



## Guide d'orientation du personnel

**Inspirer la confiance et assurer l'inclusion**

Bienvenue à notre équipe d'Inclusion Clare ! Nous sommes très heureux de vous accueillir.

Travailler avec les personnes vivant avec handicap est souvent décrit comme " enrichissant ". Si vous approchez ce travail avec un bon état d'esprit et des compétences appropriées, il sera aussi enrichissant pour vous ainsi que les personnes que vous soutenez.

L'objectif de ce manuel est de vous encourager à penser aux personnes vivant avec handicap et à interagir avec elles de la même manière que vous le faites avec les personnes sans handicap. Ces personnes ont les mêmes désirs et les mêmes besoins que n'importe qui d'autre. Leurs besoins ne sont pas "spéciaux".

Comme la plupart d'entre nous, les personnes vivant avec handicap veulent éprouver un sentiment d'appartenance, elles veulent contribuer et se sentir utiles et productives. Elles veulent aimer et être aimées. Elles veulent gérer leur propre vie, y compris où et avec qui elles travaillent, vivent et passent leurs loisirs et leur temps libre.

Pour mieux réussir dans votre rôle de personnel de soutien, il est important de lire les informations contenues dans ce guide, de visionner les vidéos de formation, de rechercher des ressources, de participer à toutes les activités d'orientation et de poser les questions relatives aux personnes que vous soutenez, à vos collègues ou à un membre de l'équipe de direction.

Nous encourageons la transparence, l'honnêteté et la curiosité - toutes les questions sont les bienvenues, car notre objectif est de nous assurer que vous disposez de toutes les informations nécessaires pour apporter un soutien de qualité aux personnes qui choisissent d'utiliser les services offerts par notre organisation.

|  |    |
|--|----|
| Contenu  |    |
| Qui sommes-nous ? .....  | 4  |
| Notre vision, mission & valeurs .....                              | 4  |
| Chronologie de l'agence et évolution du support .....              | 5  |
| Caractéristiques du personnel de soutien .....                     | 7  |
| Code d'éthique.....  | 8  |
| Ce que nous faisons .....  | 9  |
| Philosophie de soutien - Qu'est-ce que le soutien actif ?.....     | 9  |
| La valeur du respect.....  | 11 |
| Plaidoyer et le soutien de l'autonomie .....                       | 11 |
| Le rôle de la langue .....   | 12 |
| Planification .....  | 13 |
| Des choix et des décisions éclairés .....                          | 13 |
| Choix personnel et prise de décision .....                         | 14 |
| Choix personnel et prise de décision : Quel est votre rôle ? ..... | 14 |
| Droits, risques et responsabilités.....                            | 15 |
| Équilibrer le devoir de diligence et la dignité du risque .....    | 15 |
| Connexions communautaires .....                                    | 16 |
| Soutiens naturels .....  | 17 |
| Confidentialité.....   | 18 |
| Votre rôle en tant que personnel de soutien .....                  | 18 |

## Qui sommes-nous ?

Nous fournissons des programmes, des aides et des services communautaires aux adultes vivant avec handicap pour faciliter leur pleine contribution dans la communauté. Également nous les aidons à être reconnu et accepté comme membres valorisés de notre communauté. Les adultes que nous soutenons ont un grand éventail de capacités et de circonstances. Les conditions de vie comprennent la vie autonome, avec famille, dans des établissements de soins résidentiels ou dans le cadre du programme résidentiel offert à Inclusion Clare. Nous pensons que, quelles que soient les capacités ou les circonstances, tous ont le droit de participer et d'être inclus dans la communauté. C'est à nous de faire en sorte que cela devienne une réalité.

En tant qu'organisation, nous sommes dévoués à :

- Voir au-delà du handicap pour voir les habilités ;
- Développer et gérer des services et des programmes qui favorisent et encouragent la croissance personnelle, le choix et la prise de décision ;
- Reconnaître et valoriser les habilités uniques que chaque personne apporte à la communauté et créer des opportunités pour que chacun puisse les appliquer ;
- Reconnaître que les individus et leurs réseaux de soutien font partie de notre équipe ;
- Encourager et faciliter les idées innovatrices.

Notre vision et notre mission guident nos programmes, nos activités et nos décisions. Elles sont les fondations qui nous rappellent chaque jour le pourquoi et le comment.

## Notre vision, mission & valeurs

### ÉNONCÉ DE VISION

Inspirer la confiance et assurer l'inclusion.

### ÉNONCÉ DE MISSION

Encourager et promouvoir l'accès à un mode de vie responsable ainsi que l'accès à des opportunités d'apprentissage et de travail pour les adultes vivant avec handicap dans la communauté de Clare; outiller les champions de l'autonomie pour qu'ils puissent réaliser leur potentiel individuel afin de participer pleinement à la vie communautaire.

