

Marjorie Désormeaux-Moreau | Isabelle Courcy | Marilou Charron

# Faciliter la communication neuromixte en milieu de travail

## Un guide à l'intention des allistes (non autistes)

Juin 2024





Le Centre de recherche pour l'inclusion des personnes en situation de handicap (CRISPESH) est un centre collégial de transfert de technologies et de pratiques sociales novatrices (CCTT), né d'un partenariat entre le cégep du Vieux Montréal et le Collège Dawson. La mission du CRISPESH est de contribuer à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la société en accompagnant les organisations dans l'avancement des connaissances, le développement et la promotion de pratiques sociales novatrices.

### Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

Bibliothèque et Archives Canada, 2024

ISBN : 978-2-921100-85-4

### Référence suggérée

Désormeaux-Moreau, M., Courcy, I. et Charron, M. (2024). *Faciliter la communication neuromixte en milieu de travail : un guide à l'intention des allistes (non autistes)*. CRISPESH, Montréal, Canada.

### **Idéation et rédaction**

Marjorie Désormeaux-Moreau  
UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Isabelle Courcy  
UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

### **Idéation**

Marilou Charron  
CRISPESH

### **Soutien à la recherche**

Bee Bergeron

### **Révision linguistique**

Diane Lamontagne

### **Mise en page et graphisme**

Paloma  
ATELIER DE BRANDING ET DESIGN

### **Remerciements**

L'élaboration de ce guide a été rendue possible grâce à une subvention du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, octroyée dans le cadre d'un appel de projets dont l'objectif était la mise en place de projets novateurs pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes autistes ainsi que pour favoriser leur participation active au sein du marché du travail. L'organisme SPHERE (Soutien à la Personne Handicapée En Route vers l'Emploi) a été mandaté par le Ministère pour piloter cet appel de projets.

L'élaboration de ce guide n'aurait par ailleurs pu être possible sans la précieuse contribution :

- des sept membres citoyen·nes autistes du comité de travail qui ont contribué à l'idéation ainsi qu'à la validation du guide sur la base de leurs perspectives et de leurs expériences de recherche, d'accès ou de maintien en emploi.
- des six personnes qui ont contribué à la validation du guide sur la base de leurs perspectives et de leurs expériences en tant que personnes allistes employées ou employeuses.

# Table des matières

## 5 Introduction

- 7 Pourquoi et pour qui ce guide?
  - 10 Comment ce guide a-t-il été créé?
- 

## 12 Partie 1 – La communication

- 12 Qu'est-ce que la communication?
  - 16 Communiquer dans une équipe de travail neuromixte
- 

## 18 Partie 2 – La pratique réflexive pour faciliter la communication neuromixte

- 19 Les dangers des listes de recommandations
- 21 Trois principes clés en soutien à la communication neuromixte
- 21 Principe 1 : Communiquer est un effort collectif
- 25 Principe 2 : Compenser les désavantages générés par les attentes neuronormatives dans la communication
- 31 Principe 3 : S'engager et établir un dialogue

## 37 Partie 3 – Principes de communication illustrés

- 38 Illustration A : Accueillir des personnes employées
  - 39 Illustration B : Créer des environnements qui favorisent le bien-être de toute une équipe
  - 40 Illustration C : Désamorcer un problème de communication
  - 41 Illustration D : Soutenir au quotidien
- 

## 42 Conclusion

## 43 Bibliographie



## Introduction

Saviez-vous qu'il est plus courant pour les personnes autistes d'être sans emploi ou surqualifiées pour le poste qu'elles occupent<sup>1,2</sup> comparativement aux personnes allistes (c'est-à-dire non autistes)? De nombreuses études soulignent que les défis liés à la communication représentent un obstacle majeur à l'accès et au maintien en emploi des personnes autistes<sup>3,4,5</sup>. Ces défis peuvent également limiter l'accès à certaines possibilités d'avancement ainsi que leur potentiel et leur contribution au sein des organisations.

Au Canada, le droit à l'égalité en matière d'emploi est protégé par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*<sup>6</sup>. Bien que les questions d'équité et de justice sociale soient de plus en plus discutées, il n'en demeure pas moins que d'importants efforts demeurent à faire pour créer des milieux de travail qui soient plus inclusifs et éliminer les obstacles en emploi.

# Autistes ou personnes autistes?

Le choix d'une terminologie alignée avec les préférences et les revendications des personnes concernées.

## autistes

Certaines personnes se décrivent autistes (en minuscule) et considèrent qu'il s'agit d'un état, d'une condition ou d'une façon d'être.

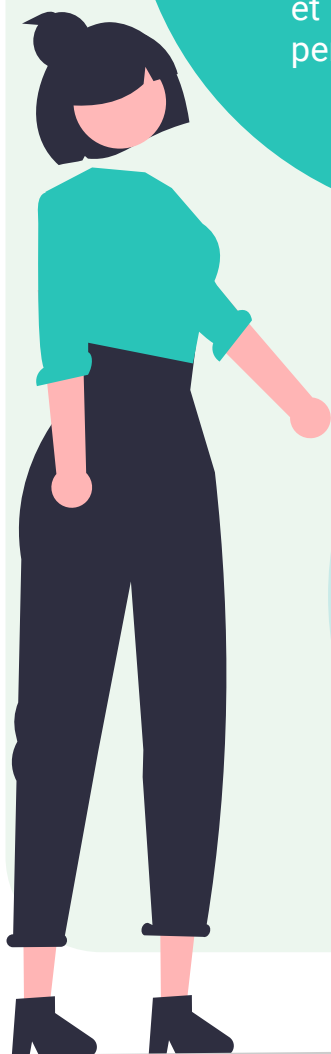
Dans ce document, nous alternons entre les termes « **Autiste** » et « **personne autiste** » pour refléter la diversité qui caractérise les communautés autistes.

## allistes

Nous utilisons le mot « alliste » avec une minuscule pour désigner les personnes qui ne sont pas Autistes, car ce terme ne fait pas référence à une culture ou à une histoire partagée.

## Autistes

D'autres s'identifient Autistes (avec une majuscule) et considèrent qu'il s'agit d'une partie de leur identité et de leur culture.



## Pourquoi et pour qui ce guide?

Ce guide vise à soutenir le développement de milieux de travail plus inclusifs et à fournir des outils pour faciliter la communication neuromixte. Il s'attarde plus particulièrement à la communication entre personnes autistes et allistes.

Novateur, ce guide s'appuie sur l'idée que toutes les parties impliquées ont un rôle à jouer pour favoriser la communication. Il se distingue ainsi d'autres guides qui traitent de la communication et des interactions sociales entre personnes autistes et allistes qui proposent des recommandations centrées sur les Autistes. Conçu comme un outil pour guider la réflexion, ce guide s'éloigne délibérément d'une simple « liste de pratiques à faire ou ne pas faire ». Il vise à éviter les simplifications excessives et à favoriser la prise en compte de la diversité des contextes spécifiques dans lesquels peuvent se dérouler les situations de communication (d'interaction).

Ce guide vise à outiller les personnes allistes – qu'elles soient collaboratrices, consultantes, employées, employeuses, stagiaires, superviseuses ou autre – pour qu'elles puissent activement contribuer à la création d'environnements de travail plus inclusifs et favoriser l'accès et le maintien en emploi des personnes autistes. Si vous êtes alliste, c'est-à-dire non autiste, ce guide s'adresse à vous, quel que soit votre rôle ou la nature de votre relation avec les Autistes que vous côtoyez dans le cadre de votre emploi.

Ce guide n'est ni une « solution clé en main » ni une « recette prête à l'emploi ». Il ne propose pas de liste de stratégies pour favoriser la communication entre personnes allistes et autistes et n'offre pas non plus de description des comportements ou des modes de communication attendus ou souhaitables. L'objectif de ce guide est plutôt de susciter la réflexion, d'encourager les prises de conscience et de proposer des principes pour orienter les actions et faciliter l'évolution des pratiques dans les milieux de travail.

## Le stéréotype de la personne autiste employée par une personne alliste

Lorsqu'elles pensent à des Autistes en emploi, une majorité de personnes s'imaginent une personne autiste employée par une personne alliste. Il s'agit d'un stéréotype, parce qu'en réalité, les personnes autistes – comme les personnes allistes – peuvent occuper divers rôles au sein d'une organisation. Elles peuvent être employeuses, employées, superviseuses, stagiaires, consultantes, collaboratrices et bien plus encore!

