



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Cotravail adapté aux besoins sensoriels à Montréal : liste de vérification pour les travailleurs

Find a practical home for your work at 2727 Coworking in Montreal. Explore private offices, day workspaces and meeting rooms, plus business-address and virtual-mailbox services for your company.

Publié par 2727 Coworking · 2026-10-13 · cotravail adapté aux besoins sensoriels à Montréal · cotravail adapté aux personnes neurodivergentes · cotravail calme à Montréal · cotravail adapté aux personnes autistes · cotravail adapté au TDAH · accessibilité sensorielle · éclairage des espaces de cotravail · accommodements au travail · cotravail à Montréal

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/cotravail-besoins-sensoriels-montreal-liste-verification-travailleurs>

Dans cet article

1. Sommaire
2. Introduction et contexte
3. Principaux changements : des étiquettes aux conditions vérifiables
4. Une visite sensorielle du poste de travail réel
5. Considérations de mise en œuvre et changements de processus
6. Options à Montréal : comparer les modèles, puis vérifier les conditions
7. Analyse des données et éléments probants
8. Implications et pistes pour l'avenir
9. Foire aux questions (FAQ)
10. Conclusion

Sommaire

Le cotravail adapté aux besoins sensoriels à Montréal s'évalue avant tout selon la maîtrise qu'une personne peut exercer sur son environnement et la prévisibilité d'une journée de travail ordinaire. Une étiquette « calme », une lumière naturelle abondante ou une porte privative ne suffisent pas à établir qu'un espace convient. La National Autistic Society précise qu'une adaptation utile à une personne autiste peut être inutile ou peu aidante pour une autre. (www.autism.org.uk) **Reframing Autism**, dirigé par des personnes autistes, recommande de demander à la personne quelles sont ses préférences sensorielles et de

communication. (reframingautism.org.au) (reframingautism.org.au) La décision pratique consiste à déterminer si les besoins essentiels peuvent être satisfaits au poste de travail réel, pendant l'horaire prévu, avec une solution de rechange utilisable lorsque les conditions changent.

Ce rapport propose une **méthode de visite, d'essai et de suivi**, plutôt qu'une certification ou une évaluation clinique. Examinez séparément les conversations et le bruit de fond; testez les reflets sur l'écran et les commandes d'éclairage; renseignez-vous sur les odeurs, le nettoyage, la ventilation, la température, les mouvements et l'affluence. Les lignes directrices fédérales pour les projets préconisent de séparer les zones calmes, collaboratives et très fréquentées. (www.canada.ca) Le plan d'accessibilité de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada documente l'éclairage à intensité réglable et les zones faiblement éclairées, illustrant des choix de fonctionnement plutôt qu'une esthétique universelle. (www.canada.ca) Une fiche personnelle devrait consigner l'importance, les conditions observées, la maîtrise possible, la prévisibilité, la récupération et la personne responsable du suivi.

Les offres commerciales peuvent permettre un essai, mais elles ne démontrent pas l'accessibilité sensorielle. **ECTO** annonce une journée d'essai gratuite. (ecto.coop) **Halte 24-7** affiche un tarif journalier de **32,50 \$ CA, plus taxes**. (www.halte24-7.com) **2727 Coworking** affiche un bureau privé pour une personne à **700 \$ CA par mois, plus taxes**. (2727coworking.com) Il s'agit de modèles d'achat différents, et non de cotes sensorielles comparables. La recherche appelle aussi à la prudence : un sondage universitaire a recueilli **159 réponses**, (www.frontiersin.org) tandis qu'une synthèse sur l'emploi comprenait **34 articles**. (pmc.ncbi.nlm.nih.gov) Ni l'un ni l'autre ne permet d'établir comment une personne donnée vivra l'expérience d'une salle de cotravail à Montréal. Aucun score numérique ne devrait remplacer la mise à l'essai d'une exigence essentielle.

Pour les personnes salariées, les préférences relatives à l'espace de travail et les demandes formelles d'accommodement devraient faire l'objet de conversations distinctes. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec décrit une obligation active d'accommodement pour les employeurs et les fournisseurs de services, sous réserve d'une contrainte excessive. (cdpdj.qc.ca) (cdpdj.qc.ca) Les lignes directrices fédérales en matière d'emploi et les normes d'application volontaire sont des références utiles, mais leur champ de compétence et leur statut doivent rester explicites. (www.chrc-ccdp.gc.ca) (accessible.canada.ca) Le résultat recommandé est une entente écrite sur la place, les commandes, l'accès aux salles, l'horaire et les circonstances qui déclencheront une révision. Choisissez un espace seulement lorsque les conditions nécessaires sont observables et fiables; consignez les conditions non résolues avant de prendre un engagement plus long.

Introduction et contexte

Une recherche de **cotavail adapté aux personnes neurodivergentes à Montréal**, de **cotavail adapté aux personnes autistes à Montréal** ou de **cotavail adapté au TDAH à Montréal** commence souvent par une étiquette de catégorie. Un meilleur point de départ est le travail à accomplir : lecture soutenue, rédaction, appels, collaboration ou une combinaison de ces activités. Une même personne peut souhaiter des environnements différents selon la tâche. La National Autistic Society décrit à la fois une sensibilité sensorielle

accrue et réduite, et souligne que cette sensibilité peut varier selon le moment et l'environnement. (www.autism.org.uk) Ce guide n'assimile donc pas l'accessibilité sensorielle au silence, à l'obscurité ou à l'isolement.

