

# The unLibrarian

Se plaidoyer pour soi-même

La moyenne satisfaisante  
entre le professionnalisme,  
la productivité, la neurodiversité  
et de bien vivre avec des  
infirmités et incapacités

Amanda Rose Horsman

Publié par The unLibrarian l'octobre 2020 sur [www.theunlibrarian.com](http://www.theunlibrarian.com).

Amanda Rose Horsman  
Shediac Cape, Nouveau-Brunswick, Canada  
[411@theunlibrarian.com](mailto:411@theunlibrarian.com)

Livre électronique  
ISBN 978-1-9992771-6-1  
Bibliothèque et archives Canada

Se plaidoyer pour soi-même:  
La moyenne satisfaisante entre le professionnalisme, la productivité, la neurodiversité et de bien vivre avec des infirmités & incapacités.

## Bienvenue

Mon nom est Amanda Rose Horsman. J'ai 36 ans, avec un enfant de cinq ans, deux chats, un chien, une vie bien remplie, et je suis neurodiversiste et je vis avec des incapacités à vie.

Je suis né avec des handicaps. Au fil du temps, ils se sont accumulés pour être:

- Aveugle à l'oeil droit (prothèse)
- Sourd à l'oreille gauche (aide auditive pour aider au son, pas la langue)
- La dépression
- Des problèmes de la colonne vertébrale et de la hanche
- La fibromyalgie
- L'endométriose
- La trouble complexe de stress post-traumatique
- L'autisme

J'étais « l'enfant intelligent » qui a vécu l'immersion française, vivant dans les régions rurales du Nouveau-Brunswick et qui allait à l'université dans les grandes villes canadiennes. Je suis titulaire d'une maîtrise en bibliothèque et en études de l'information et j'ai travaillé sur un doctorat en études interdisciplinaires. J'ai grandi dans une famille entrepreneuriale impliquée dans le développement des terrains, la sable et le sol, et la couture.

## La curiosité d'humanité

Quand j'ai commencé dans le commerce de détail, on me demandait tout le temps : « Ça te dérange que je te demande... Mais pourquoi vos yeux sont-ils de deux couleurs différentes ?

Je répondais: « Pas du tout! Les questions sont un signe d'intelligence » Les gens seront toujours curieux de savoir comment ou pourquoi. Certains appelleraient cela de la curiosité morbide et d'autres sont authentiques tandis que d'autres pensent que c'est ce qu'on s'attend à ce qu'ils fassent.

Je suppose simplement: Ils veulent vraiment connaître et apprendre, mais pas nécessairement toute l'histoire de la vie. Il y a un milieu heureux.

Je l'utilise comme une occasion de les informer des trucs que j'utilise pour m'adapter ou qu'ils peuvent faire s'ils rencontrent une autre personne comme moi - de toute façon c'est une expérience enseignant / apprenant.

## S'autoplaidoyer

L'autodéfense est nécessaire lorsque vous vivez avec un handicap si vous souhaitez être accepté comme membre fonctionnel de la société. Les gens ne sont pas des lecteurs d'esprit et la plupart des gens ne pensent pas à l'adaptations jusqu'à ce que nécessaire.

Connaissez-vous les mesures d'adaptations dont vous avez besoin si ce n'était de votre handicap? Il est préférable de créer un dialogue ouvert plutôt que de supposer que les accommodements sont impossibles à atteindre.

Vous pourriez être surpris : si vous ne demandez pas d'adaptations, vous n'avez pas autant de droit de vous plaindre de ne pas avoir d'aide.

## Inconfortable ou Confiance

Il y a une ligne entre le fait de se montrer maladroit et l'affirmation lorsqu'il s'agit de divulguer des renseignements personnels.

Pour certaines raisons, les incapacités sont considérées comme étant dans le domaine des renseignements personnels plutôt que dans celui de la divulgation publique. C'est logique, surtout avec la peur de la stigmatisation et la culture de « avaler la pilule ». Toutefois, il s'agit d'un choix personnel de chaque personne à faire dans la divulgation de renseignements. Je crois qu'il y a toujours une façon sécuritaire de divulguer de l'information et si elle n'est pas assez sécuritaire, c'est une toute autre discussion.