### VALEURS

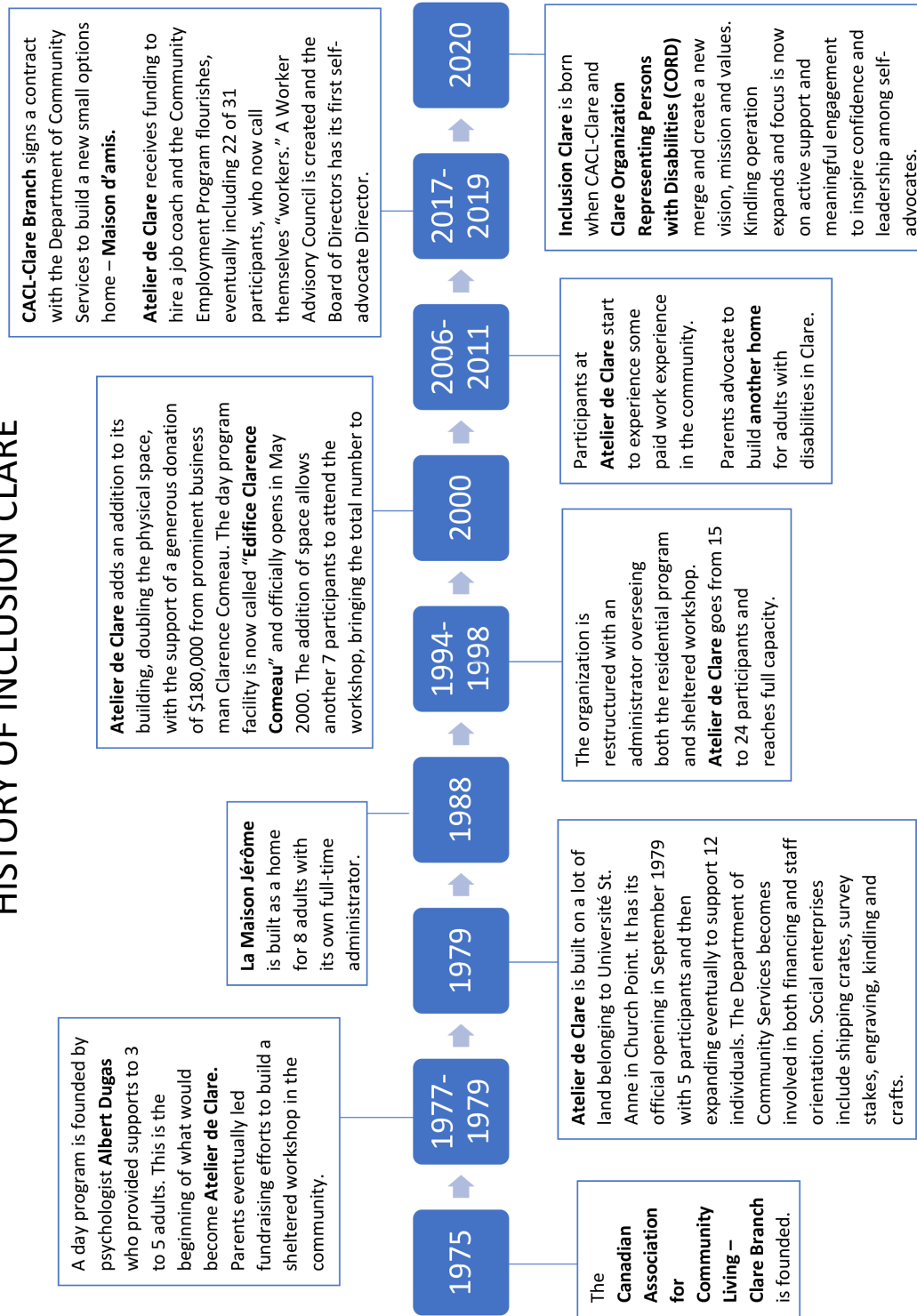
Chaque énoncé d'action, déclaration, politique ou publication honorera et promouvra les valeurs et les principes de

Respect ; Culture ; Équité ; Courage moral ; Auto-orientation ; Apprentissage partagé ;

Appui de la communauté ; Créativité

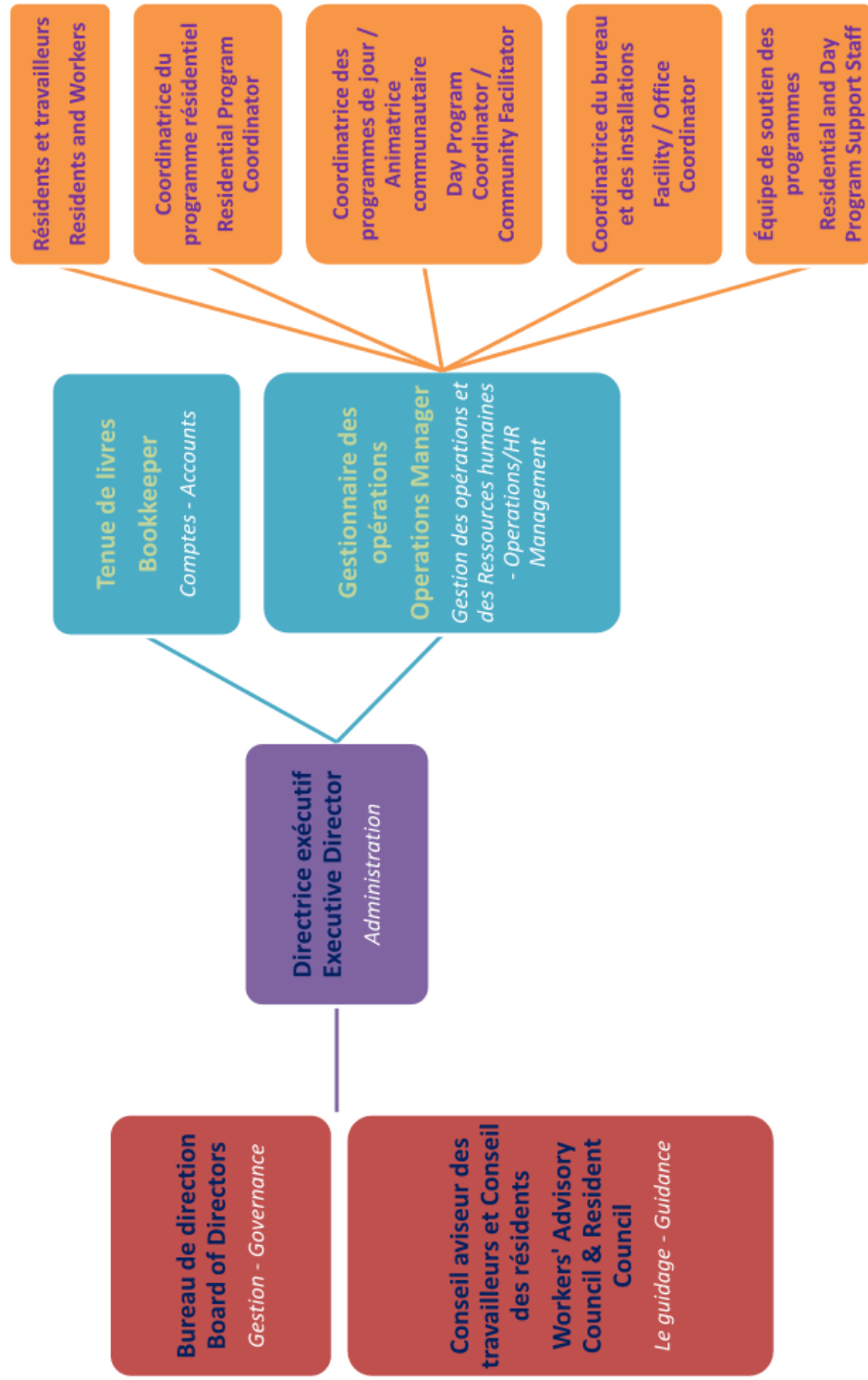
# Chronologie de l'agence et évolution du support