Adapté aux besoins sensoriels désigne ici un environnement dont les conditions pertinentes peuvent être comprises, anticipées et ajustées aux besoins de la personne qui l'utilise. Il s'agit d'une définition de travail pour la liste de vérification, et non d'une désignation réglementée. Les lignes directrices **PAS 6463** de BSI portent sur les environnements bâtis pour les personnes présentant des différences dans le traitement sensoriel ou neurologique. (knowledge.bsigroup.com) Le document de référence sur l'emploi de Normes d'accessibilité Canada combine des approches systémiques et centrées sur la personne. (accessible.canada.ca) Ces perspectives appuient l'examen des politiques communes, du poste de travail réel et de l'expérience individuelle.

Ce rapport s'adresse aux travailleurs autonomes qui choisissent un abonnement, aux personnes salariées qui évaluent un lieu approuvé par leur employeur et aux gestionnaires qui réservent des espaces pour de petites équipes. Une personne qui travaille seule a besoin de réponses pratiques sur la disponibilité et la maîtrise des conditions. Une équipe a aussi besoin d'un moyen de répondre à des préférences divergentes sans traiter la préférence de la majorité comme une exigence commune à tous. CHADD, l'organisme qui fournit des conseils sur le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (**TDAH**), souligne que les personnes rencontrent des difficultés différentes au travail. (chadd.org)

Le rapport s'appuie sur les pages actuelles des exploitants eux-mêmes, des lignes directrices officielles, des perspectives issues de personnes en situation de handicap et des travaux de recherche. Les affirmations des exploitants sont traitées comme des descriptions à vérifier lors d'une visite. Les résultats de recherche sont distingués des procédures d'essai proposées. L'audit proposé est un **outil d'observation personnel**, et non un diagnostic, une certification, une évaluation juridique ou une promesse de productivité. Sa question centrale est pratique : la personne peut-elle accomplir les tâches prévues, dans des conditions acceptables et avec des options utilisables lorsqu'une condition change?

Principaux changements : des étiquettes aux conditions vérifiables

Les changements proposés ici concernent le processus de sélection. Ils ne signifient pas que tous les exploitants ont adopté de nouveaux aménagements ni qu'une norme particulière impose chaque élément de la liste de vérification.

Remplacer les préférences universelles par les exigences individuelles

Demandez ce dont la personne a besoin avant de chercher quel espace de travail semble le plus accueillant. Reframing Autism recommande de demander ce qui peut être ajusté dans l'environnement et comment la personne préfère communiquer. (reframingautism.org.au) Une personne peut apprécier l'activité ambiante tout en ayant besoin d'un éclairage prévisible. Une autre peut avoir besoin de peu de mouvements dans son champ visuel tout en tolérant un bruit mécanique constant. Ce sont des combinaisons possibles à explorer, et non des catégories diagnostiques.

Utilisez les mentions **essentiel, utile ou sans incidence** pour chaque variable. Essentiel désigne une condition nécessaire à l'usage envisagé par cette personne. Utile désigne une préférence significative pour laquelle il existe des solutions de rechange acceptables. Sans incidence signifie que la variable n'influence pas le choix pour le moment. Ces mentions servent à organiser la fiche; ce ne sont pas des classifications validées. N'exigez pas qu'une personne adopte chaque élément de la liste de vérification simplement parce qu'elle se définit comme neurodivergente.

Remplacer les inventaires d'équipements par des essais de maîtrise des conditions

Une lampe, un store ou une cabine ne devient utile que lorsque l'accès et l'autorisation sont clairs. Demandez si la personne peut modifier le réglage, si elle doit demander l'aide du personnel ou si elle n'a aucune maîtrise sur celui-ci. Testez la procédure. Une salle figurant parmi les commodités peut être réservée aux appels, aux réunions ou aux réservations payantes; sa disponibilité pour décompresser doit être confirmée séparément.

La National Autistic Society suggère un poste de travail attitré comme adaptation possible, et une salle de réunion comme option possible d'espace calme. (www.autism.org.uk) (www.autism.org.uk) La visite devrait traduire ces possibilités en questions précises : quelle place est réservée, que se passe-t-il lorsqu'elle n'est pas disponible et la solution de rechange peut-elle réellement être utilisée pendant les heures prévues?

Remplacer une visite agréable par un essai représentatif

Des renseignements fournis à l'avance peuvent réduire l'incertitude. Reframing Autism suggère de fournir des photos de l'espace et un plan, et d'éviter les changements de routine imprévus. (reframingautism.org.au) (reframingautism.org.au) Demandez une description de l'arrivée, de l'affluence attendue et des avis concernant les événements. Choisissez une période d'essai qui ressemble à l'horaire de travail prévu. Une visite calme en dehors de cette période renseigne peu sur une journée de travail achalandée.

Un essai devrait permettre d'examiner l'arrivée, le travail soutenu, un appel s'il y a lieu, une pause et le départ. Consignez ce qui a changé d'une tâche à l'autre. La méthode proposée est expliquée ci-dessous; sa durée devrait correspondre aux tolérances de la personne et à l'usage prévu. Elle n'a pas été évaluée comme instrument clinique.

Distinguer l'aménagement collectif des dispositions individuelles

Les lignes directrices fédérales en matière de financement recommandent des dispositions de mobilier flexibles et des commandes de température par zone. (www.canada.ca) (www.canada.ca) Ce sont des choix d'aménagement collectif. Une personne pourrait plutôt avoir besoin d'une place particulière, d'un horaire différent ou de la permission d'utiliser son propre équipement. La question est de savoir quelle disposition convient tout en étant fiable.

