

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

9

..... **S'ENGAGER POUR FAVORISER
L'INTÉGRATION DES JEUNES VIVANT
AVEC LE VIH**

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

9

**S'ENGAGER POUR FAVORISER
L'INTÉGRATION DES JEUNES VIVANT
AVEC LE VIH**



RBC Royal Bank®

IISBN : 0-921906-92-7

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)

Insert B&W FSC Logo Here.
Adjust Boarder accordingly.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.	1
PREMIÈRE SECTION	2
GIPA 101	2
Évaluer votre organisme	3
Et moi, que puis-je faire?	9
Comment aimez-vous travailler?	10
Faites le saut!	11
AUTOÉVALUATION.	12
DEUXIÈME SECTION.	13
Culture et sous-culture	14
MENTORS ET MENTORAT	15
TROUVER SA PROPRE VOIX	17
Point de vue	18
AUTOÉVALUATION.	21
TROISIÈME SECTION.	22
Plaine conscience	22
Discussion	24
Tisser des relations respectueuses	24
AUTOÉVALUATION.	26
QUATRIÈME SECTION	27
Mener et suivre	27
EXERCER UN LEADERSHIP À TITRE DE PERSONNE VIVANT AVEC LE VIH-SIDA	28
Participer	29
STRUCTURES GÉNÉRALES DES ORGANISMES	30
Culture d'organisation	31
Des réunions, des réunions et encore des réunions...	31
AUTOÉVALUATION.	33

UN PAS EN AVANT

CINQUIÈME SECTION	34
Avantages des médias sociaux	34
Limites des médias sociaux	35
Différents médias sociaux	35
AUTOÉVALUATION.	38
SIXIÈME SECTION	39
Prendre soin de soi – l'épuisement professionnel	39
Tout est une question de temps	40
NRJ = Énergie	40
PRENDRE SOIN DE SOI	41
Que puis-je faire pour m'engager?	42
Travail rémunéré	44
Bénévolat au sein de la collectivité	48
Coup d'œil réaliste sur le travail et le bénévolat au sein d'un organisme de lutte contre sida	49
Alors... que désirez-vous faire?	50
AUTOÉVALUATION.	51



INTRODUCTION

Le présent document fait partie d'une série de modules fondés sur les principes de participation accrue des personnes vivant avec le sida (aussi appelés principes GIPA, pour *Greater Involvement of People with AIDS*) et vise à aider les personnes vivant avec le VIH-sida à s'investir plus activement au sein de leur organisme local.

Il est crucial que les personnes vivant avec le VIH-sida participent à tous les aspects du mouvement de lutte contre la maladie pour que leurs besoins et leurs intérêts soient pris en considération lors de la planification, de la mise en œuvre, de la gouvernance et de l'évaluation des services.

Ce module s'adresse donc aux jeunes adultes qui souhaitent en apprendre davantage sur le fonctionnement des organismes et les principes GIPA, sur la façon de bénéficier et d'apprendre de l'expérience des dirigeants actuels et passés, et sur des moyens de trouver sa propre « voix ».

Nous invitons les lecteurs à explorer les autres modules pour obtenir de plus amples renseignements.

La Société canadienne du sida remercie les personnes suivantes de leur participation au projet :

- Stephen Alexander – Chef d'équipe des programmes nationaux
- Michael Yoder – Conseiller
- Jordan Tarini – Directeur-jeunesse, PVVIH-sida
- Comité consultatif national :
 - Eli Mills
 - Camille Lefort
 - Mitch Valentino-Keohan
 - Zolu Gobah

PREMIÈRE SECTION

POUR COMMENCER

« Comment commencer à travailler avec le VIH ? Roi d'un territoire, vous pouvez continuer jusqu'à ce que vous ayez une idée, puis ensuite, agir »

En lisant la présente section, vous en apprendrez davantage au sujet des principes GIPA, et la façon d'évaluer leur application au sein de votre organisme, de déterminer ce que vous voulez faire et comment vous y prendre.

Si vous ne faites pas partie d'un organisme, faites une recherche dans votre région pour connaître les projets en cours. Le fait que vous viviez avec le VIH ne vous oblige pas à travailler ou à faire du bénévolat pour une organisation active dans le

domaine du VIH. Vous pouvez offrir votre talent et vos compétences à bien des groupes. Explorez les possibilités et voyez ce qui vous convient le mieux.

Chaque section du module contient des exercices qui vous permettront d'analyser vos pensées et vos sentiments. À la fin de chaque section, vous pourrez évaluer les connaissances que vous avez acquises et celles qu'il vous reste à approfondir.

GIPA 101

Les principes GIPA ont été énoncés en 1994 par les Nations Unies, lors du Sommet de Paris sur le sida, afin que les personnes vivant avec le VIH-sida participent activement à toutes les décisions qui les touchent.

Autrement dit, ces principes veillent à ce qu'aucun projet concernant les personnes vivant avec le VIH ne soit mis en œuvre sans les consulter.

Certains groupes de soutien par les pairs appliquent les principes GIPA. D'autres en intègrent quelques-uns à leurs programmes et à leur modèle de gouvernance, mais n'en tiennent pas compte autrement.

Évaluer la façon dont les principes GIPA sont mis en œuvre dans votre organisme peut vous aider à en comprendre la « culture » de votre organisme, ainsi qu'à définir les améliorations à apporter. Peut-être prendrez-vous part à ces changements.

Évaluer votre organisme

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.

Voici les principes GIPA :

- 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 œuvrant 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-sida.
- 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 travail¹.

Examinons chacun d'entre eux.

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

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

UN PAS EN AVANT

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?

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 accrues.

Ce n'est pas parce 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.

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

UN PAS EN AVANT

- 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 personnes vivant avec le VIH-sida et soutient les populations marginalisées comme les utilisateurs de drogues injectables, les femmes, les communautés autochtones, les hommes qui ont des relations sexuelles avec d'autres hommes, les immigrants, les jeunes, etc.?

Vu qu'il traite de questions relatives au financement, 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.

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.

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?

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.

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

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

Au Canada, notre modèle de santé publique est celui de l'Agence de 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.

UN PAS EN AVANT

Cette approche intègre la gamme complète de facteurs et de conditions caractérisant un individu, sa 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.

Et moi, que puis-je faire?

Vous avez certainement des habiletés et des compétences que vous pouvez offrir à votre organisme. Parfois, nous ne tenons compte que de nos compétences spécialisées, comme nos connaissances informatiques, mathématiques ou comptables, nos compétences organisationnelles ou liées à tout autre domaine dans lequel nous avons reçu une formation. Cependant, nous possédons aussi des compétences générales, par exemple, notre capacité à travailler en équipe, notre créativité et notre sens de l'humour.

Dans la plupart des milieux de travail, les compétences générales peuvent s'avérer tout aussi importantes que les compétences spécialisées. Savoir taper 80 mots par minute peut être très utile, mais ne pas être en mesure de travailler en équipe peut devenir problématique.

UN PAS EN AVANT

Réfléchissez à vos compétences spécialisées et générales. Voici une liste que vous pouvez utiliser à titre de point de départ. Soyez honnête avec vous-même.

Compétences spécialisées

- connaissances informatiques
- programmation de systèmes
- compétences organisationnelles
- mathématiques et finances
- réparation
- construction
- cuisine
- entretien ménager
- décoration
- art oratoire
- animation
- révision
- organisation d'événements

Compétences générales

- sens de l'humour
- art (ou créativité)
- imagination
- compassion
- aptitudes pour la communication
- aptitudes pour l'écoute
- sens de l'organisation
- travail d'équipe
- capacité à accepter la critique

Comment aimez-vous travailler?

Nous avons tous des préférences en matière de travail. Certaines personnes aiment travailler seules, alors que d'autres préfèrent être en groupe. Lorsque vous arrivez dans un nouveau milieu, comme bénévole ou salarié, vous devez parfois sortir de votre « zone de confort » et adopter des méthodes qui vous plaisent moins.

Il existe néanmoins des façons de trouver un équilibre entre vos tâches de prédilection et le travail qui doit être fait.

J'aime travailler... (Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- seul(e).
- en petit groupe.
- en gros groupe.
- à trouver des idées.
- dans un environnement où je peux me concentrer sans être distrait(e).
- lorsque les directives sont très nombreuses.
- lorsque je reçois peu ou pas de directives et que je peux tirer parti de mes compétences.
- et recevoir des commentaires constructifs

Généralement, je suis... (Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- timide et solitaire.
- extraverti(e) et j'aime avoir du plaisir au travail.
- capable d'exprimer mes préoccupations.
- capable d'analyser un problème sans aide.
- capable d'assister les autres dans leurs tâches.
- intéressé(e) par les activités créatives.
- intéressé(e) par les tâches organisationnelles.

En sachant ce que nous aimons et en connaissant les situations dans lesquelles nous nous sentons à l'aise, il est plus facile de chercher des projets dans lesquels nos compétences, nos intérêts et nos habiletés seront le plus mis à profit.

Faites le saut!

Parfois, il peut sembler difficile de franchir le pas entre la réflexion et l'action.

Par où commencer? Comment savoir si ça me convient? Quelle est la meilleure chose à faire pour moi? Des dizaines de questions comme celles-ci peuvent surgir dans votre esprit.