## HISTORY OF INCLUSION CLARE



## INCLUSION CLARE

### Organigramme organisationnel – Organizational Chart



L'historique d'Inclusion Clare est semblable à celle de nombreuses organisations de vie communautaire car elle est le résultat du désir des parents d'avoir des services pour les membres de leur famille vivant avec handicap dans leur communauté d'origine. Ces soutiens et services ont évolué au fil des ans, avec des programmes de plus en plus individualisés et offrant plus de choix et de flexibilité que jamais. Toutefois, la philosophie de départ, qui consiste à fournir un soutien aux personnes dans leur communauté d'origine, continue encore aujourd'hui à être une force motrice de l'organisation.

Nous allons toujours adopter une attitude proactive, répondre aux besoins, aux désirs et à la voix des personnes que nous soutenons et travailler avec elles pour développer des aides et des services en utilisant les meilleures pratiques fondées sur des données concrètes.

## Caractéristiques du personnel de soutien

Il est prévu que toutes les personnes qui fournissent des aides et des services :

- Vont prendre en considération les désirs et les besoins de la personne en priorité
- Vont réaliser que tout le monde a des talents
- Vont demander à la personne et à ceux qui la connaissent et l'aiment de contribuer leur input.
- Vont soutenir le droit de la personne à s'exprimer, à se valoriser, à être autonome et à prendre des décisions
- Vont être flexibles
- Vont écouter tout le monde
- Vont respecter tout le monde
- Vont répondre rapidement aux demandes des personnes concernées
- Vont poursuivre des partenariats et du travail d'équipe
- Vont communiquer clairement, ouvertement et honnêtement
- Vont penser en dehors des normes pour trouver de nouvelles façons de faire ou de résoudre les problèmes
- Vont prendre des décisions et résoudre les problèmes
- Vont rechercher des solutions gagnantes pour tous.
- Vont veiller à ce que les personnes soient en bonne santé, en toute sécurité et appréciées par les autres
- Vont encourager et soutenir les autres pour qu'ils réussissent
- Vont reconnaître et célébrer les succès
- Vont développer et maintenir un milieu d'apprentissage
- Vont travailler à continuellement améliorer les services et les aides
- Vont réaliser leurs promesses
- Vont suivre le plan d'une personne tel que décidé par l'équipe
- Vont se valoriser et prendre soin d'eux-mêmes

## Code d'éthique

Le code d'éthique est un bref ensemble de déclarations positives et de principes unificateurs pour tous les employés qui fournissent des services communautaires aux adultes vivant avec handicap intellectuel ou physique. Les employés doivent adhérer à ce code d'éthique.

En tant qu'employé(e) de l'Inclusion Clare, je vais;

1. Aspirer à la plus haute norme de conduite et d'honnêteté possible.
2. M'efforcer d'être conscient de mon propre système de croyances, de valeurs, de besoins et de limites et de leurs effets sur les personnes avec lesquelles je travaille et que je sers.
3. Respecter et protéger les droits humains et civils, sans discriminer contre une personne sur la base de la race, d'origine ethnique, de la langue, de la religion, du statut matrimonial, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des capacités, du statut socio-économique, de l'affiliation politique ou d'une maladie chronique ou mortelle.
4. Informer mon superviseur immédiat de toute situation qui affecte ma capacité à fournir un service compétent ou qui menace la santé ou le bien-être d'un résident ou d'un travailleur, y compris, mais sans être limité, à un problème de santé physique ou mentale, un handicap, une maladie ou un conflit d'intérêts.
5. Ne jamais énoncer une opinion, un jugement ou utiliser un diagnostic clinique lorsque je réfère à des résidents, sauf s'il existe une évaluation, une observation ou un diagnostic documenté pour confirmer l'opinion, le jugement ou le diagnostic.
6. Être un modèle approprié pour les résidents à tout moment, y compris, mais sans s'y limiter, en ce qui concerne l'hygiène et la manière de s'habiller.
7. Assurer que toute communication sera efficace, professionnelle et conforme à la mission, aux croyances et aux valeurs d'Inclusion Clare.
8. Éviter d'utiliser une position de confiance avec un résident/participant pour recevoir des avantages spéciaux, des gains ou des récompenses pour moi-même.
9. M'abstenir de toute intimité sexuelle avec les résidents/travailleurs.
10. Veiller à ce que les besoins des personnes que je sers passent en premier, y compris les droits à la vie privée, au respect, à la confidentialité et à l'autodétermination.
11. Adhérer à toute loi, règlement ou règlement administratif qui se rapporte à la prestation de services d'Inclusion Clare.
12. Reconnaître la nature unique du lieu de travail en garantissant le professionnalisme et le respect dans toutes mes interactions avec l'équipe et les résidents/travailleurs.
13. M'engager à atteindre un niveau d'excellence dans mes performances et reconnaître la nécessité d'une formation et d'une supervision continue de qualité dans mon travail.
14. Soutenir mes collègues dans leur adhésion au présent code d'éthique.