Une équipe devrait consigner explicitement les désaccords. Elle devrait envisager des zones ou des horaires distincts plutôt que de faire la moyenne de besoins différents pour obtenir un score commun. L'entente qui en découle devrait préciser qui est autorisé à modifier les réglages et quel est le processus de révision des dispositions.

Une visite sensorielle du poste de travail réel

Le son : bruit de fond, conversations, pointes et possibilités de retrait

Écoutez depuis le poste proposé pendant que les activités habituelles se déroulent. Distinguez les sons continus des événements intermittents, et les conversations des autres sons. Les lignes directrices fédérales présentent l'isolation acoustique autour des équipements de chauffage, de ventilation et de climatisation (CVC) et entre les espaces comme une mesure d'accessibilité sensorielle. (www.canada.ca) Les recherches en laboratoire sur les conversations au bureau traitent aussi le nombre de personnes qui parlent à proximité comme une variable, ce qui confirme qu'une simple description comme « calme » est incomplète. (arxiv.org)

La liste de vérification pour la visite devrait comprendre :

- **Ambiance de base** : Observez le bourdonnement mécanique, la musique, les bruits de la rue et la transmission du son entre les pièces.
- **Conversations** : Vérifiez si les conversations à proximité attirent l'attention pendant la tâche prévue.
- **Pointes** : Notez les portes, l'activité dans la cuisine, les livraisons et les changements aux périodes d'arrivée.
- **Appels** : Demandez où les appels doivent se faire et comment la politique est communiquée.
- **Récupération** : Essayez le trajet vers un autre espace et confirmez les conditions d'accès.

Un programme de formation hébergé par l'**Autistic Self Advocacy Network** recommande des salles de retrait sensoriel accessibles, exemptes de stimulations extérieures. (autisticadvocacy.org) Une cabine téléphonique devrait donc être évaluée comme un environnement à part entière : éclairage, ventilation, siège, réservation et usages permis. Elle ne devrait pas être automatiquement considérée comme une salle de décompression. Testez les écouteurs ou le casque si la personne en utilise habituellement, tout en consignait les conditions de l'espace sans cette mesure d'atténuation. Ne considérez pas l'équipement personnel comme une preuve qu'une demande essentielle concernant l'environnement a été résolue.

La lumière et le champ visuel

Observez le poste depuis la position de travail, avec l'écran qui sera utilisé si possible. Le **Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST)** recommande de placer les écrans et les postes de travail de façon à réduire les reflets, et de vérifier que l'éclairage est stable. (www.ccohs.ca) (www.ccohs.ca) Les lignes directrices fédérales mentionnent aussi l'éclairage à intensité réglable sans scintillement et les dispositifs de régulation de la lumière du jour. (www.canada.ca)

- **Lumière du jour** : Vérifiez la direction de la lumière, les reflets et qui peut actionner les stores.
- **Éclairage du poste** : Testez les commandes locales et vérifiez si elles touchent les postes voisins.
- **Scintillement** : Consignez le problème observé et demandez qui peut examiner le luminaire.
- **Mouvements** : Vérifiez ce qui est visible des corridors, des portes, des tables communes et des écrans.
- **Transitions** : Circulez entre le poste, la salle de réunion, la cuisine et la sortie.

Le CCHST conseille de discuter des problèmes de scintillement avec un fabricant ou un fournisseur d'éclairage. (www.ccohs.ca) Une photo de la visite, une mention publicitaire sur une lampe ou un test informel avec la caméra d'un téléphone ne devraient pas servir, dans cet audit, de preuve qu'une installation est sans scintillement. Lorsqu'une affirmation technique est importante, demandez les documents à l'appui et une évaluation appropriée. CHADD reconnaît le bruit et les mouvements environnants comme des sources possibles de distraction externe. (chadd.org) La personne devrait donc tester l'orientation de l'écran et l'emplacement de sa place, et pas seulement l'intensité de la lumière.

Les odeurs, l'air, la température et le siège

Renseignez-vous sur les produits de nettoyage, les commodités parfumées, la préparation des aliments et les avis préalables concernant l'entretien. Le CCHST recommande que les politiques sans parfum aillent au-delà des parfums et des eaux de Cologne; il prévient aussi qu'une mention « non parfumé » peut désigner des produits contenant des ingrédients qui masquent d'autres odeurs. (www.ccohs.ca) (www.ccohs.ca) Les questions pratiques sont de savoir à qui signaler un problème, quels produits ou activités peuvent être modifiés et quelle solution de rechange est disponible pendant le traitement du problème.

- **Odeurs** : Demandez la politique, sa portée et les coordonnées de la personne responsable de son application.
- **Air** : Observez les bouches d'aération et demandez comment les problèmes de ventilation sont transmis à la gestion de l'immeuble.
- **Température** : Testez la place près des fenêtres ou des bouches d'aération, avec vos vêtements habituels.
- **Siège** : Essayez les réglages de la chaise, la position du bureau et l'espace disponible pour bouger ou vous tenir debout.
- **Recours** : Confirmez qui peut autoriser un changement et quand une réponse est attendue.

Le CCHST souligne qu'aucune température ne convient à tout le monde et que le mouvement de l'air influence le confort. (www.ccohs.ca) (www.ccohs.ca) Consignez l'expérience de la personne à la place précise plutôt que de supposer qu'une lecture du thermostat établit que l'espace convient. Demandez s'il est possible de changer de place sans perdre un poste attribué. Une disposition utile devrait aussi permettre à la personne de changer de posture ou de prendre une pause au besoin, une option incluse dans les stratégies pratiques de CHADD pour le travail. (chadd.org)

Les trajets, l'affluence et les espaces de transition

Parcourez le [trajet d'arrivée dans l'immeuble](#), en passant par le poste, les toilettes, l'endroit prévu pour les appels, l'aire de pause et le trajet de départ. Les lignes directrices fédérales recommandent des aménagements prévisibles, des sorties clairement indiquées et des repères d'orientation. (www.canada.ca) La liste de vérification de l'éclairage du CCHST aborde aussi les transitions fréquentes entre des zones très éclairées et très sombres. (www.ccohs.ca) Consignez séparément les obstacles à la compréhension du trajet et l'inconfort sensoriel ressenti en chemin.

