

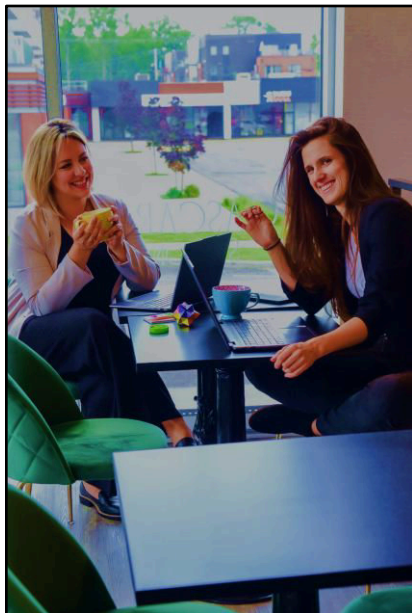
CONFÉRENCE D'IMPACT

Neurodiversité et posture inclusive

Une introduction sur les concepts, le vocabulaire et l'accueil



nüen̈se



Vos conférencières

Melissa St-Louis et Fran Delhoume

(Elles / accords féminins)

- Professionnelles en développement organisationnel
- Praticiennes en neuroinclusion
- Formatrices et conférencières ND, DO et EDI
- Combinaison de savoirs académiques et expérientiels en tant que personnes **fièrement neurodivergentes.**

Fran Delhoume, M.Sc.

Diplômée d'une maîtrise en développement organisationnel à HEC Montréal et d'un programme court en gestion de l'EDI au travail de l'UQAR, Fran est formatrice et consultante en neuroinclusion en plus d'œuvrer comme chargée de cours à l'Université de Sherbrooke. De plus, son bagage en psychoéducation et son expérience de gestionnaire dans le réseau de la santé lui apportent une perspective unique. Son mémoire, reçu avec mention, remet en question les fondements sous-jacents des pratiques d'inclusion professionnelle des personnes neurodivergentes en plus de continuer à contribuer à la rédaction d'articles scientifiques et de littérature grise sur le sujet. [Pour me suivre sur LinkedIn](#)

Melissa St-Louis, CRHA

Bachelière en ressources humaines de l'ESG-UQAM, Melissa St-Louis cumule plus de 14 d'années en développement organisationnel avec comme spécialisations le développement des compétences, la transformation organisationnelle et la dotation, des expertises mobilisées pour favoriser la neuroinclusion dans les organisations. Elle possède également son certificat en coaching de gestion ainsi que la certification Risques psychosociaux au travail : de l'identification à la prévention de l'INSPQ. Aux côtés de Fran, elle fait partie des personnes qui ont ouvert la voie à la neuroinclusion appliquée au développement organisationnel en sol québécois depuis 2021.

[Pour me suivre sur LinkedIn](#)

Plan de match pour cet atelier

Le quoi

- Concepts et définitions
- Forces
- Défis

Le pourquoi

- État des lieux
- Biais et préjugés

Le comment

- Accueil d'un dévoilement
- Co-créeer l'accompagnement

Représentation dans les médias

**Voici quelques
exemples
mitigés qui
portent à
réflexion...**

Films, séries et personnages

- Rain Man
- Atypical
- Sheldon dans The Big Bang Theory
- Music
- The Good Doctor
- Percy Jackson
- Mercury Rising
- Extraordinary Attorney Woo*

Quelques exemples plus intéressants de représentation

- Anne de la maison aux pignons verts (Anne with an E)
- Special (plus particulièrement la seconde saison)
- Apprenti autiste de Louis T.
- Love on the Spectrum (édition américaine)
- Everything's Going To Be Okay
- Des tics dans ma tête
- Heartbreak High
- La candidate
- Facteur A

* Pour en savoir plus sur les nuances à appliquer, nous vous invitons à consulter cette série de vidéos de Jeremy Andrew Davis, *Disability Representation Consultant*, sur le sujet.

Extraordinary Attorney Woo and Autism Representation (environ 25min)



- Partie 1 : [Consulter la vidéo](#)
- Partie 2 : [Consulter la vidéo](#)
- Partie 3 : [Consulter la vidéo](#)
- Partie 4 : [Consulter la vidéo](#)



Article Nüense

Même l'intelligence artificielle a des biais inconscients! - Une petite expérience

[Consulter l'article](#)



Neurodiversi-QUOI?

Concepts et définitions

La neurodiversité c'est...

Un **fait**, duquel découle...

Un **paradigme**, puis...

Un **mouvement social**.

Doyle (2020) ; Genius Within ; Chapman (2020) ; Hutchison, J. (2023)



L'approche affirmative de la neurodiversité prend racine dans le principe que la neurodiversité est un **fait**. Que cette diversité de cerveaux et de cognition fait partie inhérente de la nature humaine et que c'est cette diversité qui fait notre richesse.

C'est changer de **paradigme** et reconnaître que les neurominorités ne sont pas des personnes à réparer, à assimiler dans le cadre neuronormatif, mais bien des profils avec une variabilité de forces et de défis qui méritent le même respect et les mêmes opportunités que les personnes considérées comme étant neurotypiques.

C'est aussi prendre en compte l'**intersectionnalité** de l'expérience de chaque individu comme facteur identitaire valide et venant teinter cette belle et grande **diversité**.



Article Nüense

L'approche affirmative de la neurodiversité, une nouvelle patente?

[Consulter l'article](#)

Quelques définitions

Neurodivergence, neurodivergent ou neurodivergente

Se dit d'une personne dont le cerveau fonctionne différemment, c'est-à-dire que le profil cognitif s'éloigne de la norme socialement établie, attendue.

Il s'agit d'un terme identitaire ayant pris naissance au sein du mouvement de la neurodiversité et qu'on utilise comme adjectif. Par exemple : on dit une personne neurodivergente ou une personne au profil neurodivergent. On ne dira pas « un neurodivergent ».

Il est important de souligner également qu'il ne s'agit pas d'un terme médical. Il s'agit d'un terme identitaire proposé par Kassiane Asasumasu, une personne activiste du mouvement de la neurodiversité, en l'an 2000.

Neuroatypie et neuroatypique

Synonymes de neurodivergence, neurodivergent ou neurodivergente. Ce terme identitaire est également à utiliser comme adjectif. Il présente l'avantage d'être épïcène.

Neurodivers ou neurodiverse

Sémantiquement applicable à un groupe ou à un ensemble. Exemple : Une équipe neurodiverse.

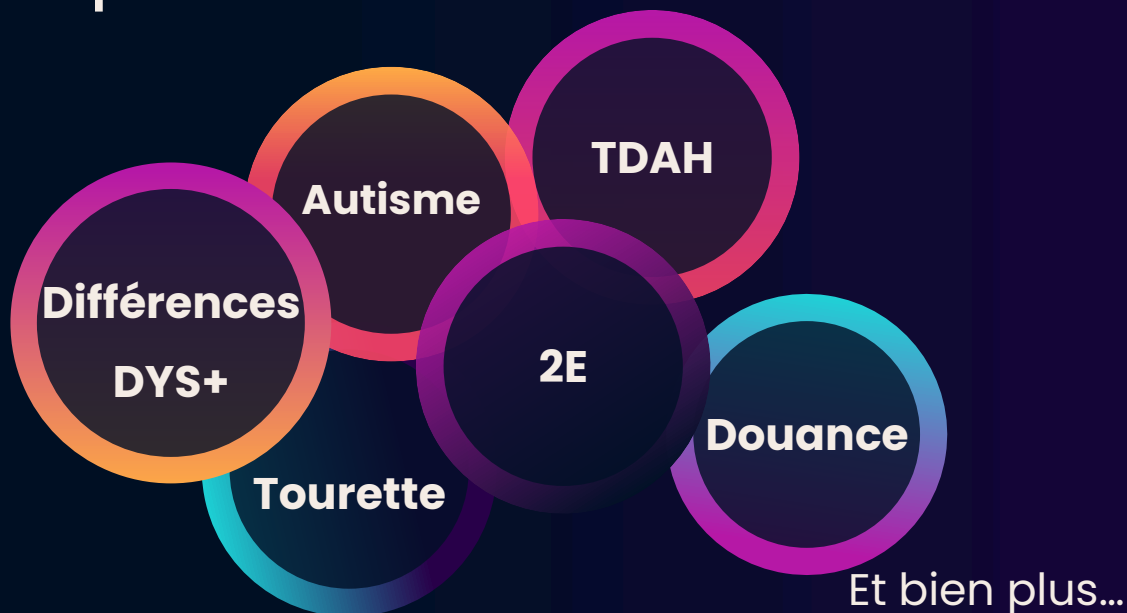
On remarque toutefois l'utilisation au niveau identitaire de ce terme au sein de la communauté. Bien que sémantiquement ce mot ne soit pas applicable au niveau individuel, nous choisissons de respecter ce choix lorsqu'une personne souhaite l'utiliser pour elle-même.

