

DEVENIR UN MILIEU D'EMPLOI INCLUSIF POUR LES PERSONNES AUTISTES : S'OUTILLER ET AGIR

Outil de réflexion pour les milieux de travail



RÉSEAU NATIONAL
D'EXPERTISE
EN TROUBLE
DU SPECTRE DE
L'AUTISME

Produit par :

Catherine des Rivières-Pigeon
Pascale Castonguay
Isabelle Préfontaine
Valérie Malboeuf
Catherine Bouchard-Tremblay
Ariane Auclair
Bianka Corbin
Camille Demers

Un guide pratique

Ce guide vise à aider les employeur(-euse)s à créer leurs propres stratégies d'inclusion des employé(e)s autistes. Il a été conçu en prenant en compte le contexte québécois. Le contenu du guide découle d'une recherche faite en collaboration avec des personnes autistes, des enseignants et des conseillers d'intégration en emploi.

En complétant ce guide, vous serez donc amené(e)s à créer un plan d'inclusion qui prend en compte les facteurs les plus importants pour inclure des employé(e)s autistes avec succès dans votre organisation. Cela passe d'abord par une prise de conscience, un échange et une réflexion collective sur l'inclusion dans votre milieu.

Ce guide suscitera la discussion auprès de différentes personnes dans l'organisation. Vous serez amené(e)s à comprendre le point de vue des cadres, des ressources humaines, des employé(e)s autistes, de leurs collègues et de toute autre personne que vous jugerez pertinente. Discuter avec les personnes impliquées est le meilleur moyen d'en apprendre plus sur leurs besoins.



Portez attention à ce symbole. Il donne des informations additionnelles qui pourraient vous aider.

Ce document vous permettra de...

- Amorcer une prise de conscience et une réflexion collective sur l'inclusion en milieu de travail;
- Définir un scénario d'inclusion correspondant aux besoins de votre organisation et de ses employé(e)s;
- Faire le bilan de vos pratiques;
- Identifier des objectifs concrets permettant d'atteindre votre scénario idéal.

Qui peut utiliser ce guide?

Si vous lisez ce guide, c'est que vous avez été mandaté(e)s pour revoir les politiques d'inclusion ou que vous cherchez de votre propre chef à améliorer les politiques d'inclusion des employé(e)s autistes de votre organisation. Peu importe les circonstances, votre démarche est importante. Merci.

Ce guide a été conçu pour susciter la discussion entre les membres d'une organisation. En premier lieu, nous vous invitons à réfléchir aux membres de votre organisation à qui vous pourriez demander conseil ainsi qu'aux personnes à l'extérieur de l'organisation qui contribuent à rendre votre milieu de travail inclusif pour les personnes autistes.

Exemple :

- Membres de la direction de l'organisation (y compris les membres de la direction autistes)
- Supérieur(e)/Gérant(e)
- Responsables des ressources humaines
- Collègues (autistes et non autistes)
- Délégué(e) syndical(e)(s'il y a lieu)
- Conseiller(-ère)s d'emploi ou proche aidant(e) de la personne autiste

Nous vous invitons à faire appel à des employé(e)s travaillant dans différents services de votre entreprise!

Votre liste

Vous pouvez écrire le nom des personnes liées au succès de votre démarche d'inclusion.



Il n'est pas nécessaire d'avoir une expertise en autisme pour animer cet atelier. Toutefois, pour apprendre quelques notions de base, vous pouvez consulter les annexes 1 et 2.

Astuces d'animation

Ce document comprend...

- ✓ Cette présentation à projeter et à distribuer avant l'atelier, en format papier ou électronique
- ✓ Différents exercices d'équipe : bilan de l'organisation, tableau d'objectifs d'inclusion, etc.
- ✓ Annexes
 - Annexe 1 : Au sujet de l'autisme
 - Annexe 2 : Vous vous interrogez sur le vocabulaire de l'autisme?
 - Annexe 3 : Boîte à idées : objectifs d'inclusion sociale
 - Annexe 4 : Ressources complémentaires



L'icône en forme d'horloge indique la durée approximative prévue pour chaque discussion, afin de vous aider à respecter le temps total de 120 minutes.

Bonnes pratiques d'animation

1. Former une équipe avec les personnes clés.
2. Désigner un(e) preneur(-euse) de notes.
3. Nommer un(e) gardien(ne) du temps.
4. Adapter la durée selon la taille du groupe (petit : 90-120 min, grand : 120-150 min avec sous-groupes).
5. Prévoir une pause.



Projetez maintenant ce diaporama pour commencer la discussion.

DEVENIR UN MILIEU D'EMPLOI INCLUSIF POUR LES PERSONNES AUTISTES : S'OUTILLER ET AGIR

Outil de réflexion
pour les milieux de travail

Objectifs

- Amorcer une prise de conscience et une réflexion collective sur l'inclusion en milieu de travail;
- Définir un scénario d'inclusion correspondant aux besoins de votre organisation et de ses employé(e)s;
- Faire le bilan de vos pratiques;
- Identifier des objectifs concrets permettant d'atteindre votre scénario idéal.