Une autre idée courante, et fautive, est que les Autistes sont facilement identifiables en milieu de travail. Plusieurs personnes pensent qu'elles sauraient si elles travaillaient avec une personne autiste. Parfois, certains comportements ou certains modes de communication peuvent vous laisser penser qu'une personne que vous côtoyez est autiste. Il se peut aussi qu'une personne vous révèle être autiste, pensant que cette information puisse favoriser la compréhension mutuelle ou lui permettre d'avoir accès à certaines formes de soutien. Il est également possible qu'une personne affiche fièrement et ouvertement son identité autiste au travail.

Cela étant dit, il est important de noter que plusieurs personnes évitent de révéler qu'elles sont Autistes, par crainte de discrimination. Certaines font même beaucoup d'efforts pour camoufler, c'est-à-dire pour cacher, le fait d'être autistes. Par conséquent, mieux vaut éviter de faire des suppositions sur qui pourrait être ou ne pas être autiste.



## Accueillir et tolérer le malaise inhérent aux réflexions proposées

Il se peut que ce guide introduise des idées et des concepts nouveaux pour vous. Il se peut également qu'il suscite un malaise, un inconfort, voire de la résistance chez certaines personnes. Nous vous encourageons à considérer les idées abordées dans ce guide avec ouverture et bienveillance. Laissez-vous du temps pour vous familiariser avec le contenu et ses implications. Au besoin, n'hésitez pas à prendre des pauses et à y revenir plus tard. N'hésitez pas non plus à consulter les références fournies à la fin du document pour approfondir et en apprendre plus sur les différents aspects abordés.

## Comment ce guide a-t-il été créé?

Ce guide a été créé dans le cadre d'une démarche rigoureuse, avec la collaboration de plusieurs personnes. Un comité de travail, composé de sept membres citoyen·nes autistes, deux chercheuses allistes et une chercheur·e Autiste, a joué un rôle essentiel dans sa création. Une grande attention a été portée dans la composition du comité pour s'assurer qu'une diversité soit représentée sur les plans suivants :

- l'âge;
- la scolarité (d'un niveau secondaire à un niveau universitaire);
- les situations d'occupation (p. ex. en emploi, aux études, sans emploi, en recherche d'emploi);
- les expériences d'accès et de maintien en emploi;
- les modes de communication (p. ex. non-oralisante, oralisante, préférence pour la communication écrite, usage flexible et variable de la communication orale et écrite).

Voici les étapes qui ont mené à la création de ce guide :





**Répertorier les guides existants** : une recherche des différents documents disponibles abordant les sujets de l'autisme et de l'emploi a permis de recenser des guides rédigés en français ou en anglais. Ces guides traitaient, de manière plus spécifique et à des niveaux variés, de la communication et des interactions sociales qui prennent place en milieu de travail, entre personnes autistes et allistes.

---



**Analyser les pratiques recommandées** : au total, 44 guides ont été analysés de manière approfondie afin d'identifier les thèmes récurrents dans les idées et recommandations qu'ils proposent.

---



**Cibler les pratiques pertinentes** : les membres du comité ont évalué les thèmes identifiés, d'abord individuellement, puis collectivement. Les thèmes jugés non pertinents ou inadéquats ont été écartés. Les thèmes jugés essentiels, mais manquants, ont été identifiés. Des discussions entre les membres du comité ont permis de relever les aspects faisant l'objet de consensus et devant être abordés dans le guide.

---



**Rédiger le guide** : les chercheur-es ont établi un plan d'intégration de ces différents éléments pour en dégager des principes qui ont inspiré la rédaction de ce guide.

---



**Valider le guide** : six des membres citoyen-nés autistes du comité de travail ont lu le guide pour s'assurer que celui-ci soit respectueux des réalités autistes dans les formulations et les pratiques. Des personnes représentant le public cible du guide (c'est-à-dire des personnes allistes employées ou employeuses) ont également validé la clarté et la compréhensibilité du guide.

---

## Qu'est-ce que la communication?

La communication est un processus omniprésent et complexe qui va au-delà de la simple transmission d'informations. Tout comportement, qu'il s'agisse d'une discussion animée, d'un silence ou de tout ce qui se situe entre les deux, est une forme de communication<sup>7</sup>. Elle comprend non seulement l'information elle-même, mais aussi la façon dont elle est exprimée et comprise, de même que les réactions qu'elle suscite<sup>7</sup>. La compréhension est influencée par la relation entre les personnes qui communiquent, leurs préférences de communication et le contexte. Et, par un retour des choses, elle influence les composantes de cette dynamique.

La communication humaine se manifeste à différents niveaux :

### La communication verbale

Utilisation du langage par la voix, l'écriture, la langue des signes, le langage conceptuel, ou autrement.

### La communication paraverbale

Éléments oraux autres que les mots qui donnent du sens à la communication verbale, comme l'intonation de la voix, le rythme, la longueur des phrases et la ponctuation.

### La communication non verbale

Comportements et autres manifestations qui ne sont pas exprimés par des mots, mais qui transmettent des informations importantes, comme la posture, les gestes, les expressions faciales. Dans le cadre de la communication écrite, on peut penser à la calligraphie, au type de police, à la couleur, à l'utilisation d'émoticônes.



Ces différentes façons de communiquer interagissent les unes avec les autres et se chevauchent. Ainsi, lorsqu'une personne communique une idée ou exprime un sentiment, elle combine souvent plusieurs de ces niveaux (p. ex. verbal, paraverbal et non verbal). Les façons paraverbales et non verbales de communiquer peuvent parfois renforcer, parfois modifier le message qui est transmis par la communication verbale.

## Combinaison de communication verbale, paraverbale et non verbale

Diago et Alex discutent de la mise en place d'une application comptable. Alex explique les enjeux anticipés lors de l'implantation de l'application.

Soudain, Diago reçoit une notification sonore de message texte. Il s'excuse auprès d'Alex, puis désactive la sonnerie de son téléphone.

Il se retourne ensuite vers Alex et lui dit :

**C'est bon, tu peux continuer, je t'écoute.**

Pendant l'échange, Diago hoche la tête de haut en bas lorsqu'il comprend et pose des questions de clarification lorsqu'il ne comprend pas.

Il y a un alignement entre le message verbal (« je t'écoute »), le paraverbal (ton de voix calme et posé) et le non verbal (désactivation de la sonnerie, hochements de tête, gestes de questionnement). Alex se sent réellement écouté·e.

Plus tard dans la journée, Alex discute de l'implantation de cette même application avec Mylène.

Lorsque Alex commence à expliquer les enjeux anticipés, Mylène reçoit une notification sonore de message texte.

Celle-ci sort son téléphone et dit à Alex (tout en lisant et en répondant au message texte reçu) :

**C'est bon, tu peux continuer, je t'écoute.**

Malgré son message verbal (« je t'écoute »), le comportement non verbal (lecture et réponse à un texto) et paraverbal (ton de voix distrait) de Mylène sont en dissonance. Alex se questionne sur son interprétation de la situation et doute de la validité du message transmis, ne sachant plus si iel est réellement écouté·e.



Chaque personne a son propre style et ses propres préférences de communication qui peuvent inclure, par exemple : la longueur et la fréquence des interventions, le rythme des interactions, le mode d'expression (p. ex. oral, écrit, signé, assisté), le vocabulaire utilisé, le niveau de formalité, le débit verbal, le ton de la voix. Le recours et l'intensité des expressions faciales et gestuelles pour émettre ou comprendre un message varient également d'une personne à l'autre et selon les différentes cultures.

La communication est un processus subjectif, influencé par plusieurs facteurs comme le contexte, les références culturelles ou linguistiques et l'état émotionnel. Les expériences et les connaissances uniques de chaque personne influencent quant à elles non seulement la façon dont chaque personne exprime ses idées, mais aussi la façon dont elle comprend et interprète les messages qu'elle reçoit. Lorsque des personnes communiquent, plus l'écart est grand entre leurs perspectives et leur réalité vécue, plus les risques de décalage entre le message transmis et compris sont grands.

Il est important de noter que toutes les formes de communication sont légitimes. Bien que la communication orale soit souvent privilégiée dans notre société, d'autres formes, comme la communication écrite, les langues des signes, l'utilisation d'outils de communication améliorée et alternative comme les tableaux de symboles ou les synthétiseurs vocaux sont tout aussi valides. Les arts visuels, les arts corporels et la musique sont également des formes de communication.