## Ce que nous faisons

### Philosophie de soutien - Qu'est-ce que le soutien actif ?

Le soutien et la manière dont nous aidons les gens à vivre la vie qu'ils souhaitent ont changé au fil des ans. Inclusion Clare est convaincue que le soutien actif des personnes est le meilleur moyen de les aider à réussir, à se développer et à atteindre leurs objectifs personnels et professionnels.

#### **Qu'est-ce que le soutien actif ?**

Le soutien actif consiste à aider les personnes à s'engager de manière active, cohérente et significative dans leur propre vie, quels que soient leurs besoins en matière de soutien. L'accent est mis sur l'engagement, les préférences et les opportunités. La réussite n'est pas définie comme "l'achèvement d'une tâche".

#### **Soyez engagé. Cela signifie :**

Les résidents/travailleurs font des choses pour eux-mêmes et/ou avec le soutien du personnel.  
Les résidents/travailleurs participent aux activités et assument des rôles de direction si possible.  
Les résidents/travailleurs passent du temps avec d'autres s'ils le souhaitent.  
Les résidents/travailleurs prennent leurs propres décisions avec le soutien nécessaire et font des choix dans les petites choses de la vie quotidienne ainsi que dans les choix plus importants qui ont un impact sur leur vie.

**Activement signifie** à chaque moment de la journée et à chaque activité assurer la participation des personnes que vous soutenez.

**Constamment signifie** fournir des approches suffisamment structurées et prévisibles pour que les gens se sentent à l'aise, qu'ils aient une continuité et une meilleure capacité à s'engager.

#### **Significativement signifie :**

Nous fournissons un soutien de manière à accroître les compétences et les opportunités.  
Nous aidons les gens à être et à rester en contact avec les autres (socialement).  
Nous fournissons de l'estime de soi améliorée.  
Nous nous concentrons sur les besoins, les préférences et les objectifs de la personne soutenue.

Le soutien actif modifie le style de soutien en passant de "s'occuper de" à "travailler avec". Il favorise l'indépendance et aide les personnes à prendre une part active dans tous les aspects

de leur vie privée et professionnelle. La conviction est que tout le monde y gagne lorsque les gens apprennent à faire par eux-mêmes, à tirer parti des compétences existantes et à apprendre de leurs erreurs. Le soutien apporté à la personne est également actif ; il permet de vivre une vie ordinaire. Le soutien actif permet aux personnes vivant avec handicap de développer de nouvelles compétences, d'accéder à un plus large éventail de possibilités et de s'engager dans des activités aux côtés d'autres personnes, en établissant des relations et des réseaux sociaux importants qui font partie de la vie ordinaire. Ces compétences permettent aux personnes de mieux contrôler leur propre vie.

Les personnes vivant avec handicap sont des membres précieux et utiles de la communauté. Chacun peut mener une vie de qualité au sein de la communauté. Les personnes qui utilisent des aides doivent contrôler la façon dont elles vivent leur vie. Les personnes qui fournissent des aides devraient s'attacher à promouvoir une vie riche et épanouie au sein de la communauté.

À la base de toute réflexion centrée sur la personne se trouve l'habileté de découvrir ce qui est important pour une personne tout en équilibrant ce qui est important pour eux. Cela est vrai pour toutes les personnes, pas seulement pour celles qui vivent avec handicap. Nous avons tous dans notre vie des choses qui sont importantes pour nous et qui nous sont utiles. Nous luttons tous pour trouver un équilibre entre faire des choses qui sont bonnes pour notre santé et avoir des choses dans notre vie que nous chérissons.

La planification centrée sur la personne fait la promotion de la valeur selon laquelle les souhaits d'une personne doivent être honorés, en fonction de ce qu'elle considère comme important pour elle. Ces souhaits peuvent être exprimés verbalement, communiqués par des moyens non traditionnels (comme le comportement d'une personne) ou identifiés par d'autres personnes qui les connaissent bien.

Il est important que les gens sachent que leurs souhaits ne sont pas simplement écrits dans un plan, mais qu'ils sont "entendus" et honorés par une acceptation positive, des encouragements réguliers et des actions quotidiennes. Le personnel de soutien doit faire preuve de créativité pour s'assurer que les personnes sont "entendues" par ceux qui les supportent, et que leurs choix sont respectés et suivis.

La planification centrée sur la personne met en pratique la garantie que les souhaits importants sont respectueusement équilibrés avec le besoin de soutien pour rester en bonne santé, en sécurité et en tant que membre apprécié de la communauté

Dans votre rôle de personnel de soutien, vous serez évalué en fonction de vos habilités :

Comprendre l'importance de l'écoute, même lorsque les gens communiquent avec des moyens non traditionnels.