La meilleure façon de passer à l'action est de commencer par faire quelque chose que vous savez bien faire. Vous n'êtes pas obligé(e) de vous lancer corps et âme dès le départ. Rappelez-vous que tout le monde commence au commencement, et avance vers son objectif un pas à la fois. Même les directeurs généraux ont probablement d'abord fait du bénévolat.

Soyez fier de ce que vous accomplissez; cherchez des moyens de vous améliorer et réfléchissez à la prochaine étape.

Vous y arriverez tranquillement, mais sûrement. Mieux vaut commencer en marchant que de partir en courant et de s'enfarger

...équivalent notre
[non libre]
– William Hazlitt

AUTOÉVALUATION

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	

DEUXIÈME SECTION

APPRENDRE DE NOS VÉTÉRANS

En commençant, nous savons tous très peu de choses; participer signifie également se montrer ouvert à apprendre et à grandir. Peut-être connaissez-vous des personnes qui œuvrent au sein de votre organisme depuis bien des années; ce sont les vétérans du mouvement de lutte contre le VIH-sida.

On a parfois l'impression que les personnes qui sont actives dans un domaine depuis de nombreuses années devraient laisser leur place aux plus jeunes, mais il y a un risque à penser de cette façon. Les vétérans ont acquis sagesse et expérience au fil des années. Se montrer ouvert à apprendre d'eux peut nous aider à forger nos propres idées et méthodes.

Les vétérans ne sont pas des dinosaures.

La plupart des gens expérimentés acceptent de transmettre leurs connaissances. Si vous admirez un de vos collègues et lui faites confiance, essayez de trouver le temps de vous asseoir avec lui et de lui poser des questions sur le passé.

ne soit pas oubliée.
Je me suis impliquée,
et j'ai appris.
— Benjamin Franklin

Au Canada, le mouvement de lutte contre le VIH-sida est né dans les années 1980. La majorité des personnes qui contractaient le VIH en Amérique du Nord étaient des hommes homosexuels, et vous avez probablement remarqué que beaucoup d'homosexuels œuvrent au sein d'organisations contre le VIH depuis très longtemps. Au début, aucun traitement n'était offert, et la plupart des personnes atteintes du VIH en mouraient. Des collectivités entières étaient touchées, avec peu d'espoir de s'en sortir.

Mais les Canadiens ont mis la main à la pâte et ont aidé les PVVIH du mieux qu'ils le pouvaient. Certains d'entre eux sont toujours actifs dans le milieu. Au fur et à mesure que les traitements ont été améliorés, le nombre de personnes vivant avec le VIH-sida qui se sont impliquées a augmenté.

Cette vague de personnes vivant avec le VIH qui se sont engagées dans l'action a provoqué des changements dans le mouvement. Ceux qui n'étaient avant que des « clients » recevant des services sont devenus des participants actifs dans les diverses organisations : bénévoles, salariés, membres des conseils d'administration et décideurs.

UN PAS EN AVANT

Gardez à l'esprit que certains des vétérans étaient jeunes lorsqu'ils ont commencé à travailler dans le milieu. Ils étaient dans vos souliers. Servez-vous de votre sagesse et de la leur pour que votre collaboration soit agréable. Les vétérans se trouvent au nombre des membres des conseils d'administration, des employés et des bénévoles. Demandez-leur de vous parler de leur expérience.

Culture et sous-culture

Nous appartenons tous à une culture. Que nos ancêtres aient été Européens, que nous soyons membres des Premières nations ou que notre famille ait immigré au Canada, nous sommes tous imprégnés de culture, et celle-ci influe sur notre perception du monde tout en changeant au fil des ans, au fur et à mesure que nous nous frottons à d'autres groupes.

Pour travailler en équipe, nous pouvons utiliser ce que notre culture nous enseigne au sujet des personnes qui nous entourent. Aucune culture n'est bonne ou mauvaise; tout repose sur la façon dont nous la percevons et l'intégrons dans notre vie quotidienne.

Les sous-cultures sont de petits groupes appartenant à un grand groupe. Par exemple, les homosexuels et les altersexuels constituent des sous-cultures de la communauté gaie, lesbienne, bisexuelle et transsexuelle (GLBT). Il existe dans chaque culture des sous-groupes qui perçoivent le monde d'une façon différente du reste du groupe auquel ils appartiennent.

Apprendre au sujet des différentes sous-cultures et cultures peut nous aider à donner du sens à notre travail et à mieux comprendre le rôle des organismes pour lesquels nous œuvrons. Les influences culturelles nous permettent de nous ouvrir à d'autres façons de vivre dans le monde et enrichissent notre société.

Pensez à la culture dans laquelle vous avez grandi. Quels en sont les aspects positifs qui ont fait de vous la personne que vous êtes aujourd'hui? Ces aspects peuvent être de nature culturelle ou ethnique, mais également religieuse.

Ma culture m'a enseigné...

___ à faire preuve de compassion envers les autres.

___ à écouter et à réfléchir avant de parler.

___ à comprendre ma spiritualité.

___ à partager avec les autres.

___ à respecter la terre et la nature.

___ à respecter les différences humaines.

Autres : _____

Bien entendu, de nombreux autres aspects de notre culture influencent nos perceptions. En apprenant comment les cultures et les sous-cultures nous forment, nous pouvons mieux comprendre la façon dont nous prenons des décisions et notre place dans le monde.

MENTORS ET MENTORAT

Un mentor est une personne qui peut vous guider et vous aider dans vos apprentissages. Ce n'est pas au mentor de vous trouver; vous devez le rechercher.

Si vous souhaitez avoir recours à un mentor, sachez qu'il vous faudra beaucoup écouter et observer. Il s'agit d'établir une relation avec une personne que vous estimez, qui vous estime et qui reconnaît vos capacités.

Un mentor n'est pas une personne qui vous dira quoi faire ou ne pas faire; ces décisions vous reviennent. Un bon mentor vous parlera de son expérience, fera des suggestions et posera des questions qui orienteront votre réflexion.

Un bon mentor vous mettra également au défi. En vous invitant à essayer des choses nouvelles et différentes, mais également des choses difficiles, il vous aidera à grandir et à vous épanouir. Il y a un moment où l'oiseau doit pousser ses petits en dehors du nid.

Vous pouvez apprendre à voler, et un mentor peut vous aider à déployer vos nouvelles ailes.

Voici quelques points à prendre en compte.

Qualités qui peuvent susciter l'admiration :

- honnêteté
- respect
- disponibilité
- facilité d'approche
- capacité de vraiment écouter
- sens de l'humour
- capacité de bien travailler en équipe
- efficacité
- capacité d'appuyer les idées des autres
- capacité de communiquer ses préoccupations
- etc.

UN PAS EN AVANT

Quelles sont les qualités que vous admirez chez autrui (par exemple, honnêteté, franchise, etc.)?

Quelles sont les qualités que vous admirez chez vous-même?

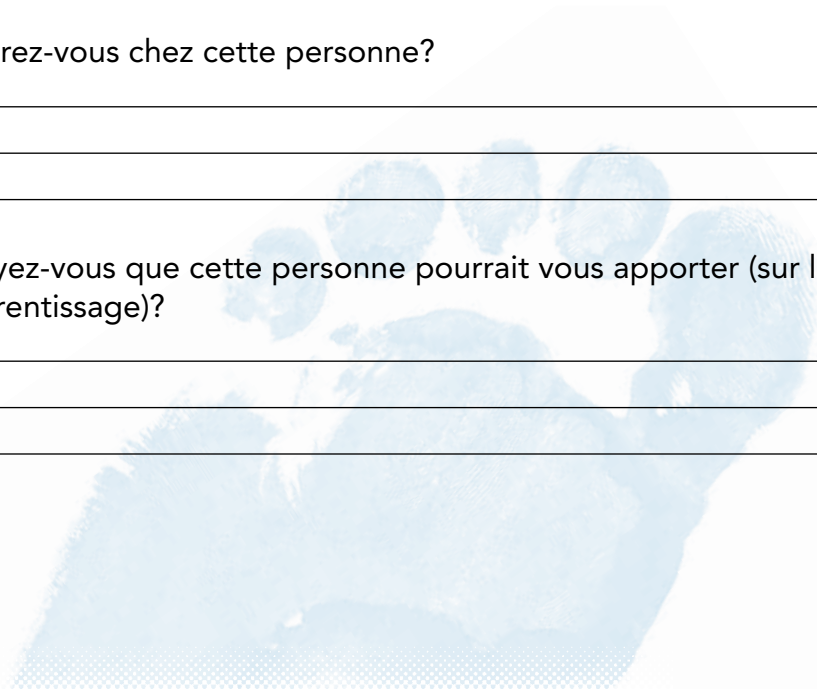
Quelles compétences souhaitez-vous améliorer (p. ex., compétences en informatique, organisation de réunions, rédaction d'articles, etc.)?

Quelles compétences souhaitez-vous acquérir?

Qui admirez-vous au sein de votre collectivité, de votre organisme ou de votre groupe?

Qu'admirez-vous chez cette personne?

Que croyez-vous que cette personne pourrait vous apporter (sur le plan de l'apprentissage)?



Vous avez franchi la première étape pour solliciter un mentor potentiel.

