

# La neuro-inclusion en P2

---

Un document de recherche de l'Association internationale pour la participation publique Canada



Un groupe de personnes assises autour d'une salle de réunion.

**Écrit par :**

Guthrie & Kroiss  
Mars 2024



# Table des matières

---

<b>Introduction</b> .....	<b>01</b>
Définir et encadrer la neurodivergence .....	<b>01</b>
Langue axée sur l'identité et langue axée sur la personne .....	<b>02</b>
<b>Méthodologie et analyse documentaire</b> .....	<b>03</b>
<b>Comment les participants neurodivergents arrivent à participer</b> .....	<b>05</b>
Les points forts des personnes neurodivergentes .....	<b>05</b>
Camouflage .....	<b>07</b>
Démasquer .....	<b>08</b>
<b>Comment la P2 peut-elle s'améliorer ?</b> .....	<b>08</b>
<b>Conseils et ajustements</b> .....	<b>10</b>
Considérations relatives à la conception des matériaux .....	<b>10</b>
Planification .....	<b>10</b>
À l'avance .....	<b>11</b>
Le jour de l'activité .....	<b>13</b>
Amélioration continue .....	<b>14</b>
<b>Notre engagement</b> .....	<b>14</b>
<b>Conclusion</b> .....	<b>14</b>
<b>Annexe</b>	
Définitions clés .....	<b>16</b>
La pratique de l'affirmation de la neurodiversité .....	<b>17</b>
Un échantillon d'ajustements utiles pour les participants neurodivergents ...	<b>18</b>
Offrir un espace inclusif .....	<b>19</b>
<b>Références</b> .....	<b>20</b>

## Introduction

À l'ère de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI), il est essentiel de veiller à ce que la participation publique soit neuro-inclusive pour que les sociétés soient réellement représentatives et participatives. Dans cet article, nous explorons la neuro-inclusion dans le contexte plus large des initiatives visant à honorer les forces et les contributions de chaque individu. Cette recherche fournit un point de départ pour les praticiens de la P2, y compris des définitions clés, des conseils pratiques et des ajustements que le secteur de la participation publique peut prendre pour améliorer l'inclusivité et embrasser la diversité de l'esprit.

### Définir et encadrer la neurodivergence

Commençons par les définitions et les concepts tirés de l'ouvrage de Wise « We're All Neurodiverse » (2023). La neurodiversité englobe la diversité et la variabilité des esprits humains, décrivant des modes uniques d'existence, de pensée, d'action, de traitement, de sensation et de fonctionnement des personnes. Le terme « neurodiversité » représente l'ensemble du spectre, y compris les individus neurodivergents et neurotypiques.

Le terme neurotypique fait référence à l'alignement sur les normes sociétales, tandis que le terme neurodivergent désigne les divergences par rapport à ces normes en matière de fonctionnement cognitif.

La neurodivergence peut se manifester dès la naissance ou être acquise plus tard dans la vie. Sous l'égide de la neurodivergence, il existe divers neuro-types. Bien qu'il y ait des chevauchements, chaque neuro-type a ses propres caractéristiques, ce qui contribue à la richesse de la neurodiversité. On estime que 15 à 20 % de la population mondiale présente une forme ou une autre de neurodivergence (Doyle, 2020).

---

À une époque engagée en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, il est crucial de garantir que l'engagement public soit neuro-inclusif pour des sociétés véritablement représentatives et participatives.



neurodivergente, qu'elle n'a pas de neurodivergence et qu'il s'agit de plus en plus d'une partie importante de l'identité qu'elle embrasse. Certaines personnes préfèrent encore utiliser un langage centré sur la personne, il est donc préférable de demander à quelqu'un si vous parlez de lui ou si vous vous adressez à lui, et de lui demander lequel utiliser. Les auteurs neurodivergents de cet article préfèrent le langage de l'identité.

## **Méthodologie et analyse documentaire**

Ce document a été élaboré en combinant des méthodes de recherche descriptives et exploratoires, avec des sources primaires et secondaires. La recherche a été guidée par un principe de centrage sur l'expérience vécue des neurodivergents et l'intersectionnalité.

La recherche primaire a consisté en une enquête qualitative et quantitative, un groupe de discussion et huit entrevues portant sur des sujets liés à la satisfaction de la P2, à la sécurité psychologique, aux expériences neurodivergentes et aux perspectives professionnelles.

L'enquête a recueilli 40 réponses. Les personnes qui se sont identifiées comme neurodivergentes (27) représentaient 68 % de l'ensemble des répondants. Les neurotypes représentés sont les suivants : TDAH, autisme, dyscalculie, dyslexie, dysgraphie, dyspraxie, hyperlexie, troubles du traitement sensoriel, syndrome de Tourette/trouble du tic. Plus de la moitié des personnes interrogées ont déclaré deux personnes neurotypiques ou plus. Les participants à la recherche comprenaient également des personnes qui avaient déjà participé à un processus de participation publique (P2), qui avaient un proche neurodivergent ou qui se considéraient comme des défenseurs de la cause.

