

0:02 – 0:42

Meric Gertler: Bonjour, je m'appelle Meric Gertler. J'ai l'honneur de servir en étant le président de l'Université de Toronto. Je suis un homme blanc, avec les cheveux gris, dans le sud. Dès le début de notre réunion, je voudrais reconnaître la terre où l'Université de Toronto opère. Pour les milliers des années, c'était la terre traditionnelle des Hurons-Wendats, des Sénécas et des Mississaugas du Crédi. Aujourd'hui, cette place de réunion, c'est toujours la maison pour beaucoup des peuples autochtones, de l'île de la torture et on est très fiers d'avoir l'opportunité de travailler sur ces terres.

0:42 – 1:50

Meric Gertler: Je voudrais dire bienvenue à tout le monde, pour ce deuxième événement, des Dialogues et plan d'action national pour favoriser l'inclusion de l'enseignement supérieur en communauté. C'est une des séries de l'effort collaboratif de la part des universités et des collèges, autour du Canada. C'est une source de grand pouvoir pour les changements futurs, parce qu'on a vu, déjà, beaucoup de changements pour l'inclusion noire et la lutte contre le racisme. C'est tellement bien de voir, tellement, de membre de l'organisation qui prend part dans cette réunion. Notre thème, aujourd'hui, est très important. Il y en a un grand consensus entre les collèges et les universités du Canada que, pour remplir notre mission d'éducation, il faut s'embrasser toute la diversité des expériences et perspectives humains. Pour le faire, les institutions après secondaire, aussi bien que les autres organisations qui représentent les secteurs, ont intégré l'accessibilité dans leurs politiques de l'ÉDI, l'Équité, Diversité et Inclusion.

1:50 – 3:04

Meric Gertler: Cela fait part du code humain et de législation qui fait l'adresse aux personnes des handicaps, aussi bien que les peuples autochtones et les membres des communautés racisées, aussi bien que les autres groupes en quête d'équité. L'accessibilité est une des valeurs pour les administrateurs, pour les enseignants et pour nous tous Canadiens. C'est une priorité. Ça doit être intentionnel et compréhensif. On a fait un grand progrès dans des années passées. On a fait, beaucoup du travail pour l'Institut de l'accessibilité de l'Université de Carleton, un programme auprès du Collège Bow Valley, un programme des droits du citoyen à l'Université du Québec à Montréal, c'était la première en Francophonie. Puis, les laboratoires spécialisés auprès de l'Université Saint Xavier, un autre centre des études de l'handicap auprès de l'Université de Toronto à Scarborough. Entre tous les autres exemples, il y en a beaucoup d'autres initiatives, auprès de vos propres instituts, mais il faut toujours redoubler nos efforts.

3:05 – 4:02

Meric Gertler: Les universités du Canada, je suis maintenant le chef, ils font des pratiques auprès des membres et institutions. En 2019, le document a passé, il faudra d'avoir les données, pour bâtir les capacités pour le partage de l'information.
File name: National Dialogues and Action Video 1 FRE.mp4

Nous avons démontré un très haut niveau de ce qui était déjà fait, mais il y en a encore beaucoup de choses à faire. On a fait, encore une fois, cette année, l'enquête. L'enquête sera publiée en bon temps. Maintenant, quand on fait émerger de pandémie, il faut repenser de comment on utilise les espaces, quand on réfléchit sur les demandes augmentées pour le travail hybride. On pense aussi de comment intégrer les technologies de l'ordinateur dans notre processus de l'apprentissage.

4:03 – 5:03

Merik Gertler: On a une grande opportunité de considérer de comment avancer l'accessibilité de nos espaces. On va accélérer l'intégration des principes universels auprès de notre planification, ça veut dire les environnements en personne et en virtuel, vont avoir l'accessibilité accrue pour tout le monde. Je voudrais, à la fin, dire que l'accessibilité auprès de nos institutions, c'est une grande chose. Votre expertise fait toujours le mieux possible. Un grand remerciement pour tout le monde, pour tous les collègues qui se sont engagés dans les dialogues nationaux et les plans d'action nationaux. Maintenant, je voudrais tourner le micro pour professeur Kelly Moffat, le vice-président de l'équité et de culture auprès de l'Université de Toronto.

5:05 – 5:50

Kelly Hannah-Moffat: Bonjour tout le monde, je suis une femme blanche avec le sweter vert. Comme le président Gertler, je suis bien honorée de vous dire bienvenue à la deuxième série des dialogues nationaux et des plans d'action nationaux, pour favoriser l'inclusion, dans l'enseignement supérieur et Communauté. On fait, adresser le capacitisme, le handicap et l'accessibilité dans l'enseignement supérieur canadien. Je voudrais reconnaître aussi bien que demain, on va marquer 30 ans, dès que l'Assemblée Générale des Nations Unies a déclaré, le 3 de décembre, le jour international des personnes avec handicap, c'est-à-dire le IDPD.

5:51 – 6:42

Kelly Hannah-Moffat: Ce jour international des personnes avec handicap célèbre plus d'un milliard de personnes qui ont l'expérience de l'handicap eux-mêmes. Ça reconnaît le travail qui a été fait dans le globe pour rejeter les barrières et pour laisser la participation de tous, dans toutes les zones de l'activité de société. Le IDPR, les champions, ça inclut les modes de pensée pour les citoyens, pour reconnaître, comment nos espaces et nos systèmes sont influencés par le capacitisme, ça fait l'influence sur le langage. C'est le thème de Journée internationale, c'est développement inclusif à l'innovation et l'accessibilité pour le monde équitable.

6:42 – 7:34

Kelly Hannah-Moffat: Sous ce thème, les Nations Unies encouragent les conversations globales, de comment rejeter les barrières dans le secteur public et privé pour ceux qui ont eu l'expérience de vivre avec le handicap, aussi pour améliorer les conversations, pourquoi ? C'est important d'avoir l'accès pour l'emploi

File name: National Dialogues and Action Video 1 FRE.mp4

et pour le monde du travail qui change toujours. Toutes ces conversations, c'est exactement ce qu'on va faire aujourd'hui pendant nos sessions. Je suis très fier qu'on ait des panélistes, des institutions post-secondaires partout du Canada, le secteur privé public et plus de mille des personnes enregistrées pour nous, aujourd'hui. On y est pour embrasser les perspectives de diversité, pour confronter les pratiques et les assomptions d'aujourd'hui. Comme les institutions, pour co-crérer les solutions pour ceux qui auront l'expérience vécue avec de l'handicap.