Invitez cette personne à aller prendre un café et expliquez-lui ce que vous aimeriez accomplir au sein de votre organisme (conseil d'administration, bénévolat, etc.). Dites-lui que vous aimeriez faire appel à ses connaissances sur certaines questions et connaître son avis ou profiter de son expérience dans certains domaines.

Ne soyez pas offensé si cette personne n'a pas beaucoup de temps à vous consacrer. Vous pouvez toutefois persévérer. Il est très flatteur de voir qu'une personne valorise nos idées et nos points de vue; il est bon d'être capable d'aider.

Vous aimeriez faire du mentorat? Regardez autour de vous. Peut-être y a-t-il une nouvelle personne au sein de votre organisme qui, à votre avis, pourrait avoir besoin d'aide. Vous pourriez discuter avec elle de ce qu'elle aimerait faire et lui permettre d'acquérir les connaissances dont elle a besoin pour atteindre ses objectifs.

N'oubliez pas : le mentor potentiel que vous aimeriez aborder a déjà été dans votre situation. Il a dû apprendre au contact d'autrui tout au long de son parcours.

Il a également appris de ses erreurs. Ne craignez pas de faire des erreurs; c'est la voie de l'apprentissage.

TROUVER SA PROPRE VOIX

Nous avons tous notre propre façon de penser et d'agir, et nous devons trouver notre voix, c'est-à-dire des moyens de faire valoir nos opinions sans créer de conflit.

Vous avez sûrement déjà rencontré une personne capable de présenter ses arguments de façon convaincante au sein d'un groupe.

Que faisait cette personne pour y arriver de façon si efficace? Était-elle animée d'une passion lorsqu'elle exprimait ses préoccupations et soulevait des problèmes? Faisait-elle preuve de logique et de franchise? Qu'est-ce qui vous a fait comprendre qu'elle disait quelque chose d'important qui devait être entendu?

Pensez maintenant à une personne avec qui vous avez eu de la difficulté à vous entendre.

UN PAS EN AVANT

Quelles actions de cette personne vous étaient désagréables? Argumentait-elle souvent? Est-ce que les opinions qu'elle avançait étaient logiques? Qu'est-ce qui vous déplaisait chez cette personne?

Pensez maintenant à vous...

Lorsque je fais valoir ma position au cours d'une discussion, je...
(Choisissez toutes les réponses qui s'appliquent.)

- réfléchis avant de parler.
- prends en considération tous les aspects de la question.
- suis en mesure d'admettre que j'ai tort sans être vexé(e).
- peux changer d'avis si d'autres arguments semblent plus valables.
- tente d'être logique et de ne pas me laisser emporter par mes émotions.
- peux me montrer passionné(e) sans être arrogant(e).
- ne garde pas rancune contre quelqu'un qui n'est pas d'accord avec moi.
- suis ouvert(e) à la critique si elle est présentée de façon raisonnable et constructive.

Apprendre à avoir une pensée critique signifie comprendre qu'une situation peut être perçue de bien des façons. Parfois, il est bon de prendre connaissance d'un bon nombre d'opinions différentes avant de forger la nôtre. C'est ce qu'on appelle répondre plutôt que réagir.

Une réaction se manifeste rapidement et est généralement nourrie par les émotions. Une réponse prend du temps à germer et démontre un souci de poser le bon geste.

Point de vue

Nous vous proposons de faire l'exercice ci-dessous, basé sur deux scénarios. Répondez honnêtement aux questions en écrivant ce que vous pensez vraiment; il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse.

1. Une personne vivant avec le VIH vient vous voir pour se plaindre d'un des employés qui lui a interdit de se présenter aux bureaux de votre organisme pendant une semaine

Quelles sont vos premières impressions? _____

S'ENGAGER POUR FAVORISER L'INTÉGRATION DES JEUNES VIVANT AVEC LE VIH

Que savez-vous pour le moment? _____

De quels autres renseignements avez-vous besoin pour vous forger une opinion? _____

Lorsque vous aurez obtenu ces renseignements, que devriez-vous faire?

Comment les personnes impliquées réagiront-elles, d'après vous?

2. Vous participez à une réunion visant à trouver des moyens d'améliorer l'accès aux soins de santé pour les personnes vivant avec le VIH-sida. Les personnes présentes n'arrivent à former un consensus. Certaines croient qu'il faut agir de façon énergique, alors que d'autres sont plutôt d'avis qu'il vaut mieux rencontrer et consulter le corps médical.

De quels renseignements disposez-vous sur le sujet (de votre propre expérience ou d'autres sources)? _____

De quels autres renseignements croyez-vous avoir besoin? _____

Quelles émotions cette situation suscite-t-elle en vous? _____

Quelle méthode énergique pourrait fonctionner selon vous? Pourquoi?

Quelle méthode de consultation pourrait fonctionner selon vous? Pourquoi? _____

UN PAS EN AVANT

Que diriez-vous aux autres participants à la réunion pour les convaincre de se rallier à votre position?

Quelle pourrait être la réaction ou la réponse (positive ou négative) des autres participants à votre opinion?

Dans ces deux scénarios, vous avez la possibilité de réagir ou de répondre. Si vous ressentez de la colère ou de la peur dans une situation, vous aurez tendance à réagir. Si vous arrivez à faire abstraction de vos émotions et à prendre du recul, vous pourrez souvent voir plus clair et comprendre qu'il y a de nombreux points de vue différents.

Plus vous travaillerez pour votre organisme, plus vous prendrez conscience des différentes opinions qui y co-existent. En écoutant les autres et en apprenant d'eux, vous développerez votre propre voix. Vous pourrez alors vous exprimer clairement et en toute confiance, puisque vous verrez le tableau dans son ensemble.



AUTOÉVALUATION

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

TROISIÈME SECTION

VAINCRE LA PEUR ET L'INTIMIDATION

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, nous commençons tous à la case départ. Personne ne sait tout. Lorsqu'on se trouve dans une nouvelle situation, on se sent nerveux, inquiet, incompetent et craintif.

Rien ne sert de se sauver en criant, même si on en a parfois envie.

Il est normal de ressentir de la nervosité devant l'inconnu. Il faut savoir surmonter ces émotions et se mettre dans un état d'esprit qui nous redonne confiance, au moins un peu.

La confiance s'établit avec le temps. Certaines personnes peuvent sembler confiantes dès le départ, mais elles ressentent certainement de la nervosité dans de nouvelles situations, elles aussi. Il y a des gens qui parlent beaucoup pour se donner une contenance, d'autres restent silencieux jusqu'à ce qu'ils se sentent à l'aise. La manière dont vous composez avec vos émotions importe peu tant qu'elle vous convient.

Nous nous sentons intimidé lorsque nous percevons une menace. Nous pouvons toutefois maîtriser la façon dont nous réagissons ou répondons à une situation ou à une personne. Toute tentative délibérée de vous faire taire est une forme d'intimidation. Bon nombre d'entre nous savent à quel point il est difficile d'affronter un oppresseur.

Différentes situations peuvent aussi être intimidantes. En effet, ce ne sont pas toujours des personnes qui font que nous nous sentons écrasé. Recevoir trop d'information d'un coup, c'est un peu comme se trouver devant une très grande quantité de nourriture et ne pas savoir par quoi commencer. Nous pouvons alors ressentir de la confusion, puis une peur qui nous pousse à vouloir tout abandonner.

Pleine conscience

Les exercices de pleine conscience sont un des moyens de surmonter la peur. Il s'agit d'une technique très ancienne utilisée en méditation. Elle nous permet d'examiner nos émotions et nos réactions physiques sans y être lié.

Pensez à une situation où vous avez ressenti de la peur. Quelles ont été vos réactions physiques? Votre estomac s'est-il noué? Transpirez-vous? Votre rythme cardiaque a-t-il accéléré? En vous remémorant cette émotion, il se peut que certaines de ces réactions resurgissent en dépit du fait que vous n'êtes qu'assis en train de lire.

La pleine conscience nous permet de reconnaître que nous ressentons ces émotions, mais que celles-ci ne nous définissent pas. Nous ne sommes que les êtres qui reconnaissent ces émotions. Une pensée est comme un nuage; elle ne fait que passer. Personne n'a raison ou tort d'avoir une pensée ou de ressentir une émotion.

Fixez votre attention sur un objet dans la pièce, une chaise, par exemple. Décrivez la chaise sans employer d'énoncés positifs ou négatifs. Vous pourriez dire : « C'est une chaise. Elle a quatre pattes. Elle est fabriquée en bois. Elle est brune. Un coussin est posé sur la chaise. Ce coussin est rayé. »

Dans cet exemple, nous avons seulement décrit la chaise. Nous n'avons pas mentionné si nous aimions ou n'aimions pas cette chaise. Elle n'est ni laide, ni jolie, ni confortable, ni inconfortable; elle ne fait qu'être.

Il est possible de faire le même exercice avec nos sensations physiques et nos émotions. Lorsque nous ressentons de la peur ou de l'anxiété, nous pouvons avoir une réaction de lutte ou de fuite : notre cœur bat la chamade, nous transpirons et notre respiration change. Toutes ces réactions physiques nous préparent à nous battre ou à nous enfuir même si la menace n'est pas réelle.