Le groupe de discussion a réuni trois professionnels de la P2 afin de discuter de solutions pour d'autres praticiens de la P2. Bien que la neurodivergence ne soit pas un critère de participation, les participants ont indiqué qu'ils avaient reçu un diagnostic de neurodivergence ou qu'ils pensaient être neurodivergents (TDAH, autisme, dyslexie).

Huit entrevues ont porté sur l'expérience neurodivergente et les obstacles à la P2. Les neurotypes comprenaient le TDAH, l'autisme, l'épilepsie (crises d'absence) et le syndrome de Tourette. Nos conclusions et les conseils présentés dans ce rapport s'appuient principalement sur les avis recueillis lors de ces entrevues.



Des figures en bois de différentes tailles et formes examinées à la loupe.

---

La recherche secondaire et l'analyse documentaire sont basées sur des livres, des articles et du contenu en ligne, y compris des blogues et des médias sociaux. Ces dernières années, on a observé une évolution positive vers davantage de contributions de la part de créateurs de contenu et de chercheurs ayant une expérience vécue (neurodivergente) et des perspectives intersectionnelles. La littérature actuelle axée sur la compréhension et la résolution des problèmes rencontrés par les personnes neurodivergentes est de plus en plus abondante, mais c'est dans les domaines de l'éducation et de l'insertion professionnelle qu'elle est la plus répandue. Un participant aux entrevues nous a dit : « J'ai trouvé beaucoup d'informations sur la façon d'aider mon enfant à l'école, mais rien sur le travail que nous faisons (P2). Je pense que nous avons du retard à rattraper ».

Nos recherches ont révélé l'existence d'un guide en langage clair, axé sur des conseils pour mieux soutenir les participants neurodivergents (BECG, 2021).

## Comment les participants neurodivergents arrivent à participer

Les personnes neurodivergentes peuvent se présenter différemment et avoir des besoins divers en matière de mémoire, de conscience de soi, d'autorégulation, de concentration, de traitement sensoriel, de styles de communication, etc. (Aherne & Stringer, 2023 ; Maskell, 2023, Wise, 2024). Par exemple, les personnes neurodivergentes peuvent s'écarter des styles de communication « normaux » ou « acceptables ». Il peut s'agir de non-verbal, de tics verbaux, de stimulation auditive, de communication à différentes vitesses, plus ou moins que les autres, de littéralité ou d'une plus grande propension à interrompre.

### Les points forts des personnes neurodivergentes

Les points forts des personnes neurodivergentes peuvent dépendre de leur neurotype, bien que des personnes ayant reçu le même diagnostic puissent également avoir des points forts uniques. Toutes nos forces et nos faiblesses sont le fruit de l'intersection de notre génétique, de notre culture et de nos expériences de vie. Grâce à l'enquête et aux entrevues (2023), les participants neurodivergents ont identifié plusieurs points forts en eux-mêmes. Les principales forces identifiées sont les suivantes :

- Concentration, y compris hyperfocalisation
- La capacité à établir des liens et à trouver des modèles et des tendances
- La capacité à visualiser des pensées / des informations
- Pensée critique / analytique
- Authenticité
- Honnêteté et être direct
- Passion pour la justice et l'équité
- Résolution créative de problèmes
- Empathie et compréhension
- Traitement de l'image globale
- Compassion
- Réflexion stratégique



Concept de cerveau et d'ampoule pour représenter la créativité, la réflexion et les idées.



Un homme bouleversé, assis seul avec un groupe de personnes assises à une table derrière lui.