Comprendre l'importance d'avoir un contrôle positif sur leurs vies tout en les guidant.

Comprendre la signification des rituels et des routines quotidiennes d'une personne.

Traiter avec respect les questions importantes de santé et de sécurité, tout en supportant le choix et le contrôle de leur vie.

Être attentif et noter les nouvelles choses que vous apprenez sur une personne et ses préférences.

Soutenir les rêves, les relations et les liens communautaires d'une personne.

Reconnaître que les rêves et les préférences évoluent constamment et que le fait d'apprendre à connaître une personne c'est un cheminement et non une destination.

## La valeur du respect

Le terme "respect" a de nombreuses significations. Il inclut un sentiment positif envers une autre personne ou ses compétences, opinions ou autres caractéristiques et aussi honorer les croyances, les idées ou la culture d'une personne. Le respect exige de voir l'individu comme une personne.

Toutes les personnes, y compris les personnes vivant avec handicap, sont considérées de manière plus positive lorsqu'elles sont en mesure de contribuer à la communauté.

Elles peuvent obtenir le respect des autres en étant soutenu pour réaliser des activités utiles et significatives. En tant qu'employé, le respect des personnes que vous soutenez **peut-être** obtenu en écoutant et en comprenant d'abord leur culture, leurs antécédents, leurs espoirs et leurs rêves, puis en aidant chaque personne à réaliser les choses qui leurs sont importantes.

On a souvent des attentes moins élevées à l'égard des personnes vivant avec handicap. Des attentes réduites limitent les possibilités d'essayer de nouvelles choses et nuisent aux réussites. C'est votre responsabilité de vous éloigner **de la notion** des limites et plutôt de se concentrer sur les talents et les habiletés. Cela permet de se centrer sur le respect et la prise de pouvoir.

Il est important de se rappeler que les personnes vivant avec handicap veulent et ont besoin des mêmes choses que les **autres** - l'amour, la sécurité, la satisfaction de l'accomplissement personnel, la possibilité de contrôler leur journée, leur environnement et leurs expériences, de rire et de communiquer avec d'autres. La façon dont une personne vit ces choses est différente pour chacun, mais le désir d'avoir est le même pour tous. Placez la barre haute pour ces personnes!

## Plaidoyer et le soutien de l'autonomie

La défense des droits signifie prendre la parole et défendre les droits des personnes, la politique ou la cause. Inclusion Clare s'engage à travailler avec et au nom des adultes vivant avec handicap afin qu'ils aient une bonne vie et participent pleinement à notre communauté. Nous nous efforcerons d'améliorer l'accès à des aides et à des services de qualité et d'influencer le changement.

Bien que nous croyions en l'importance et la puissance de la défense des droits, nous pensons que le fait d'aider les gens à s'auto-défendre est encore plus puissant. Aider les personnes vivant avec handicap à acquérir des compétences, à avoir confiance en soi, à apprendre à parler pour elles-mêmes et à assumer des rôles de leadership sur des questions qui affectent leur vie est le fondement de tout ce que nous faisons. Nous croyons en la promotion du principe d'auto-détermination, qui est le droit d'un individu à contrôler sa propre vie et à prendre ses propres décisions.

Inclusion Clare fournit un soutien aux auto-défenseurs afin de développer des compétences en matière de communication, de leadership et d'animation. Ils font partie intégrante de la prise de décision sur les programmes et les politiques qui affectent leur vie, à la fois dans les foyers et au Programme de jour, en consultation avec le Conseil des résidents et le Conseil consultatif des travailleurs.

Ces deux conseils rassemblent les personnes bénéficiant d'un soutien dans le cadre des programmes résidentiels ou professionnels afin de partager des idées et un soutien, d'organiser et de participer à une formation, de faire pression pour le changement, de fournir des informations et des conseils à l'équipe de direction/au conseil d'administration, de s'amuser et de se faire des amis.

## Le rôle de la langue

Votre choix de mots en parlant et votre attitude (transmise par le ton de votre voix) sont très importants. La langue peut agir comme barrière lorsque vous utilisez une langue "spéciale" ou le jargon professionnel lorsqu'on parle de personnes vivant avec handicap comme "client" ou "consommateur".

Un langage particulier dit que ces personnes sont différentes. Employez plutôt le langage courant, les mots et les phrases que vous utiliseriez pour parler de vos collègues, de vos amis et de votre famille. En tant que travailleur de soutien, votre façon de parler influencera les attitudes et les interactions des autres. Le langage de la "personne d'abord" met l'accent sur la personne et non sur le handicap. Le premier choix est de toujours appeler quelqu'un par son nom. Si vous devez faire référence à quelqu'un et mentionner un handicap, toujours faire passer la personne en premier. L'expression "une personne handicapée" peut être irrespectueuse et met l'accent sur le handicap plutôt que sur la personne. Vous devriez dire "une personne vivant avec handicap". Au lieu de dire "une personne trisomique", dites "une personne atteinte du syndrome de Down ou Trisomie 21. En se référant à la personne fait d'abord savoir aux autres qu'elle est, avant tout, une personne qui mérite le respect.

### **Respect : Quel est votre rôle ?**

- Demandez toujours la permission à la personne avant de la toucher. Par exemple, si vous aidez une personne à se lever d'une position assise, demandez "Puis-je vous aider ? En plus d'obtenir l'autorisation de les toucher physiquement, vous pourriez découvrir qu'ils sont capables d'accomplir l'action sans aucune aide physique de votre part.
- Évitez de parler à d'autres personnes de ce qui pourrait être embarrassant ou personnel pour une personne. Si des informations doivent être partagées, faites-le de manière privée et respectueuse.
- Ne parlez pas d'une personne que vous soutenez en sa présence ; parlez-lui et encouragez les membres de la communauté à faire de même.