Pour faciliter les échanges

Lors de cet atelier, je m'engage à...

1. Écouter pour comprendre;
2. M'exprimer avec bienveillance;
3. Valoriser la diversité des points de vue, quel que soit le poste.



Bien que cet atelier soit basé sur des recherches sur l'autisme, il suscitera des discussions au-delà de ce sujet.



Ceci n'est pas une formation sur l'autisme, mais un atelier de réflexion. Pour en apprendre plus sur l'autisme, consulter les annexes 1 et 2.



DISCUSSION I

**QU'EST-CE QU'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL IDÉAL
POUR VOUS?**



Votre environnement de travail idéal diffère probablement de celui de vos collègues, tout comme l'environnement idéal d'une personne autiste risque d'être différent du vôtre et d'autres personnes autistes également.

C'est pourquoi il importe de favoriser l'inclusion pour répondre aux besoins de tous (toutes).

Mais qu'est-ce que l'inclusion?

QUIZ TIME



Vrai ou faux?

Pour une personne autiste, le milieu de travail idéal est un environnement calme, avec une luminosité modérée et peu de contacts sociaux.

a) Vrai

b) Faux



Vrai ou faux? Pour une personne autiste, le milieu de travail idéal est un environnement calme, avec une luminosité modérée et peu de contacts sociaux.

b) Faux

Tout comme les personnes neurotypiques, les personnes autistes ont des besoins différents; un environnement où les contacts sociaux sont plus rares pourrait être idéal pour une personne autiste et impensable pour une autre.

QUIZ TIME



Vrai ou faux?
Engager une personne
autiste, c'est être inclusif.

a) Vrai

b) Faux



Vrai ou faux? Engager une personne autiste, c'est être inclusif.

b) Faux

Il ne suffit pas d'engager des personnes en situation de handicap pour être inclusif. Au-delà de l'intégration physique de ces personnes, il faut adapter l'environnement à leurs besoins.



Pages 12 et 13

DISCUSSION 2

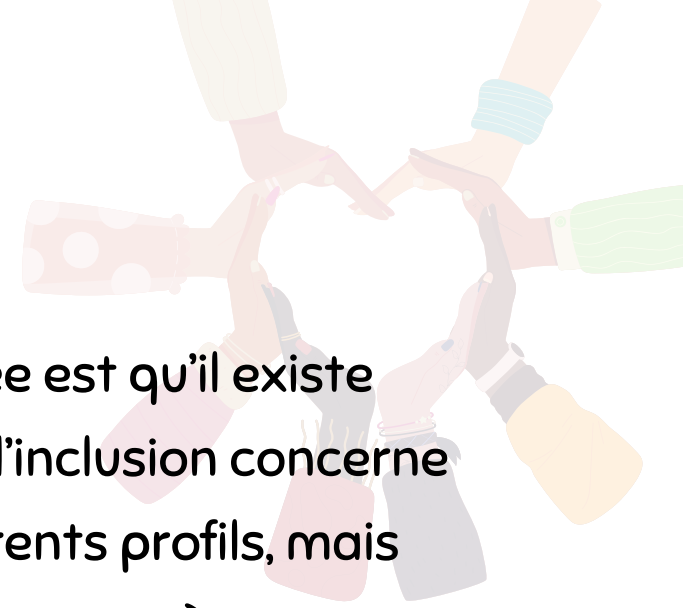
COMMENT IMAGINERIEZ-VOUS UN MILIEU DE TRAVAIL LE PLUS INCLUSIF POSSIBLE?

En réponse à cette question :

- Écrivez individuellement sur des papiers (ex. bloc-notes) un ou deux mots qui vous viennent à l'esprit quand vous pensez à un milieu de travail inclusif.
- Mettez vos papiers au centre de la table.
- Discutez de ces mots et sélectionnez ensemble les trois plus importants d'après vous.



Qu'est-ce que l'inclusion?



Une chose importante que la recherche a démontrée est qu'il existe plusieurs façons de définir l'inclusion. Cela étant dit, l'inclusion concerne non seulement l'embauche de personnes avec différents profils, mais aussi la création d'un environnement physique permettant à tous (toutes) de réaliser leurs tâches en se sentant bien et d'un environnement social permettant à tous (toutes) de développer un sentiment d'appartenance envers leur équipe de travail.

Vos trois mots-clés pour un environnement inclusif :

Parmi les mots-clés pour un environnement inclusif, avez-vous pensé à l'égalité ou à l'équité?

Quelle est la différence entre l'égalité et l'équité?

QUIZ TIME



Cet extrait représente-t-il un exemple d'équité ou d'égalité?

Vincent, un employé autiste, éprouve beaucoup de difficulté à s'exprimer devant un groupe de personnes. Ainsi, il fait la demande à son employeur de faire le retour sur ses tâches hebdomadaires de façon individuelle ou écrite plutôt qu'oralement en grand groupe. Pour s'assurer d'être juste envers tous, l'employeur propose à tous les employés de procéder de cette façon, ce qui augmente considérablement sa charge de travail.