7:35 – 8:47

Kelly Hannah-Moffat: Je voudrais remercier tout le monde qui vient participer avec nous, merci d'avoir reconnu l'urgence de ce qu'on va faire. Pour s'assurer que tous les membres de nos communautés respectives peuvent participer, pleinement, dans toutes les activités et les aspirations qui définissent nos institutions, on va émerger ce dialogue avec les stratégies complètes et les idées d'appliquer dans le contenu. Puis, comme suggéré par les Nations unies, on va travailler vers les solutions transformatives pour l'inclusion, aussi bien pour les dessins de nos espaces, les langues et les attitudes d'un tel mode, qui seront accessibles pour tout le monde. L'inclusion, c'est un mode de pensée nécessaire. Sans cela, on ne va pas honorer les mêmes raisons pour lesquelles existent les Instituts post-secondaires, c'est-à-dire pour laisser les succès pour tout le monde qui travaille ici. Ça veut dire que la culture institutionnelle va avoir l'accessibilité et se sera engagée pour tout le monde qui a le handicap.

8:48 – 9:36

Kelly Hannah-Moffat: L'essence d'appartenir et les gens peuvent toujours faire le mieux de ce qu'elles puissent, d'une manière créative, faire beaucoup plus de contribution. Nos environnements de recherche peuvent toujours être enrichis par toutes ces expériences et ces idées. Cela, c'est ce que les instituts peuvent joindre par l'excellence. Ce dialogue d'aujourd'hui va soutenir ces valeurs. Je voudrais remercier le Comité de planification et professeur Wisdom Tettey, le vice-président de l'Université de Toronto de Scarborough. Je veux remercier, encore une fois, pour tout le monde qui va s'engager dans ces dialogues.

9:37 – 9:42

Kelly Hannah-Moffat: Maintenant, je voudrais donner la parole à professeur Tettey.

9:42 – 10:55

Wisdom Tettey: Merci Kelly. Bonjour à tout le monde. On va commencer. Je vais vous laisser savoir qui je suis. Je suis Wisdom Tettey, je vous demande pardon pour la voix. Avant, je suis un homme noir avec des lunettes, avec des cheveux courts. Je vais assister pour commencer avec certaines choses pratiques de nos dialogues ce matin, juste pour vous laisser savoir que tout le monde est là, en termes des attentes et aussi, en termes des choses pratiques. Des idées pratiques, en ce qui a trait à la technique, pour avoir l'engagement pour tout le monde aujourd'hui.

File name: National Dialogues and Action Video 1 FRE.mp4

Les astuces techniques, premièrement, n'oubliez pas qu'il ne faut pas que vous êtes déconnecté du réseau virtuel privé ; RPV, de fermer tous les autres programmes en navigateur, vous résoudrez la plupart de vos problèmes techniques en rafraîchissant la page, pour optimiser votre expérience de visionnement ; utilisez Google Chrome. Suivant.

10:56 – 11:25

Wisdom Tettey: Pour choisir la langue, on offre cette conversation en anglais et en français, n'oubliez pas de prendre la bonne langue, pour vos raisons. Vous pouvez changer la langue en tout temps, au moyen du bouton situé dans le coin supérieur droit de votre écran. Le sous-titrage est offert en français et en anglais. Pour l'activer, cliquez sur le bouton CC, dans le coin inférieur droit de votre lecteur vidéo. Suivant, s'il vous plaît.

11:25 – 12:03

Wisdom Tettey: C'est important aussi qu'on ait le respect de tous les membres. Ça veut dire qu'on n'a pas de tolérance vers les maltraitements. On n'aura pas des discriminations ou des comportements discriminatoires, on va vous rejeter de conférence si quelqu'un participe. J'ai confiance que tout le monde, aujourd'hui, aura de l'engagement respectueux. On va venir jusqu'à ce point. Le point suivant, s'il vous plaît.

12:04 – 13:15

Wisdom Tettey: Si vous auriez besoin de l'assistance, de l'aide, pendant les délibérations, écrivez à, events@proofexperiences.com, pour obtenir le soutien technique pendant l'événement. Faites les connections avec les collègues qui sont là pour vous supporter dans n'importe quelle manière. Le fichier suivant. Oui, c'était le dernier, on fait la transition, maintenant, vers les sessions. Notre première séance sera modérée par mes collègues, Cassandra Hartblay. Elle est focus de donner le contexte le plus vaste du capacitisme et du milieu universitaire canadien, comment ça fait l'influence pour les gens et les communautés qui habitent avec les handicaps. Les privilèges particulièrement pour l'orientation de lutter le capacitisme. Ça donne le thème de notre réunion d'aujourd'hui. C'est à vous Cassandra, je vous passe la parole.

13:18 – 14:14

Cassandra Hartblay: Merci, vice-président, principal Tettey. Je suis Cassandra Hartblay, pour ceux qui n'ont pas l'accès visuel pour l'écran, je suis une femme blanche avec les cheveux bruns, avec le blaser jaune. Je vous parle de mon bureau de chez moi à Toronto à la terre de Haudenosaunee et des Mississaugas de credit et de peuple des wendats traditionnels. Comme Docteur Tettey vient d'expliquer, la session va examiner de comment le capacitisme privilège sur les peuples, avec le handicap, vont être traités auprès de l'académie. On va identifier et interroger les

étudiants, le corps enseignant, le milieu académique, les chercheurs ont l'expérience dans les études des handicaps, comme on l'appelle de chez nous.

14:14 – 15:28

Cassandra Hartblay: Je vais introduire les panélistes. On a Bonnie Lashewicz, directeur de programme gradué, de la part des études de réhabilitations de l'école de médecine. On a Esther Ignagni, directeur et professeur associé auprès de l'école des études des handicaps, des services communautaires, auprès de l'Université métropolitain de Toronto. On a Jay Dolmage, qui est le professeur et chef du département de l'Anglais, auprès de l'Université de Waterloo. On a aussi Olga Dosis, c'est le fondateur de D-Consulting des consultations avec accommodation comme le premier part. On va procéder avec le panel avec une petite série des remarques d'ouverture de la part de nos panélistes, et puis, après des remarques, on va l'ouvrir pour la discussion plus ouverte. Pour ceux qui viennent, vous pourriez toujours utiliser la boîte à clavardage pour les fonctions. Pour les questions et réponses au fur et à mesure, on va marquer les questions pour qu'on puisse retourner et faire la discussion de ces questions que vous allez poser.

15:29 – 16:16

Cassandra Hartblay: Pour nous orienter pour ces remarques d'ouverture, on a trois grandes choses, de quelles, on pense et qu'on voudra que les panélistes font la discussion. On va parler des définitions du capacitisme. Qu'est-ce que c'est qu'un capacitisme, pour une personne de la rue, pour quelqu'un qui fait des recherches, pour les étudiants. Aussi bien, on va parler de comment le capacitisme fonctionne au sein de l'académie. Finalement, quelles sont les orientations vers les actions que nous y sommes aujourd'hui, les administrateurs, l'audience, que nous pourrions faire pour changer ces modèles de capacitisme. Je vais tourner pour le premier panéliste.