Vous pouvez décrire vos sensations physiques ou vos émotions de la même manière que vous avez décrit une chaise ou un autre objet. « Mon estomac est noué. Ma mâchoire est serrée. Mon cœur bat rapidement. Ma respiration est légère. » Ces états sont des faits auxquels nous n'attachons aucune signification. Nous acceptons simplement que nous les ressentons et nous les vivons. Détachez-vous-en et lâchez prise.

Ainsi, nous pouvons calmer notre réaction à la colère ou à la contrariété d'un interlocuteur en décrivant mentalement ce qui est en train de se passer. « Cette personne crie. Son visage est rouge. Elle est tendue. » Il ne faut rien dire de sa colère ou de nos propres sentiments, uniquement décrire ce que nous voyons. De la sorte, nous lâchons prise.

UN PAS EN AVANT

La respiration est également très importante. Comme c'est elle qui nous tient en vie, il est essentiel de ne pas l'oublier! Souvent, lorsque nous nous sentons écrasé ou que nous avons peur, notre respiration devient légère. Notre cerveau et nos membres reçoivent alors moins d'oxygène. En portant attention à notre respiration, nous nous calmons. En respirant plus lentement ou en inspirant par le ventre, nous fournissons plus d'oxygène à notre cerveau, qui fonctionne alors mieux.

Les techniques de la pleine conscience peuvent vous éviter de vivre un combat intérieur et vous aider à être entièrement présent dans le moment.

Discussion

Une autre façon de mettre de l'ordre dans ses idées et ses émotions est d'en parler.

Discutez avec un autre membre de votre organisme si vous vous sentez à l'aise de le faire. Il y a fort à parier que cette personne ait ressenti des émotions semblables. Si vous préférez ne pas parler d'une situation avec quelqu'un de votre organisme, vous pouvez en discuter avec un ami ou un confident.

N'oubliez pas que vous n'êtes pas seul(e) et que bien des ressources vous offrent le soutien dont vous avez besoin pour dissiper vos préoccupations et vos craintes.

Vous le valez bien!

Tisser des relations respectueuses

Dans tout milieu de travail, que vous soyez bénévole ou employé, il est très important d'établir des relations fondées sur le respect.

La plupart des organismes utilisent une ligne de communication. Beaucoup adoptent un modèle de gouvernance pour assurer la clarté des communications et définir les rôles et responsabilités. Ce type de modèle peut sembler ériger des obstacles, mais il a en fait pour but d'assurer le respect.

Par exemple, certains organismes peuvent exiger que les bénévoles et les employés ne s'adressent pas directement aux membres du conseil d'administration; c'est là le rôle du directeur général. Cette ligne de communication cherche à éliminer tout entretien privé et à garantir la transparence des échanges entre le conseil d'administration et le personnel. Le directeur général est chargé de transmettre les messages des employés et des bénévoles à la direction et vice versa.

Ce modèle peut sembler ériger des barrières au sein d'une organisation. Ça peut en effet être le cas dans les situations où la confiance et le respect ne sont pas établis mais, le plus souvent, il fonctionne bien. Les employés et les bénévoles doivent avoir accès aux comptes rendus des réunions du conseil d'administration dans lesquels les préoccupations soulignées par le directeur général doivent être notées. Au-delà de ce modèle, les organismes devraient offrir à leurs employés et bénévoles des moyens de communiquer librement entre les divers niveaux hiérarchiques.

Nous méritons et souhaitons tous d'être traité avec respect. Nous gagnons la confiance et le respect de nos collègues en nous montrant digne de confiance et respectueux à notre tour.

Pensez aux personnes que vous respectez. Qu'ont-elles fait pour mériter votre respect? Que faites-vous pour maintenir ce respect? Qu'est-ce qui pourrait briser le lien de confiance et de respect?

Pour établir une relation respectueuse, particulièrement sur le plan professionnel, nous devons apprendre que les autres ne verront pas toujours une situation du même œil que nous et que c'est parfaitement normal. Nous devons écouter et comprendre les pensées, les idées et les opinions de nos interlocuteurs de la même façon que nous souhaitons être écouté.

Le dicton « Ne faites pas à autrui ce que vous ne voudriez pas qu'on vous fasse » est une règle d'or. Si vous voulez que les autres vous respectent, vous devez les respecter à votre tour. Soyez intègre et les autres le seront.

Ce n'est pas compliqué.

UN PAS EN AVANT

AUTOÉVALUATION

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	

QUATRIÈME SECTION

LEADERSHIP ET RESPONSABILITÉ

Si vous souhaitez occuper un poste de jeune cadre, vos responsabilités augmenteront. On s'attendra également à ce que vous donniez l'exemple.

Serez-vous en mesure de supporter cette pression? Pour y arriver, vous devez envisager des moyens d'alléger votre stress comme parler avec quelqu'un, méditer ou toute autre méthode saine qui vous convient.

Mener et suivre

Le leadership est une question de présence, et non de « gestion ». Les meilleurs dirigeants sont ceux qui se font peu remarquer, car ils donnent de l'espace à leurs employés pour travailler et être fiers de leurs réalisations. Nous croyons parfois que les leaders sont des personnes qui arrivent à convaincre les autres qu'elles ont raison, alors que souvent, ce sont simplement des personnes qui savent bien écouter.

Nous ne percevons pas les dirigeants comme des suiveurs, mais en fait, gérer efficacement signifie savoir laisser les autres mener.

Les dirigeants n'intimident personne et ne s'imposent pas.
Les dirigeants écoutent.
Ils réfléchissent avant de parler.
Ils ne savent pas tout.
Ils répondent; ils ne réagissent pas.
Ils permettent aux autres de mener.

Pensez à quelqu'un qui est, selon vous, un bon dirigeant. Quelles sont ses qualités? Quelles qualités croyez-vous avoir en commun avec cette personne? Que pourriez-vous faire pour améliorer ces qualités?

Votre organisme offre peut-être des possibilités pour améliorer vos compétences en leadership. Accepter plus de responsabilités est la première étape à franchir. Dans quel domaine qui vous intéresse pourriez-vous assumer des fonctions de direction tout en obtenant du soutien? Commencez au bas de l'échelle et montez les échelons un à un. N'hésitez pas à poser des questions et à chercher du soutien pendant tout votre parcours.

UN PAS EN AVANT

Si votre organisme offre des activités ou des programmes destinés aux jeunes, ceux-ci représentent de bons points de départ. Si ce n'est toutefois pas le cas, peut-être pouvez-vous créer de nouveaux programmes ou services qui ciblent les jeunes. Il peut s'agir de projets sur les pratiques sexuelles ou d'injection sécuritaires, des services de soutien aux jeunes séropositifs ou des activités créatives sur l'expression de soi. De tels projets pourraient venir en aide aux jeunes de votre région.

EXERCER UN LEADERSHIP À TITRE DE PERSONNE VIVANT AVEC LE VIH-SIDA

À titre de personne vivant avec le VIH, vous pouvez apporter beaucoup à votre collectivité, mais il est parfois difficile de trouver la manière de jouer un rôle prépondérant au sein de la société.

Vous pouvez...

- devenir membre du conseil d'administration de votre organisme;
- agir à titre d'« expert » dans un champ d'intervention donné (p. ex., les traitements, le soutien par les pairs, la consommation de drogues);
- siéger à des comités locaux, provinciaux ou même nationaux (il existe de nombreuses possibilités de travail temporaire à effectuer);
- faire de la sensibilisation relativement aux problèmes que doivent surmonter les personnes vivant avec le VIH-sida;
- agir comme porte-parole dans votre région quant aux problèmes liés au VIH;
- témoigner dans les médias de vos expériences en tant que personne vivant avec le VIH-sida;
- et bien d'autres choses encore...

Il est très important de cerner la façon dont vous voulez apporter une contribution. Étudiez le module 6, « Et MOI, que puis-je faire? » et réfléchissez à vos forces et faiblesses, à vos champs d'intérêt, à vos passe-temps et à vos passions.

Au moment d'envisager de jouer un rôle de leader, voici quelques points à prendre en compte :

- Parfois, passer en tête représente une courbe d'apprentissage serrée. Êtes-vous prêt à en apprendre beaucoup en peu de temps?

- Les personnes prêtes à prendre la parole pour défendre des droits peuvent être la cible de ceux qui n'aiment pas la critique. Êtes-vous capable de vous forger une solide carapace?
- Lorsqu'une personne est prête à prendre des responsabilités, on lui demande parfois d'en prendre davantage, simplement parce qu'elle fait ce qu'on attend d'elle. Pouvez-vous apprendre à dire « pas tout de suite » et à prendre soin de vous?
- Une personne qui prend la parole en public ou dans les médias ne cache pas sa séropositivité dans sa collectivité. Comment vos proches réagiraient-ils? Et vous?
- Lorsqu'une personne est perçue comme un expert, elle est parfois perçue comme Monsieur ou Madame « je sais tout », comme une personne distante et différente. Êtes-vous capable d'exprimer avec modestie des opinions auxquelles vous croyez fermement et accepter la critique?
- Il pourrait vous arriver que vous n'ayez pas réponse à une question. Êtes-vous capable de dire « je ne sais pas » tout en reconnaissant qu'il n'y a rien de mal à cela?

Il y a de nombreux avantages à prendre des responsabilités :

- Vous apprendrez beaucoup.
- Vous rencontrerez des gens.
- Vous agirez, serez actif.
- Vous contribuerez au mieux-être de votre collectivité et de vos pairs.
- Vous aiderez votre organisme.
- Vous gagnerez confiance en vous.
- Vous serez content de vous-même.