Égalité

Il s'agit d'un exemple d'égalité.

L'employeur donne la même accommodation à tous pour être « juste ». Cependant, cette accommodation aurait aidé Vincent, puisqu'il en a réellement besoin, mais ce n'est peut-être pas le cas de ses collègues. Ceux-ci préféreraient peut-être partager rapidement leurs tâches à l'oral que d'avoir à rédiger. Certains pourraient trouver une rencontre individuelle bien plus stressante qu'une prise de parole en groupe.

QUIZ TIME



Cet extrait représente-t-il un exemple d'équité ou d'égalité?

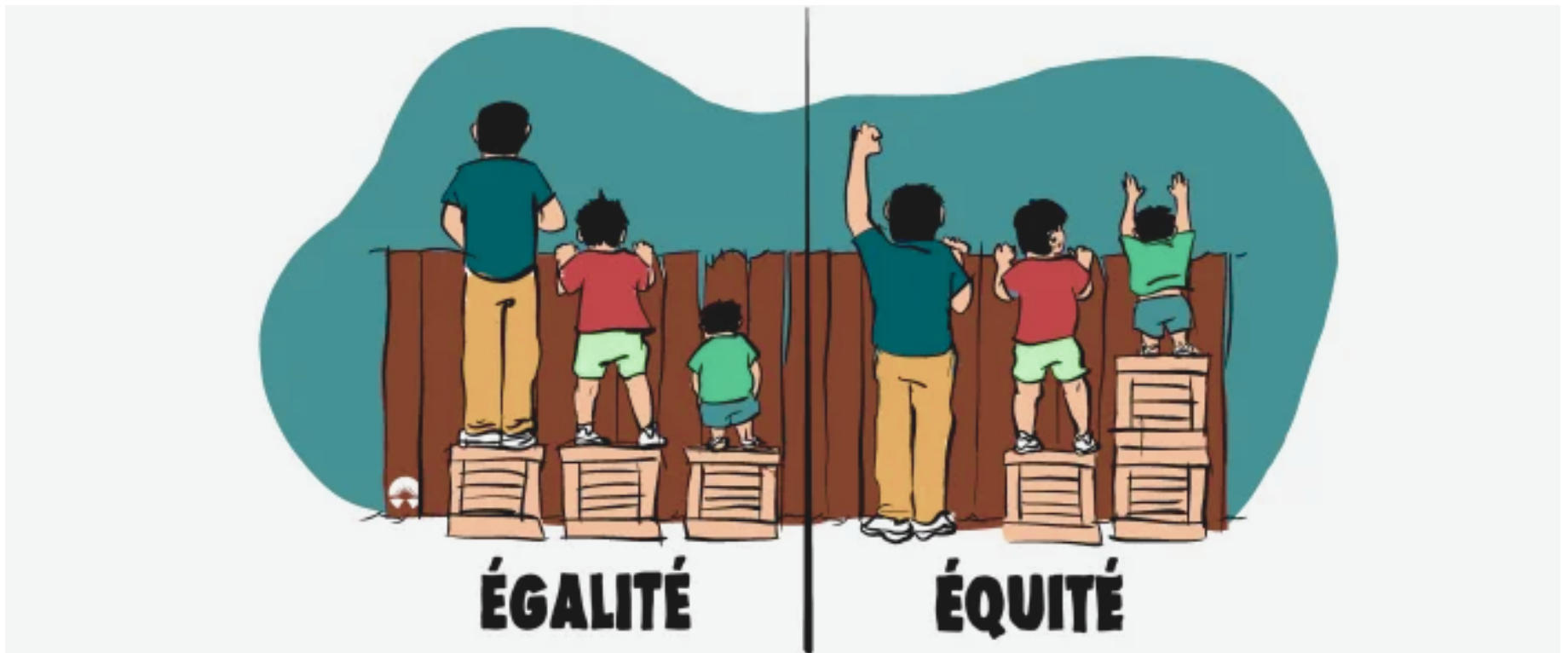
Depuis que le télétravail est plus fréquent, les employé(e)s d'une entreprise s'installent au bureau de leur choix lorsqu'ils (elles) travaillent en présentiel. Jérémie, qui est autiste, vivait un stress important lié au fait de ne pas savoir quel bureau il occuperait à son arrivée et cette situation affectait sa concentration. Par conséquent, son employeur lui a permis de réserver son bureau sur le long terme.

Équité

Il s'agit d'un exemple d'équité.

L'employeur a permis cette accommodation pour Jérémie considérant que ce dernier ressentait le besoin d'avoir une place assignée pour réduire son stress et travailler au maximum de ses capacités.