## Des modes de communication différents, mais tout aussi légitimes

Saël est un commis d'entrepôt autiste non-oraisant qui utilise une application mobile de synthèse vocale pour communiquer. Lorsqu'il est arrivé en poste, plusieurs de ses collègues manifestaient de la frustration d'avoir à attendre que Saël écrive ses idées sur son appareil mobile qui les lisait ensuite d'une voix robotisée. Ses collègues trouvaient ses idées simplistes et inutiles, et souvent, la conversation continuait sans tenir compte de ce que Saël exprimait.

À plusieurs reprises et de différentes manières, Mei, la superviseuse de l'entrepôt, a expliqué que toute l'équipe avait à gagner de la présence de Saël. Depuis, ses collègues ont appris à ralentir le rythme de leurs échanges, ce qui permet à Saël d'exprimer ses idées. Bien que ses réflexions demeurent courtes, ses collègues réalisent maintenant qu'elles ne sont pas simplistes pour autant. En fait, Saël a une grande connaissance du fonctionnement et de l'organisation de l'entrepôt, et ses idées profitent à tout le monde!



## Communiquer dans une équipe de travail neuromixte

En emploi, une communication efficace est un atout certain pour l'efficacité, la productivité, le succès de l'entreprise ou l'actualisation de la mission de l'organisation. Elle peut également avoir un impact important sur le bien-être des personnes et leur satisfaction en emploi. Toutefois, une communication efficace n'est pas toujours facile à mettre en place. Se doter de moyens et de façons de faire pour minimiser ou surmonter les obstacles dans la communication est primordial, d'autant plus quand les styles et les préférences de communication varient considérablement dans les équipes, comme c'est souvent le cas dans les équipes neuromixtes.

### Qu'est-ce qu'une équipe neuromixte?

Une équipe de travail neuromixte est composée de personnes qui présentent une diversité d'identités et de profils dits neurocognitifs. Ces profils incluent des aspects comme le contact visuel, l'expression faciale, la façon d'exprimer ses idées, le ton et le timbre de la voix ainsi que le rythme conversationnel.

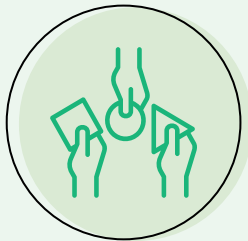
Il est important de noter qu'une équipe de travail est également mixte en fonction d'autres attributs sociaux (par exemple, le genre, la profession, la langue, l'origine culturelle, l'âge), lesquels influencent également la communication.



La communication neuromixte se produit entre des personnes qui ont des fonctionnements neurocognitifs différents et qui peuvent donc avoir des styles et des préférences de communication différents. C'est le cas, par exemple, dans la communication entre personnes autistes et allistes. Pour que la communication neuromixte favorise une compréhension et un respect mutuel, un premier pas est d'adopter une vision positive de la neurodiversité.

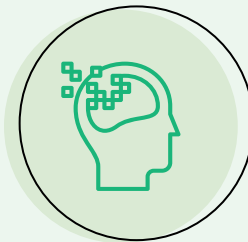
## Qu'est-ce que la neurodiversité

La neurodiversité peut être expliquée par trois prémisses<sup>8,9</sup> :



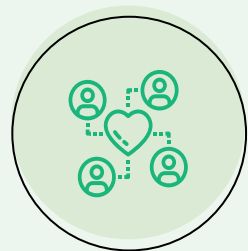
La neurodiversité est une forme de diversité présente dans la population humaine. Celle-ci se manifeste sur les plans affectifs, cognitifs et sensoriels.

---



L'idée qu'il existe un profil et un fonctionnement neurocognitif « normal » ou « supérieur » est une construction culturelle. Cette idée n'est pas plus valable que l'idée qu'il existe une ethnicité, un genre ou une culture plus « normale » ou « supérieure » à une autre.

---



Les dynamiques sociales inhérentes à la neurodiversité sont similaires à celles exprimées dans d'autres formes de diversité humaine, par exemple l'ethnicité, le genre, la culture.

## PARTIE 2

# La pratique réflexive pour faciliter la communication neuromixte

En plus d'avoir une attitude favorable à la neurodiversité, l'adoption d'une pratique réflexive est primordiale pour faciliter la communication neuromixte en milieu de travail. Une pratique réflexive engage à se questionner sur ses façons de communiquer ainsi que sur ses interprétations. C'est aussi prendre un pas de recul sur ce qui nous paraît évident, allant de soi ou relevant du « gros bon sens », mais qui pourrait plutôt être une habitude ou un manque d'informations. La pratique réflexive aide à améliorer la communication. Elle favorise aussi une meilleure compréhension ainsi qu'un respect mutuel entre personnes autistes et allistes.



## Les dangers des listes de recommandations

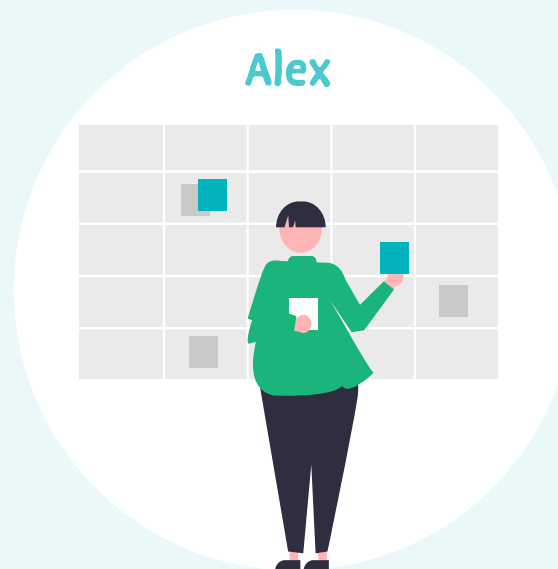
Il pourrait être tentant et sembler plus facile de mettre la main sur une série de recommandations visant à favoriser la communication entre personnes autistes et allistes. Mais attention! L'application systématique d'une série de recommandations, sans réfléchir à la situation de communication qui est en jeu et à ses implications particulières, peut engendrer plus de problèmes de compréhension de part et d'autre. En effet :

- **chaque personne est unique** : les besoins et les préférences en termes de communication peuvent varier considérablement d'une personne autiste à l'autre;
- **les besoins et les préférences de toutes personnes peuvent évoluer avec le temps et varier selon les contextes** : même si certaines recommandations pourraient être pertinentes pour une personne et dans un contexte donné, elles pourraient être inutiles ou même nuisibles dans d'autres situations.

Il faut donc se méfier des approches qui proposent une « recette » ou une « solution toute faite ». En plus de créer un faux sentiment de confiance ou de découragement pour les personnes qui les mettraient en place, elles peuvent contribuer à renforcer des stéréotypes et des attitudes stigmatisantes ou paternalistes à l'égard des Autistes.

## Des personnes uniques aux besoins différents

Alex s'identifie Autiste. Au travail, iel préfère recevoir ses mandats de façon écrite et mensuelle. Cette façon de faire lui permet de les consulter à tout moment et répond à son besoin d'autonomie. Alex aime comprendre pourquoi certaines tâches lui sont attribuées, ce qui donne sens à son travail et lui permet de proposer des options plus efficaces si nécessaire. Récemment, après une rupture amoureuse, Alex a apprécié que son superviseur, Miguel, lui fasse des suivis plus fréquents concernant l'avancement de ses mandats, puisque dans ce contexte émotionnel difficile, iel avait plus de mal à s'organiser.



Zinia est une femme autiste. Elle préfère habituellement que son superviseur, Bruno, la rencontre en début de matinée et d'après-midi, dans la salle de conférence, pour lui présenter ses tâches à l'aide d'un aide-mémoire visuel. Zinia apprécie que son superviseur soit facilement accessible pour répondre à ses questions. Récemment, des travaux d'entretien à proximité de la salle de conférence ont été source de distraction et de stimulation sensorielle excessive (surstimulation) pour Zinia. Dans ce contexte, Zinia et son superviseur ont convenu de se rencontrer dans la salle de repos, plutôt que dans la salle de conférence. D'un commun accord, il a également été convenu que le superviseur ferait des suivis directs plus fréquents avec Zinia, plutôt que de s'attendre à ce que celle-ci le sollicite.

