

1

---

---

---

---

---

---

---

---



2

---

---

---

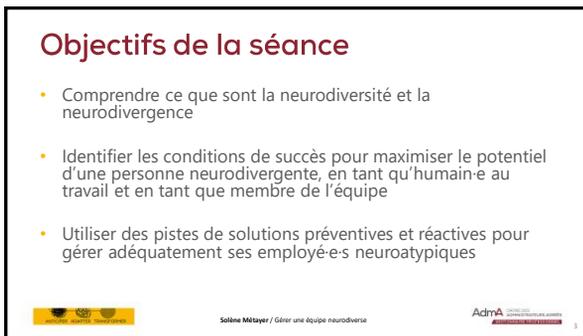
---

---

---

---

---



3

---

---

---

---

---

---

---

---

## Ordre du jour

- ∞ Autour de la neurodiversité (10 min)
- ∞ Forces des neuroatypiques (5 min)
- ∞ Besoins des neuroatypiques (5 min)
- ∞ Gestion neuroinclusive (15 min)
- ∞ Conclusion (5 min)
- ∞ Questions (15 min)



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse

---

---

---

---

---

---

---

---

4

## Autour de la neurodiversité

 10 min.



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse

---

---

---

---

---

---

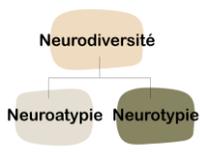
---

---

5

## Neurodiversité

- ∞ Terme issu du forum InLv dans les années **1990**
- ∞ Définitions multiples
- ∞ Regroupe l'ensemble des **neurotypes humains**



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse

---

---

---

---

---

---

---

---

6

"The term **neurodiversity** is defined and discussed from the perspectives of neuroscience, psychology and campaigners with lived experience, illustrating the development of aetiological theories for included neurodevelopmental disorders."

Doyle, 2020

 Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse 

7

---

---

---

---

---

---

---

---

### Neurodivergence/neuroatypie

- ∞ Autisme
- ∞ Douance
- ∞ Dys- : dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dyscalculie, dyspraxie
- ∞ Trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)
- ∞ Syndrome Gilles de la Tourette
- ∞ Etc.

  
1 personne sur 5!

 Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse 

8

---

---

---

---

---

---

---

---

### Forces des neuroatypiques

 5 min.

 Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse 

9

---

---

---

---

---

---

---

---



10

---

---

---

---

---

---

---

---

## Exemples

- ∞ Opter pour la consultation et avoir du succès en raison de son souci du détail, de sa franchise et de sa pensée en arborescence
- ∞ Produire du contenu de qualité pour un mandat de dernière minute
- ∞ Prévoir un problème potentiel de stabilité lors de la conception des horaires

Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse

Adm'A

11

---

---

---

---

---

---

---

---

## Besoins des neuroatypiques

 5 min.

Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse

Adm'A

12

---

---

---

---

---

---

---

---

## Sensibilité sensorielle

The diagram consists of three overlapping rounded rectangular shapes. The leftmost shape is yellow and contains the text 'Ouïe – Vue Toucher' with icons of an ear, an eye, and a hand. The middle shape is olive green and contains the text 'Mouvement' with a wavy arrow icon. The rightmost shape is dark blue and contains the text 'Proximité sociale' with an icon of two stylized human figures. At the bottom left is a small logo with three icons. At the bottom center is the text 'Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse'. At the bottom right is the 'Adma' logo.

13

---

---

---

---

---

---

---

---

## Autres besoins

- ∞ Clarté
- ∞ Prévisibilité
- ∞ Repos
- ∞ Mouvement corporel (*flapping, stimming, etc.*)
- ∞ Temps d'adaptation
- ∞ Etc.

The slide features a list of needs, each preceded by an infinity symbol. At the bottom left is a small logo with three icons. At the bottom center is the text 'Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse'. At the bottom right is the 'Adma' logo.

14

---

---

---

---

---

---

---

---

## Gestion neuroinclusive

The slide features a large hourglass icon to the left of the text '15 min.'. At the bottom left is a small logo with three icons. At the bottom center is the text 'Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse'. At the bottom right is the 'Adma' logo.

15

---

---

---

---

---

---

---

---



16

---

---

---

---

---

---

---

---

**Communication**

Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse Adm'A

17

---

---

---

---

---

---

---

---

**Double empathie**

Différences de communication bi-directionnelles  
entre différents neurotypes

Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse Adm'A

18

---

---

---

---

---

---

---

---

## Communication non verbale

- Langage corporel, non-dits, mensonges, etc.