16:17 – 16:23

Cassandra Hartblay: Je crois que c'est Bonnie qui va parler la première. Merci à vous Bonnie.

16:23 – 18:25

Bonnie Lashewicz: Merci. Oui, c'est ce que je comprends aussi, merci pour les remarques d'ouverture. Je suis très honoré ed'être avec vous aujourd'hui. Je m'appelle Bonnie Lashewicz. Je suis auprès de l'Université de Calgary. Je vous parle de la part des territoires traditionnels de traités 7 et des nations métis de l'Alberta. Je suis une femme de moyen âge blanc. J'ai les cheveux brun moyen et je porte un sweater noir. Je voudrais ouvrir avec des commentaires qui font part de ce qui était déjà introduit, comme le part de processus de mettre les contextes pour comprendre le terme capacitisme. Comme c'était déjà mentionné ou comme c'était déjà noté ce matin, le capacitisme, c'est le monde dans lequel le monde sert certaines personnes d'une manière mieux que les autres. Comme beaucoup des autres ismes, agéisme, sexisme, racisme et cetera. Comme les autres ismes, le

File name: National Dialogues and Action Video 1 FRE.mp4

capacitisme est un pathologisme des corps et le manière de le traiter. En relation de notre thème d'aujourd'hui, je voudrais que vous voyiez les pathologismes des corps qui ont le handicap. Entre les logiques de l'élimination des déficits, mais c'est lié avec l'équipe des disability inspirationels, qu'est-ce que ça prend un pour fonctionner bien étant la personne avec un handicap?

18:26 – 20:14

Bonnie Lashewicz: Tous ces phénomènes, ils ont toujours du matériel en continu. Je voudrais souligner les effets colonial, y inclus l'exaltation eugénique qui mène les universités, les instituts post-secondaires. Ils le sont entre ces instituts-là. Je vais partager quelques clips auprès des études. Durant des années 70, nous dit que les universités, comme la plupart des universités, sont désignés de parler le dialecte des gens qui l'ont organisé. Pour soutenir à la discussion des concepts, des modes dans lesquels les instituts peuvent être exclusionnaire ou pourraient être désigné pour desservir des participants dans certains groupes. Comme Robert McRuer en parlait des able body bodiedness compulsif, et puis, d'une mode de pensée. Les collègues de l'Université de l'Alberta, Joshua saint Pierre, a parlé aussi sur le mode de parler propriétaire. On revient aux idées de Durant, pour les meilleurs parlants des dialectes. On a parlé aussi entre les collègues avec le privilège d'être les élites des formes de compréhension et ce qui se manifeste pour la plupart dans le format part écrit.

20:15 – 20:38

Bonnie Lashewicz: Vous savez tous ces principes, ils sont là d'une manière très persuasive de derrière. Ils reviennent d'une manière assez lente, et puis ça devient très naturalisée, elle n'est pas normalisée, naturalisée des structures et des processus qui sont inculqués dans les universités. Qu'est-ce qu'on pourra faire en réponse ?

20:39 – 21:01

Bonnie Lashewicz: Les politiques et les pratiques qui y sont menées pour le concept de faire l'accommodation. Je voudrais élaborer un peu plus sur l'idée de l'accommodation et je vais utiliser une autre source de 1996, David Brodsky, je vais le lire parce que je ne pourrais pas imaginer de le dire mieux que David Brodsky.

21:02 – 21:52

Bonnie Lashewicz: On parle des accommodations raisonnables et du lentille des droits de législation, des droits humains et les difficultés avec lesquelles l'accommodation et le paradigme d'accommodation, ne flûtent pas l'imbalance du pouvoir ou les discordes de dominance, telles que racisme et le capacitisme, le sexisme et tous ces-- Comme je viens de dire, ça l'ouvre avec le résultat pour la société qui est bien désignée pour certains et pas bien pour les autres. Ça permet à ceux qui se considèrent normal avec cotation pour continuer à construire les

institutions et les relations dans leur propre image au fur et à mesure que les autres ne sont pas accommodés s'ils font face à ces cultures.

21:53 – 22:10

Bonnie Lashewicz: L'accommodation, c'est ce manque d'aller vers le but de la transformation. À moi, ça semble qu'on fait des concessions à ce que certaines concessions qui sont différentes et pas abandonner l'idée du normal et pour travailler pour l'inclusif en vrai.

22:11 – 22:33

Bonnie Lashewicz: C'est là où je voudrais faire la pose. Puis, dans la forme de l'action d'appel, et je crois que c'est au cœur de l'événement d'aujourd'hui. Les questions que j'espère qui seront interrogées, ce seront les suivantes : qu'est-ce qu'il faut faire pour revenir un peu plus proche, pour l'inclusivité g nue et  uvr e ?

22:34 – 23:03

Bonnie Lashewicz: Comme à la structure, le processus universitaire est comme les gens qui font part de ces structures. J'ai des idées moi-même, et aussi bien, je vais faire passer ces idées. Je voudrais laisser les autres de faire les commentaires avant tout. Puis, j'espère que dans la section de discussion, on va revenir pour partager nos idées sur ces questions. Qu'est-ce que ça va prendre pour un avenir plus proche, pour l'inclusivité.

23:06 – 23:17

Cassandra Hartblay: Merci véritable. Merci pour les commentaires, Bonnie. Maintenant, je voudrais laisser la parole à un autre collègue, à Esther Ignani de l'Université Toronto M ropolitain.

23:18 – 23:43

Esther Ignani: Bonjour. Merci de m'avoir invité. Je suis une femme mature Blanche. J'ai la cicatrice sur l' il droit. Je suis ici à l'université. Quand on vient de commencer de penser de ce panel, j'ai pensé que la position attend les directeurs de la petite  cole des études de le handicap.

23:44 – 24:20

Esther Ignani: Immédiatement, j'ai pensé à des modes de matérialiser le handicap et comment ça se démontre pour nous, pour notre faculté, pour nos recherches.  tant à l' cole, nous sommes très fiers d'avoir attiré à beaucoup de personnes, des étudiants avec l'incapacité, dans le corps enseignant aussi bien comme les étudiants. On travaille ensemble pour avoir l'accès dans notre espace pédagogique qui anticipe et qui embrasse la différence.

24:21 – 24:50

Esther Ignani: Les étudiants qui viennent vers nous, ils viennent vers nous avec l'histoire des affranchissements en respect du système de l'éducation. Ils leur ont dit que, étant les personnes avec l'incapacité, ils ne sont pas bienvenus. Ils ne doivent pas prendre place dans l'éducation supérieure. Il y en a beaucoup d'espaces auprès de notre université qui, comme nous, essayent de créer l'accès et de créer l'espace où on n'aura pas de l'oppression.