Neurotypie – Neurotypique

Ne faisant pas partie d'une neurominorité.

Dont le fonctionnement cognitif correspond aux standards établis comme la norme (neuronormativité) et sur lesquels nos environnements sont majoritairement basés. Terme également utilisé comme adjectif (exemple : personne neurotypique).

Quels profils sont inclus?



Attention! Les mots ont un poids et leur impact est réel. Notez qu'il s'agit des principales appellations et nomenclatures recommandées. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive ni d'un outil d'argumentation lors d'une discussion avec une personne neurodivergente sur la façon dont elle souhaite s'identifier.

Le langage identitaire, l'effet de nomination et la charge des mots peuvent varier d'une personne à l'autre. Il est donc toujours recommandé de demander à la personne de quelle façon elle préfère qu'on nomme ses caractéristiques identitaires.

Consultez l'**annexe** à la fin du cahier pour en savoir plus sur le vocabulaire à privilégier



Articles Nüense
Les profils neurodivergents : se démêler dans la complexité (Parties 1 à 3)
[Consulter la série d'articles](#)

Quelques définitions

TDAH

Le trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité est une condition neurodéveloppementale. Contrairement à ce que laissent croire le nom et la croyance populaire, il ne s'agit pas d'un déficit en concentration. Un cerveau TDAH aurait plutôt des défis d'inhibition et de régulation de l'attention. Tout peut apparaître comme étant important en même temps, avec le même degré d'intensité.

Autisme

L'autisme est une condition neurodéveloppementale qui engendre une expérience profondément différente du monde. Être autiste peut amener des différences sur plusieurs sphères telles que :

- Les façons de penser et de communiquer
- Les interactions sociales
- Les perceptions sensorielles
- L'intensité des intérêts
- Les fonctions exécutives

Tourette

Le syndrome de Gilles de la Tourette est une condition neurologique qui est caractérisée par des tics. Les tics sont des mouvements involontaires ou expressions de sons répétés et stéréotypés, qui sont rapides et soudains. Les tics peuvent donc être moteurs ou verbaux et présenter des degrés variés d'intensité.

2E

Réfère au terme double exceptionnalité (ou *twice* en anglais). La double exceptionnalité fait référence aux personnes combinant deux exceptions à la norme, soient une douance avec une autre condition neurodivergente.

Un tel profil peut engendrer des réalités spécifiques. Prenons par exemple un profil de douance avec une dyslexie : la douance peut favoriser des stratégies de compensation et camoufler les manifestations de la dyslexie. Un autre scénario serait qu'au contraire, les défis associés à la dyslexie peuvent être plus visibles, surtout dans un environnement où la personne est confrontée à ses situations de handicap au quotidien, et masquer la douance.

Quelques définitions (suite)

Douance

Il n'existe pas de consensus quant à la définition de la douance. Plusieurs modèles conceptuels existent et certains modèles sont plus communément reconnus. Ceux-ci s'entendent sur le fait que la douance est caractérisée par un haut potentiel intellectuel atteignant un seuil clinique déterminé selon le modèle. Puis, selon les modèles, d'autres composantes sont évaluées pour confirmer une douance.

À noter que la douance n'est pas un diagnostic, mais plus une confirmation au terme d'une évaluation. Au sens de la loi, actuellement, elle n'est pas considérée comme une situation de handicap et la littérature la reconnaît comme étant une force ou un facteur de protection.

Différence Dys+

Les profils dys+ ont en commun des défis sur les plans du décodage et de l'apprentissage procédural. Voici un exemple permettant de mieux comprendre : plusieurs personnes dyslexiques apprennent à reconnaître des mots en les mémorisant comme une image. Le mot est alors retenu comme une photo plutôt que d'être décodé en lecture syllabique qui constitue une forme d'apprentissage procédurale. Les profils dys+ regroupent plusieurs conditions :

- **Dyslexie** : Qui concerne l'identification des lettres et des mots à la lecture. D'autres compétences linguistiques sont aussi impliquées telles que l'accès lexical (trouver un ou des mots) et la dénomination rapide (la vitesse à laquelle on a accès aux mots). La mémoire de travail et la vitesse de traitement peuvent aussi s'avérer être des zones de défis.
- **Trouble développemental de la coordination (Dyspraxie)** : Qui concerne la coordination et la proprioception (conscience de son corps dans l'espace). Elle peut être traduite en maladresse, des défis de motricité fine et/ou globale.
- **Dyscalculie** : Qui concerne les activités liées au numérique. Le sens des nombres, comme la lecture et l'écriture des nombres et les tâches de dimensionnement ou d'ordonnement peuvent être des zones de défis.
- **Dysgraphie** : Qui engendre des difficultés sur le plan de l'écriture comme écrire très lentement, avoir une calligraphie difficile à décoder, vivre des défis à copier des informations avec précision.
- On y inclut également d'autres profils tels que le **trouble neurodéveloppemental du langage** (anciennement **dysphasie**) et **la dysorthographe**.

Les statistiques

Au moins

20%

de la population serait
considérée comme étant
neurodivergente.

- Douance (2%)
- TDAH (5%)
- Autisme (1% à 2%)
- Tourette (1% à 2%)
- Profils Dys (10% à 15%)

Dyslexie, dysorthographe, dyscalculie, dyspraxie...

Doyle (2020)

Une réalité en augmentation

- On observe une augmentation des déclarations de situation de handicap au sein de la population étudiante. Entre l'année 2023-2024 et 2024-2025, c'est une hausse de 9% pour l'ensemble des universités québécoises.
 - Le même phénomène est observable en Ontario
 - Dans les établissements collégiaux, il y avait 15 fois plus de **Personnes Étudiantes en Situation de Handicap (PESH)** en 2020 qu'en 2007
- Le TDAH demeure la principale situation déclarée, représentant 37 % des demandes, suivie par les déficiences multiples (23 %) et les troubles de santé mentale (15 %).
- Dans une étude canadienne en contexte d'études post-secondaire, parmi les personnes ayant déclaré un profil neurodivergent :
 - 38% déclarent plusieurs diagnostics
 - 62% déclarent des identités intersectionnelles supplémentaires (par exemple, LGBTQIA+)
 - Un tiers des étudiants neurodivergents n'ont pas de diagnostic formel, ce qui limite l'accès aux soutiens et aux accommodements éducatifs

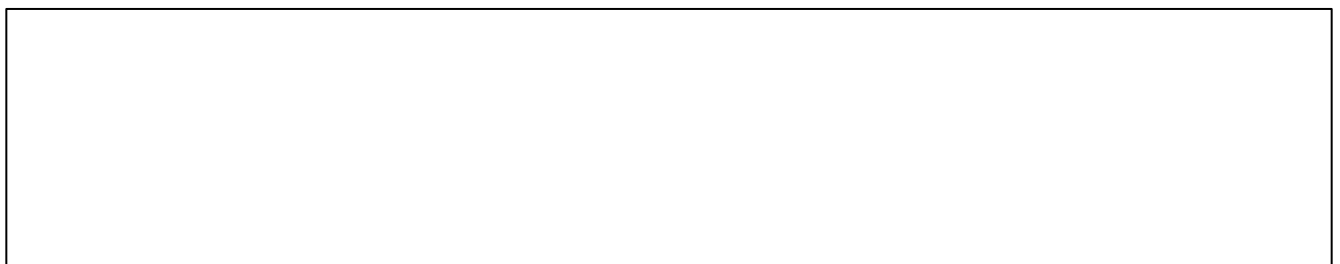
Sources : AQICESH (2025), Lanthier, S., Tishcoff, R., Gordon, S., & Colyar, J. (2023) et Fane (2024)