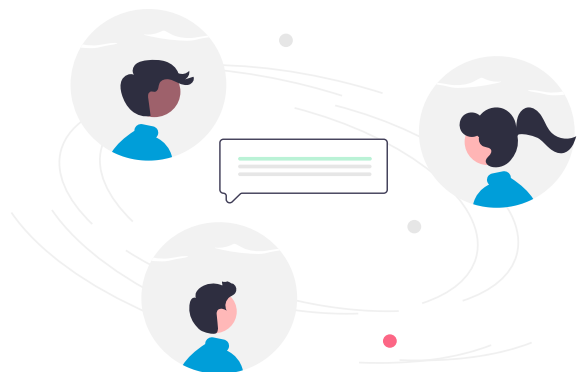
**Ces exemples montrent que Alex et Zinia ont des besoins très différents.** Alex pourrait se sentir infantilisé-e par l'approche qui convient à Zinia, tandis que Zinia pourrait se sentir dépassée par l'approche préférée par Alex. Ces exemples illustrent comment les stratégies de communication doivent être ajustées à la personne et selon le contexte.

Les questions qui se posent sont alors les suivantes : quels sont les moyens réellement pertinents et utiles pour faciliter la communication neuromixte? Et quels sont ceux qui peuvent être superflus et consommer inutilement votre énergie et vos ressources? Dans la section qui suit, trois principes clés sont proposés pour guider vos réflexions en ce sens et soutenir la communication neuromixte en milieu de travail (et ailleurs!)

## Trois principes clés en soutien à la communication neuromixte

Trois principes clés sont proposés pour soutenir le développement d'une pratique réflexive qui favorise la communication neuromixte dans une approche à la fois contextualisée, sensible à la diversité et ajustée aux personnes engagées dans la situation d'interaction.

### Principe 1 : Communiquer est un effort collectif



Une communication efficace nécessite la participation active de toutes les parties prenantes. Dans le contexte de la communication neuromixte, l'apprentissage d'une communication respectueuse et efficace est une responsabilité partagée<sup>10</sup>. En effet, faciliter la communication au travail doit être un effort collectif qui nécessite un engagement de la part de chaque personne. Dit autrement, il ne revient pas uniquement aux personnes dont le style de communication diffère des normes sociales et des façons de faire les plus communes, comme c'est le cas pour les Autistes, d'arriver à « se faire comprendre » ou encore à expliquer (voire à justifier) leurs préférences en termes de communication. Il y a toujours plus d'une personne engagée dans une relation de communication.

Les difficultés de communication entre les personnes allistes et autistes sont souvent attribuées à ces dernières<sup>11</sup>. Cela s'explique en grande partie par le fait que cette responsabilité partagée dans la communication n'est souvent pas reconnue. L'idée répandue et persistante que l'autisme serait un soi-disant « trouble de la communication sociale » n'aide pas non plus en ce sens. Au contraire, elle contribue à renforcer les préjugés négatifs envers les Autistes et tend à leur faire porter la responsabilité des problèmes de communication, sans tenir compte du contexte ou de la situation. Les interactions neuromixtes sont l'objet de relations entre des personnes qui n'ont pas les mêmes avantages au regard des façons généralement attendues de s'exprimer<sup>12</sup>. En fait, les problèmes de communication entre personnes autistes et allistes sont souvent liés à ce qu'on appelle le « double problème de l'empathie ».

Il est crucial de se responsabiliser, collectivement, face aux défis de communication neuromixte. En d'autres mots, chaque personne a un rôle à jouer et une part de responsabilité dans ce qui peut être ou peut devenir une communication perçue comme « réussie » de part et d'autre.

## Le double problème de l'empathie, ou les sources de bris de communication entre personnes autistes et allistes

Le double problème de l'empathie (double empathy problem)<sup>11,13</sup> est un concept introduit par Damian Milton, un chercheur britannique autiste, pour remettre en question le stéréotype selon lequel les Autistes « manqueraient d'empathie » et seraient incapables de percevoir et de comprendre ce que ressentent les autres. Il met en évidence le caractère social et situé de la communication, de même que sa réciprocité. S'appuyant sur l'idée que la communication est une responsabilité partagée, le double problème de l'empathie offre une explication pertinente des difficultés de compréhension mutuelle entre personnes autistes et allistes.

Le double problème de l'empathie décrit les défis associés à l'incompréhension de l'état mental d'autrui comme un phénomène mutuel. Il met donc en évidence que les personnes autistes tout comme les personnes allistes peuvent avoir du mal à percevoir et à comprendre les idées et les émotions des autres.

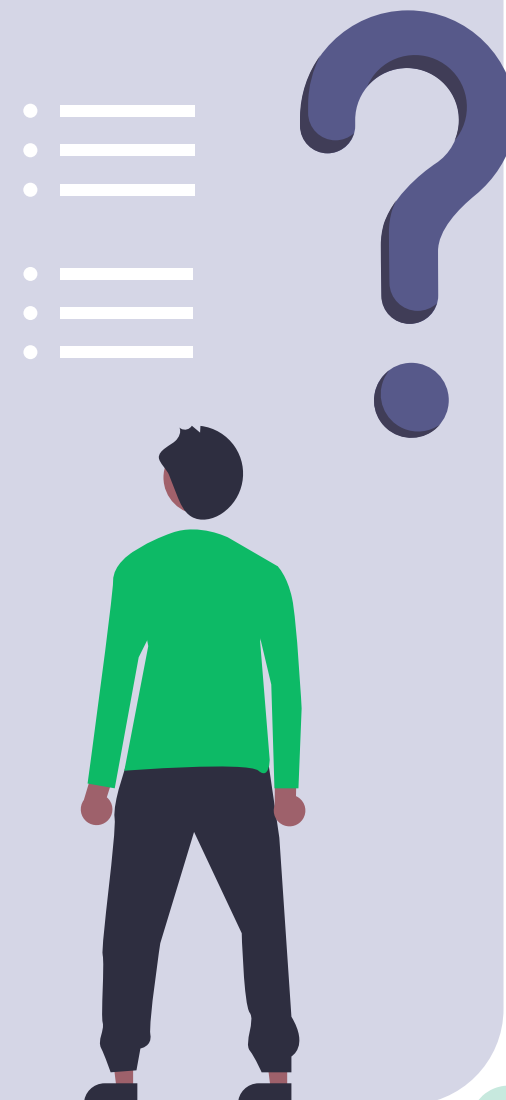
Cela étant dit, il est probable que les Autistes, qui naviguent constamment dans le monde social des allistes, développent une meilleure compréhension et de meilleures stratégies de communication neuromixte que le font les personnes allistes. La recherche a d'ailleurs montré que les comportements et les façons de communiquer des Autistes sont souvent mal interprétés par les personnes allistes, ce qui contribue à une perception défavorable des personnes autistes<sup>14</sup>.



## Pistes de réflexion

pour le développement d'une pratique réflexive en soutien à la communication neuromixte en milieu de travail