24:51 – 25:35

Esther Ignani: On a beaucoup d'espaces auprès de l'université où les étudiants ont toujours les instances journalières de capacitisme. Je peux énumérer beaucoup, mais ce problème persiste. Dans le contexte de l'université, les étudiants avec le handicap, sont compris comme étant le problème. L'accommodation pour les étudiants avec le handicap est présentée en continu comme un des problèmes de plus de travail dans les réunions de faculté, des réunions des corps d'enseignants, du milieu académique, des recherches et puis dans des réunions de l'université.

25:36 – 26:03

Esther Ignani: Les quantités de travail, c'est toujours un problème et il y a les accommodations, comme par exemple, tenir les extensions aux étudiants pour les tests, pour faire changer les settings des examens, pour écrire les papiers, l'environnement dans lequel on a l'expérience de pression économique externe et interne.

26:04 – 26:37

Esther Ignani: Les problèmes de charge de travail c'est réel, spécialement pour ceux qui ont bien des ressources limitées, comme les étudiants, comme les professeurs. Je voudrais penser que ça pourrait toujours mettre les facultés vers les étudiants et les professeurs ensemble. Nonobstant, quand on parle de charge de travail, si les accommodations sont toujours faites en connexion avec les discussions sur l'accès et la charge de travail.

26:38 – 26:59

Esther Ignani: Pourquoi après trois ans d'améliorer les accommodations de l'université, pourquoi l'accommodation pour les étudiants prend tellement de temps à discuter ? Où est-ce qu'on a la place de capacitisme dans cela ?

27:00 – 27:17

Esther Ignani: Les étudiants, ils sont bien, ils comprennent très bien. On les considère comme les charges. Chaque fois, quand on nous envoie le courriel-- Je vous demande un grand pardon pour vous avoir dérangé. Je sais que vous avez

tellement des choses à faire, mais je vous demande pardon pour vous avoir dérangé.

27:18 – 28:06

Esther Ignani: Le capacitisme, ça peut toujours faire l'hyper handicap dans certains modes, ça peut aussi bien faire le handicap invisible dans les universités. Ici, on parle de l'accessibilité. Nos universités ont une grande valeur à l'engagement. L'engagement de l'accessibilité auprès du campus. On a le plan, on a la planification. On a inclus l'accessibilité dans notre mandat de l'EDI, par nos dimensions, et l'accessibilité se fait par des missions de beaucoup d'unités académiciens. Ces revues, comme la part de processus de revoir périodique.

28:07 – 28:32

Esther Ignani: C'est grâce à notre position, l'université de première génération, l'accessibilité est conceptualisée d'une manière assez vaste pour créer les modes pour lesquels les universités et les communautés peuvent être incluses structurellement et inclure les classes noires, les nouveaux venus, la communauté avec le handicap, la communauté racialisée autochtone.

28:33 – 29:16

Esther Ignani: Comme l'accessibilité devient le plus général, on a toujours la tendance de penser que peut-être le handicap sera perdu dans la discussion. Comme on parle d'un problème plus vaste, comme on vient de voir beaucoup de rapports qui étaient publiés. En voyant les initiatives sur l'accessibilité, tout ce qui sont bien pour les étudiants, pour le corps enseignant et le milieu académique, mais on ne mentionne plus le handicap et on ne fait plus référence de l'expérience des handicaps. Ce qui a besoin de l'accessibilité de faire vraiment la part de l'université d'une manière bonne.

29:17 – 30:28

Esther Ignani: De plus, il y en a un fait plus grave que ça devient de plus en plus difficile d'utiliser les mots de l'handicap dans des discussions à venir. Dans des semaines passées qui sont menées à ce panel, j'ai entendu beaucoup parler du handicap comme les euphémismes, les gens avec les expériences vécues, des gens avec les expériences des chercheurs de santé, ceux qui sont des autres capacités à la diversité des corps. Ça va, je reconnais que le mot handicap même, ce n'est pas l'identité avec lequel tout le monde est confortable que tout le monde puisse assumer, mais quand on ne fait pas l'articulation de l'handicap, alors ont fait les étudiants de l'handicap disparaître auprès du milieu académique, le corps enseignant. Ils ne deviennent plus productif, autonome. Puis, ce qui est plus important, on fait l'interaction, on manque à des opportunités qu'on ait pour maintenir et pour intervenir auprès du capacitisme.

30:36 – 30:38

File name: National Dialogues and Action Video 1 FRE.mp4

Esther Ignani: Je ne sais pas combien de temps il me reste.

30:39 – 30:41

Cassandra Hartblay: Il vous reste à peu près 20 seconde.

30:42 – 30:52

Esther Ignani: Je voudrais juste dire que les handicaps ce sont les facteurs humaines, c'est quelque chose tellement importante. Merci.

30:53 – 32:40

Cassandra Hartblay: Merci Esther. Moi, je suis Cassandra, la modératrice. Nous avons eu quelques questions pour définir quelques mots qu'on utilise, MAD ça veut dire personnes malades pour enjeu de santé mentale comme une personne queer utiliserait LGBTQ et plus. Aussi, il y a un autre terme qui est utilisé. Quand on parle du mot accès relationnel aux personnes en situation de handicap, nous parlons de l'idée universelle ou une conception universelle où tout le monde, leurs besoins sont comblés par l'environnement. C'est basé sur le modèle social qui n'est pas la même chose du modèle médical. Ça veut dire une question de regarder le corps de la personne, de regarder l'handicap de la personne. Quand on parle de l'accès, nous parlons d'un contexte, une conception universelle ou pour enlever les obstacles, pour que la société et l'institution ne regardent pas juste les handicaps dans tous les sens.

32:41 – 33:12

Cassandra Hartblay: Maintenant, je vous encourage de continuer de poser vos questions. Nous allons entendre quel est le capacitisme et le milieu universitaire canadien. Une remise en question de la culture et des systèmes d'exclusion, ce que nous pouvons faire là-dessus.

33:13 – 34:02

Jay Dolmage: Bonjour, je m'appelle Jay Dolmage je suis un homme blanc. Je porte un chandail bleu et blanc. L'Université de Waterloo. Ce sont les territoires des peuples Anishinaabe et Ogden Shawnee et je voudrais dire que je suis professeur et titulaire de la chaire d'anglais à l'Université de Waterloo. 24 % d'étudiants ont déclaré être en situation d'handicap, mais il n'y a que 9 % qui reçoivent d'aide malgré les needs et les différents types d'handicap ou la prépondérance des handicaps par notre campus.