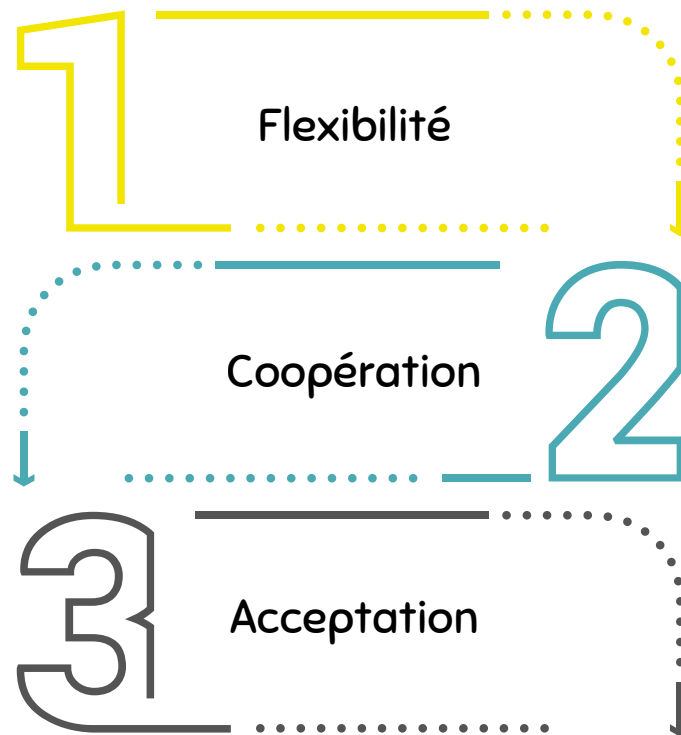
Une image vaut mille mots



Source : Anges Maguire pour « Interaction Institute for Social Change »

Les 3 clés essentielles pour favoriser l'inclusion

La recherche a fait ressortir trois clés essentielles pour favoriser l'inclusion :



Ces trois clés vous seront expliquées dans les pages suivantes et vous serez invité(e)s à relever vos forces et vos défis pour chacune d'entre elles dans le tableau « Bilan de notre organisation ».

LA FLEXIBILITÉ



Pages 21 à 25

Il s'agit d'un ensemble d'actions qui peuvent être réalisées pour favoriser l'inclusion des personnes autistes, comme le fait d'adapter l'environnement aux particularités de la personne ou de lui permettre de réaliser certaines tâches différemment. Il peut également s'agir d'être flexible quant à l'application des procédures et des règles encadrant la réalisation d'une activité.

DES EXEMPLES CONCRETS DE FLEXIBILITÉ :

Le superviseur permet à la personne autiste de séparer sa pause de 15 minutes en 3 pauses de 5 minutes au besoin.

L'employeur aménage l'horaire de l'employé pour qu'il évite le transport en commun sur les heures de pointe.

L'employeur répartit les tâches en fonction des intérêts et des forces de chaque employé(e).

RÉFLÉCHISSONS MAINTENANT À LA FLEXIBILITÉ AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION...

BILAN DE VOS PRATIQUES : LA FLEXIBILITÉ

Afin de faire le bilan de vos pratiques quant à la flexibilité, vous serez invité(e)s à répondre à trois questions.

Question 1/3



Quelles sont les sphères d'activités flexibles, moins flexibles et inflexibles au sein de votre organisation?

BILAN DE VOS PRATIQUES : LA FLEXIBILITÉ

Question 2/3



À quel point les employé(e)s ont-ils (elles) la liberté de choisir leurs façons de faire dans l'accomplissement de leurs tâches?



BILAN DE VOS PRATIQUES : LA FLEXIBILITÉ

Question 3/3



Est-ce qu'un manque de flexibilité a déjà nuï à l'intégration et à l'accomplissement des tâches d'un(e) employé(e)?

BILAN DE NOTRE ORGANISATION

À partir de vos échanges, notez vos forces et vos faiblesses en lien avec chacune des clés.

Flexibilité

Forces

Faiblesses

Coopération

Forces

Faiblesses

Acceptation

Forces

Faiblesses

LA COOPÉRATION



Pages 26 à 29

La coopération entre l'organisation embauchant des personnes autistes et les milieux de soutien à l'emploi, les écoles et les proches aidant(e)s (le cas échéant) peut être fondamentale pour le succès d'une personne autiste et l'évolution positive de sa carrière. De même, une personne autiste ayant des tâches au sein de plusieurs équipes, bureaux ou succursales doit pouvoir profiter des mêmes aménagements d'un milieu à l'autre, ce qui implique une forme de coopération entre ces milieux.

DES EXEMPLES CONCRETS DE COOPÉRATION :

L'éducateur du réseau de la santé et des services sociaux rencontre l'employeur de la personne autiste pour discuter des adaptations possibles sur le lieu de travail.

Avec son accord, le superviseur d'un employé autiste communique avec l'un de ses proches pour obtenir un conseil quant à une situation à gérer au travail.

Une agente d'intégration d'un organisme de soutien à l'emploi accompagne la personne autiste sur son milieu de travail pour sa première journée.

RÉFLÉCHISSONS MAINTENANT À LA COOPÉRATION AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION...

BILAN DE VOS PRATIQUES : LA COOPÉRATION

Afin de faire le bilan de vos pratiques quant à la coopération, vous serez invité(e)s à répondre à deux questions. Pour respecter le temps alloué à cette activité, nous estimons que vous devriez faire cette section en 10 minutes ou moins.