Demandez si le mobilier est déplacé pour les événements, quelles zones deviennent achalandées et si les avis sont disponibles dans le format de communication préféré de la personne. Essayez le trajet sans indications continues du personnel. L'objectif est une séquence reproductible que la personne comprend, avec une solution de rechange lorsque le trajet ou la zone habituels changent.

Considérations de mise en œuvre et changements de processus

Préparer et réaliser un essai dirigé par la personne qui utilisera l'espace

Avant de réserver, écrivez les tâches que l'espace doit permettre d'accomplir et déterminez les conditions essentielles. Demandez des photos, un plan d'arrivée, les politiques en vigueur et des renseignements réalistes sur la période d'essai. Si la communication par courriel est préférable, demandez des réponses écrites. Ces préparatifs suivent les recommandations issues de personnes en situation de handicap, qui invitent à demander les préférences de communication plutôt qu'à les présumer. (reframingautism.org.au)

Avant la visite, personnalisez l'audit en fonction des décisions suivantes :

- **Éléments essentiels** : Nommez les conditions qui doivent être remplies pour le travail envisagé.
- **Compromis** : Consignez les compromis tolérables et leurs limites.
- **Période d'essai** : Choisissez des heures qui ressemblent à l'horaire prévu et au profil d'affluence attendu.
- **Communication** : Choisissez comment les questions et les changements devraient être communiqués.
- **Plan de rechange** : Décidez de la marche à suivre si une condition essentielle ne peut pas être testée.

Ce rapport propose le **protocole de journée d'essai** suivant. Il s'agit d'une séquence pratique, et non d'une durée validée expérimentalement ou d'un exercice thérapeutique. Prévoyez deux blocs de concentration, un appel s'il y a lieu, une pause ainsi qu'une arrivée et un départ réalistes. Raccourcissez, réorganisez ou interrompez l'essai selon les besoins de la personne.

- **Arrivée** : Utilisez l'entrée prévue et notez la signalisation, l'attente et la première transition.
- **Installation** : Testez la place réelle, l'équipement, les commandes d'éclairage et les mesures personnelles d'atténuation.
- **Concentration** : Accomplissez une tâche représentative et consignez les conditions sans vous forcer à endurer.
- **Appel** : Testez l'endroit où les appels sont permis, y compris la réservation et le trajet de retour.
- **Pause** : Essayez l'option de récupération et vérifiez si l'accès est fiable.
- **Retour** : Réalisez le deuxième bloc de concentration et comparez les changements d'occupation ou de conditions.
- **Départ** : Testez le départ à l'heure prévue et consignez les questions non résolues.

La National Autistic Society suggère de tenir un journal pour repérer les tendances sensorielles. (www.autism.org.uk) Ici, le journal consigne uniquement des observations sur l'espace de travail. Utilisez les mots de la personne pour décrire l'intensité, comme confortable, perceptible, difficile ou arrêt. Ces mentions ne constituent pas des échelles de gravité et ne devraient pas servir à comparer les personnes.

Le *tableau 1* est un journal d'essai réutilisable, accompagné d'une fiche d'équipe. Copiez les champs et personnalisez les libellés avant de les utiliser.

Fiche	Moment, zone et tâche	Déclencheur et intensité ressentie	Mesure d'atténuation et résultat observé	Suivi
Bloc de concentration individuel	Date/heure; place exacte; tâche prévue	Ce qui a changé; description dans les mots de la personne	Commande essayée; utilité pour cette tâche	Question; responsable; date de réponse
Appel ou pause individuels	Salle; conditions de réservation; trajet	Lumière, son, température, interruption ou autre observation	Solution de rechange essayée; accès réellement disponible	Conditions à confirmer
Arrivée/départ individuels	Entrée; aire d'attente; trajet; occupation	Surprise, affluence, direction peu claire ou absence de problème	Instructions écrites ou trajet de rechange utilisés	Changement nécessaire avant une autre visite
Fiche de conflit d'équipe	Identifiant facultatif de la personne; zone; tâche; moment	Besoins distincts et tout conflit, sans calcul de moyenne	Zones distinctes, commandes locales ou horaires proposés	Consentement au partage; responsable du suivi; déclencheur de révision

Interprétez le journal comme le compte rendu de **cet essai dans ces conditions**. Un bloc de concentration réussi ne règle pas l'indisponibilité d'une option de récupération, et une arrivée difficile ne dit pas tout du poste de travail. Partagez seulement les renseignements nécessaires pour organiser l'espace de travail. Une fiche d'équipe devrait préserver les observations distinctes et éviter de classer les personnes selon la facilité avec laquelle leurs préférences peuvent être satisfaites.

Tenir une conversation sur l'accommodement adaptée au champ de compétence

Une personne qui travaille à son compte peut demander une entente commerciale; une personne salariée peut aussi avoir besoin du processus d'accommodement de son employeur. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec protège les droits sans discrimination fondée sur le handicap, traite de la discrimination en emploi et vise les biens ou services ordinairement offerts au public.