Si vous choisissez de divulguer, il est utile de le pratiquer un script dans votre tête, de sorte que vous semblez affirmé. La façon dont vous présentez vos particularités influence directement l'attitude de votre auditoire à l'égard de votre handicap : ils cherchent des indices de votre part.

## La protection de soi-même en tant qu'une personne vulnérable

Sur le plan socioéconomique, une personne handicapée est un membre de la population vulnérable à faible revenu ou à faible emploi, aux faibles indices de santé et à de nombreux obstacles.

Nos sens naturels savent s'il est sécuritaire de divulguer des renseignements personnels. Écoutez vos sens et réfléchissez aux raisons pour lesquelles il pourrait ne pas être sécuritaire. Pourrait être des conversations que vous avez entendu dans le milieu de travail jouer dans votre esprit. Racontez les expériences que vous avez entendu des rumeurs d'autres personnes ayant en divulguant des renseignements sur les personnes handicapées avec un grain de sel. Faites de même avec vos propres expériences passées aussi.

Consultez l'intranet de votre employeur pour savoir avec qui parler est la bonne personne pour assurer le traitement approprié de l'information, surtout pour les mesures d'adaptation.

Sinon, présentez vous-même un plan d'adaptation à présenter à votre employeur. Souvent, une fois confrontés à une personne qui divulgue des renseignements sur l'invalidité, les employeurs sont en perte de ce qu'il doit faire avec l'information. En tant que défenseur, c'est votre rôle de les guider activement. Ils seront reconnaissants et disposés à travailler avec vous tant que vos demandes sont raisonnables.

Si jamais on vous demande de participer à une étude de recherche, lisez tous les documents en détail. Si vous avez des questions, posez toujours la question suivante : il est de leur responsabilité éthique de s'assurer que vous comprenez ce que vous consentez à participer.

C'est à vous qui vous divulguez votre handicap, mais vous devez savoir clairement qui est autorisé à savoir et à quel titre, du moins dans votre propre esprit.

Je rêve d'un monde où le handicap est simplement considéré comme une autre adaptation humaine naturelle pour être un membre fonctionnel de la société. D'ici là, c'est une bonne idée de considérer comment vous souhaitez vous défendre et ce que vous préconisez.

## Snober

Si vous commencez à vous sentir snober au travail, vérifiez d'abord avec vous-même pour vous assurer que vous ne ressentez pas votre propre honte ou syndrome d'imposteur. La honte vient du sentiment inadéquat ou du sentiment que quelque chose d'important est en danger.

Syndrome imposteur arrive lorsque l'instinct naturel de comparer à d'autres personnes et les uns les autres frappe pleine force. Restez au-dessus de ceux-ci avec patience et bonté avec vous-même et les autres. Chaque personne a son chemin. Rappelez-vous que votre attitude à l'égard de vos propres handicaps guide les autres dans la façon de vous traiter et les handicaps aussi.

Après cette arrivée, si vous êtes vraiment rejeté, cela pourrait être une violation des droits de la personne. Trouvez un ombudsman, un expert en RH en matière d'invalidité, parlez à votre syndicat, appelez la ligne légale de votre PAE ou appelez votre commission des droits de la personne.

## Attendre de se plaider

Je dois admettre que j'ai attendu de divulguer mes handicaps et simplement fait mes propres petits ajustements que je suis en mesure de faire sans que personne ne s'en rende vraiment compte; jusqu'à ce qu'il finisse par venir dans la conversation.

Souvent, je suis rencontré, « wow, vraiment! ». La plupart des gens reconnaissent que la capacité de participer à une société fonctionnelle est une chose incroyable. C'est de l'humilité. Je ne veux pas que quelqu'un ait pitié de moi ou me considère différemment.

Cela dit, les paroles d'encouragement et les petits gestes de soutien vont loin à se sentir accepté dans votre environnement, comme me parler à ma droite parce que je suis sourd à ma gauche. Le bien l'emporte sur le mauvais en divulguant, dans la majorité des circonstances.

## Votre auditoire

N'oubliez pas à qui vous parlez et comment vos incapacités pourraient les avoir sur le travail. Qui vous parlez de vos infirmités peut changer ce que vous présentez et comment vous vous y prenez. Qui détermine quel genre d'information vous présentez et pourquoi. Si vous avez besoin d'une adaptation à partir des ressources humaines, ce plaidoyer serait différent de la méthode de sensibilisation que vous utilisez avec ceux que vous travaillez en étroite collaboration dans les affaires quotidiennes.