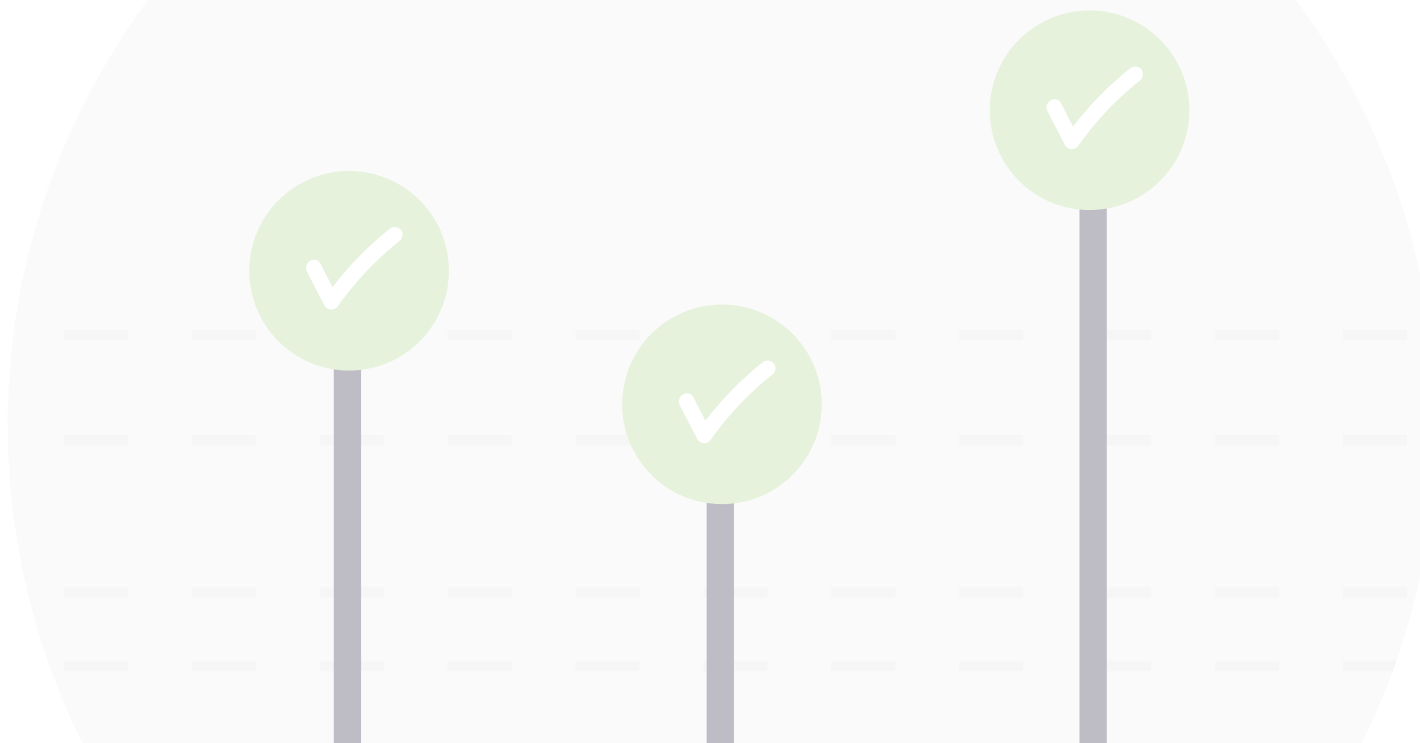
- 1 Comment l'idée selon laquelle les personnes autistes présentent un « déficit de communication » peut-elle influencer leur estime et image de soi?
- 2 Que pensez-vous de l'idée que les Autistes doivent améliorer leurs compétences sociales? Et qu'en est-il de l'idée selon laquelle les personnes allistes doivent améliorer leurs propres compétences sociales pour favoriser la communication neuromixte?
- 3 En quoi le double problème de l'empathie affecte-t-il différemment les Autistes et les personnes allistes?
- 4 Quelles actions entreprendrez-vous pour encourager une responsabilité partagée dans la communication entre personnes autistes et allistes dans votre milieu de travail?





## Principe 2 : Compenser les désavantages générés par les attentes neuronormatives dans la communication

La communication est influencée par diverses caractéristiques comme l'âge, la couleur de la peau, l'ethnicité, le genre, la présence (ou pas) de handicap, le profil neurocognitif, le niveau d'éducation, la profession... Dans une société ou un groupe donné, les personnes qui possèdent certaines caractéristiques bénéficient de privilèges sociaux. En revanche, celles qui ne les possèdent pas peuvent être sujettes au rejet, à l'exclusion ou à la stigmatisation.



## Qu'est-ce qu'un privilège social?



Le privilège social est un avantage accordé à certaines personnes du fait de leur appartenance, réelle ou présumée, à certains groupes qui correspondent à la norme. Ces privilèges, non liés au mérite ou à l'effort<sup>15</sup>, créent des dynamiques de pouvoir défavorables pour les personnes qui s'écartent de la norme.

Par exemple, dans une société où la santé est associée à une certaine forme du corps, les personnes considérées en surpoids seront jugées plus négativement par rapport aux autres. Elles peuvent avoir plus de mal à se trouver un emploi ou subir des pressions de leur entourage les poussant à investir dans des produits coûteux d'amaigrissement qui peuvent, au final, causer du tort à leur santé. De façon similaire, parler est souvent considéré comme la « meilleure » façon de communiquer. Dans ce contexte, les personnes autistes non-oralisantes (c'est-à-dire qui n'utilisent pas la parole pour communiquer) et celles qui préfèrent s'exprimer à l'écrit seront jugées négativement. Elles pourraient être poussées par leur entourage à suivre des programmes d'interventions en ce sens, avoir du mal à se trouver un emploi en raison de préjugés, en plus d'être fréquemment confrontées à des façons de communiquer qui ne correspondent pas à leurs besoins et à leurs préférences.

Il est important de reconnaître que certaines personnes peuvent appartenir à plusieurs groupes qui ne correspondent pas à la norme sociale valorisée, ce qui peut entraîner un cumul de préjugés et de discriminations. Par exemple, une personne peut être à la fois identifiée comme autiste et considérée en surpoids. Cette superposition de marginalisations peut s'avérer particulièrement difficile, car elles doivent naviguer dans un monde qui non seulement ne reconnaît pas leur individualité, mais qui est également structuré de manière à privilégier les personnes qui correspondent à certaines caractéristiques perçues comme « meilleures » ou souhaitables.

Dans la communication neuromixte, les modes et les styles de communication qui correspondent à ce qui est généralement attendu sont souvent perçus comme « normaux » et « adéquats ». Les personnes qui utilisent ces manières de communiquer ont donc plus de chance de bénéficier d'avantages comparativement à celles qui n'adoptent pas ces façons de s'exprimer. Sur le marché du travail, ces avantages (ou désavantages) peuvent se répercuter sur l'accès et le maintien en emploi, le type d'emploi occupé, les possibilités d'avancement ou de promotion, l'obtention de contrats... Par exemple, établir et maintenir un contact visuel lors d'un échange professionnel ou serrer la main au début d'une rencontre sont perçus comme des signes de professionnalisme dans de nombreux milieux de travail québécois. Par contre, et comme le soulignent plusieurs Autistes, ces pratiques peuvent être difficiles à mettre en œuvre pour différentes raisons (p. ex. pénibilité du contact physique, coordination de l'acte, motricité, arbitraire culturel de ce geste)<sup>16</sup>.

Inversement, une manière de communiquer qui s'écarte de ce qui est généralement attendu peut entraîner une évaluation négative de la part d'autrui, donnant l'impression que la personne est moins, voire pas du tout professionnelle. Par exemple, certaines stratégies d'autorégulation fréquemment utilisées par les personnes autistes – comme manipuler un objet, jouer avec ses doigts, faire pivoter sa chaise, se balancer – vont souvent être jugées négativement et perçues comme un signe de désintérêt ou de manque d'attention.

Il est important de comprendre que les attentes et les pratiques de communication au travail peuvent avantager certaines personnes (généralement allistes) et marginaliser et exclure d'autres personnes (comme les Autistes). C'est ce qu'on peut appeler les attentes neuronormatives.

## Qu'est-ce que la neuronormativité?

La neuronormativité correspond en quelque sorte à une « règle non écrite » qui définit quelles sont les façons jugées « normales », et donc jugées socialement « appropriées », de penser, de communiquer et de se comporter. En contrepartie, cela indique également celles qui, s'écartant de la norme, sont « déviantes » et par conséquent jugées comme étant « moins souhaitables » ou « inadéquates »<sup>17</sup>. La neuronormativité s'exprime dans les attentes sociales et touche l'ensemble de nos façons de :

- communiquer, exprimer nos idées, mener une conversation;
- percevoir, interpréter et comprendre l'information;
- exprimer nos émotions;
- réaliser une tâche ou une activité;
- orienter ou maintenir notre attention;
- diriger et maintenir notre regard;
- etc.

Dévaloriser, stigmatiser ou pénaliser une personne (ou un groupe de personnes) sur la base d'attentes neuronormatives est une forme de discrimination appelée neurocapacitisme.

En milieu de travail, comme dans l'ensemble de la société, les personnes autistes peuvent vivre de l'inconfort ou différentes formes de violence en raison des attentes neuronormatives. Pour éviter la stigmatisation, la discrimination et l'exclusion, elles ont recours à diverses stratégies, intellectualisées ou non, pour dissimuler ou modifier leurs réactions spontanées et se conformer à ce qu'elles perçoivent comme attendu dans une situation de communication donnée<sup>18,19</sup>. C'est ce qu'on appelle le « camouflages social ».