Participer

Première étape...

Il vous faudra d'abord regarder autour de vous pour connaître les possibilités qui existent.

Posez des questions au personnel, rencontrez un membre du conseil d'administration, discutez avec vos pairs et réfléchissez aux options qui s'offrent à vous.

UN PAS EN AVANT

Deuxième étape...

Montrez-vous disponible.

Pour siéger à un conseil d'administration, vous pouvez y être nommé si un siège est vacant, mais il se peut que vous deviez attendre la prochaine assemblée générale annuelle.

Dans le cas d'un programme de bénévolat, il se peut également que vous deviez attendre le début de la formation.

Si vous recherchez un emploi rémunéré, soyez à l'affût des postes affichés et vérifiez si vous avez les compétences requises.

Troisième étape...

Lancez-vous!

La meilleure façon d'acquérir une nouvelle compétence, c'est de plonger. Lisez tant que vous voulez, mais vous ne connaîtrez pas les surprises qui vous attendent avant d'être dans le bain. De plus, chaque groupe et chaque programme sont différents (culture, méthodes, etc.).

- Ne vous en faites pas si vous ne savez pas tout; personne ne sait jamais tout.
- N'attendez pas la situation idéale; elle ne se présentera jamais.
- N'attendez pas que quelqu'un vienne vers vous; vous pourriez attendre très, très longtemps.

STRUCTURES GÉNÉRALES DES ORGANISMES

Chaque organisme possède une culture, des valeurs, une vision, un mandat et une mission qui lui sont propres. En outre, chaque organisme aura ses propres structures de dotation en personnel. Voici des composants typiques d'une structure stratégique qui guident le travail d'un organisme.

- **Mission** : le travail principal ou l'objet de l'organisme.
- **Mandat** : ressemble à la mission, mais est plus ciblé et précise les personnes avec lesquelles l'organisme collabore.
- **Valeurs** : les principes et idéaux de l'organisme, qui sont normalement exposées dans un énoncé. Vous pouvez demander à voir un exemplaire de l'énoncé de valeurs de l'organisme. Ce n'est pas tous les organismes qui disposent d'un tel énoncé.

- **Vision** : orientation générale de l'organisme, elle aussi exposée dans un énoncé. Encore une fois, vous pouvez demander à voir l'énoncé de vision de l'organisme, s'il y a lieu.

Culture d'organisation

Voilà un élément qui n'est pas si facile à définir. Il se peut que vous deviez observer l'organisme afin d'évaluer par vous-même sa culture ou son milieu de travail.

La culture se décrit comme la façon dont les gens interagissent les uns avec les autres et les normes généralement admises. Certains groupes de taille plus importante sont dotés d'une culture dite « d'entreprise » : ils sont plus structurés et peut-être plus bureaucratiques que les petits organismes. Certaines cultures sont décontractées et spontanées tandis que d'autres sont désordonnées et semblent imprégnées d'une tension sous-jacente.

Chaque organisme est unique et sa culture correspond aux valeurs des personnes qui travaillent pour lui et se prévalent de ses services.

Des réunions, des réunions et encore des réunions...

Il semble bien que les réunions soient très nombreuses dans notre domaine d'activités. Qu'il s'agisse d'un groupe de consultation, d'une téléconférence, d'un rassemblement ou d'une réunion du conseil d'administration, vous aurez peut-être l'impression qu'il existe des moyens plus rapides d'accomplir le travail.

Bien que nous utilisions de plus en plus le courriel, les réunions sont importantes dans l'accomplissement de nos fonctions.

Le courriel est un bon moyen de transmettre de l'information, mais il ne peut remplacer une conversation. Discuter en personne, même au téléphone, c'est pouvoir débattre d'idées et de projets d'une manière que le courriel ne permet pas. En échangeant des idées avec les autres, on peut préciser de mieux en mieux les objectifs à atteindre. Ça permet aussi d'en apprendre davantage sur une situation afin de mieux la comprendre.

Les réunions nous permettent également de traiter l'information reçue. Donner la chance aux gens de se pencher sur un problème, d'en débattre et de discuter des meilleures mesures à prendre permet d'obtenir les résultats les plus efficaces.

UN PAS EN AVANT

Les réunions comportent généralement un ordre du jour, c'est-à-dire une liste des points à discuter qui empêche les participants de s'écarter du sujet. Il est toujours possible d'ajouter un point de discussion ou d'en reporter à une réunion ultérieure selon le degré d'importance qui lui est associé et le temps nécessaire pour en traiter.

Les réunions sont habituellement dirigées par une personne qui agit à titre de président. Son rôle est de veiller au bon déroulement de la réunion et à ce que tous les membres s'expriment.

Certaines réunions fonctionnent par consensus. Toutes les personnes présentes doivent alors s'entendre sur les mesures à prendre. On ne peut bloquer le consensus en s'opposant simplement à une proposition; il faut offrir une solution de rechange qui pourrait convenir à tous.

D'autres réunions sont organisées pour tenir un vote. Une proposition est adoptée lorsque la majorité absolue des personnes présentes (50 % + 1) vote en sa faveur. Par exemple, si la réunion compte 10 participants, 6 d'entre eux doivent voter en faveur d'une proposition pour que celle-ci soit acceptée. Le président ne vote pas, sauf pour départager un vote égal.

Les congrès permettent à un plus grand nombre de personnes d'échanger des idées et de débattre de différentes questions. Peu importe si tous les participants sont du même avis; nous avons tous des points de vue différents à communiquer. Discuter avec des personnes provenant d'autres régions ou pays nous permet de mieux comprendre un sujet et même de confirmer que notre point de vue et notre expérience sont comparables à ceux d'autrui. Grâce à Internet, de plus en plus de téléconférences sont organisées. Les vidéoconférences peuvent s'avérer utiles, mais elles ne remplaceront jamais les échanges et les interactions sociales en personne.

Bien qu'il puisse vous sembler que les intervenants du milieu se rencontrent plus qu'ils n'agissent, participer aux discussions en tant que personnes vivant avec le VIH-sida peut conduire à des résultats dont toute la communauté tire profit.

AUTOÉVALUATION

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

CINQUIÈME SECTION

MÉDIAS SOCIAUX

Un phénomène qui caractérise distinctement les jeunes Canadiens d'aujourd'hui est leur utilisation des médias sociaux, dont l'accès est facilité par les nouvelles technologies d'information et de communication numériques mobiles. Il est toutefois essentiel de se rappeler que, bien que les médias sociaux puissent s'avérer utiles, ils nécessitent de prendre des mesures particulières au chapitre de la sécurité, de la confidentialité des renseignements personnels, de la libre expression, de l'engagement culturel, du sentiment d'identité et du rôle civique.

Avantages des médias sociaux

L'immédiateté des médias sociaux permet de mettre des personnes en contact d'une façon qui était impossible auparavant. Lorsqu'on en fait un usage approprié, ceux-ci nous offrent le pouvoir d'atteindre, d'informer, d'engager et de mobiliser de très grands groupes.

Avant leur arrivée, mettre sur pied un rassemblement demandait beaucoup de travail : affiches, appels téléphoniques, organisation. De nos jours, il nous est possible de réunir rapidement un grand nombre de personnes en un simple clic.

Le texto et le courriel permettent aux gens d'entrer en communication ainsi que d'échanger des idées et des opinions beaucoup plus rapidement que par le passé. Il nous est maintenant possible de partager des documents et d'obtenir des commentaires en quelques heures, voire quelques minutes, au lieu d'attendre des jours et des semaines. Grâce aux médias sociaux, nous pouvons joindre à tout moment un auditoire « en temps réel ».

Les médias sociaux ont également comme avantage de nous mettre en communication avec des personnes que nous n'aurions probablement jamais rencontrées autrement. Nous pouvons discuter, échanger de l'information et partager nos expériences avec des gens habitant de l'autre côté de la planète. Nous pouvons rapidement recueillir de l'information qui nous aide à articuler notre pensée et à préciser la façon dont nous abordons notre travail. Nous pouvons atteindre des groupes qui pourraient être intéressés en ciblant leurs intérêts ou communiquer avec d'autres groupes sympathiques à notre cause en utilisant des émotions, des histoires personnelles, de l'information, des appels à l'action, des vidéos, des jeux, etc.

Limites des médias sociaux

Les médias sociaux mettent les gens en communication instantanément, et pourtant, en étant aussi « branchés », nous risquons de nous déconnecter de la réalité. Les textos, les courriels et les microbillets (comme les 'tweets') ne permettent pas d'atteindre le niveau de communication d'une discussion en personne.

Une bonne partie du message qu'un interlocuteur transmet est véhiculée par le langage corporel et l'expression faciale. Le ton d'un courriel peut ne pas refléter la nature réelle d'un message. En rencontrant votre interlocuteur, vous pouvez voir son physique et son style, interpréter le ton de sa voix et lire ses expressions faciales.

Les médias sociaux encouragent les gens à échanger des opinions de façon si immédiate que celles-ci peuvent être faussement interprétées et blesser. On ne veut pas insulter qui que ce soit, mais seulement être franc. Pourtant, il y a plein d'histoires de gens qui ont fait des remarques négatives au sujet de leur employeur ou de leurs contacts sur Internet et qui s'en sont mordu les doigts. Dès que nous diffusons quelque chose sur Internet, y compris des renseignements personnels, nous ne pouvons plus la contrôler. Il est donc prudent de réfléchir avant de le faire.