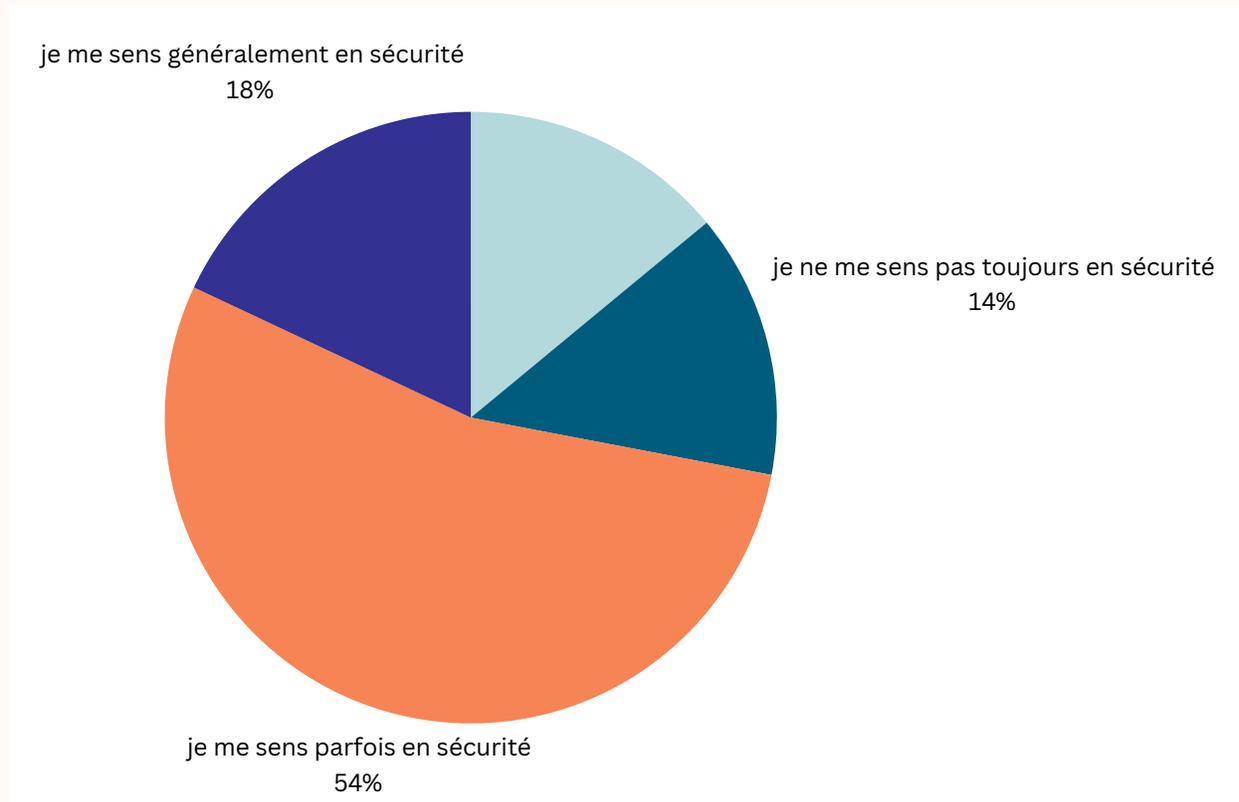
---

C'est notamment grâce à la pensée divergente qu'une personne neurodivergente est plus forte dans des domaines tels que la créativité et la résolution de problèmes que les personnes neurotypiques (White et Shaw, 2011).

Il n'est pas rare qu'une personne neurodivergente fasse preuve de compassion, de créativité et de justice ou qu'elle mette à profit ses solides compétences en matière d'analyse et de recherche. Dans le cadre d'activités visant à améliorer les décisions grâce au retour d'information du public, il semblerait que ces atouts soient les bienvenus. Cependant, 69 % des réponses à l'enquête ont indiqué que la compréhension de la neurodivergence constituait un obstacle à la participation. Les personnes neurodivergentes partagent également l'expérience commune de ne pas avoir de sentiment d'appartenance, d'être mal interprétées, mal comprises, stigmatisées, honteuses et marginalisées. Comme nous l'a dit un jeune participant lors d'une entrevue : « Je ne pense pas que j'irais à une réunion publique. Je ne veux pas déranger les gens ». En fin de compte, les personnes qui se sentent ainsi risquent de ne jamais partager leurs points forts.

Les personnes neurodivergentes partagent le défi de naviguer dans un monde conçu pour la majorité neurotypique (Wise, 2024). Ils doivent donc s'adapter pour s'intégrer, se sentir en sécurité et survivre, ce qui se traduit par des expériences qui peuvent les faire se sentir psychologiquement en danger et en détresse.

Lorsqu'on leur a demandé dans notre enquête à quelle fréquence ils « se sentent psychologiquement en sécurité pour s'exprimer et être qui ils sont », seuls 18% des participants neurodivergents ont déclaré se sentir habituellement en sécurité, 14% ont déclaré ne jamais se sentir en sécurité, 14% ont déclaré ne pas se sentir toujours en sécurité, 55% ont déclaré se sentir parfois en sécurité.



## Camouflage

Le camouflage, une tactique de survie, consiste à s'adapter aux normes de la société. Belcher (2022) définit le camouflage comme un spectre dynamique, comprenant le masquage (dissimuler les traits neurodivergents pour paraître neurotypique) et la compensation (compenser les traits par des comportements appris). Ces deux formes de camouflage consomment beaucoup d'énergie et peuvent contribuer à un cycle alimenté par la honte, en donnant la priorité au confort des personnes socialement favorisées plutôt qu'à la sécurité psychologique des personnes neurodivergentes. Le camouflage chronique, en particulier en combinaison avec d'autres tactiques utilisées pour s'intégrer, comme l'alternance codique (ajustement du langage, du style de discours, de l'apparence, du comportement et de l'expression pour augmenter le confort des autres pour un traitement équitable, un service et des opportunités) (Harvard Business Review, 2019 ; HowToADHD, 2020), augmente le risque d'épuisement professionnel. Comprendre et traiter ces traits de camouflage peut permettre de mieux soutenir les personnes neurodivergentes dans nos pratiques de P2.