Question 1/2



Est-ce que votre organisation collabore (ou serait ouverte à collaborer) avec des personnes ou des organisations externes qui sont impliquées dans l'inclusion des employé(e)s artistes?

BILAN DE VOS PRATIQUES : LA COOPÉRATION

Question 2/2



Est-ce que plusieurs instances (ex. : départements) doivent être impliquées pour assurer l'inclusion dans votre milieu de travail? Si oui, quels sont les moyens de communication mis en place?



BILAN DE NOTRE ORGANISATION

À partir de vos échanges, notez vos forces et vos faiblesses en lien avec chacune des clés.

Flexibilité

Forces

Faiblesses

Coopération

Forces

Faiblesses

Acceptation

Forces

Faiblesses

À partir de vos précédents échanges, notez les forces et les faiblesses de votre entreprise en lien avec la coopération dans le tableau **Bilan de notre organisation** (p. 25).



L'ACCEPTATION



Pages 30 à 34

Les personnes autistes ont des caractéristiques qui leur sont propres. Elles ont des comportements tout à fait normaux pour des personnes autistes, mais qui peuvent être difficiles à comprendre pour les non-autistes et l'inverse est aussi vrai. La plupart des différences de comportements n'ont pas de valeur positive ou négative. Par exemple, ne pas maintenir le regard lors d'une conversation n'est pas un signe de désintérêt en autisme. Être au courant de cet élément peut modifier positivement l'attitude des collègues par rapport aux employé(e)s autistes : c'est l'acceptation.

DES EXEMPLES CONCRETS D'ACCEPTATION :

Un atelier de sensibilisation est organisé par les ressources humaines d'une entreprise qui souhaite accueillir des employé(e)s en situation de handicap ou qui prévoit accueillir un stagiaire autiste..

Une agente d'intégration d'un organisme d'aide à l'emploi rencontre l'équipe de travail d'un nouvel employé autiste pour les sensibiliser à la réalité de leur nouveau collègue.

Un employé autiste préfère dîner à l'écart de ses collègues. Son superviseur respecte cette préférence et n'insiste pas pour qu'il les rejoigne.

RÉFLÉCHISSONS MAINTENANT À L'ACCEPTATION AU SEIN DE VOTRE ORGANISATION...

QUIZ TIME

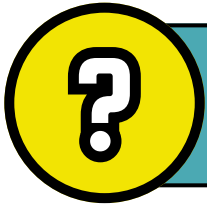
Question 1/2



Vrai ou faux?
L'acceptation, c'est accepter la
personne telle qu'elle est et
accepter qu'elle ne progressera pas.

a) Vrai

b) Faux



L'acceptation, c'est accepter la personne telle qu'elle est et accepter qu'elle ne progressera pas.

b) Faux

Bien sûr, il est important d'accepter que la personne autiste puisse avoir des caractéristiques ou des façons de travailler qui lui sont propres. Par contre, il ne faut pas la sous-estimer et penser qu'elle ne peut pas s'améliorer ou progresser au sein de l'organisation. Au contraire, les personnes autistes ont de grandes forces qui doivent être mises à profit. Lorsqu'elles sont dans le bon environnement pour elles, elles peuvent apprendre et exceller comme tous!

BILAN DE VOS PRATIQUES : L'ACCEPTATION

Question 2/2



Selon vous, est-ce que tous les membres de votre organisation ont un bon niveau d'acceptation quant à l'autisme? Pourquoi?



BILAN DE NOTRE ORGANISATION

À partir de vos échanges, notez vos forces et vos faiblesses en lien avec chacune des clés.