Utilisez les médias sociaux pour communiquer avec des gens, mais rappelez-vous qu'il existe également un monde réel où les gens se réunissent et discutent.

Différents médias sociaux

Les médias sociaux peuvent vous permettre de faire connaître votre organisme à un plus grand nombre de personnes. Vous pouvez utiliser votre propre profil sur ces sites pour informer vos amis et les membres de votre famille du travail que vous effectuez. Cependant, pour que les médias sociaux soient réellement efficaces, vous devez joindre un très grand nombre de personnes. Si ces sites Web sont nouveaux pour vous et les personnes que vous représentez, le réseau que vous joindrez sera d'abord petit. Il faut du temps pour fidéliser un réseau à votre cause et le motiver.

La plupart du temps, les personnes qui naviguent sur les médias sociaux sont curieuses, mais peu engagées. Rappelez-vous que les gens suivent d'autres gens et non pas du « bruit numérique ». Vous devez donc orienter clairement votre ligne de conduite de manière à fournir une quantité équilibrée de renseignements pertinents qui maintiendra l'intérêt de votre auditoire. C'est là une tâche délicate. Une trop grande quantité

UN PAS EN AVANT

d'information est perçue comme du pourriel, alors que, en en fournissant une trop petite quantité, vous perdrez des adhérents. Il vous faut donc investir temps et énergie. Il est peu utile de s'inscrire à un média social uniquement pour fournir de l'information et rallier les gens à votre cause. Le contenu présenté doit être d'une grande qualité pour attirer l'attention et ne pas se noyer dans la mer d'information qui est présentée sur Internet.

Nous vous présentons ci-dessous trois des sites sociaux les plus populaires; vous les connaissez probablement. Ils diffèrent sur certains points, mais se ressemblent plus qu'on ne peut le croire.

Facebook

Facebook est l'un des sites Web sociaux les plus populaires. Des millions de personnes y ont créé un profil afin de rester en contact avec leurs amis et leurs collègues au moyen de mises à jour fréquentes. Des organisations utilisent Facebook comme outil de promotion et source de soutien à leur cause ou à leur entreprise.

Si vous vous êtes créé un profil sur ce site, vous pouvez ouvrir un groupe. Les groupes servent à entretenir des discussions et à présenter des événements, alors que les profils ont pour but de fournir des renseignements personnels et de donner des nouvelles à vos amis.

Si vous travaillez pour un organisme qui ne dispose pas d'une page sur Facebook, vous pouvez communiquer avec les personnes responsables pour en créer une ou démarrer un groupe.

Les pages et les groupes sur Facebook diffèrent à bien des égards. Tout usager peut mettre sur pied un groupe, qui peut être accessible sur invitation seulement ou ouvert à tous. Les administrateurs de ce groupe peuvent accepter de nouveaux membres ou retirer des membres existants. Les groupes sont cependant difficiles à repérer, car le moteur de recherche du site ne détecte pas toujours leur nom (p. ex., groupe VIH).

Une page, encore appelée page d'admirateurs, peut être créée par une organisation. La personne qui souhaite la mettre en place doit toutefois obtenir la permission et agir ensuite à titre d'administrateur. Les pages permettent également d'afficher de l'information et de mener des discussions, et elles sont plus faciles à trouver. De plus, les pages Facebook obtiennent un « nom de domaine » (p. ex., www.facebook.com/groupeVIH). Si vous souhaitez en créer une, vous devrez demander la permission en fournissant notamment sa raison d'être, le public visé, les sujets de discussion, le contenu affiché, etc.

Dans un cas comme dans l'autre, évaluez ce qu'une page ou un groupe peut offrir à votre organisme ainsi que le temps et les efforts que vous pouvez y consacrer.

Twitter

Twitter est un autre réseau social très populaire. Vous pouvez afficher des microbillets sur votre profil à partir d'un ordinateur, d'un téléphone cellulaire ou d'un appareil qui peut être branché à Internet. Twitter est une excellente plateforme pour rediriger les gens vers d'autres sites qui présentent des renseignements ou du contenu intéressants.

Comme pour tout autre média social, vous devez y créer un profil d'utilisateur. Lorsque vous rédigez des microbillets, les autres utilisateurs qui ont des intérêts semblables peuvent faire des recherches, les trouver et les réafficher sur leur page (« retweet »). Vos suiveurs (« followers ») se sentent alors engagés.

Si vous souhaitez utiliser Twitter et que votre organisme vous le permet, vous pouvez afficher sur votre profil vos activités quotidiennes au bureau, les événements organisés par votre organisme ou les nouvelles intéressantes. Vous pouvez y mettre des liens vers des vidéos sur YouTube, d'autres sites Web ou des articles.

YouTube

YouTube est un site où les membres peuvent présenter des vidéos ou des billets vidéo, mais, pour ce faire, doivent disposer d'une caméra Web.

Si vous disposez de vidéos intéressantes que vous souhaitez afficher sur YouTube, vous pouvez demander à une personne de votre organisme de créer une chaîne pour votre organisme. Vous pourrez y afficher des vidéos de vos événements récents, y tenir un blogue vidéo sur vos activités professionnelles quotidiennes ou y présenter sous forme de vidéo toute autre information que votre équipe aimerait partager. Vous devez toutefois respecter la confidentialité et la vie privée des personnes qui apparaissent dans ces vidéos et qui peuvent ne pas vouloir être publiquement associées au VIH ou à un organisme de services liés au sida.

Dans tous ces types de médias sociaux et de réseaux, votre imagination est votre seule limite. Soyez créatif et réfléchissez aux façons dont ces sites peuvent vous permettre de faire connaître votre organisme, vos activités et les moyens d'y participer!

AUTOÉVALUATION

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	

SIXIÈME SECTION

PRENDRE SOIN DE SOI ET AUTRES OPTIONS

Prendre soin de soi – l'épuisement professionnel

Il s'agit de l'aspect le plus important de notre travail et celui auquel nous accordons le moins d'attention.

Lorsqu'une personne prend soin d'elle-même, elle fait attention à la santé de son esprit de son âme et de son corps. Quelle que soit notre façon de prendre soin de nous-mêmes, ce qui importe, c'est que nous le FASSIONS.

Personne ne veut s'épuiser ni que vous vous épuisiez. L'épuisement professionnel, également appelé « burn-out », est l'état qui caractérise une personne complètement exténuée. Celle-ci manque d'énergie pour effectuer son travail et peut même aller jusqu'à perdre tout intérêt pour les activités qui lui font du bien.

Pour éviter l'épuisement professionnel, vous devez porter attention à vous-même : à votre état physique, psychologique, affectif et spirituel.

Chacun vit l'épuisement professionnel différemment, mais il s'annonce souvent par des signes avant-coureurs comme :

- La perte de mémoire – « Oups! J'ai oublié de faire quelque chose! »
- L'irritabilité – « Taisez-vous et laissez-moi tranquille! »
- Les pleurs – parce que vous êtes au bout du rouleau
- La fatigue – elle est constante, pas seulement consécutive à une activité physique intense
- La perte d'intérêt pour des activités agréables – « Peut-être plus tard... »
- L'absence d'émotions – l'« engourdissement »
- Le manque de sommeil – « Je vais dormir seulement dix minutes de plus... »
- Le manque de concentration – « Qu'est-ce que j'étais en train de faire et pourquoi? »

Si votre instinct vous dit que vous en faites trop, écoutez-le! Nous avons des réactions instinctives que nous balayons souvent du revers de la main. Portez attention à VOUS et vous recevrez des messages qui vous feront décider de ralentir ou de vous retirer.

UN PAS EN AVANT

Et soyez honnête avec les autres au sujet de vos choix. Il est de loin préférable de parler franchement de vos capacités plutôt que de continuer jusqu'à vous épuiser.

Tout est une question de temps

Pour travailler au sein d'un organisme, bénévolement ou contre rémunération, il faut donner de son temps.

Évaluez le temps que vous êtes en mesure de donner. Il arrive parfois que les gens en fassent plus qu'ils n'en sont capables, ce qui leur est peut-être dicté par leur sens du devoir. Lorsque des bénévoles excellent dans leur travail, il peut arriver qu'on leur demande de donner plus de leur temps parce que leur contribution est précieuse et qu'ils veulent aider.

Établissez clairement vos limites, en tenant compte du temps que vous souhaitez et pouvez offrir.

Disponibilité

Dans le tableau ci-dessous, indiquez le nombre d'heures que vous pourriez consacrer au bénévolat un jour donné.

Vous n'avez pas besoin d'indiquer une durée pour chaque jour. Indiquez clairement la quantité de temps que vous souhaitez et pouvez offrir.

La grille ci-dessous peut vous servir de guide lorsque vous entreprenez vos activités. Il se peut que vous souhaitiez également offrir de votre temps durant la fin de semaine. Choisissez ce qui vous convient.

Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi

NRJ = Énergie

L'énergie est un autre facteur à prendre en considération. Travailler pour un organisme ne demande pas que du temps, mais également de l'énergie, qu'elle soit physique, psychologique ou affective.