## Démasquer

Pour certains, en particulier ceux qui se rendent compte de leur neurodivergence plus tard dans la vie, il peut être difficile de se démasquer, car ils ont passé des années à dissimuler leur moi authentique pour s'intégrer. Pour se démasquer, il faut se sentir psychologiquement en sécurité.

Indépendamment de leurs expériences et de leur sentiment de sécurité psychologique, 96 % des participants neurodivergents à notre enquête ont fait état de difficultés lors de leur participation aux activités de P2 et ont identifié des ajustements qui leur permettraient de mieux s'engager.



Un homme d'affaires tenant un masque devant son visage avec ses collègues debout à côté de lui.

## Comment la P2 peut-elle s'améliorer ?

Nous devons être convaincus que les gens se connaissent eux-mêmes et savent ce dont ils ont besoin. Dans l'ensemble de nos recherches primaires, nous avons entendu dire qu'il était fondamental de proposer des options et de donner des possibilités de choix pour favoriser un environnement inclusif. En donnant le choix, nous créons une atmosphère de soutien où l'autonomie est respectée, ce qui contribue à une expérience plus équitable pour tous les participants. Le rôle du facilitateur est de s'assurer que tout le monde est inclus, quelle que soit la façon dont il se présente.

Une véritable inclusivité nécessite l'adoption d'une approche neuro-affirmée et informée des traumatismes. Dans le cadre d'une approche fondée sur les traumatismes, on ne saurait trop insister sur le rôle de l'instauration et du maintien de la confiance (SAMHSA, 2014). La confiance favorise un sentiment de sécurité, de prévisibilité et de sûreté. Elle permet une communication ouverte, donnant aux personnes la possibilité de partager leurs expériences sans craindre d'être jugées. Le maintien de la confiance est un engagement permanent. C'est une tâche complexe que de planifier pour le large spectre de la neurodiversité. La prise en compte de la diversité dans la neuro-inclusion, associée à d'autres besoins en matière d'équité et d'inclusion, est un véritable défi. Il peut être difficile de savoir par où commencer et comment améliorer notre travail de P2 pour qu'il soit plus neuro-inclusif.

Du point de vue des participants neurodivergents avec lesquels nous nous sommes entretenus, la diversité de l'esprit n'est pas une priorité visible dans les stratégies de P2 et d'EDI. Cependant, les stratégies visant à améliorer l'accessibilité et à mettre l'accent sur l'inclusion des personnes confrontées à des obstacles dans le cadre de la P2 sont susceptibles de constituer des ajustements utiles pour les participants neurodivergents également. Par exemple, le respect des directives d'accessibilité pour que les lecteurs d'écran fonctionnent pour les personnes malvoyantes peut également aider une personne atteinte de dyslexie ou de TDAH à se concentrer sur les documents écrits.



Une femme assise à un bureau et regardant un écran d'ordinateur.

## Conseils et ajustements

Les conseils suivants ont été appuyés et validés par des participants à la recherche primaire qui se sont identifiés comme neurodivergents.

### Considérations relatives à la conception des matériaux

Les supports numériques et imprimés doivent respecter les directives en matière d'accessibilité afin d'aider les participants neurodivergents à comprendre le contenu écrit. Il est utile d'incorporer un code couleur en utilisant des palettes accessibles aux daltoniens. Voir l'annexe pour plus de considérations sur la conception (The Advonet Group, 2021).

Pour les personnes souffrant de troubles de la mémoire ou des fonctions exécutives, il peut être utile de fournir des documents écrits succincts à l'appui des présentations orales (p. ex., des documents de référence, des documents d'appui, des instructions, des transcriptions, etc.)

### Planification

Ajoutez des ajustements à votre plan de mobilisation dès le début. Prévoyez une certaine flexibilité et préparez-vous à ce que quelqu'un ait besoin d'ajustements au cours de l'activité. Prévoyez plus de temps pour tenir compte des différentes vitesses de traitement, des styles de communication et des pauses, en particulier pour les activités qui durent plus d'une heure. Le principal obstacle à la participation signalé par 78 % des participants à l'enquête est la longueur excessive des présentations. Faites des présentations courtes ou divisez-les en plusieurs parties et encouragez les clients et les consultants à faire de même.

L'un des obstacles relevés par les participants neurodivergents à l'enquête (56 %) est le manque de flexibilité dans la manière dont la rétroaction est recueillie. Proposer une gamme d'activités, telles que de petits et grands groupes ou des activités en ligne pour différents styles d'apprentissage ou pour quelqu'un qui trouve les visites libres traditionnelles trop stimulantes.