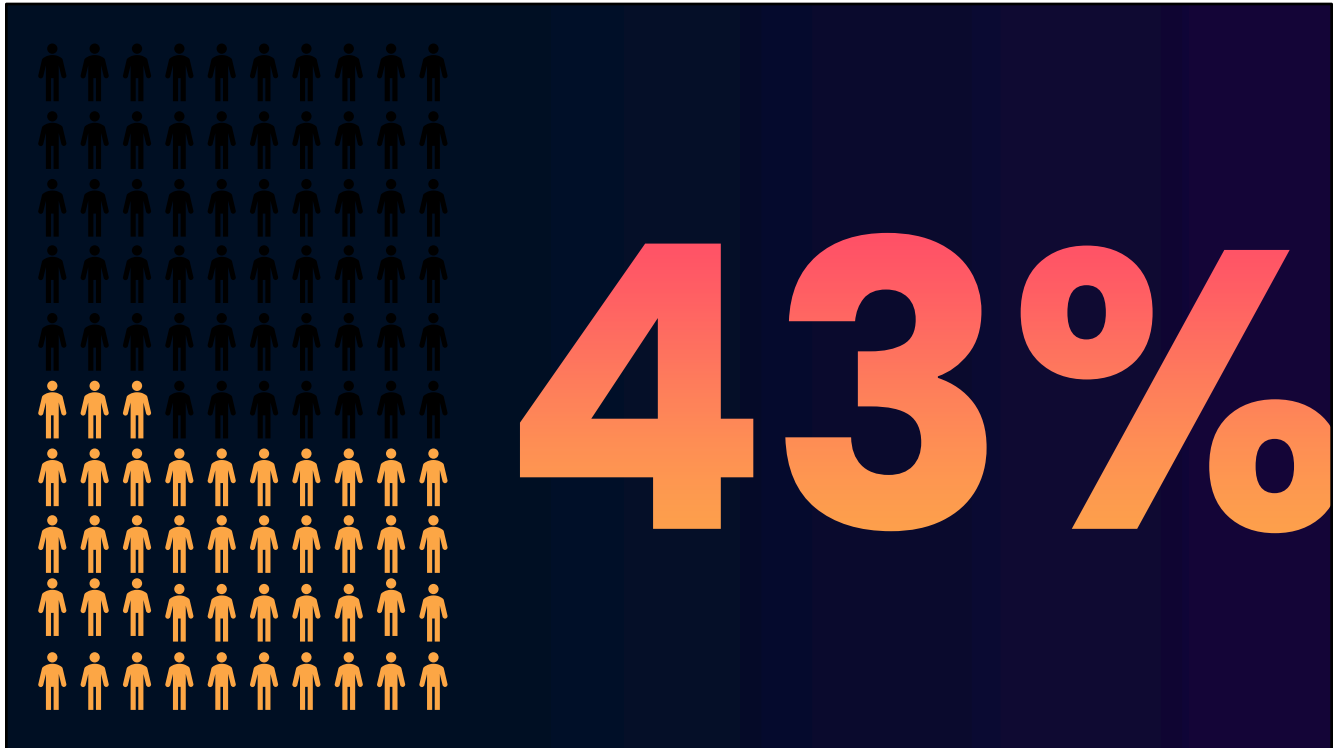


Dans une étude en université québécoise francophone, 60% des PESH s'étant déclarées mentionnent avoir rencontré au moins un des obstacles suivants dans les étapes du processus :

- la connaissance des mesures disponibles et du service dédié (20 %)
- l'acceptation de sa situation (33,3 %)
- l'acceptation sociale (11 %)
- la documentation nécessaire (11 %)
- l'identification de besoins et de mesures d'aide (48 %)
- l'attitude et les connaissances du personnel des Services d'aide (16 %)

Source : Robert, J. & Ounsi, H. (2025)

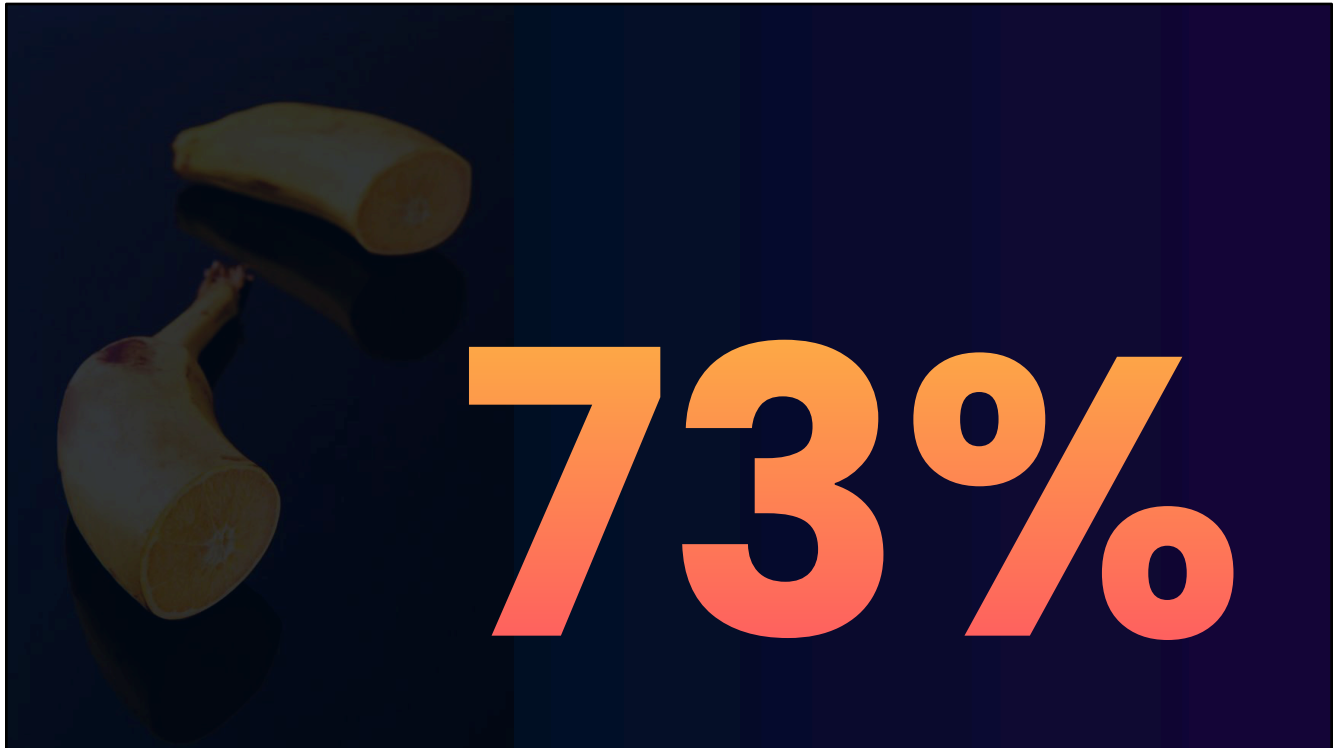




Dans une étude canadienne en contexte d'études post-secondaire, les PESH qui se déclarent présentent se disent plus souvent « très satisfaites » de leur parcours, pourtant seulement 43% des PESH disent s'être déclarés.

Source : Fane (2024)