34:03 – 35:01

Jay Dolmage: Nous avons une génération d'étudiants qui sont peu probables de recevoir de l'éducation sans chercher les adaptations. Aux États-Unis, il y a une grande quantité d'étudiants qui ne cherchent pas les adaptations à l'université. C'est

un grand pourcentage. Même au Canada, 27 % des Canadiens ont des diplômes universitaires, tandis que moins de la moitié des personnes en situation de handicap ont un diplôme universitaire. Il y a des estimations qui suggèrent que des personnes handicapées-- les institutions post-secondaires avant d'obtenir leur diplôme. Ça peut être à peu près 30 %.

35:02 – 35:40

Jay Dolmage: Si nous voyons les étudiants qui ne cherchent pas de recevoir les adaptations, ils ont les dette tellement haut, il y avait une poursuite qui met en défi le programme des prêts de l'Ontario. Cette extrapolation nous raconte qu'au moins 100 000 étudiants post-secondaires ont le droit aux adaptations, mais ils ne vont pas chercher les adaptations. Il faut demander quelle est la culture au campus et qu'est-ce qui se passe avec l'adaptation ? Les étudiants ne veulent pas les adaptations.

35:41 – 36:48

Jay Dolmage: L'handicap est quelque chose qu'on voit en tant que problème de charge de travail. Peut-être il faut regarder toutes les mesures de capacitisme parce que nous travaillons pour éviter les conditions, pour que les étudiants handicapés, puissent s'épanouir. Il y a les politiques existantes qui ne financent pas les mesures d'adaptation. Ça veut dire ce sont les adaptations qui doivent sortir du budget du département. Le résultat, c'est la culture du silence et le résultat plus élargi, nous perdrons les chercheurs et les enseignants en situation d'handicap. Ils sont poussés dehors de l'éducation et ça, c'est une forme de discrimination. Nous voyons les personnes handicapées.

36:49 – 37:33

Jay Dolmage: Nous voyons qu'il y a plusieurs chercheurs, médecins et personnes qui veulent traiter les handicaps. Il n'y a pas la compréhension de l'handicap en tant qu'identité. Nous sommes en train d'éduquer les personnes, d'effacer les handicaps et cela va mettre les limitations sur notre compréhension de nos esprits et nos corps. On ne peut pas comprendre les enjeux auxquels nous sommes confrontés en tant que société, quand les personnes en situation d'handicap sont laissées de côté.

37:34 – 38:25

Jay Dolmage: Il faut comprendre le contexte, l'histoire où les universités comme Borlée a nous a montré doivent rejeter certains corps et esprits. Alors les échecs dans l'éducation supérieure, ce sont les problèmes institutionnels. Il y a l'idée qu'il y a les personnes qui ne sont pas adaptées à l'éducation supérieure et cela nous donne l'idée qu'il ne faut pas regarder ce qui est construit et ce que nous devrions changer. Il faut une approche basée sur les droits. Ça, c'est quelque chose qui est ajoutée au niveau de la culture de l'université, les ajustements.

38:26 – 39:02

Jay Dolmage: Au cours des dernières deux années, nous avons eu les opportunités pour reconcevoir l'éducation supérieure de notre manière, mais personne ne parle de l'accessibilité en tant que partie de ce processus. Nous faisons les différents logiciels pour surveiller et nous avons des modèles qui sont basés sur les tests. C'est un peu erroné que les demandes pour les participants pour aider les personnes en handicap ont été mises de côté.

39:03 – 42:31

Jay Dolmage: Les personnes en situation de handicap, on n'a pas eu la possibilité de-- un assistant pour une personne handicapée. L'apprentissage, ce n'est pas juste une chose qui se passe au niveau de synchronicité. Nous avons d'autres exemples. Comme nous sommes forcés de pivoter en ligne, nous pouvons voir les transcriptions, les sous-titres pour que les-- Il faut continuer de faire cela. C'est juste une petite chose : qu'est-ce que vous avez fait dans votre environnement de recherche pour continuer votre programme de recherche ? Est-ce que cela a augmenté l'accès généralement ? Est-ce que vous pouvez toujours faire les mêmes choses ? Quels sont les changements que vous avez fait durant la pandémie pour augmenter l'accessibilité pour les personnes de handicap, pas juste dans la salle de classe où c'était une question de juste faire les tests, mais une expérience plus ouverte que votre université montre dans la page d'accueil. Malgré ces facteurs, on était demandé de trouver les alternatives aux tests et aux examens parce que ce n'est pas une bonne manière d'évaluer les apprentissages des étudiants. Il n'y a pas d'apprentissage qui disent que les étudiants vont étudier de manière plus efficace quand il y a un examen par chronomètre. Nous dépensons tellement de temps sur les instruments inefficaces. Peut-être c'est pour cela que les étudiants ne cherchent pas ces aides. Peut-être il faut aider les solutions technologiques au niveau de communication et mémoire. Ici, nous pouvons planifier pour davantage d'étudiants en situation de handicap dans nos salles de classes. Nous pouvons changer l'éducation supérieure. Ça, c'est une question révolutionnaire ici. On a lu tous les énergies pour adapter un régime ancien à quelque chose nouvelle où les étudiants doivent demander des mesures d'adaptation. Parce que maintenant, c'est comme une surprise qu'il y a une situation de handicap. Ici, c'était quelque chose qui est tout à fait attendu. Par exemple, si votre université part de la conception universelle d'apprentissage et ne veut pas parler des assistantes pour les personnes en handicap. Ici, il y a un problème si vous n'abordez pas la charge de travail. Ce n'est pas juste une question de petit ajustement. Nous avons déjà entendu que ça coûtait des centaines, des milliers des étudiants. Alors, je voudrais parler davantage et répondre à vos questions.

42:32 – 43:05

Cassandra Hartblay: Merci Jay. C'était formidable. C'était vraiment intéressant. Je vois des questions au niveau du accès aux chiffres que vous avez cités pour que l'auditoire peut voir cela. Maintenant, le dernier panéliste va partager quelques remarques d'ouverture. Olga Dosis de George Brown, présidente, coordinatrice et conseillère en droits de l'Homme.