Organiser les activités de P2 en personne dans des espaces sensoriellement adaptés et à faible stimulus. Les participants à l'enquête sur les neurodivergents ont indiqué que les barrières sensorielles étaient importantes (67%). Limitez les bruits tels que le tic-tac des horloges, le chauffage, la ventilation et la climatisation ou les couloirs adjacents bruyants. Les lumières vacillantes peuvent être distrayantes, mais il faut aussi se demander si l'éclairage est trop fort ou trop faible. Respectez les politiques d'absence d'odeurs déjà en place dans de nombreux bâtiments.

Si vous disposez de l'espace nécessaire, proposez des lieux séparés tels qu'une autre pièce ou un couloir qui a été aménagé de manière à être confortable pour s'y retirer ou pour s'y entretenir en tête-à-tête. Les participants à nos groupes de discussion ont convenu qu'il peut être difficile de trouver des ressources, mais qu'il s'agit là d'un ajustement qui vaut son pesant d'or.

Parmi les participants neurodivergents interrogés, 59 % ont indiqué que le fait de se faire rabaisser était un obstacle majeur. Un participant à la recherche a déclaré : « La plupart de mes clients ne pensent pas à l'inclusion de la MN [neurodivergente] et lorsqu'ils le font, ils semblent l'infantiliser et les options se limitent à une feuille de coloriage, voire à rien du tout ». Assurez-vous que l'activité soit neuro-affirmée et basée sur les forces.

Une personne autiste peut avoir des capacités de mémoire extraordinaires, une personne atteinte de TDAH peut se concentrer sur un sujet au point d'atteindre un niveau de connaissance expert, et une personne atteinte du syndrome de Tourette peut faire preuve d'une ténacité inspirante. Partez du principe que votre participant neurodivergent est capable et plein de ressources.

## À l'avance

Une chose importante que vous pouvez faire pour les personnes neurodivergentes, ou pour toute personne qui participe pour la première fois à des activités participation publique, est de fournir des informations détaillées sur ce à quoi s'attendre en tant que participant. D'après nos recherches, les troubles mentaux, y compris l'anxiété, sont fréquents chez les personnes neurodivergentes ; les sentiments de stress et d'anxiété peuvent être exacerbés par l'inconnu.

Un participant à l'étude a expliqué à quel point il serait plus à l'aise si des cartes ou des feuilles de route lui étaient fournies afin qu'il puisse se préparer à la séance de la manière qui lui convient le mieux. Les cartes ou les feuilles de route peuvent aider une personne à identifier les ajustements à demander à l'avance.

Ces cartes ou feuilles de route contiennent des informations clés, notamment sur le format, les sujets et l'environnement. Il peut s'agir d'un plan de bâtiment ou de salle indiquant les éléments physiques tels que les tables, les chaises et les panneaux d'information, ainsi que le sujet et le type de conversations prévues dans l'espace. Si un participant sait comment la salle sera aménagée, il peut savoir où s'asseoir au cas où il aurait besoin de sortir discrètement. Si une discussion en grand groupe est prévue, le participant peut demander à l'avance de ne pas être appelé à prendre la parole s'il n'est pas volontaire. Les cartes ou feuilles de route sont utiles pour répondre à d'autres besoins en matière d'équité et d'accessibilité, en indiquant les entrées accessibles, les toilettes, les places assises et les aires de repos, les lieux de sécurité, etc.

Dans certains cas, l'envoi de matériel à l'avance peut s'avérer problématique en fonction du sujet et de son contexte. Les documents envoyés à l'avance sans la narration appropriée peuvent être mal compris, pris hors contexte ou même utilisés comme arme par certains membres de la communauté ou détenteurs d'intérêts. Lorsqu'il n'est pas possible d'envoyer des documents à l'avance pour répondre aux besoins des participants neurodivergents, il convient d'informer les participants de ce qui sera discuté et de ce sur quoi ils devront donner leur avis.

Un ami, un collègue ou un animal de soutien peut faire une grande différence pour certains participants neurodivergents. Ils peuvent apporter une présence apaisante, aider à résoudre des problèmes spécifiques (p. ex., rester à la tâche ou interrompre), encourager les points forts ou apporter une voix extérieure.

Lorsque vous êtes en ligne, activez les technologies d'assistance telles que le sous-titrage, le texte-parole, la parole-texte et d'autres paramètres personnalisables sur les plateformes numériques. Un participant a déclaré : « J'ai assisté à un certain nombre de réunions virtuelles où le sous-titrage n'était pas activé et j'ai quitté la réunion ou je me suis déconnecté parce que je ne pouvais pas suivre ». Activez toujours ces fonctions et faites savoir qu'elles seront activées pour chaque réunion.

Proposez des questionnaires préalables à la P2 demandant des ajustements, des besoins, des préoccupations ou des questions avant une activité. Dans votre questionnaire, posez des questions sur les besoins de communication ou de traitement, les matériaux préférés, etc., plutôt que de demander aux participants de révéler un neurotype.