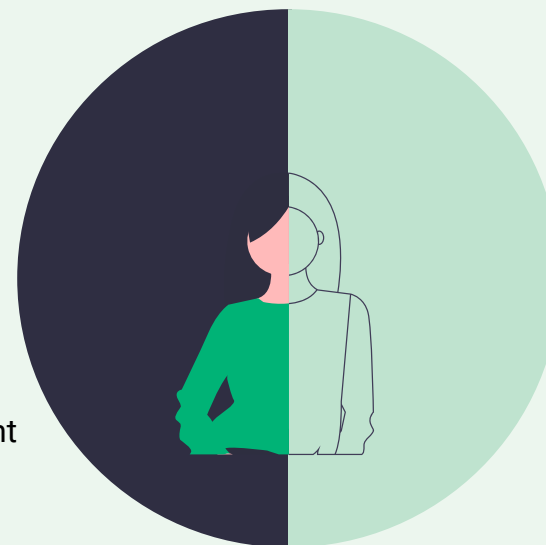
## Qu'est-ce que le camouflage social?

Le camouflage social consiste à cacher ou à modifier ses comportements, ses actions ou sa communication pour les rendre plus conformes à ce qui est perçu comme attendu dans une situation donnée. Le camouflage peut prendre différentes formes et impliquer de :

- apprendre à imiter les expressions faciales, les gestes, les intonations ou les codes sociaux neuronormatifs;
- cacher ses émotions ou ses passions;
- ignorer les agressions sensorielles et se forcer à demeurer dans un environnement sensoriellement surstimulant ou hostile;
- préparer des scripts et se pratiquer à prendre la parole ou à répondre;
- se forcer à regarder dans les yeux ou à s'exprimer à l'oral;
- se retenir ou s'empêcher de bouger ou de « stimmer », c'est-à-dire de faire des mouvements répétitifs d'autostimulation ou d'autorégulation, comme remuer les jambes, se tripoter les cheveux, se balancer, se tortiller les doigts<sup>20</sup>.

Le camouflage social peut avoir de nombreux effets néfastes :

- Sur le plan individuel : fatigue et épuisement, stress et anxiété, confusion et sentiment de perte d'identité, isolement ou auto-exclusion, diminution du bien-être, augmentation du taux de dépression et de suicidalité<sup>21</sup>.
- Sur le plan social et relationnel : négation de l'identité autiste, obstacles supplémentaires dans l'accès aux mesures de soutien ou d'inclusion demandées.
- Sur le plan organisationnel : maintien et renforcement de pratiques de gestion et d'encadrement non équitables, difficultés de rétention du personnel, démissions ou licenciements.



# Pistes de réflexion

pour le développement d'une pratique réflexive en soutien à la communication neuromixte en milieu de travail

- 1 Comment les styles de communication des personnes autistes peuvent-ils être différents ou similaires à ceux des personnes allistes?
- 2 Les méthodes de communication encouragées sur votre lieu de travail sont-elles inclusives et accessibles, ou créent-elles des obstacles à la communication neuromixte?
- 3 Dans votre milieu de travail, quelles pourraient être les conséquences d'une pression à la « normalisation » des comportements sociaux pour les personnes autistes?
- 4 Quelles actions les personnes allistes peuvent-elles entreprendre pour compenser les désavantages posés par les normes et les attentes neuronormatives en matière de communication au travail?
- 5 Quelles actions prendrez-vous pour mieux comprendre et respecter les différences dans les diverses façons de communiquer au travail?



## Principe 3 : S'engager et établir un dialogue



La communication neuromixte est une responsabilité partagée qui doit prendre appui sur une réelle compréhension des besoins et des préférences de chaque personne. Il est crucial de créer un espace de dialogue pour favoriser l'adoption de pratiques qui respectent les différentes modalités et styles de communication. Réfléchir aux modalités à mettre en place pour un premier échange est important afin qu'il ne repose pas sur des attentes neuronormatives, d'autant plus si elles ne sont pas nécessaires à la réalisation des tâches à accomplir. Par exemple, imaginons que vous mettiez en place un espace de dialogue pour discuter entre collègues des façons d'améliorer vos pratiques de communication. S'il est attendu que la rencontre se tienne en présentiel et que les échanges se fassent uniquement à l'oral, il faut se demander qui se sentira réellement à l'aise de s'y exprimer pleinement et librement. Il faut également se demander en quoi cette façon de faire reproduit et renforce des pratiques neuronormatives et en quoi elle désavantage les personnes qui communiquent (ou préfèrent communiquer) autrement qu'à l'oral ou encore celles qui ont besoin d'un temps de recul pour identifier et formuler leurs demandes. Aucune forme de communication ne devrait être posée comme une exigence universelle, encore moins dans le cadre d'un dialogue visant à explorer les façons de favoriser la communication neuromixte.

## Un dialogue et une communication qui vont au-delà des mots

Il serait erroné de penser que le dialogue ne peut se faire qu'à travers le langage verbal ou qu'il ne peut s'établir qu'entre personnes dites « capables » d'exprimer clairement leurs besoins et préférences.

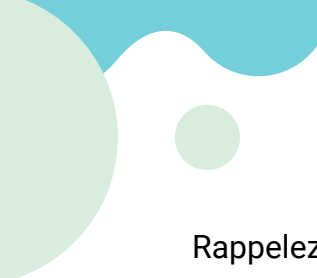
Pour diverses raisons, une personne peut ne pas être en mesure d'exprimer précisément un besoin. Elle peut manquer de mots, de moyens ou d'énergie pour le faire. Elle peut aussi hésiter à exprimer ses préférences, de peur d'être invalidée ou discréditée.

Néanmoins, même si une personne ne formule pas ses besoins ou préférences en mots, cela ne signifie pas pour autant qu'elle ne les exprime pas. La communication paraverbale et non verbale, tout comme les silences, peuvent en révéler beaucoup sur les besoins et préférences d'une personne.

Vous pourriez ainsi déduire que votre mode de communication n'est pas aligné aux besoins ou préférences de la personne avec qui vous échangez ou encore que le contexte n'y est pas propice si, par exemple, vous observez que cette personne :

- change de posture ou commence à « stimmer », c'est-à-dire à faire des mouvements répétitifs d'autostimulation ou d'autorégulation;
- s'éloigne avant la fin de vos explications;
- part s'isoler à la suite de votre échange;
- oriente la conversation vers un autre sujet;
- se tourne vers une autre personne pour lui demander des explications;
- vous dit qu'elle ne comprend pas;
- ne donne pas suite à votre échange.

Bien qu'il puisse être plus facile et rapide d'adapter sa façon de communiquer avec une personne qui exprime clairement ses besoins et préférences, il faut le plus souvent passer par un processus d'essai et d'erreur, où se succèdent essais, observations et ajustements. Dans certains cas, il peut être utile de faire appel à une tierce personne de confiance pour aider à explorer les stratégies de communication possibles à mettre en place.



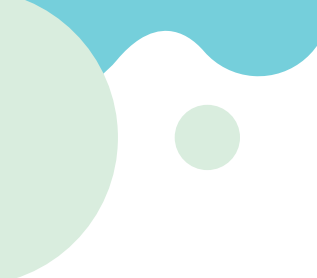
Rappelez-vous que les personnes allistes sont souvent avantagées par les pratiques de communication mises en place dans la plupart des milieux de travail. Il est crucial d'explorer différentes options afin de convenir, avec chaque personne, des façons les plus appropriées et les plus efficaces de communiquer avec elle, sans imposer ses préférences ou prioriser les façons de faire qui sont perçues comme les plus habituelles. Pour ce faire, il est essentiel de pratiquer une écoute active, d'être à l'affût des indices paraverbaux et non verbaux, de faire preuve d'ouverture d'esprit et d'éviter les jugements de valeur. C'est un bon point de départ pour développer une posture d'allié·e.

## Comment agir en tant que personne alliée?

Dans le contexte de la communication neuromixte, agir en tant que personne alliée signifie soutenir activement et respecter les personnes dont les styles et préférences de communication peuvent s'écarter des façons courantes de communiquer. Cela implique plusieurs actions clés :

- **Écouter activement** les personnes avec qui vous communiquez, en particulier celles qui ont des façons ou des styles de communication différents de vous ou de la majorité des personnes avec qui vous travaillez. Cela signifie de faire des efforts pour comprendre leurs besoins, leurs préférences et leurs expériences.
- **Faire preuve d'ouverture et de respect à l'égard des différences en matière de communication.** Cela signifie d'éviter de juger des compétences d'une personne ou de sa motivation au travail à partir de sa façon de s'exprimer ou d'entrer en interaction.
- **Offrir un soutien actif** aux personnes dont le style de communication est différent de la majorité. Cela peut vouloir dire de les soutenir dans des situations difficiles ou de travailler à changer les normes de communication qui sont source d'exclusion.
- **Dénoncer les injustices et défendre les droits en alliance avec les personnes concernées (et non à leur place).**
- **Apprendre en continu.** Cela engage à ne jamais cesser de se renseigner sur les différentes formes de communication et sur les expériences des personnes qui communiquent autrement que soi. Cela amène aussi à poursuivre sa réflexion sur les manières de mettre en application les pratiques inclusives dans son quotidien.