File name: National Dialogues and Action Video 1 FRE.mp4

43:06 – 45:23

Olga Dosis: Merci aux autres panélistes. Vous avez déjà présenté plusieurs choses intéressantes. Je m'appelle Olga Dosis. Je suis femme blanche. J'ai des cheveux blonds. Je porte une chemise chandail beige, une écharpe. Je travaille aujourd'hui de mon bureau à la maison qui se trouve sur les territoires traditionnels et traités de Mississauga. Je suis honorée d'être ici aujourd'hui et d'être partie de ce dialogue. J'étais une des premières personnes qui a été nommée en tant qu'AODA coordinatrice juste avant de la mise en oeuvre de la législation. Plusieurs institutions post-secondaires croient qu'il y avait du progrès contre l'idée du capacitisme, mais nous savons qu'il y a toujours les obstacles envers l'inclusion sociale et l'accès égal. J'adore ce que Bonnie a partagé au niveau du langage, et comme cela va donner le ton, parce que nous voyons comment cela dynamise nos politiques. Il y a la perpétuation de capacitisme dans nos institutions malgré le fait qu'il y avait du progrès et quelques efforts visibles pour changer les attitudes, il y a les obstacles qui persistent, qui sont intégrés dans ce que je dis, et le capacitisme structurel, ce n'est pas juste intégré à notre environnement physique, mais cela se trouve dans nos politiques, nos pratiques et nos procédures. Au fil du temps, nous avons normalisé ces pratiques sur le capacitisme dans nos institutions et nous voyons le capacitisme et les obstacles comme quelque chose d'individuel. L'étudiant a le fardeau pour voir comment correspondre à notre institution.

45:25 – 48:16

Olga Dosis: J'apprécie les statistiques de Jay, parce que, encore une fois, ça parle de l'idée d'une des conséquences de capacitisme au sein de nos institutions, ça crée une porte révolante. Nous avons les étudiants qui entrent et qui sortent de nos institutions souvent sans leurs diplômes et ils ne terminent pas leurs études. Il y a pourtant une dette inégale. Alors, la sensibilisation est tellement importante, le partage de connaissance que nous connaissons ne fait pas un impact pour changer les choses. Pour qu'on puisse avoir un changement durable, il faut démanteler ces obstacles systémiques qui sont parties intégrées dans nos institutions. Peut-être les adaptations sont vues en tant que solution, mais ça, c'est juste un essai pour faire ce qu'on dit, une rétrofit à ce que nous avons-- Cela nous inspire de faire les changements quand nous avons comment nous pouvons faire les adaptations pour les étudiants ou pour les membres de la faculté, les professeurs. Alors, il faut se concentrer sur les types de changements qu'il faut faire. Il ne faut pas juste démanteler ces pratiques, politiques et procédures. Il faut les éliminer peut-être. L'idée d'avoir les pratiques qui ne sont pas uniformes dans les différentes institutions a beaucoup d'impact. Peut-être il y a un étudiant qui commence dans une institution et il change à une autre institution et il doit refaire tout le processus, toutes les procédures pour obtenir les adaptations, pour avoir l'accessibilité. Alors, il faut enlever ce fardeau de nos étudiants handicapés, notre personnel handicapé pour mettre en oeuvre les changements, pour enlever tous ces obstacles. Ce qui est ironique, que nous savons avec une pratique plus universelle, c'est plus bon marché, cela une portée plus élargie et cela crée un environnement inclusif.

48:19 – 50:11

Olga Dosis: En plus, c'est-à-dire malheureusement, nous n'y sommes pas. Une des conséquences du capacitisme au sein de nos institutions, c'est qu'il y a l'intersectionnalité avec les autres formes de pression. Nous savons quand on parle de capacitisme, c'est avec aussi le racisme, le sexisme, la transphobie et toutes les autres formes d'oppression. Ils sont intermêlés. Il y a l'intersectionnalité qui marche de façon différente avec chaque personne. Alors, comment les institutions puissent soutenir le changement et comment nous pouvons trouver les solutions pour créer un accès avec plus d'équité et inclusion? Il faut démonter les politiques, les pratiques et les procédures pour avoir les manières plus inclusives, pour créer un système qui est sans obstacles entre une institution et une autre. Ça doit être intégré, harmonieux. Esther et Bonnie, vous avez parlé des autres choses, quand on parle de l'accessibilité, on perd les personnes en situation d'handicap. J'ai hâte notre discussion et les questions.

50:12 – 51:09

Cassandra Hartblay: Formidable, merci Olga. Moi, c'est Cassandra, je suis la modératrice. Je voudrais voir les questions que nous avons reçues et retourner à quelque chose qu'une des conférenciers a mentionné comment la culture de handicap est intégrée dans notre système. Quand nous excluons les personnes en situation d'handicap de la recherche, et ce que nous faisons sur le campus, je fais référence à cela dans ma recherche. Quelle est la diversité qui vient de la culture des personnes en situation d'handicap ? Quelles sont les choses que nous allons perdre ? Est-ce que les panélistes peuvent parler là-dessus?

51:10 – 52:29

Esther Ignagni: Bien sûr. Moi je pense à cela avec mes collègues en situation d'handicap. Moi je me trouve dans un campus où nous sommes les membres de la faculté. J'ai des collègues ici, mais je vois les autres chercheurs, les enseignantes, les professeurs en situation d'handicap, et comment ils utilisent leur sagesse, et ils parlent de leur expériences vécues pour bâtir les relations interdépendantes avec les autres chercheurs. Ils travaillent au sein de leur communauté pour modeler notre manière de travailler, basée sur l'interdépendance, la créativité. C'est quelque chose qui est contre-- l'académicien il peut être productif, mais de certaine manière ça comble, ou ça correspond aux demandes de l'université.

52:30 – 53:11

Esther Ignagni: C'est contre le manque de durabilité pour atteindre les mesures. Nous pouvons apprendre beaucoup des érudits, des académiciens en situation d'handicap. Pour créer les différents parcours pour que les jeunes personnes en situation d'handicap peuvent rester jusqu'au point qu'ils obtiennent leur doctorat pour proliférer les manières que nous pouvons travailler ensemble. Ça, c'est tout ce que je voudrais dire à ce sujet.

53:14 – 53:19

Cassandra Hartblay: C'est Cassandra, la modératrice, je pense que Bonnie a quelques pensées à partager.

53:20 – 54:31

Bonnie Lashewicz: Oui, bonjour, c'est Bonnie. Je parle ici de Calgary. J'apprécie ce qu'Esther vient de dire. Elle a évoqué cette idée de-- À mon point de vue, c'est une type de théorie qui parle de point de vue ou perspective de la sagesse, d'avoir une expérience vécue en tant que personne handicapée. Moi, j'ai travaillé un peu sur [unintelligible 00:53:54]. Il y a les études qui ont été faites dans les années 70, qui a fait l'argument que les personnes en situation d'handicap quant à elles, sont d'accord et dans leur consentement, ils disent : « Oui. » If in doubt, say yes. Ça, c'est l'article que je cite. Ils disent que ces personnes handicapées sont aussi la [unintelligible 00:54:29].