(www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) (www.legisquebec.gouv.qc.ca) Ces dispositions ne font pas de cette liste de vérification un critère juridique pour évaluer une entente de cotravail particulière.

La **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)** décrit l'accommodement comme une obligation active pour les employeurs et les fournisseurs de services, limitée par la contrainte excessive. (cdpdj.qc.ca) (cdpdj.qc.ca) Elle demande aux personnes qui présentent une demande de fournir les renseignements nécessaires et de collaborer à la recherche d'une solution. (cdpdj.qc.ca) Une demande utile précise l'obstacle au travail, le résultat nécessaire, les adaptations possibles et la façon proposée de vérifier si la disposition fonctionne.

Le guide sur l'accommodement au travail de la **Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)** s'adresse aux employeurs sous réglementation fédérale. (www.chrc-ccdp.gc.ca) Il distingue le fait de répondre aux besoins de la personne de celui de lui offrir l'option qu'elle préfère, et indique qu'un diagnostic médical

précis n'a pas à être divulgué dans la demande. (www.chrc-ccdp.gc.ca) (www.chrc-ccdp.gc.ca) Ces affirmations concernent ce guide fédéral et ne constituent pas un énoncé général des procédures québécoises. Confirmez le champ de compétence et le processus applicables avant de vous y fier.

- **Obstacle** : Décrivez la condition qui affecte le travail envisagé.
- **Résultat** : Indiquez ce qui doit devenir possible, plutôt que de nommer seulement un produit préféré.
- **Options** : Proposez une place, une salle, une commande locale, un horaire ou une autre disposition.
- **Responsabilité** : Déterminez qui assure la coordination avec l'exploitant et le gestionnaire de l'immeuble.
- **Révision** : Établissez un déclencheur pour réexaminer une disposition inefficace ou modifiée.

Les conseils de la CNESST aux employeurs portent sur les conditions des travailleurs même dans un lieu qui ne relève pas de l'autorité de l'employeur. (www.cnesst.gouv.qc.ca) Le guide fédéral indique également que le recours à des services externes d'accommodement ne dégage pas l'employeur de sa responsabilité à l'égard du processus. (www.chrc-ccdp.gc.ca) La recommandation pratique est de confirmer les responsabilités de l'employeur, de la personne et de l'exploitant avant le début de la réservation. **Aucun avocat en droit du travail au Québec n'a révisé ce rapport**; sa liste de vérification du processus ne détermine pas les obligations juridiques dans un cas individuel.

Options à Montréal : comparer les modèles, puis vérifier les conditions

Une recherche d'**espaces de cotravail calmes à Montréal** devrait mener à une courte liste d'essais gérable, et non à un classement fondé sur de belles photos. Le tableau compare des façons documentées d'occuper un espace. Il ne désigne aucun lieu comme adapté aux personnes autistes, adapté au TDAH ou certifié comme adapté aux besoins sensoriels. Les lieux et les offres précis doivent être confirmés au moment de la réservation.

Le *tableau 2* présente les renseignements fournis directement par les exploitants et examinés pour ce rapport. Les prix sont en dollars canadiens, tels qu'affichés à la date de consultation du 13 octobre 2026; les taxes sont précisées seulement lorsque la source les mentionne. Les caractéristiques indiquées demeurent des descriptions des exploitants plutôt que des mesures indépendantes.

Option à Montréal	Modèle ou essai documenté	Maîtrise possible à tester	Question essentielle avant de s'engager
ECTO	Journée d'essai gratuite; postes de travail flexibles ou bureau personnel à aire ouverte. (ecto.coop) (ecto.coop)	Possibilité de conserver le poste précis et une solution de rechange acceptable	Quelles zones et salles sont réellement disponibles pendant l'essai prévu?
Halte 24-7, Montréal	Tarif journalier de 32,50 \$ CA, plus taxes ; l'accès standard au centre indiqué est de 9 h 00 à 16 h 00. (www.halte24-7.com) (www.halte24-7.com)	Possibilité de résoudre un problème particulier en changeant d'aire de travail	Quelles conditions d'accès ou de réservation s'appliquent à la solution de rechange nécessaire?

Option à Montréal	Modèle ou essai documenté	Maîtrise possible à tester	Question essentielle avant de s'engager
Montréal CoWork	Postes de travail flexibles, postes attitrés et bureaux privés. (montrealcowork.com)	Emplacement de la place attitrée et séparation des zones de circulation	Peut-on tester la place exacte, la salle et les dispositions relatives aux commandes avant de s'engager?
SWIVL, emplacements de Montréal	Queen Mary et Ville Saint-Laurent offrent des abonnements de cotravail et des accès journaliers. (swivl.ca)	Adéquation du modèle disponible à l'emplacement choisi avec la tâche prévue	Quel emplacement, quelle salle, quelles heures d'ouverture et quelles conditions de réservation sont couverts par l'offre?
2727 Coworking	Bureaux privés avec portes qui se verrouillent. (2727coworking.com) Une offre pour une personne est affichée à 700 \$ CA/mois, plus taxes . (2727coworking.com) La page de visite virtuelle présente aussi des postes non attitrés et attitrés. (2727coworking.com)	Lumière réelle dans le bureau, transmission du son, commandes et accès à un autre espace	Quelles dispositions essentielles peuvent être confirmées pour le bureau ou le poste précis?

Les lignes du tableau ne devraient pas être classées selon un score d'accessibilité sensorielle. Un poste attitré peut favoriser une installation prévisible tout en laissant les problèmes de bruit ou d'odeurs non résolus. Un bureau privé offre un espace fermé différent, mais le tableau ne fournit aucune performance acoustique ou d'éclairage mise à l'essai. Le tarif journalier payant et le tarif mensuel d'un bureau donnent aussi accès à des services différents; leur écart n'est pas un coût calculé de l'accessibilité.