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse 19

19

---

---

---

---

---

---

---

---

## Injustice épistémique

« Une personne subit une injustice épistémique si elle n'est pas adéquatement crue ou comprise parce qu'elle appartient à un groupe social non-dominant (p.ex., femmes, minorités sexuelles, Autochtones, personnes racisées comme non-blanches, personnes handicapées ou neurominorisées). L'injustice épistémique mine l'agentivité épistémique, soit la participation à l'échange et à l'élaboration de connaissance. »

CRC-IAE, 2023



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse 20

20

---

---

---

---

---

---

---

---

## Injustice épistémique

- ∞ Il y a un groupe dominant et un groupe minorisé (Chaire de recherche du Canada sur l'injustice et l'agentivité épistémiques, 2023; Catala, 2023; Fricker, 2007)
- ∞ Le lexique choisi est généralement différent selon l'appartenance ou non au groupe minorisé (Wise, 2023; Fecteau et Cloutier, 2023)



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse 21

21

---

---

---

---

---

---

---

---

## Pré-requis

1. Ne jamais présumer
2. Toujours croire que l'autre est bienveillant-e
3. Demander des clarifications
4. Valider l'interprétation



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse



22

22

---

---

---

---

---

---

---

---

## Principes de base

1. Être clair-e et concis-e
2. Donner l'information à l'avance
3. Fournir des détails si requis
4. Être structuré-e



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse



23

23

---

---

---

---

---

---

---

---

## Aménagements



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse



24

24

---

---

---

---

---

---

---

---

## Rôle de l'employeur

Faciliter l'épanouissement de son employé·e en répondant à ses besoins, tout en respectant les limites de l'organisation.

- ∞ Modification d'un processus de ressources humaines ou de gestion (dotation, description des tâches, etc.), de l'environnement de travail ou de la procédure de travail
- ∞ Contrainte excessive : sécurité, droits d'autrui, fonctionnement de l'organisation, fonds requis



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse



25

25

---

---

---

---

---

---

---

---

## Obligations de l'employeur

- ∞ Accommodement raisonnable : reconnaissance par la Cour Suprême en 1985
- ∞ Entente mutuelle
- ∞ Bonne foi
- ∞ Plusieurs solutions possibles



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse



26

26

---

---

---

---

---

---

---

---

## Responsabilités de l'employeur

Réception de la demande d'accommodement

- ∞ Gestionnaire
- ∞ Ressources humaines
- ∞ Syndicat



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse



27

27

---

---

---

---

---

---

---

---

**Obligations et responsabilités de l'employé-e**

- ∞ Nommer ses besoins
- ∞ S'identifier auprès de l'employeur
- ∞ Être de bonne foi
- ∞ Considérer les compromis

 Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse  28

28

---

---

---

---

---

---

---

---

**Exemple | Demande**

Sébastien rencontre sa déléguée syndicale. Il est dyslexique et a des difficultés de communication. Il aimerait que les instructions soient données à la fois verbalement et par écrit. Une police de caractère adaptée à sa condition pourrait également l'aider. Il souhaiterait en outre un logiciel de vérification de l'orthographe pour éviter autant que possible de faire des fautes.

 Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse  29

29

---

---

---

---

---

---

---

---

**Exemple | Proposition**

Le syndicat contacte les ressources humaines et la gestionnaire. Il est proposé que :

- ∞ Les instructions soient verbales et écrites
- ∞ La police Dyslexie Font soit utilisée autant que possible dans les communications avec Sébastien
- ∞ Antidote soit installé sur l'ordinateur et le téléphone de Sébastien

 Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse  30

30

---

---

---

---

---

---

---

---

### Exemple | Contre-proposition

L'employeur suggère que :

- ∞ Les instructions soient verbales et écrites **quand c'est possible**
- ∞ Un logiciel de lecture soit téléchargé sur l'ordinateur et le téléphone de Sébastien
- ∞ La police **Comic Sans** soit utilisée autant que possible dans les communications avec Sébastien
- ∞ Antidote soit installé sur l'ordinateur et le téléphone de Sébastien



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse

---

---

---

---

---

---

---

---

31

### Exemple | Entente

L'entente peut être signée (recommandé) ou simplement verbale. Dans ce cas-ci, elle est à **durée indéterminée** puisque le besoin est **permanent**.



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse

---

---

---

---

---

---

---

---

32

### Conclusion



5 min.



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse

---

---

---

---

---

---

---

---

33

**Les neuroatypiques sont des canaris dans la mine.**



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse

34

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**« Si tu diffères de moi,  
mon frère, loin de me léser,  
tu m'enrichis. »**

Antoine de Saint-Exupéry, Citadelle



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse

35

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Références**

Bader, M. & Mazet, P. (2015). Le concept du TDAH et la France de 1890 à 1980 : l'instabilité ou le village gaulois d'Astérix ? La psychiatrie de l'enfant, 58, 608-650. <https://doi.org/10.3917/psyp.058.0062>

Barrier, G. (2019). Les langages du corps en relation d'aide : la communication non verbale au-delà des mots (3e édition). Ser. Psychologies & psychothérapies). ESF sciences humaines.