Comme les besoins et les pratiques de communication évoluent avec le temps et varient selon les contextes, il importe de favoriser un dialogue ouvert et de travailler à maintenir des canaux de communication tout au long de la relation de travail. Que ce soit de manière formelle ou informelle, n'hésitez pas à poser des questions et à vérifier que les moyens de communication en place conviennent toujours. Si ce n'est pas le cas, assurez-vous de faire les modifications nécessaires.

Pour créer un environnement où les personnes se sentiront à l'aise de communiquer à leur manière et d'exprimer leurs besoins, il est important de démontrer régulièrement votre volonté de vous adapter et de faire des compromis. Il faut cependant avoir conscience que même avec la plus grande ouverture et les meilleurs efforts de votre part, certaines personnes pourraient ne pas être à l'aise ou ne pas se sentir suffisamment en sécurité pour s'exprimer librement sur leurs besoins. Elles pourraient aussi ne pas avoir les ressources ou l'énergie nécessaire pour le faire. C'est non seulement possible, mais aussi tout à fait valide et légitime.

Si c'est le cas, n'oubliez pas que la communication paraverbale et non verbale, ainsi que les silences peuvent également vous fournir de précieuses informations.

# Pistes de réflexion

pour le développement d'une pratique réflexive en soutien à la communication neuromixte en milieu de travail

- 1** Comment déterminez-vous la meilleure façon de communiquer avec une personne qui s'exprime différemment de vous? Quels facteurs prenez-vous en compte?
- 2** Les idées d'une personne dont le style de communication diffère du vôtre peuvent ne pas toujours vous paraître immédiatement claires. Quelles stratégies pouvez-vous utiliser pour comprendre le message communiqué?
- 3** Quelle est l'importance de la flexibilité dans la communication interpersonnelle, en particulier lorsqu'il s'agit de personnes ayant des styles et des préférences de communication qui diffèrent des vôtres ou de celles de la majorité des personnes que vous côtoyez au travail?
- 4** Comment la pratique réflexive peut-elle vous aider à surmonter les défis de la communication neuromixte en milieu de travail?



## PARTIE 3

# Principes de communication illustrés

Comme nous l'avons abordé dans la section précédente, l'amélioration de la communication neuromixte repose sur trois principes clés :

**1**

**Communiquer est un effort collectif**

**2**

**Compenser les désavantages générés par les attentes neuronormatives dans la communication**

**3**

**S'engager et établir un dialogue**

La section qui suit illustrera comment ces principes peuvent être mis en pratique dans différents contextes, qu'il s'agisse de :

- accueillir des personnes employées;
- créer des environnements qui favoriseront le bien-être de toute une équipe;
- désamorcer un problème de communication;
- soutenir au quotidien.



## Accueillir des personnes employées

Maïka, une employée alliste se présente dans son nouveau milieu de travail. Elle est accueillie par le sourire chaleureux de Diago, l'employeur qui attendait son arrivée. À l'entrée, il est indiqué sur un tableau : « Aujourd'hui, 7 avril : *accueil d'une employée.* » Diago la présente à Saël, un employé autiste qui travaille dans l'organisme comme commis d'entrepôt depuis plusieurs années et qui la salue de la main. Maïka et Saël auront parfois à collaborer. Diago facilite les présentations et encourage un climat d'ouverture dans leurs échanges, en soulignant l'importance de respecter les différences dans les modes de communication.



**Bienvenue, Maïka!**  
C'est un plaisir de vous avoir dans notre équipe.

**Chaque personne a sa propre façon de communiquer et d'interagir.**

**Ici, nous valorisons ces différences et nous nous efforçons, collectivement, de créer un environnement où tout le monde se sent entendu et respecté.**



AUJOURD'HUI  
7 AVRIL  
ACCUEIL  
D'UNE  
EMPLOYÉE

Mylène écoute attentivement, prenant acte des paroles de Diago. Elle s'engage à faire de son mieux pour activement contribuer, elle aussi, à ce que les besoins et préférences de communication de chaque personne soient respectés.

À mesure que la semaine avance, Maïka, Saël et Diago continuent à dialoguer et apprennent à mieux se connaître, contribuant ainsi à la création d'un espace de travail inclusif et respectueux.

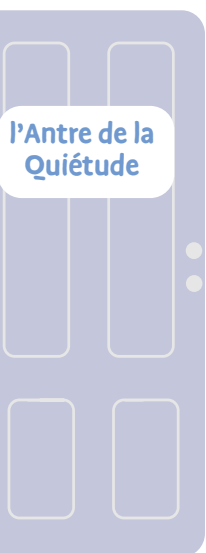
## Créer des environnements qui favorisent le bien-être de toute une équipe

Dans un environnement de travail coopératif à aire ouverte, deux employées allistes, Maïka et Mylène, travaillent ensemble sur un projet. À côté d'elles, on aperçoit la porte d'une toilette mixte (non genrée).

Plus tard, dans l'« Antre de la Quiétude », Mylène fait quelques étirements, sur un tapis de yoga. À côté d'elle, Alex travaille à la préparation des paies.

J'aime l'espace à aire ouverte, j'ai vraiment l'impression d'être en équipe.

Moi aussi j'aime ça, mais des fois j'ai besoin de calme. La nouvelle salle silencieuse, qu'on appelle l'Antre de la Quiétude, est idéale pour ça.



C'est le fun ce nouvel espace, j'aime ça. Je peux venir prendre une pause et m'étirer quand j'ai trop mal dans le bas du dos.



J'aime cet espace. Ça me permet d'avancer dans la préparation des paies. Travailler ici, ça me permet d'aller plus vite, c'est plus tranquille et je me fatigue moins.



## Désamorcer un problème de communication

Maïka, une employée alliste, arrive au travail. Saël, son collègue autiste, la salue, mais Maïka ne lui répond pas. Saël se demande ce qui se passe :



J'ai peut-être fait quelque chose de mal...

Un dialogue ouvert et authentique, sans surinterprétation, permet de désamorcer le problème de communication. Ayant conscience du fait que les problèmes de communication prennent souvent leur source dans les interprétations neuronormatives, Maïka a pris les devants, pour éclaircir la situation.

Plus tard dans l'après-midi, Maïka remarque que Saël n'agit pas comme à son habitude. Après réflexion, elle lui demande :

Est-ce que j'ai fait quelque chose qui t'a mis inconfortable?

Ah non, pas du tout. En fait, c'est que j'étais préoccupée ce matin. Je n'ai pas fait attention, je ne t'ai pas vu.

Je suis désolée si cela t'a donné l'impression que j'étais fâchée. Merci de me l'avoir dit.

Saël utilise son appareil mobile pour écrire sa réponse, qui est ensuite lue par la synthèse vocale :

Ce matin je t'ai fait salut, mais tu ne m'as pas répondu.

Est-ce que tu es fâchée contre moi?



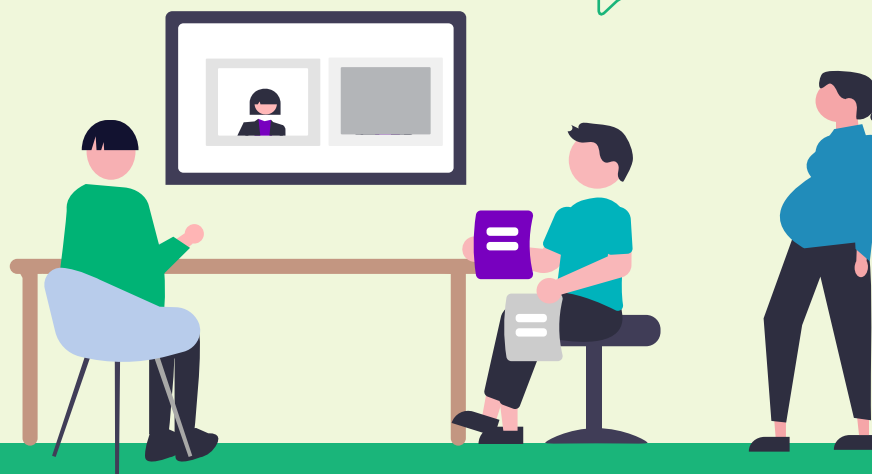
## Soutenir au quotidien

Dans la scène, on observe une réunion, animée par Diago, employeur. Alex, un-e employé-e Autiste « stimme » doucement en manipulant un objet sensoriel, alors que Mylène, une employée alliste, est debout à l'arrière de la salle. Deux personnes participent à la réunion à distance : l'une a fermé sa caméra, l'autre a sa caméra ouverte.