Flexibilité

Forces

Faiblesses

Coopération

Forces

Faiblesses

Acceptation

Forces

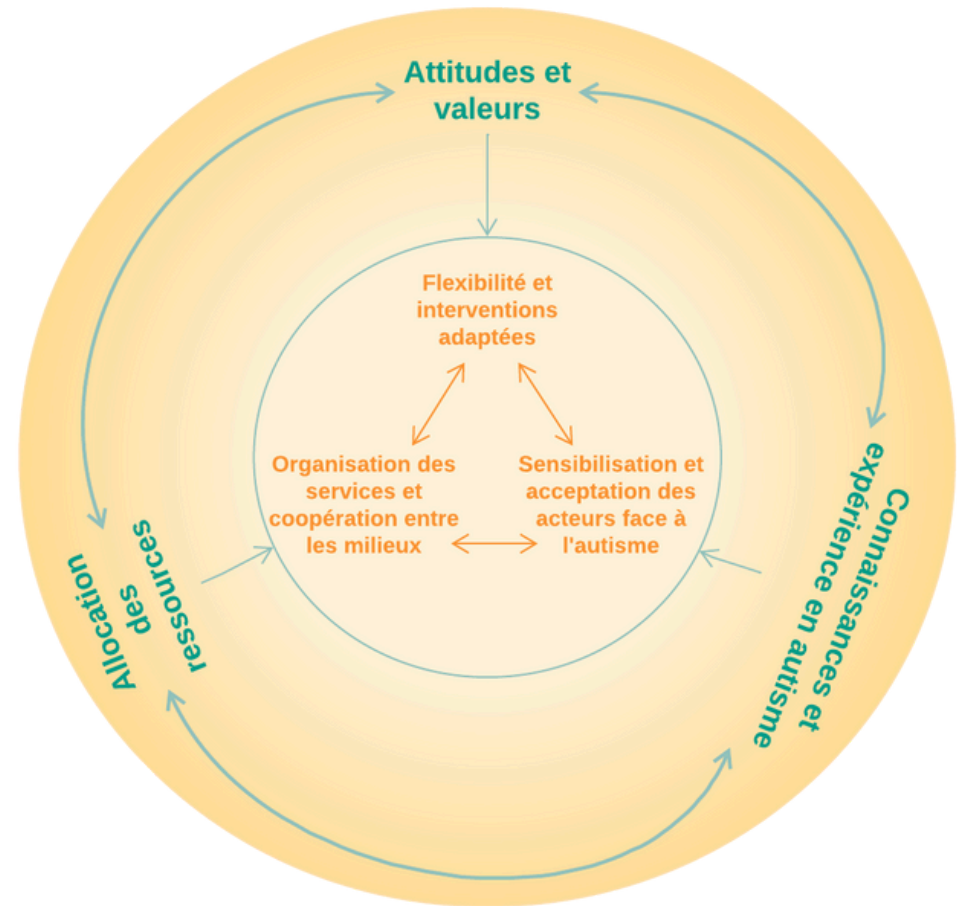
Faiblesses

À partir de vos précédents échanges, notez les forces et les faiblesses de votre entreprise en lien avec l'acceptation dans le tableau **Bilan de notre organisation** (p. 25).

LES 3 MÉCANISMES

Nous avons vu les trois clés essentielles pour favoriser l'inclusion : la flexibilité, la coopération et l'acceptation. Vous avez ensuite relevé vos forces et vos faiblesses quant à ces clés. Maintenant, il est important de se questionner à savoir d'où viennent ces forces et ces lacunes.

La recherche montre que la flexibilité, la coopération et l'acceptation sont influencées par : 1) les attitudes et valeurs de l'organisation; 2) les ressources (matérielles, humaines, financières); 3) les connaissances et l'expérience en autisme.



Questionnons-nous maintenant quant à ces trois mécanismes au sein de votre organisation...



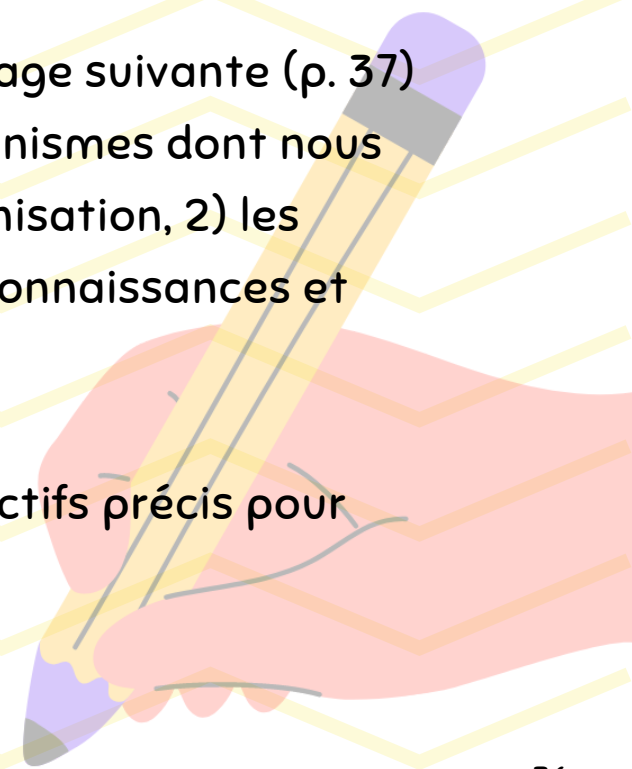
Pages 36 à 37

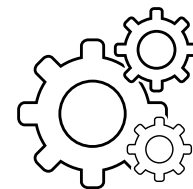
À VOS CRAYONS (OU CLAVIERS)!

Maintenant que vous venez de vous questionner quant à la flexibilité, la coopération et l'acceptation dans votre organisation, il est maintenant temps de vous **mettre en action!**

Les questions présentées sous forme de tableau à la page suivante (p. 37) vous aideront à vous questionner quant aux trois mécanismes dont nous venons de discuter : 1) les attitudes et valeurs de l'organisation, 2) les ressources (matérielles, humaines, financières); 3) les connaissances et l'expérience en autisme.

Vous serez ensuite en mesure de mieux définir des objectifs précis pour votre milieu.





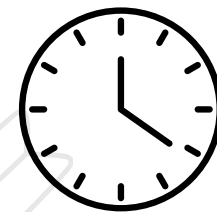
METTONS-NOUS EN ACTION!