Plus tard, nous parlerons de la divulgation sécuritaire, car certaines infirmités pourraient être plus stigmatisées que d'autres. Faire preuve de délicatesse est toujours un avantage. L'état d'esprit que vous présentez donne le ton. À moins que des préjugés ou des processus existent déjà dans leur esprit, il est possible que votre auditoire tout simplement prendre votre signal.

### Exemple – collègues de travail

Afin de simplifier tout milieu, j'ai prononcé un discours de plaidoyer à l'occasion de mon entrée sur le marché du travail à l'âge de quinze ans :

*« Hey, juste pour que vous sachiez: si je ne vous entends pas ou vous voir, ce n'est pas parce que je vous ignore. Si vous êtes sur mon côté droit, c'est parce que je suis aveugle dans cet œil. Si vous êtes sur mon côté gauche, c'est parce que je ne peux pas vous entendre. »*

Il a bien fonctionné dans le commerce, où nous sommes souvent la remise des choses les uns aux autres et de travailler sur des quarts rapprochés. Aussi aidé si je n'ai pas remarqué un client en raison de beaucoup de bruit ou il était vraiment occupé, mes collègues ont été en mesure de m'aider naturellement.

*Réservation : Ce n'est pas tout le monde qui ne se souvient pas et c'est correct. Les gens ont souvent beaucoup de choses en tête et ne se fâchent jamais ou n'ont jamais ressentiment que quelqu'un ne se souviennent pas; il faut du temps pour établir de nouveaux modèles. De doux rappels situationnels peuvent être un remède.*

## Exemple – ressources humaines

Quand j'ai commencé à travailler dans des immeubles de bureaux et gouvernementaux, je devrais demander que l'éclairage soit enlevé, car je suis sensible à l'éclairage fluorescent : ils déclenchent de migraines immenses.

La première ordonnance était de savoir qui devait déclencher la demande d'accommodement. Deuxièmement, il a été de planifier une rencontre avec la personne. Troisièmement, faire la simple demande:

*« Pourriez-vous retirer l'éclairage fluorescent directement au-dessus de mon bureau ? Le reste ne me dérange pas.*

Je ne voulais pas que le moindre éclairage ait un impact sur mes collègues et j'ai donc été très précis quant aux lumières.

Si une évaluation est offerte, acceptez toujours. Toutefois, demandez toujours que l'accommodement se produise en attendant l'évaluation.

Faites un suivi auprès de la personne que vous avez rencontrée dans les 24 heures suivant sa rencontre afin de la remercier de son temps et de préciser par écrit les mesures qui ont été déterminées lors de la rencontre par les deux côtés.

## Timing et cohérence

La cohérence vient avec avoir des scripts. Par exemple, chaque fois que je travaille dans une équipe de personnes, j'utilise toujours mon discours de plaidoyer des années 30, avec un rire et un sourire.

Dans une équipe, il est important qu'ils le sachent, surtout pour des raisons de sécurité. Le plus tôt que ces conversations auront lieu, le mieux ce sera.

En tant qu'étudiant, la première conversation de trimestre avec le professeur va un long chemin car ils seront conscients de vos besoins. Il vous sauve de beaucoup d'expériences négatives et de plaintes au fil du temps.



## Contextualiser vos adaptations

Dites ce dont vous avez besoin de façon succincte et directe avec une idée de plan. Par exemple, je savais il y a longtemps que travailler dans la plupart des immeubles de bureaux ne serait pas possible en raison de migraines. Une fois que j'ai compris que je pouvais leur demander d'enlever l'éclairage, il est devenu beaucoup plus facile.

J'ai aussi des antécédents de crises de panique dans des bâtiments chauds et étouffants, alors je ne peux pas travailler dans des bâtiments comme ça régulièrement. Donc, je vais faire des promenades à l'extérieur régulièrement afin d'être à l'intérieur de tels bâtiments ne devient pas écrasante.

Il y a toujours des contournements. Souvent, ce sont des choses simples. Il faut une communication ouverte avec votre superviseur et une certaine ingéniosité. Vous pouvez parler avec d'autres personnes handicapées en recherchant diverses associations de personnes handicapées.