- Lorsque vous accompagnez quelqu'un à un rendez-vous médical, encouragez-la à parler pour elle-même. Si le personnel médical vous pose des questions, reportez-vous à la personne que vous accompagnez chaque fois que cela est possible.
- Utilisez un langage simple dans toutes vos communications.

## Planification

Chaque personne est unique et se développe à son propre rythme, avec ses propres forces et besoins. Chaque personne apporte ses propres croyances, sa culture, ses expériences de vie et ses rêves.

Inclusion Clare s'engage à développer un processus de planification personnelle qui aide à articuler une vision de l'avenir, à clarifier les intérêts et les objectifs personnels dans des domaines tels que le travail, les loisirs, la maison, l'éducation et les relations.

Si vous êtes un travailleur de soutien résidentiel, votre rôle est de participer activement à la planification de PATH (Planning Alternative Tomorrows with Hope) si on vous le demande et de vous assurer que les objectifs déterminés par les personnes que vous soutenez soient intégrés dans l'activité de leur vie quotidienne.

## Des choix et des décisions éclairés

Tout le monde a le droit de prendre des décisions et de faire des choix. Nous savons que les gens peuvent parfois avoir besoin d'aide pour faire des choix.

Voici quelques exemples de la manière dont nous assistons les personnes soutenues dans le cadre de nos programmes pour y arriver :

Nous donnons des informations :

Avant qu'un choix se fasse, nous donnons autant d'informations que nécessaire pour faire ce que l'on appelle un "choix éclairé".

Nous fournissons un soutien pour essayer des options :

Nous savons que les gens doivent connaître les options avant de pouvoir faire un choix éclairé. Dans la mesure du possible, nous aiderons les gens à essayer différentes options.

Il n'y a pas de problème si une personne change d'idée :

Nous savons que les gens peuvent changer d'idée lorsqu'ils explorent les options. Nous savons également que tout cela fait partie de l'apprentissage des choix et des décisions. Si des choix se

font et que cela ne fonctionne pas, c'est normal. Un soutien sera apporté pour faire un autre choix.

Un soutien pour demander de l'aide

Certaines personnes peuvent souhaiter qu'une personne qui les connaît bien les aide à faire des choix.

## Choix personnel et prise de décision

Le choix personnel consiste à prendre des décisions sur tous les détails de notre vie. Chaque jour, dès que nous nous réveillons, nous sommes engagés dans des choix. Nous nous interrogeons : "Dois-je faire une petite sieste ou me lever ?" "Dois-je téléphoner ou aller au travail ?" et "Que dois-je porter ?"

Nous faisons aussi des décisions importantes concernant les personnes avec lesquelles nous allons vivre et le type de travail que nous voulons faire. Nous avons le contrôle et il est agréable de pouvoir prendre ses propres décisions. Chacun a le droit de prendre des décisions concernant leur vie.

Un objectif important de tous les travailleurs de soutien est d'offrir aux gens la possibilité de faire des petits choix quotidiens dans le présent, mais aussi des décisions plus importantes pour l'avenir. Cet objectif doit guider tous les PATHs qui sont développés.

Il est de votre responsabilité de promouvoir le choix personnel en remarquant les goûts, les aversions et les opinions comme une forme de choix.

### Choix personnel et prise de décision : Quel est votre rôle ?

Pour une personne dont les compétences verbales sont limitées ou inexistantes, les travailleurs de soutien peuvent utiliser les mouvements des yeux, le toucher ou des outils adaptatifs pour susciter des choix personnels en matière de vêtements, de nourriture, de toucher et d'activités.

- Développer un affichage visuel des choix quotidiens (avec de vraies photos). Une utilisation régulière encouragera l'autogestion par la personne que vous soutenez.
- Découvrez ce qui est important pour une personne de son point de vue et notez ce que vous apprenez sur les goûts et les aversions de cette personne. Partagez ensuite ce que vous apprenez avec les autres.
- N'oubliez pas que pour qu'une personne puisse vraiment choisir, il doit y avoir plus d'une option.
- Plutôt que de dire non à un choix perçu comme risqué, s'efforcer de soutenir le choix de manière significative.
- Aider les gens à faire des choix dans des situations qui se présentent normalement.

## Droits, risques et responsabilités

### Droits

Les personnes qui utilisent notre aide et nos programmes jouissent des mêmes droits et des mêmes possibilités que tous les citoyens canadiens. Ces droits sont énoncés dans la Charte canadienne des droits et libertés et comprennent le droit d'être traité avec dignité, respect et courtoisie

- vie privée
- l'autodétermination et le droit d'accepter le risque
- participer aux décisions, indiquer ses préférences et faire des choix en matière de mode de vie
- l'individualité et la reconnaissance de leur caractère unique
- des relations significatives et intimes
- d'interagir avec les autres membres de la communauté
- un soutien adéquat dans leur vie quotidienne
- voter
- C'est la responsabilité du personnel, de l'équipe de direction et du conseil d'administration de sauvegarder ces droits.

## Équilibrer le devoir de diligence et la dignité du risque

Aider une personne à devenir indépendante signifie qu'elle doit prendre certains risques - petits et grands. Les garder "en sécurité" peut limiter leurs possibilités d'apprendre et de profiter d'une vie satisfaisante. Il peut être difficile de trouver un équilibre entre les droits et les responsabilités, entre les risques et les choix. L'équilibre est différent pour chaque personne et chaque famille. Avoir ses propres pensées et opinions fait partie de la vie d'un adulte et de la réalisation de son propre potentiel en tant que personne et citoyen. Nous respectons le droit des adultes que nous soutenons à faire des erreurs, à en tirer des leçons, à demander de l'aide, à changer d'avis et à essayer de nouvelles choses - tout comme nous tous !