---

"J'ai assisté à un certain nombre de réunions virtuelles où le sous-titrage n'était pas activé et je pars ou je m'éloigne parce que je ne peux pas suivre."

## Le jour de l'activité

La première chose à faire est de créer un espace sûr et accueillant. Dans les activités virtuelles et en personne, accueillez et orientez les participants dès leur arrivée. Dites aux participants que vous êtes là pour que leur expérience soit excellente et que vous êtes un endroit sûr où ils peuvent venir, quelle que soit leur demande.

Normalisez les ajustements et proposez-les sans qu'il soit nécessaire de les divulguer. La divulgation est une décision individuelle et peut donner un sentiment d'insécurité. De plus, étant donné la prévalence des cas non diagnostiqués ou mal diagnostiqués (Smith & Kirby, 2022), toutes les personnes neurodivergentes ne savent pas qu'elles sont neurodivergentes, ce qui peut rendre plus difficile la défense de leurs intérêts.

Dans l'enquête, 48 % des personnes neurodivergentes ont indiqué que le manque de clarté ou d'instruction constituait un obstacle majeur. Lorsque vous commencez, suscitez l'intérêt en partageant les objectifs et le but de l'activité, en fournissant un contexte et en permettant aux participants de poser des questions avant de commencer. Communiquez à l'avance le moment des pauses et respectez le calendrier. Soyez clair dans vos attentes, vos instructions et vos questions. Il est préférable d'être direct et de ne pas laisser entendre ou supposer que l'on sait quelque chose. Répétez les informations clés à la fois dans les documents écrits et à l'oral.

Proposez et encouragez l'utilisation d'outils de soutien (gribouillage, prise de notes, jouets de concentration, sous-titrage, etc.). Il existe également des gadgets en ligne. Les groupes de discussion et les entrevues nous ont appris que l'un des avantages des réunions en ligne à domicile est que les participants se trouvent déjà dans un environnement qui leur convient parfaitement et qu'ils disposent de leurs outils préférés.



Une personne assise à un bureau ayant une réunion virtuelle avec un groupe diversifié de personnes.

## Amélioration continue

Faites savoir aux participants qu'ils peuvent venir vous voir ou vous faire suivre une note avant la séance ou pendant une pause pour demander ce dont ils ont besoin. Surveillez la salle. Si les participants semblent éprouver des difficultés, adaptez-vous. S'ils expriment qu'ils rencontrent des obstacles, écoutez et adaptez. Immédiatement après l'activité, partagez un court sondage post-participation pour recueillir les commentaires avant qu'ils ne soient oubliés. Pour 48 % des participants neurodivergents à l'enquête, le fait de ne pas avoir la possibilité d'effectuer un suivi a été un obstacle à une participation significative.

## Notre engagement

Ce travail implique de naviguer et d'accepter l'inconfort. Il faut s'éloigner de ce qui est familier et être prêt à accepter d'autres perspectives et d'autres façons d'être. Dans la poursuite de l'équité, nous devons donner la priorité à la sécurité et au bien-être de chaque individu plutôt qu'au confort d'un autre. Une partie essentielle du processus de transformation vers un avenir plus inclusif et plus équitable exige que nous soyons à l'aise avec l'inconfort.

Si l'inclusion est une étape nécessaire, elle n'est pas l'objectif ultime. La diversité englobe la variété des voix et des perspectives, l'inclusion implique d'inviter des voix diverses, et l'équité va plus loin. L'équité cherche à rectifier les déséquilibres historiques et permanents et à donner du pouvoir à ceux qui ont été marginalisés (Beyond Inclusion : Equity in Public Engagement, 2020). L'équité reconnaît qu'il ne suffit pas d'inviter quelqu'un à participer. La véritable équité implique le démantèlement des barrières systémiques et la participation active des voix marginalisées, méritant l'équité (refusées), à l'élaboration des politiques, des pratiques et de la société dans son ensemble. Elle va au-delà de la représentation pour s'attaquer aux causes profondes de l'inégalité.

## Conclusion

L'objectif de ce document était d'explorer les points forts que les participants neurodivergents peuvent apporter aux processus de prise de décision, d'identifier les obstacles qu'ils peuvent rencontrer et de proposer des ajustements pour atténuer certains de ces obstacles dans le cadre plus large de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI).

Nos suggestions sont un point de départ. Nous vous invitons à vous joindre à nous pour créer des activités de P2 neuro-affirmantes et neuro-inclusives. Cela implique de poursuivre la conversation et de se soutenir mutuellement alors que nous travaillons

collectivement sur nos préjugés, nos discussions difficiles et notre malaise. Continuez à (dés)apprendre et à vérifier vos hypothèses. Investir dans des formations sur la neurodiversité. Pour aller de l'avant, afin d'éliminer efficacement les obstacles, donnez la priorité et centrez les personnes ayant une expérience vécue, en particulier celles qui offrent une perspective intersectionnelle. Nous sommes dans le même bateau et chacun peut faire la différence.