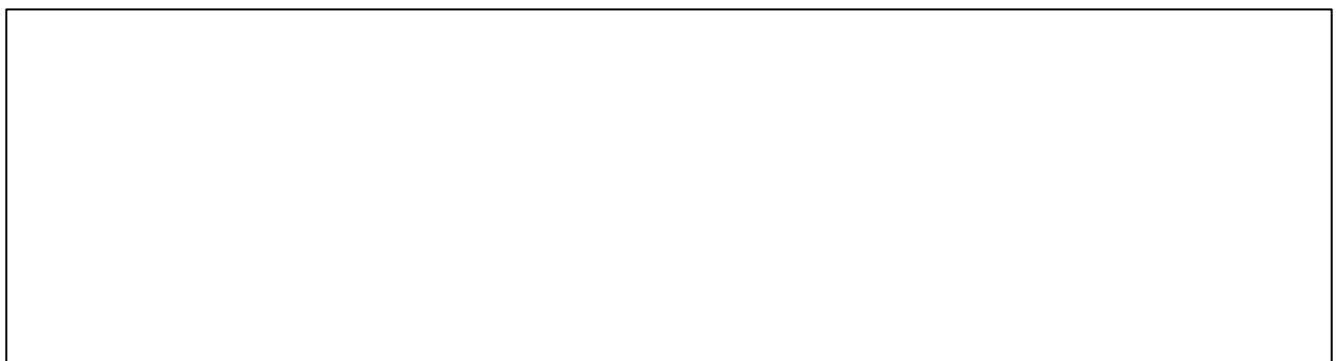




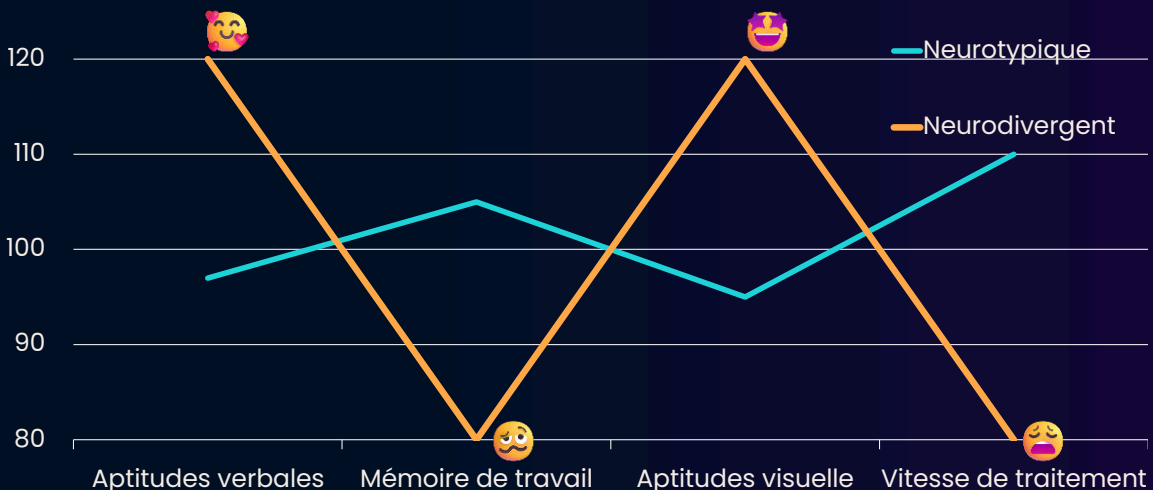
Dans cette même étude, 73% des PESH ne s'étant pas déclarées rapportent avoir rencontré au moins un des obstacles suivants :

- Stigmatisation (28%)
- un manque de documentation ou de diagnostic (27%)
- peur ou anxiété face au processus (26%)
- un manque de clarté sur qui est admissible aux accommodements (20%)
- un manque de connaissance des avantages de la divulgation (15%)

Source : Fane (2024)



Profil de forces ou le profil hétérogène



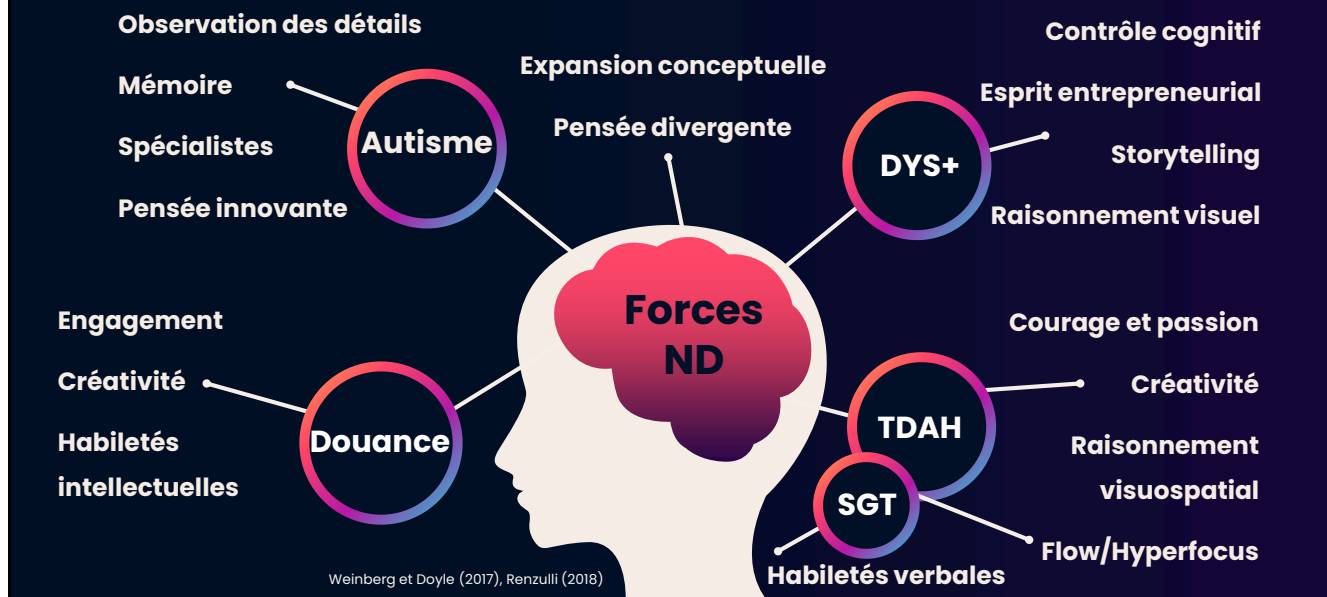
Smith et al. (2021), Doyle (2017, 2020), Weinberg et al. (2017)

Le profil hétérogène, aussi appelé « *spiky profile* » en anglais est plus souvent présent chez certains profils neurodivergents. Ce portrait que l'on peut obtenir au terme d'une évaluation neuropsychologique permet de révéler les zones de forces et de défis d'un individu.

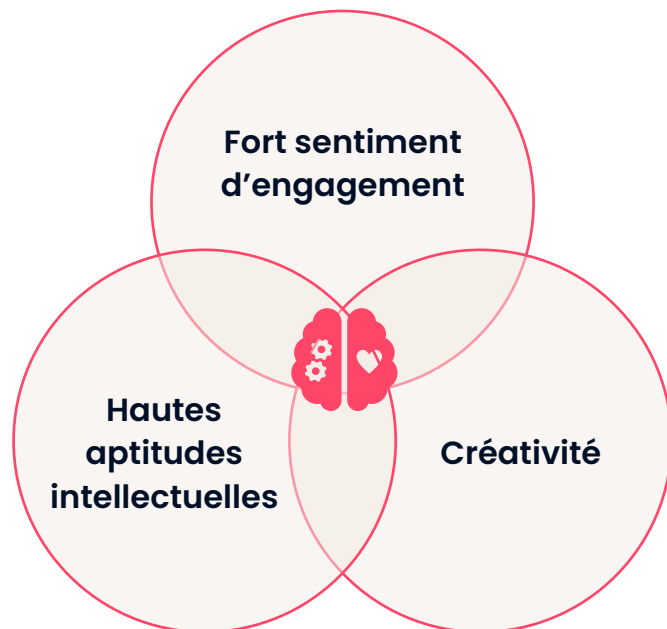
Lorsque les zones de défis s'avèrent être des situations de handicap invisibles, il est primordial de comprendre ceci : **Ce n'est pas une question de manque d'effort ou de volonté.** La solution se trouve dans la recherche de **mesures adaptatives appropriées** et dans la création de **milieux de travail accessibles.**



Forces chez les neurominorités



Modèle Renzulli : Manifestation de la douance



Liens vers les sources :

[Site de l'association québécoise pour la douance – Modèle de Renzulli](#)

[Psychology at work: Improving wellbeing and productivity in the workplace, Nancy Doyle, The British Psychological Society 2017](#)

En mettant
l'accent sur les
zones de défis...



On ne peut
accéder au plein
potentiel des
forces.

Les défis et leurs coûts

Diamond (2013), Smith et al. (2021) ; Hutchison, J. (2023), Weinberg et al. (2017), McDowall et al. (2023)

Fonctions exécutives (excluant la douance)

- Mémoire de travail
- Inhibition (verbale et motrice)
- Flexibilité cognitive
 - Sens de l'organisation
 - Planification
 - Concentration
 - Gestion du temps
 - Gestion du stress et des émotions
 - Communication

+ Possibles difficultés motrices



Coûts associés à masquer et/ou surcompenser (incluant la douance)

- Accès aux forces restreint
- Épuisement
- Baisse de motivation
- Performance variable
- Sentiment d'imposteur
- Recherche de sens dans l'ambiguïté
- Sentiment d'injustice