Demandez la **configuration précise**, et pas simplement le nom de l'abonnement. ECTO distingue un poste flottant en semaine de son option de bureau personnel à aire ouverte. (ecto.coop) Halte décrit des choix parmi différentes aires de travail. (www.halte24-7.com) Montréal CoWork décrit un poste attitré avec écran et rangement, (montrealcowork.com) et SWIVL décrit l'utilisation sur réservation d'un bureau privé pour se concentrer. (swivl.ca) Chaque description suggère une question à tester, sans garantir que la personne préférera cette option.

Pour 2727, l'affirmation sur la page d'accueil selon laquelle les bureaux ont des fenêtres donnant sur le canal établit une caractéristique annoncée, et non un constat sur les reflets ou le confort de l'éclairage. (2727coworking.com) Appliquez la même approche à tous les exploitants : inspectez la place réelle, demandez qui peut modifier la condition pertinente et testez la solution de rechange. Les pages des exploitants consultées n'ont pas établi de certification sensorielle ni d'adéquation individuelle. Ce constat décrit les éléments examinés; il n'affirme pas qu'un exploitant n'offre pas de dispositions non mentionnées.

Analyse des données et éléments probants

Les données quantitatives utiles ont une portée plus limitée que l'affirmation selon laquelle un certain aménagement améliore le travail de tout le monde. Un **sondage de la University of Manchester** a recueilli **159 réponses**, principalement auprès d'étudiants de premier cycle. (www.frontiersin.org) Il rapporte que **85 % des répondants neurodivergents et 73 % des répondants neurotypiques** étaient d'accord pour dire qu'un éclairage réglable leur serait bénéfique. (www.frontiersin.org) Il s'agit de préférences déclarées dans un

contexte universitaire, et non de bénéfices mesurés dans un bureau montréalais. Parmi les limites de l'étude, les auteurs mentionnent le recours exclusif à des perceptions autodéclarées des conditions environnementales. (www.frontiersin.org) La conclusion appropriée est de tester la possibilité de réglage, et non de prédire un résultat individuel à partir d'un pourcentage de groupe.

Une synthèse des expériences d'emploi d'adultes autistes a effectué des recherches dans **cinq bases de données de revues** et comprenait **34 articles**. (pmc.ncbi.nlm.nih.gov) Sa méthode offre un contexte de recherche plus large qu'un seul récit de travail, mais le nombre d'articles n'est ni une estimation de prévalence dans la population ni un repère de performance pour le cotravail. Les recommandations issues de personnes en situation de handicap utilisées ailleurs dans ce rapport sont des conseils; elles ne constituent pas non plus une évaluation contrôlée de cette liste de vérification.

Un rapport sur le travail de la **Dublin City University** a sondé **1 547 employés dans trois milieux de travail d'entreprises en Irlande**, (www.dcu.ie) avec le soutien de **Bank of Ireland et Accenture**. (www.dcu.ie) Les résultats de ses groupes de discussion décrivent des préférences de communication différentes. (www.dcu.ie) Le contexte, le recrutement et le soutien financier devraient rester visibles dans l'interprétation des résultats. Ni ce sondage en milieu de travail ni le sondage étudiant ne permettent de déterminer quel exploitant montréalais convient à une personne donnée. Leur contribution pratique est de fournir une raison de préserver le choix individuel dans l'évaluation.

Les recherches sur les conversations au bureau de **Yadav et Cabrera**, disponibles sous forme de prépublication sur arXiv, ont utilisé un bureau simulé dans un environnement à conditions climatiques contrôlées; la première expérience comptait **60 participants**. (arxiv.org) Ce dispositif de laboratoire aide à isoler les conditions sonores. Il ne reproduit pas la combinaison complète de mouvements visuels, d'odeurs, de température, de tâches et d'attentes rencontrée pendant une journée de cotravail. Consignez séparément les conditions liées aux conversations au lieu de traiter une lecture du niveau sonore comme une description complète de l'environnement.

Pour les mesures facultatives, le **National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)** décrit son application de sonomètre comme un outil destiné au bruit dangereux en milieu de travail et indique une précision de **±2 décibels pondérés A (dBA)**. (www.cdc.gov) La capacité annoncée d'instrument de type 2 exige un microphone externe étalonné. Ces caractéristiques concernent la mesure, et non un seuil d'adaptation aux besoins sensoriels. Si une personne consigne des lectures sonores, elle devrait aussi noter l'appareil, les réglages, la position, l'activité et le moment; laissez les conditions non mesurées comme inconnues. Ce rapport ne prescrit aucun seuil universel de bruit, d'éclairement ou de température, et n'estime aucun gain de productivité.

Implications et pistes pour l'avenir

Utiliser une fiche de décision plutôt qu'un score universel

L'évaluation devrait se terminer par une décision explicite sur chaque exigence essentielle. La National Autistic Society souligne à la fois les différences individuelles quant aux adaptations utiles et les changements dans l'expérience sensorielle au fil du temps. (www.autism.org.uk) Ces observations appuient

l'utilisation d'une fiche révisable plutôt que d'une étiquette permanente attribuée à une personne ou à un espace.

Le *tableau 3* est l'audit sensoriel personnalisable. Répétez les lignes au besoin. La condition observée et la maîtrise possible devraient demeurer distinctes, afin qu'une journée agréable ne masque pas l'absence d'une solution de repli essentielle.