# Annexe

## Définitions clés

<b>La neurodiversité</b>	La neurodiversité, inventée par Judy Singer, englobe la diversité et la variabilité des esprits humains, décrivant les façons uniques dont les personnes existent, pensent, agissent, traitent, ressentent et fonctionnent. Le terme neurodiversité représente l'ensemble du spectre (tout le monde), y compris les personnes neurodivergentes et neurotypiques (Wise, 2024).
<b>Neurodivergent</b>	Neurodivergent, inventé par Kassiane Asasumasu (anciennement Kassiane Sibley), est un terme générique qui désigne toute personne dont l'esprit ou le fonctionnement diffère de ce qui est considéré comme typique ou normal en ce qui concerne le fonctionnement mental ou neurologique. Le fait de fonctionner différemment peut concerner la pensée, le traitement, l'interprétation, les sentiments, la communication, la socialisation, le comportement, etc. (Wise, 2024).
<b>Les personnes neurotypiques</b>	Les personnes neurotypiques sont celles dont l'esprit ou le fonctionnement correspond aux normes dominantes (Wise, 2024).
<b>L'intersectionnalité</b>	L'intersectionnalité, inventée par Kimberlé Crenshaw, est une lentille analytique qui reconnaît la relation complexe entre les structures de pouvoir et les expériences individuelles vécues, où l'expérience vécue d'une personne est influencée par de multiples aspects de son identité et de sa situation sociale (p. ex., son âge, son handicap, son genre, sa race, sa sexualité, son milieu socio-économique, etc.) Ces facteurs croisés peuvent « amplifier les expériences de discrimination et de désavantage, et créer des circonstances uniques qui ont un impact sur l'accessibilité, la sécurité, l'inclusion et l'équité dans les processus de participation publique. » (Beyond Inclusion : Equity in Public Engagement, 2020)

## Les principes fondamentaux

**intersectionnalité**

**en respectant l'autonomie**

**valider les différences**

**en présumant la compétence**

**recadrer les attentes**

**promouvoir l'auto-représentation**

**rejeter la neuronormativité**

**donner la priorité à l'expérience vécue**

**nourrir une identité personnelle positive**

**adapter les systèmes et les environnements**

**honorer toutes les formes de communication**

## Un échantillon d'ajustements utiles pour les participants neurodivergents

- Permettre aux participants de garder la caméra éteinte (P2 en ligne)
- Des pauses plus fréquentes
- Avoir la capacité de bouger (p. ex., en fournissant des jouets, des blocs de gribouillage) et de se déplacer (en position assise ou dans la pièce).
- Utilisation de matériel visuel
- Avoir la possibilité de ne pas participer verbalement ou de passer son tour
- Papier fourni pour noter les pensées et les questions
- Inclure un mélange équilibré d'activités en solo, avec des partenaires et en groupe
- Minimiser les bruits supplémentaires (p. ex., le tic-tac de l'horloge, systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation, musique).
- Obtenir un programme précis de la journée / de la séance de P2
- Des espaces calmes et moins stimulants où se retirer en cas de besoin
- Questions écrites, instructions et résumés
- Plus d'activités individuelles
- Des questions, des instructions et des résumés clairs
- Qu'on ne fasse pas appel à la personne
- Obtenir des informations et des instructions spécifiques et détaillées
- Plus d'activités avec des partenaires ou en groupe
- Matériel partagé à l'avance
- Des écrans plus grands
- Sous-titrage (réunions virtuelles)
- Répéter les informations clés dans plusieurs formats

## Offrir un espace inclusif

### Exemple de scénario :

Bienvenue à tous et merci de vous joindre à nous aujourd'hui. Avant d'entrer dans le vif du sujet, je tiens à souligner que cet espace se veut inclusif et sûr pour tous. Nous apprécions la diversité des expériences et des points de vue de chacun d'entre vous. Notre objectif est de faire en sorte que chacun se sente le bienvenu et valorisé. Je vous remercie de votre présence.

N'hésitez pas à donner votre avis d'une manière qui vous semble sûre et confortable. Si, à un moment donné, vous avez besoin de prendre du recul, de faire une pause, de vous lever et de vous déplacer, ou simplement de passer au partage, n'hésitez pas à le faire. Nous vous encourageons à être attentif à vos propres besoins et à prendre soin de vous tout au long du temps que nous passerons ensemble.

Soutenons-nous les uns les autres et créons un environnement où chacun se sent écouté et respecté. Si vous avez des préoccupations ou des suggestions sur la façon dont nous pouvons rendre cet espace plus inclusif ou mieux fonctionner pour vous, n'hésitez pas à nous en faire part.