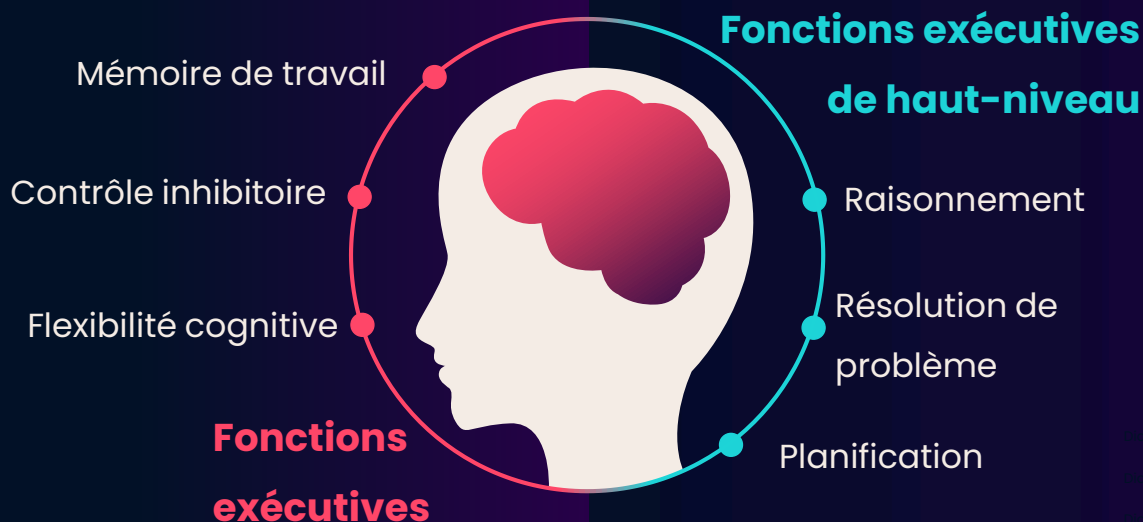


Articles Nüense

Série d'articles sur les fonctions exécutives :
De l'activation à la mémoire de travail

[Consulter la série d'articles](#)

Fonctions exécutives et défis



Diamond (2013)

Fonctions exécutives :

Ensemble de processus mentaux dont on se sert pour réguler nos comportements, pensées et émotions ainsi que pour réagir face à une situation. Elles sont sollicitées quotidiennement. Entre autres, c'est elles qui nous permettent de s'organiser ou d'inhiber une réaction, de faire des choix ou encore, de retenir et trier de l'information.

« [Les fonctions exécutives et le cortex préfrontal] sont les premiers et les plus touchés si vous vivez du stress, de la tristesse, de la solitude, un manque de sommeil ou une condition physique diminuée. »

N'importe lequel de ces facteurs peut vous faire apparaître comme [ayant] un trouble des fonctions exécutives, tel qu'un TDAH, alors que ce n'est pas le cas. »

- Adèle Diamond, 2013 (traduction libre)

Mémoire de travail : Capacité à maintenir des informations en tête et à les manipuler mentalement. Par exemple, faire du calcul mental, réorganiser une liste de tâches par ordre de priorité, ou suivre une conversation en gardant en mémoire ce qui a été dit précédemment pour comprendre la suite. La mémoire de travail est également sollicitée lorsqu'on garde en tête un objectif ou une orientation stratégique lors des prises de décisions opérationnelles.

Inhibition : Capacité à contrôler ses réactions automatiques, à faire fi des stimuli (internes ou externes) et à ne pas agir impulsivement. Cela inclut entre autres, inhiber des pensées distrayantes pendant qu'on travaille sur une tâche, se réguler face à des émotions ou rester dans un état de concentration malgré des bruits environnants.

Flexibilité cognitive : Capacité à changer de perspective, s'adapter à de nouvelles situations et changer de trajectoire (en termes de tâches ou de manière de faire). Par exemple, trouver une nouvelle façon d'aborder un problème quand la première méthode ne fonctionne pas, voir une situation du point de vue d'autrui, ou s'adapter rapidement à un changement de programme.

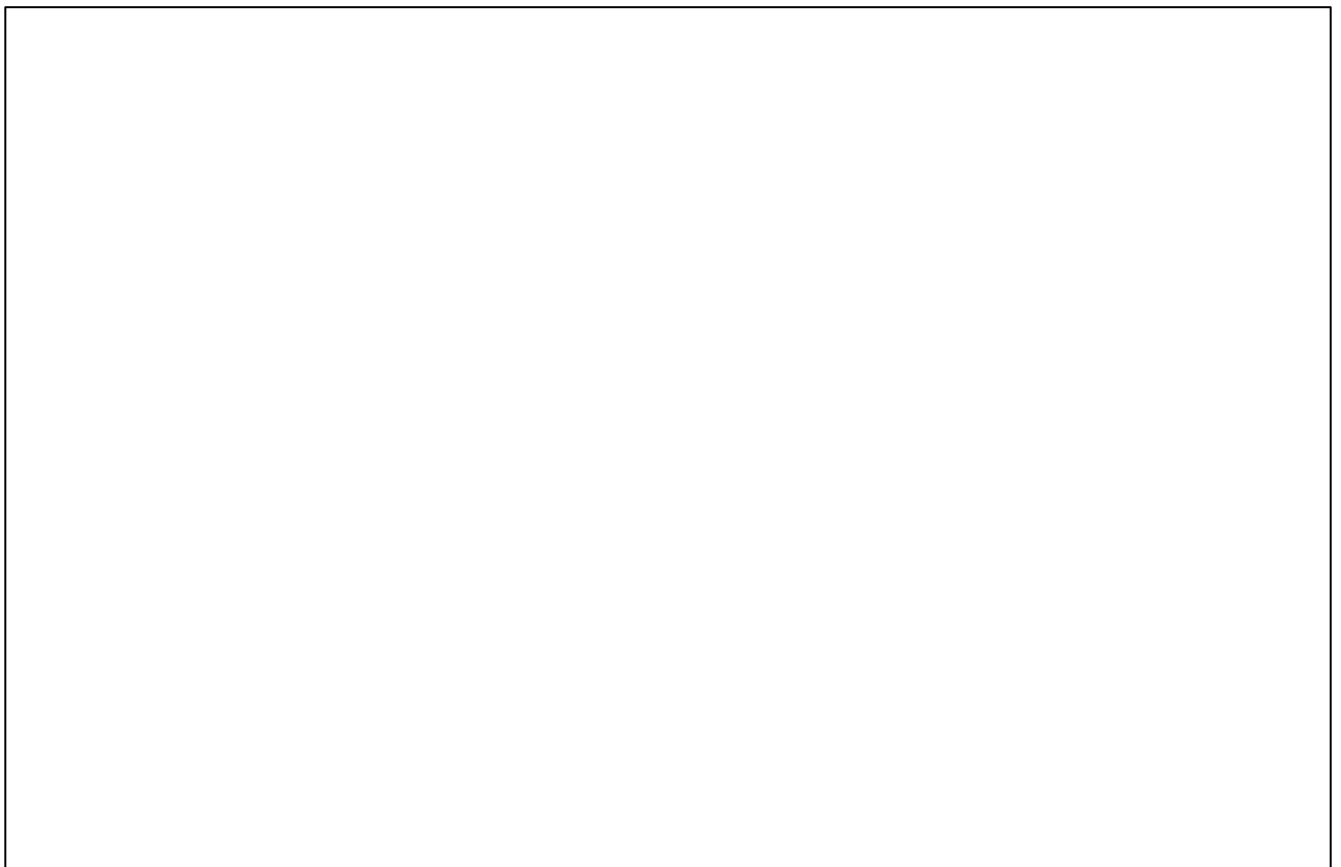
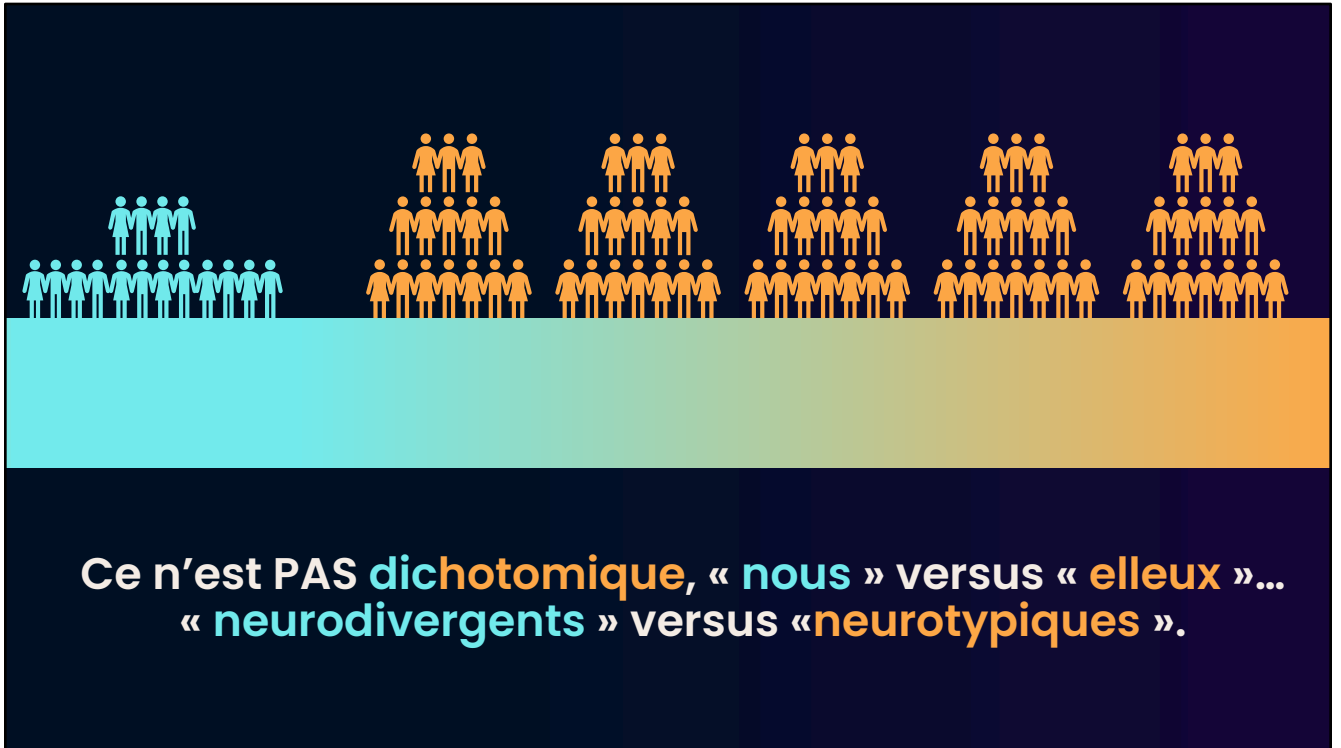
Planification : Capacité à anticiper, organiser et séquencer les actions nécessaires pour atteindre un objectif futur. Cela implique de définir des étapes, prévoir les obstacles possibles et organiser son temps.