	Oui	Non	Je ne sais pas	Que faire pour y remédier?
Connaissez-vous des aménagements qui peuvent améliorer le rendement et le bien-être des employé(e)s?				
Est-ce qu'un budget est prévu pour effectuer les aménagements nécessaires à l'inclusion?				
Est-ce que l'inclusion fait partie des valeurs de votre organisation?				
Est-ce que vous avez des ressources humaines pouvant s'impliquer dans la mise en place d'aménagements?				
Si applicable, est-ce que l'opinion des employé(e)s autistes en matière d'inclusion a été demandée?				
Est-ce que votre organisation coopère avec des organisations d'intégration à l'emploi?				
Est-ce que la direction de votre organisation a le désir d'améliorer l'inclusion des employé(e)s autistes?				
Est-ce que votre organisation a accès à de la documentation fiable au sujet de l'autisme?				
Avez-vous pensé au « retour sur investissement » qu'apporteront les politiques d'inclusion à votre entreprise?				



Vous connaissez des ressources internes pour répondre à ces questions? Partagez-les avec vos collègues.

OBJECTIFS



Temps restant
Pages 38 à 40

À ce stade, vous devriez avoir une idée des objectifs d'inclusion qui permettront à votre organisation d'être un milieu plus ouvert et capable de mettre de l'avant le talent des personnes autistes.

Pour vous aider à formuler vos objectifs, vous pouvez vous poser les questions suivantes :

- Quels sont les éléments que vous pouvez modifier au sein de votre organisation pour la rendre plus inclusive?
- Quelles sont vos ambitions d'inclusion?

Nous vous invitons à prendre en compte ce que vous avez relevé dans votre tableau [Bilan de notre organisation](#) (p. 25) et [Mettons-nous en action](#) (p. 37) pour énoncer des objectifs réalistes.

À vous de remplir le tableau d'objectifs pour votre milieu de travail à la page suivante.

LES OBJECTIFS DE NOTRE ORGANISATION



Assurez-vous que vos actions soient suffisamment concrètes pour vérifier si elles ont été réalisées. Par exemple, pour un objectif à long terme qui serait « Améliorer nos connaissances quant à l'autisme », une action pourrait être « Créer une équipe dans Teams et y déposer des documents d'information ». Cette action est mesurable, c.-à-d. qu'on peut vérifier si l'action a été réalisée.

1

2

3

Nos objectifs (à long terme)	Les actions à court terme (pour atteindre nos objectifs)	Échéancier (quand devrait-on avoir réalisé ces actions?)	Personne(s) responsable(s)
	Action 1 : _____ Action 2 : _____ Action 3 : _____	Date action 1 : _____ Date action 2 : _____ Date action 3 : _____	Action 1 : _____ Action 2 : _____ Action 3 : _____
	Action 1 : _____ Action 2 : _____ Action 3 : _____	Date action 1 : _____ Date action 2 : _____ Date action 3 : _____	Action 1 : _____ Action 2 : _____ Action 3 : _____
	Action 1 : _____ Action 2 : _____ Action 3 : _____	Date action 1 : _____ Date action 2 : _____ Date action 3 : _____	Action 1 : _____ Action 2 : _____ Action 3 : _____

⚠ Si le temps presse, mieux vaut rédiger au moins un objectif, quitte à poursuivre lors d'une prochaine rencontre.

⚠ Vous êtes à court d'idées? Consulter l'annexe 3.

⚠ Vous avez besoin de soutien? Consulter l'annexe 4.

Bravo, vous avez terminé l'atelier!

... mais la réflexion ne fait que commencer

Prochaines étapes :

- ☐ Nommer une personne « relais » pour faire le suivi des objectifs ciblés (p. 37).
- ☐ Ajouter à votre agenda une 2e rencontre pour poursuivre les échanges.



ANNEXE I

Source : AutismOntario

AutismONTARIO

Au sujet de l'autisme

« Quand vous avez rencontré une personne autiste, vous avez rencontré une personne autiste » - Dr Stephen Shore

Un enfant ou jeune canadien sur cinquante reçoit un diagnostic d'autisme.¹



L'autisme est présent partout, peu importe la culture, l'ethnie, la race, l'identité de genre ou le statut socioéconomique.



L'autisme est un état permanent qui influence le mode de communication et d'interaction d'une personne avec le monde qui l'entoure.



Les personnes autistes peuvent communiquer différemment des personnes non autistes. Celles-ci comme celles-là peuvent s'efforcer d'ajuster leur mode de communication pour mieux connecter mutuellement.

L'autisme est un type de neurodiversité. Cela signifie que le cerveau d'un individu autiste peut traiter l'information différemment de celui d'une personne non autiste, ou neurotypique.



Les personnes autistes peuvent présenter des différences dans la manière dont elles traitent les sensations (son, goût, lumière, toucher, douleur, odorat, etc.).



Les personnes autistes peuvent avoir un mode de pensée innovateur et créatif et se focaliser sur des informations qui pourraient passer inaperçues.



