupations et les motifs sous-jacents.

LEXIQUE

Capacité : la possibilité qu'a une personne, ou qu'a un groupe, de faire quelque chose. On parle souvent de « renforcement des capacités », ce qui signifie aider une personne ou un groupe à acquérir la faculté d'effectuer un travail.

Éthique : ensemble de principes moraux souvent considérés comme un mode de comportement susceptible de produire les meilleurs résultats pour tout le monde et de ne causer aucun préjudice.

Hétérosexisme : une expression reliée à l'homophobie, une peur irrationnelle des homosexuels. Quoique la plupart des gens dans notre société n'aient pas peur des homosexuels, l'hétérosexisme est la croyance selon laquelle il vaut mieux être hétérosexuel que gai.

Qualification : qualité, compétence ou antécédents grâce auxquels une personne est la mieux placée pour effectuer un travail particulier. Elle repose parfois sur l'expérience professionnelle ou sur la scolarité, mais pas toujours. Il arrive que l'expérience vaille plus que les titres et les compétences.



AUTO-ÉVALUATION

Après avoir terminé le présent module, j'ai appris :

J'ai besoin de plus amples renseignements sur les sujets suivants :

Actuellement, mes points forts sont :

Actuellement, mes points faibles sont :

Mes prochaines étapes consisteront à :

Je peux le faire dans un délai de : _____

Encerclez le chiffre qui correspond à votre situation.

	J'en suis convaincu			Pas tout à fait	
J'ai consacré assez de temps au module.	1	2	3	4	5
J'utilise mon énergie judicieusement.	1	2	3	4	5
Je sais où trouver des renseignements.	1	2	3	4	5
Je peux trouver de l'aide.	1	2	3	4	5
Je sais comment utiliser ce que j'ai appris.	1	2	3	4	5