Bonnes-Besnel, M. et al. (2021). Availing Abbott Language: Suggestions for Autism Researchers. Autism in Adulthood, 18-29. <https://doi.org/10.1089/aut.2020.0016>

Bière Sophie, Auclair, J., Keyser-Venau Anélie, Lugier, L., Puhls, B., Siret, S., St-George, J., & Stockless, A. (2022). Biais inconscients et compétences inclusifs dans les organisations (Ser. Collection eoi). Presses de l'Université Laval. Retrieved 2023, from <https://books.scholar.uqam.ca/handle/document/14949/1/2023-03-13-10-27-23-17-22>

Calata, Alexandre (2023). Understanding Neurodiversity, Unlearning Neurotypicity. Blog of the APA. <https://blog.apaonline.org/2023/04/11/understanding-neurodiversity-unlearning-neurotypicity/>

Calmeine, A. C., Morris, S., Harriet, A., Sae, F.-W., Emma, G. F., & Danielle, R. (2020). Neurotype-matching, but not being autistic, influences self and observer ratings of interpersonal rapport, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.561171>

Chaire de recherche du Canada sur l'injustice et l'aggravité épistémiques (2023). Description du projet. <https://craic.ca/>

Chomai, B. (2019). Autisme : des représentations multiples, sources de controverses. Esprit & Psy, 47, 150-159. <https://doi.org/10.3917/ep.047.0150>

Collectif autiste de l'UQAM (2022). L'importance et l'impact des mots. Récupéré de <https://collecif.ca/rapport-autiste/>

Dekker, Marlijn (2023). A correction on the origin of the term 'neurodiversity'. Marlijn 'McDutcher' Dekker's blog. <https://www.blog.2023.03/13/neurodiversity-origins.html>

Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: a biopsychosocial model and the impact on working adults. British Medical Bulletin, 135(1), 108-125. <https://doi.org/10.1093/bmb/abz024>

Ehrenberg, A. (2015). Se définir par son cerveau: La biologie de l'esprit comme forme de vie. Esprit, 68-81. <https://doi.org/10.3917/espr.1501.0068>



Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse

36

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Références

Fuchs, S.-M. et Chouler, I. (2023, avril). Diversité de genres : Résultats du sondage [Communication orale]. Symposium Groupe de recherche pour les adolescents et adultes autistes, 2023. Diversité de genres. Québec, Canada. <https://solene-metayer.com/sites/default/files/2023-09/2023%20GRC%20R%C3%A9sultats%20sondage%202023.pdf>

Fisher, M. (2007). Epistemic injustice: power and the ethics of knowing. Oxford University Press.

Genot-Fonaine, S. (2022). Douance et carrière. Comprendre l'adulte doué pour mieux l'accompagner. Septembre éditeur.

Henley, R. & Jordan, J. (2020). Neurodiversity. Local Government Association. Récupéré de <https://www.local.gov.uk/lga-100th-anniversary>

Honeybourne, V. (2020). The Neurodiverse Workplace. Jessica Kingsley Publishers.

Kristeva, J. (1970). La mutation sémiotique. Annales. Histoire, Sciences Sociales, 25(6), 1497-1522. <https://doi.org/10.3406/ahess.1970.42236>

Lauzon, Marie, B.D.I. Liste de vérification de l'accessibilité pour les personnes neurotypiques, document de travail non publié, nov. 2018

Melissa, C., Philip, D., Josie, B., Joe, A. M., Cassie, R., & Rharram, C. (2021). Overcoming the double empathy problem within pairs of autistic and non-autistic adults through the contemplation of serious literature, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.708373>

Singer, J. (2017). Neurodiversity: the birth of an idea. Aub-edition.

Singer, Judy (2019). Neurodiversity: Definition and Discussion. Reflections on Neurodiversity. <https://neurodiversity2.blogspot.com/what.htm#1>

Stony, M. (2022). Au-delà des mots : guide de la communication non verbale. Dunod.

Thompson, E. et Miller, J. (2018). Neurodiversity at work. London, Chartered Institute of Personnel and Development, 48 p. Récupéré de [https://www.cipd.co.uk/imagine/neurodiversity-at-work\\_2018.htm#37850.pdf](https://www.cipd.co.uk/imagine/neurodiversity-at-work_2018.htm#37850.pdf)

Wise, Sonny Jane (@Sonny Jane Wise) (2023, 20 août). [Publication LinkedIn]. LinkedIn. <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:208985920411845172/>

 Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse 17

37

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Période de questions

 [www.linkedin.com/in/solenemetayer](https://www.linkedin.com/in/solenemetayer)

 [solene@solenemetayer.com](mailto:solene@solenemetayer.com)

 Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse 18

38

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Merci !

 Solène Métayer / Gérer une équipe neurodiverse 19

39

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---