### Qu'est-ce que le devoir de diligence ?

Le devoir de diligence est la responsabilité légale qui a été mise en place pour s'assurer que les personnes ne sont pas victimes des services fournis par une organisation et son personnel. La plus grande fausse perception est que les services ont un devoir de diligence pour protéger la personne contre elle-même et ses propres choix, mais ceci n'est pas nécessairement vrai.

Le devoir de diligence signifie que nous avons le devoir d'intervenir dans les situations où il existe un risque de :

- mort (y compris un suicide)

- handicap permanent et grave
- manque de compétences - ce qui est jugé par une procédure judiciaire
- Et si ces points sont essentiels à prendre en compte, nous devons nous assurer de ne pas surprotéger inutilement la personne. Chaque personne a le droit de prendre des décisions pour elle-même.

### **Quelle est la dignité du risque ?**

Le concept de dignité du risque est le droit d'une personne de faire un choix éclairé, de s'engager dans des expériences valables pour eux et qui sont nécessaires pour la croissance et le développement personnel. Une vie normale comporte souvent des risques. La dignité du risque permet aux gens de mener une vie normale. La surprotection des personnes vivant avec handicap les éloignent de nombreuses situations de vie qu'elles ont le droit d'expérimenter, et peut même prévenir les connexions significatives et l'accomplissement de leurs espoirs et leurs rêves.

Plutôt que de les protéger des déceptions et des chagrins, qui sont les parties naturelles de la vie, les aider à prendre des décisions en sachant ce qu'elles font. Cela leur permet de faire face à la possibilité de réussite et le risque naturel d'un éventuel échec.

### **Connexions communautaires**

La communauté est un groupe de personnes qui se rassemblent pour une même raison. Les gens peuvent appartenir à plusieurs communautés, dont certaines sont fondées sur un intérêt commun, tandis que d'autres sont fondées sur la géographie comme un quartier. Les personnes au sein d'une communauté peuvent être très différentes les unes des autres. Faire partie d'une communauté rassemble les gens, et les gens apprennent que c'est bien d'être différent. Des interactions positives et régulières rassemblent une communauté.

Ce n'est pas parce que vous vivez dans une communauté ou que vous participez à des activités dans cette communauté que vous êtes un membre de cette communauté. Faites-vous partie d'une communauté si vous ne parlez jamais à votre voisin ou ne participez pas à l'un des événements organisés dans la communauté ? Il est de la responsabilité du travailleur de soutien de fournir le soutien dont une personne a besoin pour s'intégrer dans la communauté.

Parfois, les gens ont peur des différences ou de ce qui leur est étranger. Sans un effort intentionnel pour faire participer les personnes vivant avec handicap à leur communauté, elles risquent d'être séparées de la vie quotidienne en vivant dans des établissements séparés et en participant à des activités conçues uniquement pour les personnes vivant avec handicap.

En tant que travailleur de soutien, vous devez veiller à ce que les personnes que vous soutenez puissent mener une vie communautaire ordinaire en aidant chacune d'entre elles à participer aux activités qu'elle souhaite faire. Sortir dans des lieux ordinaires est la première étape.

Pensez aux endroits où vous aimez aller, aux activités auxquelles vous aimez participer, aux organisations où vous êtes membres. Quels seraient les défis potentiels pour que les personnes que vous soutenez puissent profiter de ces mêmes expériences ? Comment pourriez-vous aider la personne à surmonter ces obstacles ?



## Connections communautaires : Quel est votre rôle ?

- Soutenir les personnes individuellement (plutôt qu'en groupe) autant que possible lorsqu'elles se rendent à un événement communautaire.
- Prenez du recul et soutenez la personne pour qu'elle participe au meilleur de ses capacités.
- Ne supposez pas que la personne a besoin de votre aide.
- Aidez la personne à trouver et à participer aux événements et activités de la communauté qui reflètent le mieux leurs intérêts et qui correspondent le mieux à ce que recherchent les autres personnes de leur âge.
- Assistez régulièrement à des rencontres afin que des relations aient une chance de se former.
- Trouvez le chef du groupe - celui qui présentera une personne aux membres du groupe.
- N'oubliez pas qu'il est important de rechercher un large éventail d'opportunités et d'activités dans la communauté car les personnes soutenues bénéficieront d'expériences différentes et développeront de nouvelles compétences.
- Allez à la banque ou au restaurant au lieu d'utiliser les vitres du drive-in.
- Encouragez les gens à faire leurs propres achats plutôt que d'acheter des articles pour eux.
- Donnez l'exemple de ce que c'est que de faire partie d'une communauté en étant amical et en vous présentant aux autres.

## Soutiens naturels

Le terme "support naturel" fait référence aux ressources qui sont déjà présentes et disponibles pour toutes les personnes en milieu communautaire. Cela inclut la famille, les amis, les collègues de travail et les voisins, les membres de clubs ou de groupes communautaires et les commerçants locaux.

Imaginez un instant ce que ce serait de se réveiller chaque matin en sachant que seules les personnes avec lesquelles vous interagirez toute la journée seront celles qui seront payées pour être avec vous.

La plupart des gens ne vivent pas comme cela. La plupart des gens paient pour certains services et obtiennent de l'aide auprès des autres juste parce qu'ils s'en soucient. Il incombe au personnel de soutien de trouver et de mettre en place des moyens flexibles de soutenir une personne dans un cadre communautaire afin qu'elle puisse développer des relations naturelles. L'objectif est de s'éloigner de la dépendance à l'égard des aides rémunérées et de se tourner vers le soutien des amis, de la famille et d'autres personnes qui s'intéressent véritablement à la personne.