Variable	Importance : essentiel/utile/sans incidence	Condition observée	Maîtrise et prévisibilité	Option de récupération et responsable du suivi
Bruit de fond, conversations et pointes	Définie par la personne	Place, moment, tâche, source sonore	Qui peut la modifier; variation attendue	Autre zone; conditions d'accès; responsable
Éclairage, reflets et mouvements visuels	Définie par la personne	Position de l'écran, commandes, champ de vision	Commande locale ou commune; changements au fil de la journée	Autre place ou réglage; responsable
Odeurs, air et température	Définie par la personne	Produits, bouches d'aération, courants d'air, expérience personnelle	Politique, horaire de nettoyage, recours	Solution de rechange temporaire; contact de l'immeuble/de l'exploitant
Siège, choix du poste et affluence	Définie par la personne	Poste de travail réel et trajet occupé	Attitré ou variable; ajustements permis	Solution de rechange réservée; responsable de la réservation
Orientation et transitions	Définie par la personne	Arrivée, changements de salle, pauses, sortie	Renseignements préalables; avis de changement	Trajet écrit ou solution de rechange; responsable
Accès à un espace privé de concentration ou de décompression	Définie par la personne	Conditions de la salle et usage permis	Disponibilité, réservation, restrictions horaires	Option de repli; personne responsable
Conflit d'équipe ou exigence changeante	Consigner séparément les besoins de chaque personne	Zones, tâches et moments concernés	Commandes distinctes, horaires et consentement	Disposition convenue; déclencheur de révision

Pour chaque ligne essentielle, indiquez si la condition est résolue, non résolue ou inadéquate pour l'usage envisagé. Ne faites pas de total : plusieurs caractéristiques utiles ne peuvent pas automatiquement compenser un besoin essentiel non satisfait. Une équipe devrait conserver des fiches distinctes et une fiche commune des conflits contenant seulement les renseignements nécessaires.

Réévaluer les dispositions lorsque les conditions changent

Procédez à une révision après un changement de poste, un remplacement de l'éclairage, un changement de nettoyage, une modification des heures d'ouverture, un changement au calendrier des événements ou une perte répétée d'accès à une salle. Le CCHST recommande de donner un préavis pour des activités comme la

peinture, le cirage et les travaux d'entretien connexes. (www.ccohs.ca) La National Autistic Society présente aussi les avis de changement d'horaire comme une adaptation possible. (www.autism.org.uk) Intégrez ces avis à un mode de communication convenu et désignez leur destinataire.

Le plan de l'ACFC distingue les dispositions existantes d'éclairage faible des cabines et espaces calmes supplémentaires prévus. (www.canada.ca) Cette distinction est utile dans toute discussion sur un espace de travail : consignez séparément ce qui existe aujourd'hui et ce qui a été proposé. La présentation de la PAS de BSI exclut aussi les lignes directrices détaillées sur la conception des salles sensorielles. (knowledge.bsigroup.com) Une référence générale de conception, une salle prévue et une disposition individuelle mise à l'essai sont des types d'éléments probants différents. Les évaluations futures devraient inclure des essais dirigés par les personnes qui utilisent les lieux et des observations répétées, sans prétendre que cette fiche valide déjà un environnement.

Foire aux questions (FAQ)

Adapté aux besoins sensoriels signifie-t-il toujours calme et peu éclairé?

Aucune configuration universelle ne découle des recommandations examinées. La National Autistic Society souligne que la même adaptation peut être inutile ou peu aidante pour une autre personne. (www.autism.org.uk) Choisissez les réglages selon la personne, la tâche et le moment, et confirmez l'autorisation de les modifier.

Un poste attitré est-il préférable à un poste non attitré?

Il peut favoriser la prévisibilité; un poste de travail fixe est l'une des adaptations suggérées dans les recommandations de la National Autistic Society. (www.autism.org.uk) Il peut aussi maintenir une personne à un emplacement inadéquat. Testez le poste exact et la solution de rechange plutôt que de choisir uniquement selon l'étiquette de l'abonnement.

Un espace de cotravail adapté au TDAH peut-il être animé?

L'étiquette ne permet pas de déterminer la préférence individuelle. CHADD indique que les personnes ayant un TDAH rencontrent des difficultés différentes et suggère des options de travail plus calmes ou privées lorsque cela convient. (chadd.org) L'essai devrait mettre les tâches de la personne à l'épreuve du niveau d'activité réel, notamment pour déterminer si une autre zone ou un autre horaire est nécessaire.

La liste de vérification prouve-t-elle la conformité en matière d'accessibilité?

Non. Le document de référence sur l'emploi de Normes d'accessibilité Canada indique qu'il a été élaboré pour un usage volontaire et invite les utilisateurs à vérifier les exigences juridiques applicables. (accessible.canada.ca) La fiche organise les observations et les demandes; elle ne peut pas déterminer la conformité juridique ni remplacer le processus d'accommodement pertinent.

Conclusion

Choisir un espace de cotravail adapté aux besoins sensoriels à Montréal est une décision qui concerne les **dispositions individuelles** : la place, la tâche, l'horaire, les commandes disponibles et les solutions de rechange fiables. La méthode de travail du rapport invite la personne à définir ses besoins essentiels, à inspecter l'environnement réel, à tester un travail représentatif et à documenter les incertitudes restantes. Une description générale peut aider à constituer une courte liste, mais la décision repose sur les conditions que la personne peut observer et utiliser.