Les adultes autistes ont le désir de travailler, mais demeurent sous-employé(e)s en raison d'obstacles systémiques et de processus d'embauche obsolètes.

Il est préférable de demander à la personne comment elle souhaite être identifiée. Elle peut préférer le langage axé sur la personne (personne avec autisme) ou le langage axé sur l'identité (personne autiste).



Même si le diagnostic est « trouble du spectre de l'autisme », beaucoup de personnes autistes préfèrent le terme « différence » pour décrire l'autisme, car il élimine toute stigmatisation négative.



Références

1. Agence de la santé publique du Canada. (2022). Trouble du spectre de l'autisme : Faits saillants de l'enquête canadienne sur la santé des enfants et des jeunes de 2019. Agence de la santé publique du Canada. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/maladies-et-affections/trouble-spectre-autisme-enquete-sante-canadienne-enfants-jeunes-2019.html>
2. Deloitte. (2022). Embracing neurodiversity at work: How Canadians with autism can help employers close the talent gap. Auticon. https://auticon.com/ca-en/wp-content/uploads/sites/5/2023/01/22-03-30-Deloitte_Auticon_AutismEmploymentStudy_Final.pdf

ANNEXE 2: VOUS VOUS INTERROGEZ SUR LE VOCABULAIRE LIÉ À L'AUTISME?

Source : Alliance canadienne de l'autisme

Voici un tableau succinct portant sur le vocabulaire lié à l'autisme. L'information présentée provient du guide bilingue Guide de terminologie en autisme de l'Alliance canadienne de l'autisme (2025).

Langage souhaité	Langage potentiellement offensant
• Autiste • Personne autiste • La communauté autistique (qui inclut des autistes seulement) • Le diagnostic est un trouble du spectre de l'autisme. • Décrire les expériences et les caractéristiques propres à l'autisme • Personne autiste ayant des grands besoins de soutien • Décrire les besoins en matière de soutien • Non-autiste ou alliste (terme émergent) • Décrire le comportement spécifique	• Personne atteinte d'autisme • Personne avec l'autisme • La communauté vivant avec l'autisme • Personne sur le spectre de l'autisme (anglicisme) • Symptômes • Déficience • Étiquettes relatives au fonctionnement (par exemple, fonctionnement élevé ou faible)* • Étiquettes relatives à la gravité (par exemple, légère, modérée ou grave)* • Normal (lorsqu'on parle des non-autistes) • Comportement difficile, perturbateur, problématique ou agressif

*Sauf lorsqu'on parle d'établir le diagnostic selon le DSM-5



Il n'existe pas de règle unique en matière de vocabulaire. Les termes proposés ici reflètent les préférences exprimées par de nombreuses personnes autistes et leurs allié(e)s. Certaines personnes autistes choisissent toutefois d'utiliser des mots particuliers, comme « TSA » ou « Asperger ». Le plus important est de respecter les termes qu'une personne utilise pour parler d'elle-même.

ANNEXE 3

BOÎTE À IDÉES : OBJECTIFS D'INCLUSION SOCIALE

- S'inscrire à une formation sur l'autisme, la neurodiversité, le handicap, l'inclusion sociale, la diversité, l'accessibilité universelle, etc.
- Inviter une personne des RH ou du syndicat à présenter les politiques/la convention collective liées à l'accessibilité et à l'inclusion
- Inviter une personne concernée ou un(e) expert(e) à venir raconter son expérience (panel, midi-causerie, balado)
- Intégrer une « pause inclusion » lors d'une rencontre d'équipe mensuelle pour garder la réflexion vivante
- Créer un « coin ressources » ou un canal interne (intranet, Teams, babillard, etc.) pour partager articles, témoignages, outils d'inclusion
- Réviser collectivement une pratique ou un processus (ex. : accueil, réunions, affichage de poste) à la lumière des discussions
- Inclure l'inclusion dans le plan d'action annuel ou les bilans d'équipe
- Se doter d'un guide interne ou d'une charte de bonnes pratiques (coconstruit avec l'équipe)
- Embaucher un(e) stagiaire autiste (demander du soutien d'un[e] agent[e] d'intégration)

ANNEXE 4 : RESSOURCES

Ressources externes placées à titre indicatif seulement. Nous ne sommes pas responsables des informations présentées.

APPRENDRE

Autisme123

But : Vulgariser l'autisme

Site : <https://autisme123.com/>

Fédération québécoise de l'autisme

But : Sensibiliser

Site : <https://www.autisme.qc.ca/>

Le Milieu de Travail Inclusif

But : Informer

Site : <https://lemilieudetravailinclusif.ca/fr/accueil>

Réseau national d'expertise en trouble du spectre de l'autisme (RNETSA)

But : Informer

Site : <https://www.rnetsa.ca/fr>

SOUTENIR

Autisme-Ensemble

But : Groupe de paires aidants

Site : <https://autisme-ensemble.org/>

Autisme Soutien

But : Soutien par clavardage

Site : <https://autismesoutien.ca/>

Associations régionales d'autisme

But : Orienter vers les ressources

Site : <https://www.autisme.qc.ca/les-assos/>