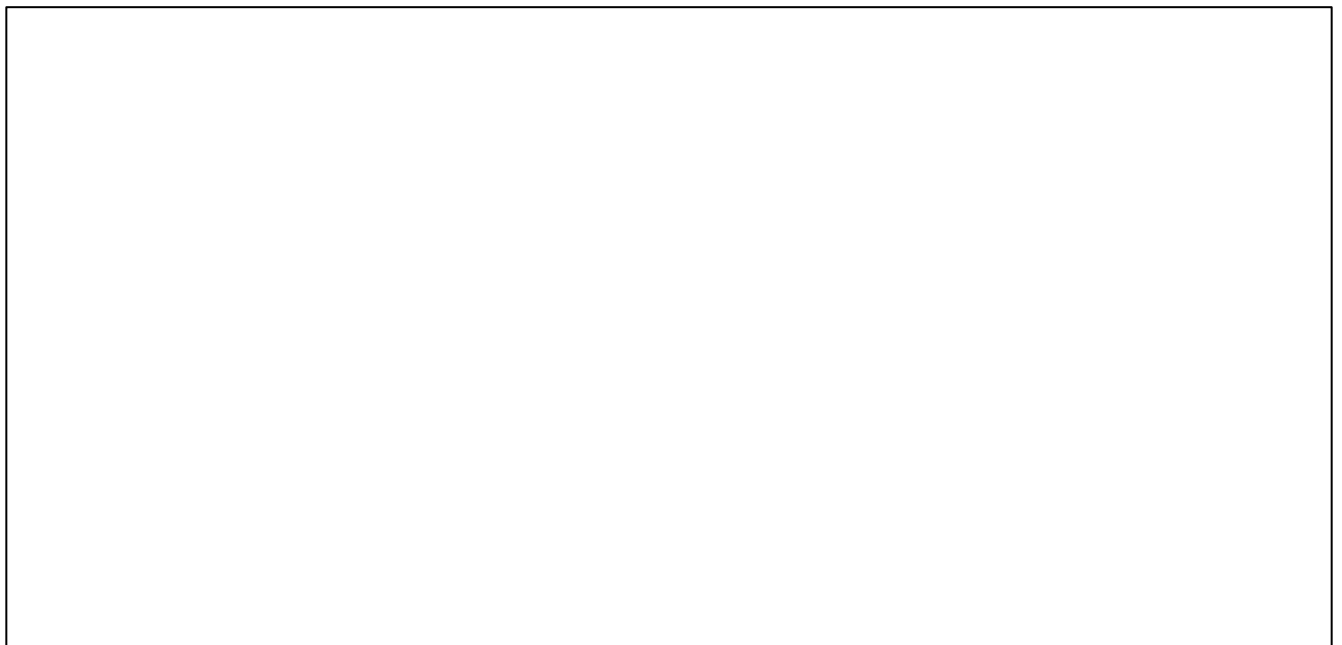
Raisonnement : Capacité à analyser logiquement les informations, identifier des relations entre les éléments et tirer des conclusions. Cela inclut résoudre des analogies, comprendre des relations de cause à effet, ou analyser des arguments pour évaluer leur validité.

Résolution de problème : Capacité à identifier un problème, générer différentes solutions possibles et choisir la plus appropriée. Par exemple, trouver comment réparer quelque chose qui est cassé, résoudre un conflit interpersonnel, ou surmonter un obstacle inattendu dans un projet.



La neurodiversité est un continuum.





Article Nüense

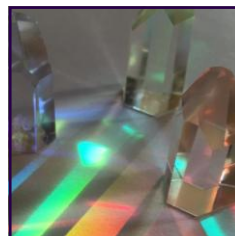
Hommage aux pâtes et à l'inclusion : la métaphore de la nouillodiversité

[Consulter l'article](#)

Et bien que chaque profil neurominoritaire ait souvent plusieurs dénominateurs communs...



Tout comme deux personnes considérées neurotypiques ne sont pas identiques...
... le même principe s'applique aux neurominorités.



Article Nüense
« Neuroqueer » :
identités en
kaléidoscope

[Consulter l'article](#)

Trouvez l'intrus...

1

Personne
neurodivergente

2

Personne issue de
la neurodiversité

3

Personne
neuroatypique

Trouvez la bonne réponse...

1

Les forces sont disponibles en toutes circonstances

2

Les forces sont des superpouvoirs

3

L'environnement a un impact significatif sur les forces

4

Chaque profil possède les mêmes forces



Comment...

La posture neuroinclusive, par où commencer?

Prise de conscience quant à la neuronormativité

Quelles croyances neuronormatives sont ébranlées lorsqu'une personne :

1. Gigote sur sa chaise ou manipule un jouet sensoriel?
2. Ne vous regarde pas dans les yeux?
3. Pose toujours les mêmes questions?

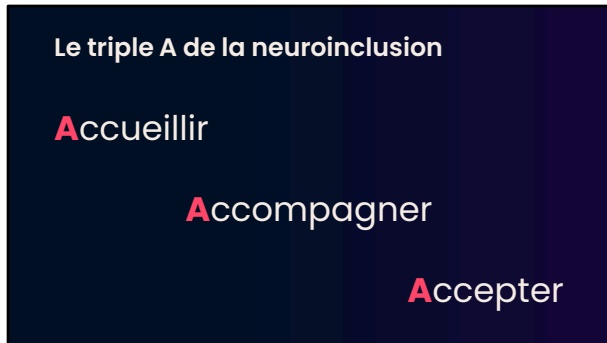


Article Nüense
La neuronormativité :
décrypter l'invisible

[Consulter l'article](#)

Accueillir un dévoilement

Les principes clés pour favoriser le dialogue et la sécurité psychologique



Cette proposition, visant une approche affirmative de la neurodiversité, permet d'adopter une posture inclusive envers l'autre, mais aussi envers soi-même en tant que personne neurodivergente. Cette posture inclusive a également pour objectif d'éviter et mitiger certains réflexes capacitistes.

Définition du capacitisme

« Le capacitisme est une forme de discrimination, de préjugé ou de parti pris systémique à l'encontre des personnes handicapées. Le capacitisme exprime l'idée que les personnes handicapées ont moins de valeur que les personnes sans handicap. [...] »

Bien que le capacitisme puisse se présenter sous de nombreuses formes, deux grandes catégories englobent la plupart d'entre elles : le capacitisme occasionnel et le capacitisme systémique.