Des stratégies créatives doivent être trouvées pour soutenir et maintenir ces relations. Ces stratégies peuvent comprendre la présentation de la personne à l'organisateur du groupe, la fréquentation des mêmes lieux et en incluant la personne dans la conversation. Toute routine, service ou activité dont une personne a besoin, veut ou apprécie doivent être organisés avec les

mêmes ressources utilisées par les personnes sans handicap (comme le médecin de famille, le dentiste, le barbier, le YMCA pour les loisirs, la communauté, piscine pour la natation).

## Confidentialité

La confidentialité est un droit de chacun d'entre nous à la vie privée et au respect des informations qui nous sont données et partagées entre professionnels. Les gens s'attendent généralement à ce que leur dossier médical, leur dossier financier, leur dossier psychologique, leur casier judiciaire, leur dossier de conduite et autres dossiers personnels seront conservés de manière confidentielle. Le personnel de soutien doit se souvenir d'avoir ce même respect pour les informations privées concernant les personnes qu'il soutient.

### Confidentialité : Quel est votre rôle ?

- Lorsque vous accompagnez une personne à un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, encouragez-la à parler pour elle-même. Si le médecin vous pose des questions, comme si la personne était incapable de parler pour elle-même, regarder la personne pour répondre à la question. C'est un moment d'apprentissage pour les deux, la personne que vous soutenez ainsi que le professionnel.
- Lorsque vous sortez dans la communauté et que vous voyez un ami, encouragez la personne que vous soutenez à se présenter et ne pas les identifier comme "client", "résident", "travailleur" ou "participant"
- Lorsque vous vous trouvez dans une situation sociale dans laquelle votre emploi est discuté, ne donnez pas de détails sur les personnes que vous soutenez. Ne mentionnez jamais les noms, les diagnostics, les noms de famille ou tout autres faits identifiants.

## Votre rôle en tant que personnel de soutien

Soutenir les personnes ayant des problèmes de développement : Quel est votre rôle ?

1. Soyez celui qui enlève les obstacles. Voyez la personne plutôt que le handicap.
2. Soyez créatifs, apportez un soutien réfléchi et faites l'effort de trouver le meilleur moyen d'aider les gens à atteindre leurs résultats. Si quelqu'un vous dit (par ses mots ou son comportement) qu'ils veulent faire quelque chose, concentrez votre énergie sur la façon dont la personne peut atteindre le résultat souhaité. Une personne ayant une déficience intellectuelle peut avoir besoin de soutien pour trouver une façon alternative d'atteindre un résultat qui pourrait ne pas être nécessaire à une personne sans handicap.
3. Prendre au sérieux les intérêts et les objectifs de chaque personne. Rappelez-vous qu'il n'est jamais utile de se concentrer sur des impossibilités perçues, fondées sur le handicap d'une personne ou pour une raison quelconque. Nous ne devrions pas dire des choses comme : "Melissa dit qu'elle veut conduire une voiture, mais elle ne pourrait jamais le faire." Au lieu de cela, discuter des moyens par lesquels Melissa pourrait se rapprocher le plus possible de

l'objectif qu'elle souhaite atteindre, la conduite d'une voiture. Par exemple, si Melissa n'a jamais eu l'occasion de voir ce que conduire exige penser à lui offrir d'utiliser un système de jeu vidéo avec des options de simulateurs de conduite.

4. Essayez de savoir ce qu'une personne veut vraiment lorsqu'elle vous parle d'un résultat. Si Melissa dit qu'elle veut conduire une voiture, examinez ce que l'idée de conduire peut signifier pour elle (liberté, indépendance, être seul, être adulte).

Peut-être pouvez-vous penser à d'autres choses qu'elle peut faire et qui lui donneraient également ce sentiment, comme avoir une clé de sa maison, se promener seule dans son quartier ou aller au cinéma avec un ami de confiance mais pas du personnel.

5. Soyez positif. Pensez : "Les personnes vivant avec handicap peuvent. Supprimez "ne peuvent pas" de votre vocabulaire.

6. Ne basez pas vos interactions ou votre attitude à l'égard d'une personne sur son histoire. Il est vrai que l'histoire d'une personne peut souvent fournir des informations précieuses, mais elle ne doit pas être utilisée pour limiter les possibilités. Le domaine des services aux personnes ayant un handicap intellectuel ou de développement est plein d'histoires à succès où ceux qui ont de "mauvaises histoires" ont réussi parce que les personnes qui les soutiennent ont pu voir qui elles pouvaient être, plutôt que de les juger basé sur les "mauvais comportements" passés.

7. Reconnaître que ces personnes sont des apprenants tout au long de leur vie. Recherchez les possibilités de fournir de nouvelles informations ou enseigner une nouvelle compétence.

8. Modèle pour les autres. Traitez d'égal à égal ceux que vous soutenez. Ce faisant, les membres de la communauté seront plus susceptibles de traiter les personnes vivant avec handicap intellectuels ou de développement comme des personnes capables, des citoyens productifs. Par exemple, lorsque vous êtes dans un magasin avec quelqu'un, faites-en sorte que votre soutien soit aussi invisible que possible. Parlez à la personne et traitez-la comme si vous étiez un ami. Encouragez-là d'être indépendante. Le ton que vous donnez apprendra aux autres membres de la communauté que les personnes vivant avec handicap sont capables et désireuses d'avoir une vie complète et bien équilibrée, comme tout le reste du monde.

Merci !