Réfléchissez à la quantité d'énergie que vous pouvez consacrer au travail qui vous intéresse.

Le travail intellectuel est parfois plus fatigant que le travail manuel.

Réfléchissez à votre situation en répondant aux énoncés suivantes :

Je peux facilement soulever un poids de deux kilos oui non

Je peux parcourir cinq pâtés de maisons sans me fatiguer oui non

Je peux monter trois volées d'escaliers sans avoir besoin de me reposer oui non

Je peux demeurer assis pendant une heure sans avoir besoin de me lever oui non

Je peux me concentrer sur une tâche pendant 30 minutes sans me laisser distraire oui non

Je peux écouter quelqu'un parler de ses problèmes pendant 30 minutes oui non

Je peux entendre parler des problèmes de quelqu'un sans me sentir touché sur le plan affectif oui non

Je peux demeurer concentré pendant une heure au cours d'une réunion oui non

PRENDRE SOIN DE SOI

Trouver l'équilibre entre le travail et la vie personnelle veut aussi dire prendre soin de soi. Nous devons veiller à ne pas nous brûler afin de pouvoir maintenir notre rythme de travail. Prendre soin de soi peut signifier faire de l'art, réparer une voiture ou méditer. Tous les moyens sont bons.

UN PAS EN AVANT

Que faites-vous pour prendre soin de vous?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> promener mon chien | <input type="checkbox"/> prier, méditer |
| <input type="checkbox"/> écouter de la musique | <input type="checkbox"/> jouer de la musique |
| <input type="checkbox"/> préparer de bons petits plats | <input type="checkbox"/> peindre, dessiner, faire de l'artisanat |
| <input type="checkbox"/> jouer avec mes enfants | <input type="checkbox"/> redisposer mes meubles |
| <input type="checkbox"/> courir | <input type="checkbox"/> jouer à l'ordinateur (internet, jeux, etc.) |
| <input type="checkbox"/> m'entraîner dans un centre de conditionnement physique | <input type="checkbox"/> aller danser |
| <input type="checkbox"/> lire | <input type="checkbox"/> aller magasiner |
| <input type="checkbox"/> regarder la télévision | <input type="checkbox"/> prendre un café avec des amis |
| <input type="checkbox"/> faire du yoga | <input type="checkbox"/> bavarder au téléphone |
| <input type="checkbox"/> aller au cinéma | |

Pouvez-vous ajouter d'autres activités à cette liste?

Ce qui importe, c'est que vous fassiez quelque chose pour vous, quelque chose qui vous fait du bien.

Essayez chaque jour de réserver du temps pour vous-même. Ce n'est pas de l'égoïsme, mais plutôt une façon d'être attentif à soi-même. Aucun organisme ni aucun travail au monde n'est plus important que VOUS.

Que puis-je faire pour m'engager?

Nous ne pouvons vous énumérer toutes les options qui s'offrent à vous. Vous seul pouvez les définir, mais lorsque vous pensez aux portes qui s'ouvrent devant vous, n'oubliez pas de garder l'esprit tout aussi ouvert.

La peur

Les personnes qui bénéficient d'une pension, de prestations d'invalidité ou de prestations provinciales vivent une peur très réelle : celle de perdre cette source de revenus au moment d'envisager un retour au travail.

Et si je tombais malade au point de devoir cesser de travailler?

Et si mon employeur me mettait à la porte après avoir découvert que je suis séropositif?

Et si j'étais mis à pied après avoir été embauché?

Et si le fait de travailler à temps partiel affectait mon assurance médicale?

Et si...?

Il faut savoir regarder nos peurs en face et examiner l'effet d'un emploi rémunéré sur notre revenu. Si vous envisagez un retour au travail, discutez-en avec votre travailleur social ou le responsable de votre assurance-invalidité ou de votre régime de pensions avant de prendre la décision qui vous convient le mieux.

Préparez-vous en rassemblant d'abord tous les éléments d'information.

Personnes handicapées et emploi

Chaque collectivité et chaque province présentent des caractéristiques propres en ce qui a trait à la façon dont elles favorisent l'entrée ou le retour des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.

De nombreuses personnes handicapées ne se sentent pas capables de travailler à temps plein. Le travail à temps partiel ou encore le travail autonome peuvent être des solutions.

Dans certaines provinces, les personnes handicapées qui reçoivent des prestations peuvent gagner un certain revenu sans que leurs prestations soient réduites. La plupart des provinces offrent des programmes de réinsertion en emploi ciblant les personnes handicapées, tel que des occasions d'entraînement qui consolident des compétences, renforcent l'estime et qui offrent des outils nécessaires à la planification de l'entrée sur le marché du travail et de tout ce que cela suppose.

Groupes de soutien pour personnes handicapées

Certains groupes communautaires interviennent précisément auprès des personnes handicapées afin de les aider à prendre des décisions éclairées au sujet des possibilités d'emploi et de formation qui s'offrent à elles ou pour trouver un poste de bénévole.

Certains grands organismes offrent des programmes aux PVVIH-sida, mais un grand nombre n'en offrent pas. Avant de vous lancer, vous pouvez demander à un groupe qui propose des ressources aux personnes handicapées quels services et programmes pourraient s'appliquer aux PVVIH-sida.

Vous pouvez également communiquer avec certains groupes en fonction d'un handicap donné, par exemple, si vous avez du mal à marcher. Informez-vous à savoir de quelle façon ils peuvent vous aider à surmonter les problèmes auxquels vous faites face.

UN PAS EN AVANT

Cherchez au sein de votre collectivité les ressources qui vous aideront à trouver une façon d'envisager le travail, qu'il s'agisse d'un emploi rémunéré ou de bénévolat.

Travail rémunéré

Parfois cette réalité fait peur aux PVVIH-sida. Au début, on leur disait de quitter leur travail, de prendre des dispositions et de se préparer à mourir.

La situation a changé radicalement grâce à de meilleurs médicaments. Les PVVIH-sida réintègrent maintenant le marché du travail après des années d'absence.

Certaines personnes décident de jouer franc jeu et d'informer les employeurs potentiels de leur état sérologique ou de mentionner simplement des problèmes de santé. La décision d'informer votre employeur ou vos collègues que vous êtes atteint du VIH vous revient entièrement.

Par ailleurs, vous devez prendre en considération le revenu dont vous aurez besoin pour vivre. Il se peut qu'un emploi au salaire minimum ne suffise pas à couvrir toutes vos dépenses mensuelles, et si vous touchez des prestations ou d'aide au revenu, vous pourriez en perdre une partie ou la totalité. Réfléchissez bien à ces questions, mais ne les laissez pas vous empêcher de faire ce que vous désirez faire.

Voici un tableau dans lequel vous pouvez additionner vos frais mensuels et déterminer le montant qu'il vous faudra pour subvenir à vos besoins.

Poste budgétaire	Somme
Loyer/hypothèque	
Nourriture	
Services publics	
Articles personnels (vêtements, produits d'hygiène, etc.)	
Véhicule (essence, assurance, entretien)	
Autobus (tickets ou carte d'abonnement)	
Loisirs	
Assurance médicale	
Autres frais médicaux	
Vitamines et autres suppléments	
Autres frais	
Total	

Ce tableau vous donnera un aperçu général de vos dépenses. Le total représente le salaire que vous devrez gagner pour les assumer.

Curriculum vitae

Au moment de préparer votre curriculum vitae, vous devez vous concentrer sur vos compétences plutôt que sur votre état sérologique. À moins que vous ne connaissiez des épisodes récurrents de maladie, vous êtes aussi apte à travailler que n'importe qui.

La rédaction d'un curriculum vitae est un art. Si vous connaissez quelqu'un qui pourrait vous aider, n'hésitez pas à le lui demander. La formulation d'un curriculum vitae sert à brosser un portrait de votre expérience et de vos capacités afin de vous mettre en valeur aux yeux d'un employeur.

Vous pouvez trouver des modèles de curriculum vitae dans certains programmes de traitement de texte et sur Internet.

Lettres de recommandation

Il est très utile, tant pour vous que pour un employeur potentiel, que vous ayez en main des lettres de recommandation et une liste à jour de trois personnes susceptibles de fournir des références. Même si vous convoitez un poste bénévole, vous pouvez demander une lettre de recommandation attestant des compétences et des aptitudes dont vous faites preuve dans vos fonctions actuelles. Vous pouvez en faire la demande à votre supérieur immédiat ou à toute autre personne à qui il convient de faire cette demande.

Si vous souhaitez inscrire des noms sur votre curriculum vitae, communiquez d'abord avec les personnes concernées pour obtenir leur permission et leurs coordonnées. Certains précisent dans leur curriculum vitae que des références seront fournies sur demande. Toutefois, de nombreux employeurs préfèrent disposer sur-le-champ d'une liste de personnes avec qui communiquer. Le plus judicieux pourrait être de joindre vos références et vos lettres à votre curriculum vitae.

Avantages sociaux

Seuls certains employeurs offrent des ensembles d'avantages sociaux à leurs employés. Toutefois, bon nombre des compagnies d'assurance avec lesquelles les employeurs font affaire refusent d'assurer les PVVIH-sida.