54:32 – 55:46

Bonnie Lashewicz: Puis, les personnes en situation d'handicap, ils ne sont pas juste les personnes soumises. Parfois il y a l'idée de juste faire les choses comme ils sont, et il y a l'idée qu'ils vont juste avoir l'idée d'aller avec le vent. Mais il y a les différentes énergies, il y a les pouvoirs incroyables au niveau des expressions d'auto-direction, préférences, autonomie qui est poussée par les relations. Ça, c'est quelque chose qui est née d'habiter dans une vie autour d'autres personnes. C'est une manière d'être, c'est une résistance contre les idées vraiment étroites ou une manifestation qui est vraiment étroite.

55:46 – 56:37

Bonnie Lashewicz: Par le biais des traumatismes et tout ce qui s'est passé durant la pandémie, nous voyons que les personnes ont des difficultés pour sortir de cet espace dans leur esprit. Il y a plusieurs stress identifié à cause de ce qui a été perdu. Ce sont les dynamiques et les connexions relationnelles. Pour cela, je pense à la puissance des connexions relationnelles. À mon point de vue, cela est essentiel, c'est clair avec ce que les personnes handicapées transmettent. Ça, c'est ce que je voudrais dire là-dessus.

56:38 – 57:22

Cassandra Hartblay: Bonjour Bonnie. C'est Cassandra encore qui parle. Je me rappelle quand j'étais étudiante en cycle supérieur et j'ai assisté à une conférence, une érudite, une académicienne n'avait pas eu ses besoins entendus durant la présentation d'une étude que je voulais faire. Alors j'ai manqué son point de vue. Ça, c'est vrai pour moi en tant qu'académicienne, mais ça peut être la même chose dans un laboratoire, parce que la personne n'était pas répondue au niveau de leurs besoins d'accessibilité.

57:23 – 58:10

Cassandra Hartblay: Cela perturbe la capacité de faire le travail à un niveau tellement haut. On a quelques questions formidables dans la boîte de clavardage. Une chose sur laquelle je voudrais toucher, ou je voudrais aborder dans cette discussion. Ça c'est l'idée de la possession des étudiants des cycles supérieurs. Ce sont les étudiants. Ils reçoivent les soutiens d'accessibilité quand ils se trouvent dans la salle de classe. Ils sont aussi les employés qui reçoivent ou ne reçoivent pas, ou ils ont peur de partager leurs besoins au niveau de l'accessibilité en tant qu'enseignants.

58:11 – 58:56

Cassandra Hartblay: Les étudiants des cycles supérieurs, ils prennent les examens, ils font les examens qui sont ritualisés en dehors de ce qui est à les évaluations dans l'université. Comment vous avez envisagé à cela avec les étudiants des cycles supérieurs au niveau de l'accessibilité, soit en temps de l'examen ou l'emploi, ou au niveau de leur statut avec leurs dissertations? Je voudrais voir quelques exemples. Ça va être tellement intéressant. Esther, Allez-y.

58:56 – 1:00:52

Esther Ignagni: Moi? Okay. Je pense qu'un des enjeux auxquels nous faisons face maintenant-- je veux dire, nous essayons de créer les espaces qui peuvent soutenir les étudiants pour terminer leur cycle d'étude. Il y a les services avec les bonnes adaptations. Le financement, ça, c'est un enjeu. Être capable de poursuivre un plan d'étude à temps partiel pour obtenir le diplôme. Ça, c'est important pour les étudiants, et assurer qu'ils ont le financement pour soutenir ces élèves. Je sais que les différents agences font du travail là-dessus. Ils peuvent avoir leurs propres accès. Ils peuvent avoir des accès en tant qu'élèves, en tant que chercheurs, mais aussi en tant qu'employés. Ils peuvent recevoir du financement pour pouvoir-- en tant qu'employés et aussi pour aider. En gros, il y a des espaces, il y a des vides à combler par rapport aux diplômés. Ce sont des choses auxquelles on n'avons simplement pas réfléchi. On n'a pas pensé à tout le travail que les étudiants qui vivent avec un handicap devront faire. C'est ce qui me vient à l'esprit.

1:00:56 - 1:01:57

Cassandra Hartblay: Merci Esther. C'est Cassandra qui parle. Est-ce que quelqu'un a quelque chose d'autre à ajouter là-dessus? Je sais que j'ai eu cette expérience où j'ai eu à aller voir l'assistant de l'enseignant et il m'a fallu expliquer qu'est-ce qu'il fallait faire pour qu'il puisse faire son travail et voir à quel point est-ce que-- J'étais surprise de faire face à ce problème d'aller au bureau où j'avais besoin qu'on me donne du support, et il fallait que moi je leur explique et ils n'étaient pas prêts à m'offrir du support. Il a fallu que j'aie fait des recherches en ligne, et cetera. Il y a ce problème, cette espèce de sentiment où les étudiants diplômés sont à la recherche de support pour leur accès et on les traite comme étant quelque chose qui était une surprise, quelque chose auquel personne ne s'attendait. Nous qui

File name: National Dialogues and Action Video 1 FRE.mp4

travaillons avec des étudiants diplômés, ce n'est pas une surprise pour nous. C'est génial. Je vais passer--

1:02:01 – 1:03:40

Jay Dolmage: J'ajouterais quelque chose. Il y a une sorte d'inertie dans le milieu académique en général. On se retrouve à penser que c'est quelque part qui est très radical, mais la réalité, c'est que nous faisons la même chose de manière répétitive. Même lorsqu'on réalise que ça cause des barrières aux élèves, nous continuons de le faire parce que nous avons subi cela dans le passé. Je crois que c'est encore plus visible dans les études pour les diplômés. Les conditions dans lesquelles nous plaçons les étudiants gradués sont des positions dans lesquelles nous n'aurions jamais voulu nous mettre. Malheureusement, nous le faisons et nous le leur demandons simplement parce que nous avons eu à vivre avec ce traitement dans le passé. Personne ne vient nous et dit : « Vous savez quoi? Dans sept jours, je reviens ou dans 24 heures je reviens et il me faudra absolument avoir exactement ce que je vous ai dit, le chapitre que je voulais que vous écriviez. » Malheureusement, nous le faisons avec les étudiants diplômés. Le pire, c'est que ça n'a aucun rapport avec le monde réel entre guillemets. C'est vraiment dans le milieu académique, et nous le faisons seulement parce que les gens nous ont traité comme cela aussi. C'est une culture qui est là depuis assez longtemps et il nous faut maintenant nous poser cette question et savoir est-ce que ces structures vont nous permettre réellement d'offrir le meilleur de notre capacité au travail? Souvent, la réponse est non.