La visite proposée distingue les sons, les conversations, la lumière, les mouvements visuels, les odeurs, l'air, la température, le siège, les trajets et l'affluence. L'essai les réunit ensuite dans une séquence ordinaire d'arrivée, de travail, d'appels, de pauses et de départ. Le journal personnel consigne les observations sans les transformer en scores cliniques. La version d'équipe préserve les besoins divergents et demande comment les zones, les commandes locales ou les horaires peuvent y répondre.

Les comparaisons commerciales devraient rester modestes : un essai gratuit, un accès journalier, un poste attitré et un bureau privé offrent différentes façons de tester ou d'occuper un espace. Aucun ne devrait être traité comme une cote sensorielle. De même, les recherches sur les préférences et les expériences de travail fournissent un contexte, et non une prévision du résultat pour une personne donnée.

Le livrable final utile est une fiche de décision écrite. Confirmez les conditions essentielles, nommez le responsable de chaque question en suspens et précisez une option de récupération utilisable. Pour les personnes salariées, reliez ces dispositions au processus approprié de l'employeur. Réévaluez-les lorsque l'aménagement, les politiques, l'accès ou les exigences personnelles changent. Un choix adéquat est un choix que la personne peut expliquer en termes concrets et réexaminer lorsque les éléments probants changent.

Liens vers les sources

Liens cités dans cet article, dans leur ordre de première apparition. Les adresses complètes sont fournies pour les lecteurs qui utilisent le texte extrait.

1. <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/employment/what-support-can-i-get-at-work>
2. <https://reframingautism.org.au/about-autism/>
3. <https://reframingautism.org.au/service/i-am-a-professional-supporting-autistics/>
4. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/enabling-accessibility-fund/guidance-projects.html>
5. <https://www.canada.ca/en/financial-consumer-agency/corporate/accessibility/accessibility-plans/accessibility-plan-2026-2028.html>
6. <https://ecto.coop/foire-aux-questions/>
7. <https://www.halte24-7.com/notre-espace/montreal>
8. <https://2727coworking.com/>
9. <https://www.frontiersin.org/journals/education/articles/10.3389/feduc.2026.1813799/full>
10. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC11861060/>
11. <https://cdpdj.qc.ca/en/your-rights/what-is/reasonable-accommodation>
12. <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/resources/publications/workplace-accommodation-guide>

13. <https://accessible.canada.ca/standards-and-technical-guides/standards-and-technical-guides-database/can-asc-112024-rev-2025-employment/9-reference-document>
14. <https://www.autism.org.uk/advice-and-guidance/about-autism/sensory-processing>
15. <https://knowledge.bsigroup.com/products/design-for-the-mind-neurodiversity-and-the-built-environment-guide>
16. <https://chadd.org/for-adults/workplace-issues/>
17. <https://arxiv.org/abs/2306.10269>
18. https://autisticadvocacy.org/wp-content/uploads/2021/11/CurriculumForSelfAdvocates_r7.pdf
19. https://www.ccohs.ca/oshanswers/ergonomics/lighting/lighting_checklist.html
20. https://www.ccohs.ca/oshanswers/ergonomics/lighting/lighting_flicker.html
21. https://www.ccohs.ca/oshanswers/hsprograms/scent_free.html
22. https://www.ccohs.ca/oshanswers/phys_agents/thermal_comfort.html
23. <https://2727coworking.com/articles/fr/coworking-accessible-montreal-audit-entree-bureau>
24. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/showdoc/cs/c-12>
25. <https://2727coworking.com/articles/fr/contrats-abonnement-coworking-montreal-guide-2026>
26. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/cnesst/droits-obligations-pour-tous-en-matiere-travail/droits-obligations-employeurs>
27. <https://ecto.coop/nos-bureaux/>
28. <https://montrealcowork.com/coworking>
29. <https://swivl.ca/coworking>
30. <https://2727coworking.com/virtual-tour/>
31. <https://www.dcu.ie/sites/default/files/inline-files/jan-2026-updated-final-full-report-.pdf>
32. <https://www.cdc.gov/niosh/noise/about/app.html>

L'ÉDITEUR

À propos de 2727 Coworking

2727 Coworking is a Montreal workspace and business-address provider. We serve people who need a place to focus, meet, run a small business or establish a professional mailing presence. Our website offers English and French information about workspace options and services, alongside educational resources for operating a business in Canada.

A workspace that fits the day

Our workspace options include private offices, day passes and desks, and a conference room. These formats help individuals and teams compare a dedicated office with more flexible ways to work or hold a meeting. Prospective members can explore the virtual tour, review current pricing and book a visit before choosing a workspace.

Business addresses and mail

2727 Coworking provides business-address and virtual-mailbox services. Our resources explain the documents and practical questions involved, including guidance for people outside Canada. Service eligibility, included features, availability and access arrangements should be confirmed on the applicable service page or with our team.

Resources for Canadian small businesses

We publish guides, research and planning tools about workspace decisions, business addresses and starting a business in Canada. Our incorporation research includes information for people inside Canada and abroad, with jurisdiction-specific material to help readers identify the next questions to investigate. These educational resources complement our workspace and address services; they are not individualized legal, tax or immigration advice.

Visit or contact 2727 Coworking

Explore [private offices](#), [day passes and desks](#), [the conference room](#), [business addresses](#) and [virtual mailboxes](#). [Book a visit](#) or [contact the team](#) to discuss your needs.

A business address alone does not establish tax residence, immigration status, banking approval or eligibility for a government program.

Site Web : <https://2727coworking.com>

Cet article est de nature informative. Validez toute décision médicale, juridique, financière, réglementaire ou technique importante auprès de professionnels compétents et des sources primaires citées. Les services de l'entreprise sont décrits séparément des constats de recherche de l'article.