Le capacitisme occasionnel est celui qui s'infiltré sournoisement dans de petites parties de notre vie quotidienne et demeure inaperçu. Par exemple, il pourrait s'agir de l'utilisation d'un mot désuet pour désigner le handicap d'une personne. Le capacitisme occasionnel prend souvent la forme d'une microagression (discrimination subtile ou non intentionnelle). C'est un comportement que l'on ne qualifierait pas d'emblée de problématique. Il survient par exemple lorsqu'on force une personne à accepter une aide physique qu'elle a déjà refusée. De tels gestes sont problématiques, car ils supposent que la personne handicapée ignore ce qu'elle peut et ne peut pas faire.

Le capacitisme systémique, lui, s'entend d'un comportement ancré dans les systèmes de la société. Il peut être présent dans les politiques gouvernementales, la communauté médicale ou les normes sociales. »

-*L'Encyclopédie Canadienne*, John Loeppky

1. Accueillir



Accueillir...

C'est :

- Faire confiance à la personne faisant preuve de vulnérabilité.
- Reconnaître la nature confidentielle d'un dévoilement.
- Ne pas invalider le vécu de la personne et reconnaître la multiplicité des narratives.
- Être en posture de curiosité, d'écoute et d'ouverture d'esprit.
- Faire preuve d'introspection et remettre en question ses biais.
- Comprendre que :
 - Inconfort ≠ à éviter
 - Confort ≠ vérité
 - inconfort = apprentissage possible

Et éviter de :

- Rechercher à étiqueter les personnes autour de soi. (Ce n'est pas une chasse aux Pokémons)
- Dévaluer une situation de handicap invisible.
- Dire que ça ne paraît pas.
- Observer uniquement avec la lentille du modèle médical du handicap.



Article Nüense
Neuroinclusion
sans ordonnance

[Consulter l'article](#)

2. Accompagner



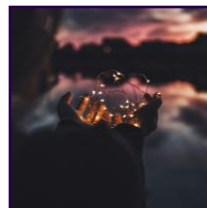
Accompagner...

C'est de :

- Adopter une approche basée sur les forces.
- Poser des questions ouvertes pour aider à la recherche de solutions et soutenir dans le développement des capacités d'introspection.
- Accepter les limites de sa compétence d'accompagnement et chercher le soutien approprié.
- Donner le droit à l'erreur et à l'apprentissage.
- Continuer vers la recherche de solutions tant et aussi longtemps que les parties impliquées adoptent une approche de co-responsabilité.
- Reconnaître et prendre soin de ses propres émotions tout au long du processus d'accompagnement.
- Voir la performance autrement.
- S'éduquer de façon autonome.

Et éviter de :

- Fournir des conseils non sollicités.
- S'attendre à des superpouvoirs immédiatement et en tout temps.
- Juger la pertinence des mesures adaptatives mises en place.



Articles Nüense

La gestion par les forces

[Consulter l'article](#)

3. Accepter



Accepter...

C'est de :

- Reconnaître les obstacles et barrières à l'accessibilité et l'inclusion.
- Comprendre que certaines mesures adaptatives peuvent être un avantage pour certaines personnes alors qu'elles sont nécessaires pour une personne neurodivergente.
- Considérer que chaque personne neurodivergente est unique.
- Ralentir pour mieux accélérer.
- Valoriser les différences qui permettent la complémentarité dans une culture d'ajout.

Et c'est surtout d'éviter de :

- Tenter de changer la personne pour l'assimiler dans un cadre normatif. Car la neuroinclusion, c'est l'accueil des forces et des défis en toute authenticité.

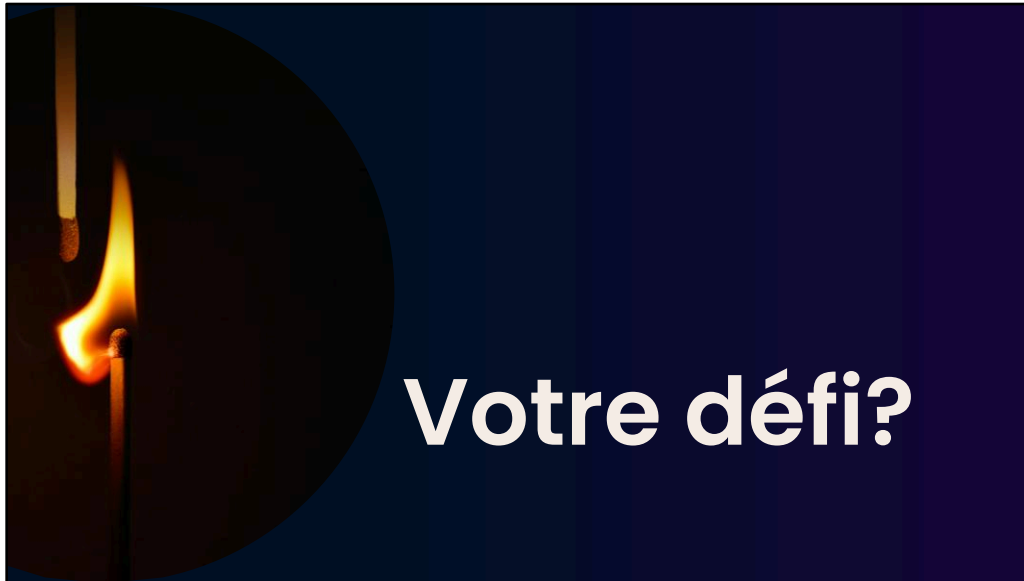


Conclusion

Votre posture inclusive en tant que leader

Stratégies de co-construction proactives





La balle est maintenant dans votre camp!

Quels moyens concrets pouvez-vous mettre en place pour continuer de faire évoluer l'inclusion, incluant l'inclusion de la neurodiversité, au sein de votre organisation ou de votre équipe?

Qu'est-ce qui a piqué votre curiosité durant la formation et que vous aimeriez approfondir?

Découvrez nos 4 trucs hyper-simples à appliquer dès maintenant!



En rejoignant notre [communauté d'infolette](#), recevez notre série exclusive vous présentant nos 4 trucs pour développer une posture plus neuroinclusive.

Vous recevrez également notre **Petit outil de la grande persuasion neuroinclusive** et aurez accès à tous nos outils gratuits!

Rafraîchissez vos apprentissages

Consultez le premier module de notre formation [eLearning gratuitement](#) pour les définitions et concepts de bases.



Et tous nos contenus complémentaires Notre blogue n'attend que vos yeux!



Découvrez l'approche affirmative de la neurodiversité
[Lire l'article](#)



Les profils neurodivergents : Démêler la complexité
[Lire l'article](#)



Comment accueillir un dévoilement neuroatypique
[Lire l'article](#)



Vous souhaitez aller plus loin dans vos réflexions?

- Pour des compléments sur les réunions inclusives, écoutez ce [balado](#).
- Pour voir participations dans divers médias et nos collaborations, [c'est ici!](#)
- Pour vous mettre un bon livre sous la dent, consultez notre [bibliothèque](#). Elle contient nos ouvrages favoris ainsi que des liens affiliés.
- Pour garnir votre trousse d'outils complémentaires, consultez notre page [Ressources externes](#). Des outils d'ici et en français!
- Découvrez notre balado [Nüense moi ça!](#)



Et si jamais vous avez besoin de plus de soutien, n'hésitez pas à nous réécrire. Ce sera toujours avec plaisir!



Vous avez apprécié cette formation?

Si oui, nous vous invitons à partager votre [évaluation sur Google](#) afin de nous soutenir.

Annexe – Vocabulaire inclusif

Notez qu'il s'agit des principales appellations et nomenclatures recommandées. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive. Il est toujours recommandé de demander à la personne de quelle façon elle préfère qu'on nomme ses caractéristiques identitaires.