UN PAS EN AVANT

Les compagnies qui couvrent les PVVIH-sida exigent parfois une prime d'assurance plus élevée. Il est souhaitable que tous les employés d'un groupe qui intervient dans le domaine du sida disposent d'un régime de prestations. Dans le cas des autres employés, ce choix est déterminé par leur capacité de payer les primes d'assurance. Vous devrez faire des recherches sur les ensembles d'avantages sociaux et déterminer de quelle façon votre état de santé peut jouer sur leur accessibilité.

Aménagements

Tous les employeurs doivent se montrer raisonnables dans les mesures d'aménagement à mettre en place pour leurs employés. Ainsi, lorsqu'une personne a des besoins particuliers (p. ex., un employé aveugle peut avoir besoin d'un clavier en braille), l'employeur doit répondre à ces besoins afin de lui permettre de s'acquitter adéquatement et efficacement de ses fonctions.

Si vous avez des besoins physiques particuliers, par exemple, si vous ne pouvez travailler qu'un nombre limité d'heures par semaine, votre employeur se doit d'y répondre dans une mesure raisonnable. Toutefois, si, pour qu'une personne puisse fonctionner en milieu de travail, des moyens toujours de plus en plus complexes doivent être mis en place, la situation peut être jugée non raisonnable du point de vue de l'employeur.

Informez-vous au sujet des politiques d'aménagement en vigueur dans votre milieu de travail. Ces politiques s'appliquent aux employés rémunérés comme aux bénévoles.

Si vous êtes congédié

Les employés ont des droits. Pour mettre quelqu'un à la porte, un employeur doit en expliquer les raisons. Si vous êtes congédié et que les raisons invoquées ne semblent pas être les raisons réelles de votre congédiement, vous pouvez les contester.

Si vous estimez avoir été congédié parce que vous vivez avec le VIH-sida, vous pouvez invoquer le Code des droits de la personne. Si vous estimez avoir été congédié injustement, quelle qu'en soit la raison, vous pouvez contester cette décision auprès d'Assurance-emploi Canada et auprès de la Commission des droits de la personne et du bureau de l'ombudsman de votre province.

Après un congédiement, vous avez, comme tout travailleur, droit à des prestations d'assurance-emploi. Souvent, des emplois saisonniers présupposent une mise à pied au cours de l'année.

Envisagez toutes les options qui s'offrent à vous et assurez-vous de bien comprendre vos droits et responsabilités à titre d'employé, de même que ceux de votre employeur.

Services d'emploi en ligne

Vous pouvez également consulter les sites Web d'agences d'emploi et des moteurs de recherche d'emploi en ligne afin d'obtenir des conseils pratiques et des indices de recherche, ainsi qu'une liste des postes offerts dans votre région.

Voici quelques exemples de services d'emploi en ligne fréquemment utilisés : www.servicecanada.ca, Monster.ca, Eluta.ca, Workopolis.ca, www.charityvillage.com, et <http://www.guichetemplois.gc.ca>. Il en existe d'autres. Vous pouvez vous inscrire sur ces sites, y afficher votre curriculum vitæ, chercher des postes offerts dans votre région et parfois même, faire parvenir votre curriculum vitæ directement à un employeur potentiel par courriel.

Le Groupe de travail canadien sur le VIH et la réinsertion sociale (GTCVRS : www.hivandrehab.ca) se consacre à l'étude des problèmes auxquels se heurtent les PVVIH-sida qui entrent sur le marché du travail pour la première fois, en font déjà partie ou le réintègrent. Il pourrait vous fournir des renseignements utiles qui éclaireraient vos décisions en matière d'emploi.

Votre organisme de lutte contre le sida

Vous pouvez également surveiller les offres d'emploi publiées par l'organisme de lutte contre le sida ou l'organisme de pairs de votre région. Bien que de nombreux organismes embauchent rarement en raison d'un budget serré, il se peut que vous trouviez quand même des possibilités de travail.

N'oubliez pas que même si un organisme appuie les PVVIH-sida, il embauchera la personne qui possède les compétences et les qualités recherchées pour le poste. Tout comme les autres candidats, vous devrez faire valoir vos compétences et vos aptitudes.

Continuez de chercher ce que vous voulez faire et de tenter votre chance.

UN PAS EN AVANT

Retournez au Module Six et passez en revue les activités que vous aimez pratiquer. Cela pourrait servir de point de départ à la recherche du type de travail qui entretiendra votre motivation et votre intérêt.

Bénévolat au sein de la collectivité

Les centres de bénévolat sont souvent présents dans de nombreuses villes et parfois dans certaines collectivités plus modestes. Un centre de bénévolat est un organisme de coordination qui offre à ses membres un service d'affichage d'offres d'emplois bénévoles. Certains affichent les postes sur leur site Web. D'autres les affichent dans leurs bureaux.

La collectivité est un milieu dynamique et changeant. Les bénévoles travaillent notamment auprès des enfants, des personnes âgées, des familles, des sans-abri, des animaux et des organismes religieux, dans les hôpitaux et les bibliothèques ainsi que dans le milieu artistique.

Réfléchissez encore une fois à ce que vous aimez faire.

Explorez ces options auprès des organismes bénévoles de votre collectivité. Dans la plupart des cas, vous devrez poser votre candidature à titre de bénévole, vous présenter à une entrevue, passer par un processus de sélection et suivre une formation avant de commencer véritablement à travailler. Certains emplois nécessitent une vérification des antécédents judiciaires. Si vous avez un casier judiciaire, nous vous recommandons d'en discuter avec votre supérieur. Selon la gravité de l'infraction, il se pourrait que vous n'ayez pas le droit de travailler auprès des populations à risque.

On recherche de plus en plus de bénévoles dotés de compétences particulières, comme la conception de sites Web, par exemple, aux fins de projets de courte durée. Si vous possédez des notions d'informatique et une adresse de courriel, certaines tâches bénévoles se prêtent très bien au travail à la maison. Il est toujours bon de rencontrer les gens pour qui vous travaillez. Rendez-vous aux bureaux de l'organisme et apprenez à connaître les gens qui y travaillent. Vous pourriez vous faire de nouveaux amis.

Il existe des sites Web offrant des occasions de bénévolat à l'échelle nationale qui vous permettent de prendre connaissance des emplois bénévoles offerts dans votre région. Ainsi, volweb.ca est un important site de bénévolat, tout comme charityvillage.ca.

Coup d'œil réaliste sur le travail et le bénévolat au sein d'un organisme de lutte contre sida

Bien qu'un organisme de lutte contre le sida puisse répondre à nos besoins, il reste que travailler pour lui est une toute autre histoire. Nous devons comprendre que notre rôle au sein de l'organisme va changer, et nous devons être à l'aise avec ce changement. Sinon, nous devons nous demander si nous voulons vraiment effectuer ce travail.

Un employé, quel que soit son cadre de travail, est responsable devant son supérieur de l'exécution des tâches définies dans sa description de poste. Les relations changent. Alors que vous aviez agi en tant que pair auprès de PVVIH-sida, il se peut que vous soyez maintenant un travailleur chargé de venir en aide à ces personnes. Les employés rémunérés, qui vous apportaient un soutien, sont maintenant vos collègues.

Cela n'est pas « mauvais » en soi, c'est simplement différent. Vous aurez peut-être besoin d'une période d'adaptation, le temps de vous habituer à des relations nouvelles et différentes et aux principes régissant votre travail.

Dans le même ordre d'idées, votre rôle à titre de bénévole sera différent de celui d'un utilisateur de services. Les bénévoles sont des employés, à ceci près qu'ils ne sont pas rémunérés. Ils doivent assumer des responsabilités et rendre des comptes relativement à leur travail et à leurs actes.

Parallèlement, les bénévoles peuvent profiter de certains avantages dans le cadre d'événements spéciaux ou grâce à d'autres formes de reconnaissance, comme des réceptions à l'occasion des Fêtes, des rassemblements et des groupes de soutien aux bénévoles, etc.

Les bénévoles acquièrent des compétences. Les compétences que vous acquerez grâce au bénévolat pourraient vous permettre de décrocher ultérieurement un poste rémunéré soit au sein de votre organisme, soit ailleurs dans la collectivité.

Ces facteurs valent la peine d'y réfléchir.

Principe GIPA et formation au sein de votre organisme de services liés au sida

Si l'on tient pour acquis que le principe GIPA doit déterminer la façon dont les groupes qui interviennent dans le domaine du sida font participer des PVVIH-sida, l'organisme a la responsabilité d'offrir à ces derniers une formation qui les aidera à acquérir les compétences et leur donnera les moyens de s'acquitter de leurs fonctions.

Il se peut que des considérations financières limitent les possibilités de formation, mais l'organisme doit tout de même s'engager à aider les PVVIH-sida à se perfectionner.

Alors... que désirez-vous faire?

Voilà la seule et unique question que nous vous posons.

Tout au long des modules, nous vous avons présenté des renseignements afin de vous aider à vous évaluer vous-même et à évaluer votre organisme, votre conseil d'administration ainsi que la place que vous pourriez occuper.

Mais il ne s'agit là que d'une infime partie du potentiel que vous possédez.

Vous devez décider vers quoi vous souhaitez vous diriger. L'aventure vaut la peine d'être vécue et il VOUS appartient de franchir la première étape, de faire le premier pas.

Il faut commencer par mettre un pied devant l'autre.



AUTOÉVALUATION

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