### Exemples des adaptations

| <b>Infirmité</b>            | <b>Adaptation</b>   |
|-----------------------------|---|
| Migraines                   | Ajustements d'éclairage<br>Air frais  |
| Douleur chronique           | Marche, étirements et pauses réguliers<br>Air frais<br>La prise de connaissance des rendez-vous réguliers chez le médecin<br>Évaluation ergonomique |
| Malentendants               | Demandez à voir clairement le visage des gens<br>Alertez-les, vous ne pouvez pas les entendre   |
| Déficiences visuelles       | Explications audios des tâches<br>Alertez-les de ce que vous ne verrez peut-être pas  |
| L'autisme                   | Temps entre les réunions<br>Espaces calmes<br>Ajustements d'éclairage<br>Air frais  |
| Douleur intense menstruelle | Temps entre les réunions<br>Espaces calmes<br>Ajustements d'éclairage<br>Air frais  |
| Infirmités en mobilité      | Évaluation ergonomique  |

## Se plaider en 30S

L'invalidité peut survenir à tout moment, de la naissance jusqu'au décès, au cours de la vie d'une personne. Je suis né dans ce monde. Alors croyez-moi quand je dis cela, je crois vraiment qu'il est possible de bien vivre et simplement avec des changements simples et des stratégies de communication active. Par conséquent, si vous choisissez de divulguer, voici un petit exercice pour développer votre propre discours de plaider en 30 secondes

Vous avez souvent 30 secondes pour faire votre impression, la longueur d'un trajet en ascenseur qu'ils disent.

N'oubliez pas à qui vous parlez et comment vos incapacités pourraient les avoir sur le travail.

Dites ce dont vous avez besoin de façon succincte et directe

Écrivez votre discours de plaider de 30 secondes :

Inclure les éléments suivants:

1. Ton nom
2. La façon la plus générale de décrire vos incapacités (je suis sourd-aveugle, autiste, et ont la fibromyalgie, la douleur chronique).
3. Si des problèmes de santé mentale, vous pouvez ou non vous sentir suffisamment en sécurité en divulguant par crainte d'un trop grand nombre de questions ou d'hypothèses. Nous allons en parler.
4. Choisir 1-3 détails que l'autre personne doit connaître pour assurer une bonne communication (c.-à-d. Je devrai peut-être regarder votre visage pour entendre vos paroles)

A series of 20 horizontal dashed lines spanning the width of the page, intended for writing or drawing.

## Mots de fin

Affirmez-vous au sujet de vos handicaps et clairement sur vos mesures d'adaptation.

Si vous ne savez pas quel genre d'adaptations sont disponibles, alors commencez votre conversation avec: « Bonjour, j'ai des handicaps et je me demandais si vous pourriez m'aider à trouver des façons d'améliorer ma productivité grâce à des accommodements utiles. »

S'autoplaidoyer vous aide à bâtir votre communauté et à mieux comprendre la qualité de vie humaine.

Merci  
D'Amanda,  
The unLibrarian

Un projet [MySillyWinks](#)  
de [The unLibrarian](#)  
[www.mysillywinks.com](http://www.mysillywinks.com)  
[www.theunlibrarian.com](http://www.theunlibrarian.com)

L'octobre 2020

# Table de contenu

|  |           |
|--|-----------|
| <b><i>Bienvenue</i></b>  | <b>1</b>  |
| <b><i>La curiosité d'humanité</i></b>                                      | <b>1</b>  |
| <b><i>S'autoplaidoyer</i></b>  | <b>2</b>  |
| <b><i>Inconfortable ou Confiance</i></b>                                   | <b>2</b>  |
| <b><i>La protection de soi-même en tant qu'une personne vulnérable</i></b> | <b>3</b>  |
| <b><i>Snober</i></b>   | <b>4</b>  |
| <b><i>Attendre de se plaider</i></b>                                       | <b>4</b>  |
| <b><i>Votre auditoire</i></b>  | <b>5</b>  |
| Exemple – collègues de travail   | 5         |
| Exemple – ressources humaines  | 6         |
| <b>Timing et cohérence</b>   | <b>6</b>  |
| <b><i>Contextualiser vos adaptations</i></b>                               | <b>7</b>  |
| Exemples des adaptations   | 7         |
| <b><i>Se plaider en 30S</i></b>  | <b>8</b>  |
| <b><i>Mots de fin</i></b>  | <b>10</b> |



The unLibrarian