### Considérations sur le contenu, y compris des conseils sur la conception du contenu numérique :

- Incorporer des graphiques et des cartes/feuilles de route le cas échéant.
- Inclure un texte alt pour toutes les images (pour faciliter l'utilisation des lecteurs d'écran).
- Utiliser des phrases et des paragraphes courts.
- Formater les styles de texte. Par exemple, utiliser des titres et des sous-titres.
- Souligner les liens.
- Ne pas utiliser de majuscules ou de minuscules.
- Utiliser une police de caractères sans empattement (éviter les polices avec empattement, les formes cursive ou compliquée), d'au moins 16 pts si possible.
- Espacement des lignes d'au moins 1,15 (idéalement 1,5).
- Minimiser le « bruit visuel ». Assurez-vous de la simplicité de la conception et réduisez au minimum les éléments qui détournent l'attention de l'information la plus importante.
- Utiliser la couleur de manière minimale et stratégique.
- Utiliser des palettes très contrastées et accessibles (adaptées aux daltoniens).
- Utiliser des textes de couleur foncée sur des fonds de couleur pastel.
- Enregistrer les PDF en tant que documents accessibles.

## Références

Les réunions ont consisté en des entrevues personnelles avec des participants neurodivergents menés le 27 novembre (deux fois), le 28 novembre, le 5 décembre et le 14 décembre 2023. De plus, des séries d'entrevues personnelles avec des participants neurodivergents ont eu lieu de décembre 2022 à janvier 2024 (deux fois). Finalement, une réunion de groupe de discussion à laquelle ont participé un participant, un P2 et des professionnels de l'EDI a eu lieu le 6 décembre 2023.

[How to ADHD]. (2020, June 30). What it is like to be ADHD and Black [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=oh-3ULQJiEY&t=606s>

Agyei, A., Jeffries, H., & Mok, J. (2023, August 23). How to nurture neurodivergent talent in the public service [Event]. Apolitical. <https://apolitical.co/events/how-to-nurture-neurodivergent-talent-in-the-public-service>

Aherne, D., & Stringer, T. (2023). The Pocket Guide to Neurodiversity. Jessica Kingsley Publishers.

BECG (2021). Neurodiversity in Planning | Engagement Toolkit. BECG. Retrieved December 4, 2023, from <https://neurodiversity.becg.com>

Belcher, H. L. (2022, September 21). Taking Off the Mask. Jessica Kingsley Publishers. Beyond Inclusion: Equity in Public Engagement. (2020). Simon Fraser University's Morris J. Wosk Centre for Dialogue.

Crisp, D., PG (2023, August 4). Autistic vs person with Autism - My personal critical review. LinkedIn.com. Retrieved February 27, 2024, from <https://www.linkedin.com/pulse/autistic-vs-person-autism-my-personal-critical-review-david-crisp-%C3%A2%C3%BB/>

Doyle, N. (2020). Neurodiversity at work: A biopsychosocial model and the impact on working adults. Br Med Bull; doi: 10.1093/bmb/ldaa021.

Durkee, M., Lee, S., McCluney, C., Robotham, K., & Smith, R. (2019, January 28). The Costs of Code-Switching. Harvard Business Review. Retrieved December 2023, from <https://hbr.org/2019/11/the-costs-of-codeswitching>

Ghanouni, P., Seaker, L. What does receiving autism diagnosis in adulthood look like? Stakeholders' experiences and inputs. *Int J Ment Health Syst* 17, 16 (2023).  
<https://doi.org/10.1186/s13033-023-00587-6>

Guthrie, K., & Kroiss, B. (2023). [Unpublished raw data on neuro-inclusion in P2].  
Maskell, L. (2023, October 3). ADHD Works at Work. Independent.  
Price, D. (2022). *Unmasking Autism: Discovering the New Faces of Neurodiversity*. Harmony Books.

Smith, T., & Kirby, A. (2022). *Neurodiversity at Work: Drive Innovation, Performance and Productivity with a Neurodiverse Workforce*. Kogan Page Limited.

Substance Abuse and Mental Health Services Administration. SAMHSA's Concept of Trauma and Guidance for a Trauma-Informed Approach. HHS Publication No. (SMA) 14-4884. Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration, 2014.

The Advonet Group (2021, April). Making Information Accessible for Neurodivergent People. West Yorkshire Health and Care Partnership. Retrieved December 4, 2023, from <https://www.wypartnership.co.uk/application/files/3716/4735/6437/making-information-accessible-for-neurodivergent-people-final-v2-20.04.21.pdf>

White, H. A., & Shah, P. (2011). Creative style and achievement in adults with attention-deficit/hyperactivity disorder. *Personality and Individual Differences*, 50(5), 673–677.  
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.12.015>

Wise, S. J. (2019). Resources - Lived Experience Educator. Retrieved November 2023 from: <https://www.livedexperienceeducator.com/resources>

Wise, S. J. (2024). *We're All Neurodiverse: How to Build a Neurodiversity-Affirming Future and Challenge Neuronormativity*. Jessica Kingsley Publishers.