Alex est en train d'exprimer une idée complexe, s'attardant à expliquer en profondeur une problématique rencontrée dans la gestion de la rémunération. Mylène semble avoir décroché, son attention déviant du propos d'Alex, incapable de comprendre l'idée telle qu'exprimée au départ.

En ce qui concerne  
l'implantation de la  
nouvelle application  
comptable...  
[« infodumping »]

Merci, Alex. Pour être sûr qu'on  
te comprenne bien, ce serait  
quoi l'idée clé que tu voudrais  
qu'on retienne?



« **Stimmer** » réfère au « **stimming** », autrement dit à des mouvements répétitifs d'autostimulation et d'autorégulation, comme remuer les jambes, se tripoter les cheveux, se balancer, se tortiller les doigts.

« **Infodumping** » fait référence à un déversement d'information qui prend la forme d'un exposé extrêmement détaillé, fait d'une seule traite, sur un sujet d'intérêt. Cette façon de s'exprimer est fréquente chez les personnes et dans les communautés autistes.

**Il est possible et légitime que les besoins d'une personne soient parfois difficilement compatibles avec ceux d'une autre personne, comme c'est le cas entre le besoin d'exprimer une idée en détail et en profondeur pour être en mesure de bien l'expliciter versus le besoin d'accéder à une information directe et ciblée pour bien la comprendre. Lorsque c'est le cas, l'important est de trouver une zone de rencontre. Ici, grâce à la médiation de Diago, Alex peut exprimer ses idées d'une manière qui lui est naturelle, et Mylène peut comprendre l'idée clé que Alex veut communiquer.**

## Conclusion

En conclusion, il est primordial de comprendre que la communication doit être le fruit d'un effort collectif. Chaque personne a un rôle à jouer pour faciliter les échanges et la compréhension mutuelle. Il est par ailleurs important de reconnaître que bien que toutes les formes de communication soient théoriquement légitimes, les pratiques neuronormatives en place dans la plupart des milieux de travail peuvent désavantager certaines personnes, dont les Autistes. Par conséquent, établir un dialogue est essentiel pour améliorer la communication neuromixte et déterminer, ensemble, les meilleures pratiques à mettre en place pour créer un environnement de travail accueillant et inclusif. Équilibrée et respectueuse, une telle approche souligne l'importance de la collaboration dans le milieu de travail.

Une communication transparente, où les besoins d'expression et de communication de toutes les parties sont pleinement pris en compte, est susceptible de bénéficier au plus grand nombre – et non pas seulement aux personnes autistes. Plusieurs des recommandations fréquemment formulées comme favorables à la communication neuromixte pourraient en fait être appliquées de manière universelle, car elles sont susceptibles de bénéficier à un large éventail de personnes. De la même manière que les rampes d'accès facilitent non seulement les déplacements des personnes en fauteuil roulant, mais sont également utiles aux parents avec poussettes, aux cyclistes et aux personnes transportant des valises à roulettes, etc. – en plus d'être souvent appréciées par les enfants qui s'y élancent avec grand plaisir –, les stratégies de communication gagnent à être discutées et mises en place dans une approche universelle.

À titre d'exemple, s'assurer, à l'écrit, d'organiser l'information en différentes sections clairement identifiées et utiliser des codes clairs pour souligner les éléments importants, comme les échéances ou les tâches à faire, est aidant pour bon nombre de personnes, allistes comme Autistes. Lorsque les informations sont transmises à l'oral, s'assurer de résumer l'information pour que chaque personne puisse cibler et emmagasiner les idées clés, plutôt que d'être submergée par les détails, apparaît aussi comme une bonne pratique de communication pour tout le monde. Ainsi, des moyens considérés comme essentiels pour permettre à des personnes autistes d'accéder à un emploi épanouissant et le maintenir, pourraient aussi faciliter la vie de plusieurs personnes allistes. Parions qu'une telle approche pourrait avoir un effet d'entraînement qui contribuerait somme toute à rehausser la participation, la satisfaction et la performance au travail de toute l'équipe.

# Bibliographie

1. Lindsay S, Osten V, Rezai M, Bui S. Disclosure and workplace accommodations for people with autism: a systematic review. *Disability and Rehabilitation*. 2021;43(5):597610.
2. Munandar VD, Morningstar ME, Carlson SR. A systematic literature review of video-based interventions to improve integrated competitive employment skills among youth and adults with Autism Spectrum Disorder. *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2020;53(1):2941.
3. Black MH, Mahdi S, Milbourn B, Scott M, Gerber A, Esposito C, et al. Multi-informant international perspectives on the facilitators and barriers to employment for autistic adults. *Autism Research*. 2020;13(7):1195214.
4. Hayward SM, McVilly KR, Stokes MA. Challenges for females with high functioning autism in the workplace: a systematic review. *Disability and Rehabilitation*. 2018;40(3):24958.
5. Lorenz T, Frischling C, Cuadros R, Heinitz K. Autism and overcoming job barriers: comparing job-related barriers and possible solutions in and outside of autism-specific employment. *PLOS ONE*. 2016;11(1):e0147040.
6. Loi canadienne sur les droits de la personne, LRC 1985 c H-6. Disponible : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html>
7. Watzlawick P, Helmick Beavin J, Jackson DD. Une logique de la communication. Paris: Éditions du Seuil;1972.
8. Walker N. Neurodiversity: Some basic terms & definitions. 2014 Internet. 2020 récupéré le 27 octobre 2020 de: <https://neuroqueer.com/neurodiversity-terms-and-definitions/>
9. Walker N. Neuroqueer: An Introduction. 2021 Internet 2024 récupéré le 13 janvier 2024 de: <https://neurocosmopolitanism.com/neuroqueer-an-introduction/>
10. Varhelahti M, Turnquist T. Diversity and communication in virtual project teams. *IEEE Transactions on Professional Communication*. 2021; 64(2):201-14.
11. Milton DE, Waldoock KE, Keates N. Autism and the “double empathy problem”. Dans: F. Mezzenzana, D. Peluso, dirs. *Conversations on Empathy: Interdisciplinary perspectives on imagination and radical othering*. Taylor and Francis;2023: p.78-97.
12. Milton D, Gurbuz E, López B. The “double empathy problem”: Ten years on. *Autism*. 2022;26(8):1901-3.
13. Milton DE. On the ontological status of autism: The ‘double empathy problem’. *Disability and Society*. 2012;27(6):883-7
14. Mitchell P, Sheppard E., Cassidy S. Autism and the double empathy problem: Implications for development and mental health. *British Journal of Developmental Psychology*. 2021;39(1):1-18.
15. Nixon SA. The coin model of privilege and critical allyship: implications for health. *BMC Public Health*. 2019;19(1):1637.
16. Catala A. Understanding Neurodiversity, Unlearning Neuronormativity. 2023 Internet. 2024 récupéré le 31 mai 2024 de: <https://blog.apaonline.org/2023/04/11/understanding-neurodiversity-unlearning-neuronormativity/>
17. Catala A, Faucher L, Poirier P. Autism, epistemic injustice, and epistemic disablement: A relational account of epistemic agency. *Synthese*. 2021;199(3-4):9013-39.
18. Pearson A, Rose K. A conceptual analysis of autistic masking: Understanding the narrative of stigma and the illusion of choice. *Autism in Adulthood*. 2021;3(1):52-60.
19. Miller D, Rees J, Pearson A. “Masking is life”: Experiences of masking in autistic and nonautistic adults. *Autism in Adulthood*. 2021;3(4):330-8.
20. Autisme Soutien. Qu’est-ce que ça veut dire? nd Internet récupéré le 11 avril 2024 de : <https://autismesoutien.ca/quest-ce-que-ca-veut-dire/>
21. Chapman R, Botha M. Neurodivergence-informed therapy. *Developmental Medicine & Child Neurology*. 2023;65(3):310-7.