Langage identitaire souhaitable	Langage à éviter sauf, si souhaité par la personne concernée
<p>Neurodivergence (adjectifs)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neurodivergent ou neurodivergente • Neuroatypique • Issue d'une neurominorité 	<ul style="list-style-type: none"> • Personne de la neurodiversité • Personne neurodiverse (terme applicable à un groupe présentant divers groupes neurominoritaires)
<p>Handicap</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personne en situation de handicap • Si préféré par la personne : personne handicapée ou avec un handicap. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un handicapé ou une handicapée • Qualifier le niveau de fonctionnement (ex.: haut niveau)
<p>Autisme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autiste ou personne autiste • Appellation médicale : Trouble du Spectre de l'Autisme (TSA) • Certaines personnes préfèrent utiliser ce terme : personne avec un diagnostic de TSA 	<ul style="list-style-type: none"> • Personne sur le spectre • Personne TSA (ex. : elle est TSA) • Un ou une TSA (ex. : c'est un TSA) • Asperger • Personne trouble d'asperger • Personne avec autisme
<p>TDAH</p> <p>Personne avec un TDAH ou avec un diagnostic de TDAH</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Personne TDAH (ex. : il est TDAH) • Un ou une TDAH (ex. : c'est un TDAH)
<p>Profils DYS+</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personne dys(...), avec dys(...) ou au profil dys(...). (ex. : Elle est dyslexique, il a une dysorthographe) 	<p>Un ou une dys(...) (ex. : c'est une dyslexique)</p>
<p>Douance</p> <p>Surdoué, doué, haut potentiel intellectuel</p>	<p>Personne douance (ex. : elle est douance)</p>
<p>Syndrôme Gilles de la Tourette</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personne avec le syndrome (Gilles) de la Tourette, avec SGT 	<ul style="list-style-type: none"> • Personne SGT (ex. : il est SGT) • Un ou une SGT (ex. : c'est un SGT) • Un ou une tourette

Bibliographie – 1 de 2

AQICESH. (2025). Statistiques concernant les personnes étudiantes en situation de handicap dans les universités québécoises.

https://www.cubiq.ribg.gouv.qc.ca/notice?id=p%3A%3Ausmarcdef_0001333082&locale=fr

Armstrong, T. (2011). *The Power of Neurodiversity: Unleashing the Advantages of Your Differently Wired Brain* (published in Hardcover as *Neurodiversity*). États-Unis: Hachette Books.

Butler, B. (2016, July 16). Almost all disabled TV characters are played by able-bodied actors. Can we fix that? *The Washington Post*

Casper, M.-C. (2008). Le diagnostic comme effet de nomination. Un exemple : la dyslexie. *L'Évolution Psychiatrique*, 73(3), 485-495. doi: <https://doi.org/10.1016/j.evopsy.2008.05.006>

Chapman, R. (2020). Defining Neurodiversity for Research and Practice. In H. Rosqvist, N. Chown, & A. Stenning (Eds.), *Neurodiversity Studies : A New Critical Paradigm* (1st Edition ed., pp. 218-220). London: Routledge. doi:<https://doi.org/10.4324/9780429322297>

Chapman, R. (2023). *Empire of Normality: Neurodiversity and Capitalism*. London: Pluto Press.

DELHOUME, F. (2021). Différent selon qui? Une synthèse interprétative critique sur l'inclusion professionnelle des personnes neurodivergentes. Mémoire, HEC Montréal, Montréal.

https://biblos.hec.ca/biblio/memoires/delhoume_fran_m2021.pdf

Diamond A. (2013). Executive functions. *Annual review of psychology*, 64, 135-168.

<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143750>

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/ldaa021>

DRAAISMA, D. (2009, May 27). Stereotypes of Autism. *Philosophical Transactions B*, (364), 1474-1480.

Eide, B. L., Eide, F. F. (2011). *The Dyslexic Advantage: Unlocking the Hidden Potential of the Dyslexic Brain*. États-Unis: Penguin Publishing Group.

ELLIS, K., & KENT, M. (2017). *Disability and Social Media : Global perspectives*. London and New York: Routledge.

Englandkennedy, E. (2008). Media representations of attention deficit disorder: Portrayals of cultural skepticism in popular media. *The Journal of Popular Culture*, 41(1), 91-117.

Fane, Jennifer. *Making the Invisible Visible: Neurodivergent Students' Experiences in Canadian Higher Education*. Ottawa: The Conference Board of Canada, 2024.

Fecteau, S.-M., Cloutier, I., & et al. (2023). Diversité de paroles : Résultats du sondage. Symposium GRAADA, Université du Québec en Outaouais. Repéré sur :

<https://static1.squarespace.com/static/60e2fdd5c78e21094c6d116c/t/6457e8912498da771cbe5795/1683482772462/1.+Fecteau+et+Cloutier+-+R%C3%A9sultats+au+sondage.pptx.pdf>

Hutchison, J. (2023). *Breaking Down Barriers : Improving the Workplace Experience for*. Ottawa: The Conference Board of Canada. <https://www.conferenceboard.ca/product/breaking-down-barriers/>

Bibliographie – 2 de 3

Kolberg, J., & Nadeau, K. (2016). *ADD-Friendly Ways to Organize Your Life: Strategies that Work from an Acclaimed Professional Organizer and a Renowned ADD Clinician*. Routledge.

Lanthier, S., Tishcoff, R., Gordon, S., & Colyar, J. (2023). *Accessibility services at Ontario colleges and universities: Trends, challenges and recommendations for government funding strategies*. Higher Education Quality Council of Ontario.

Loeppky, J. (2023). *Capacitisme au Canada*. Encyclopédie Canadienne.
www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/capacitisme

McDowall, A., Doyle, N., & Kiseleva, M. (2023). *Neurodiversity at Work 2023 : Demand, Supply and a Gap Analysis*. Birkbeck University of London. London: 2022 Neurodiversity in Business Report Commission.

Moeller, M. Ott, D. L. & Russo, E. (2021). *Neurodiversity can be a workplace strength, if we make room for it*. The Conversation. <https://theconversation.com/neurodiversity-can-be-a-workplace-strength-if-we-make-room-for-it-164859>

Mooney, J. (2019). *How, Exactly, Did We Come Up with What Counts As 'Normal'? : A Brief History of the Pseudoscience Behind the Myth of the "Average"*. In *Normal Sucks: How to Love, Learn, and Thrive Outside the Lines*. Henry Holt and Co. <https://lithub.com/how-exactly-did-we-come-up-with-what-counts-as-normal/>

Novic, S. (2018, May 25). *When it comes to depicting disability, Hollywood keeps 'cripping up'*. *CNN*

Patil, S. V., Srinivas, S. B., Tussing, D. V., & Rhee, J. (2025). *Addressing the flexible use of cognitive flexibility constructs: toward a multifaceted approach*. *Academy of Management Annals*, 19(1), 74–131. (182487332). <https://doi.org/10.5465/annals.2023.0078>

Patton, E., & Santuzzi, A. M. (Éds.). (2024). *Neurodiversity and Work: Employment, Identity, and Support Networks for Neurominorities*. Springer Nature Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-55072-0>

Putz, C. Sparkes, I. & Foubert, J. (2021). *Outcomes for disabled people in the UK: 2020*. Office for National Statistics.
<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/outcomesfordisabledpeopleintheuk/2020>

Renzulli, J. S. (2018). *The three-ring conception of giftedness: A developmental approach for promoting creative productivity in young people*. In E. S.-D.-N. S. I. Pfeiffer, *PA handbook of giftedness and talent* (pp. 185–199). American Psychological Association. doi: <https://doi.org/10.1037/0000038-012>

Robert, J. & Ounsi, H. (2025). *Défis vécus par des étudiantes et des étudiants en situation de handicap à l'université : quand l'approche universelle s'invite dans la discussion*. *Revue hybride de l'éducation*, 9(4), 1–21. <https://doi.org/10.1522/rhe.v9i4.1893>

SCHALK, S. (2016). *Reevaluating the Supercrip*. *Journal of Literary & Cultural Disability Studies*(10.1), 71–86.

Sherbin, L., Kennedy, J. T., Jain-Link, P. & Kennedy, I. (2017). *Disabilities and Inclusion – Global and U.S. Findings*. Center for Talent Innovation.
https://www.talentinnovation.org/_private/assets/DisabilitiesInclusion_KeyFindings-CTI.pdf

Silberman, S. (2015). *NeuroTribes: The Legacy of Autism and the Future of Neurodiversity*. U.S.: Avery/Penguin Random House LLC.

Bibliographie – 3 de 3

Smith, T., & Kirby, A. (2021). *Neurodiversity at Work : Drive innovation, performance and productivity with a neurodiverse workforce*. London: Kogan Page Limited.

Stephenson, E. W. (2021, April 23). The media has neurodiversity wrong. We must rethink representation. *Varsity*.

VALLERA, J. (2019, March 3). Casting Disabled Actors Is About More Than Just Inclusion. *The Mighty*

WEINBERG, D. A., & DOYLE, D. N. (2017, Oct.). *Psychology at work: Improving wellbeing and productivity in the workplace*. Leicester: British Psychological Society.

Wynn, S. (2017, Oct 2). Please Stop Spreading 'Inspiration Porn' About Disability. *The Mighty*