1:03:41 – 1:04:55

Cassandra Hartblay: Merci beaucoup, Jay. C'est Cassandra, la modératrice, qui parle encore. Je pense que c'est un point excellent et j'aimerais même ramener ça à la perspective des administrateurs maintenant. Quelles sont les façons dont on pourrait demander à nos institutions d'anticiper le type de besoin, d'accès dont les membres du personnel ou les étudiants diplômés auraient besoin d'avoir accès ? Je vois dans le chat qu'il y a des gens qui sont en train de parler des nouvelles façons de regarder les ressources humaines. C'est assez frustrant parce que nous avons fait du plaidoyer pour l'accessibilité et la diversité, et tout d'un coup, les personnes qui sont supposées offrir les accommodations nécessaires-- mais bon. Vous savez peut-être si c'est un problème médical et que ça doit changer, d'accord, on peut comprendre, mais lorsque quelqu'un a un besoin d'accès à long terme, aller dans le bureau du bien-être pour avoir accès à nos besoins-- points d'accès, est très bizarre, c'est comme si on retournait dans le passé.

1:04:56 – 1:06:30

Bonnie Lashewicz: Bonjour. Bonnie ici. J'apprécie énormément ce que Jay et Cassandra sont en train de dire. Il y a ce sentiment où on se sent dans une tranchée et coincés dans les anciens chemins, les chemins tracés. Ce que je voulais offrir par rapport à cela, c'est vraiment juste ma perception, considérant que je suis une

directrice du programme des diplômés dans mon département. Ma perspective est représentée par les projets où on essaie de décoloniser, où on essaie d'incorporer des traditions, des cérémonies autochtones. C'est quelque chose que nous voyons qui est intégrée de mieux en mieux dans notre examination orale. Il y a une sorte de porte qui maintenant est ouverte, et là maintenant vous pouvez exiger que votre examen soit adapté à vos besoins. Je crois que la manière dont le colonialisme a créé les conditions pour le capacitisme, le sexisme, et cetera, je crois que nous devons commencer en détruisant certaines pratiques de colonisation et il nous faut aussi maintenant résister à ces processus de capacitisme. J'ai vu d'autres expériences dans d'autres institutions. Maintenant je vais m'arrêter.

1:06:34 – 1:07:39

Cassandra Hartblay: Merci Bonnie. Est-ce qu'il y a d'autres commentaires par rapport à cela ? D'accord. Maintenant, passons à un autre point. Nous avons plusieurs questions par rapport à ce que nous appelons des handicaps invisibles ou des invalidités invisibles. Souvent, c'est ce que nous voyons dans la santé mentale. On voit par exemple des élèves qui voient que dans les bureaux, accessibilité et les services offerts ne sont pas tout à fait corrects. Est-ce qu'il y a quelqu'un qui aurait quelque chose à partager par rapport à cela ? Lorsqu'on parle d'avoir à dévoiler quel est votre statut d'invalidité, lorsque l'invalidité n'est pas visible? Je vais laisser un peu de temps pour que les panélistes puissent réfléchir à cela. Jay, tu as levé la main?

1:07:42 – 1:09:38

Jay Dolmage: Juste pour retourner à cette question que nous avons eue un peu plus tôt. Vous savez, c'est assez difficile pour les membres de la faculté. C'est là où c'est un peu plus compliqué parce que vous êtes habitué, il y a un doyen, et cetera, et s'il faut faire des accommodations en tant que membres du personnel, il faudra que ça sorte du budget. Il ne faudrait pas être surpris si la culture qui est là pour ceux qui sont là pour enseigner, et cetera-- C'est une culture où les gens ne peuvent pas partager et exprimer quelle est l'invalidité avec laquelle ils vivent. Il faut voir que c'est un milieu qui est très stigmatisé. Lorsqu'on vous force à partager avec un collègue votre handicap ou votre invalidité, ou quelqu'un peut être qui a un pouvoir de décision par rapport à votre promotion ou peut-être quelqu'un qui va faire la révision de performances, c'est sûr que la dynamique de pouvoir est complètement débalancée. À cause de cette culture où il faut absolument continuer de demander d'avoir des accès, ça devient de plus en plus terrible. Lorsque cette culture de capacitisme est encore là, surtout si on regarde les diagnostics, on ne peut pas s'attendre à ce que la première chose que les élèves vont faire seront cela, régulièrement avec les membres de la faculté. C'est juste mon point de vue là-dessus. Peut-être que je complique un peu le tout, mais je crois que c'est ce qui est la dynamique que nous voyons.

1:09:44 – 1:10:39

Cassandra Hartblay: Merci Jay. C'est vraiment un point très intéressant. C'est encore Cassandra qui est en train de répondre. Je crois que ça emmène à une autre question que l'un des auditeurs est en train de partager. Il y a tellement de stigmatisations auxquelles on doit faire face lorsqu'il faut partager quelle est notre statut de validité. Comment est-ce qu'on fait par rapport à cela pour recommander, pour se tourner vers les institutions? Qu'est-ce qu'on recommande aux institutions? Je sais que pour moi, lorsque je travaille avec les étudiants non diplômés, ça prend plus d'un semestre complet dans ce programme pour expliquer comment ça fonctionne notre vie. Alors, comment est-ce que nous pouvons faire pour interrompre le système qui fonctionne de cette manière? Si vous avez un commentaire ou une réponse par rapport à ce que Jay a dit, vous pouvez commenter.

1:10:40 – 1:11:50

Olga Dosis: Oui, merci beaucoup. Je voulais juste ajouter quelque chose par rapport à ce que Jay était en train de dire un peu plus tôt. Lorsque vous devez partager par exemple ou présenter votre invalidité à votre doyen ou à votre responsable de programme, le problème, c'est qu'il y a des exigences, il y a des politiques de retour au travail. Il y a d'autres types de politiques qui n'ont aucune utilité par rapport à s'assurer que les membres du corps enseignant se sentent inclus. Même si vous n'étiez pas obligés de le partager directement avec votre chargé du programme, le simple fait d'aller et le partager au département des ressources humaines, c'est tout aussi terrible parce que vous ne savez pas si la personne ne va pas le partager avec les autres personnes qui sont responsables. C'est tout simplement un autre niveau d'inaccessibilité en fait.

1:11:54 – 1:12:17

Cassandra Hartblay: D'accord. Y a-t-il quelqu'un d'autre qui aimerait ajouter quelque chose par rapport à cela ? Est-ce qu'on pourrait offrir des formations? Est-ce qu'on peut demander à nos administrateurs d'avoir des rencontres avec des consultants en invalidité de manière à ce qu'ils soient préparés avant même que la requête arrive? Jay, qu'est-ce que tu voudrais dire par rapport à cela ?

1:12:18 – 1:13:02

Jay Dolmage: Je dirais tout d'abord qu'à la base, les universités ont besoin d'avoir des politiques d'accommodation et d'accessibilité pour non seulement les étudiants diplômés, mais aussi pour les membres du corps enseignant. La majorité des universités n'ont pas ce type de politique. Si vous allez voir le coach, ça va vous expliquer comment avoir ce système, et malheureusement, très peu d'universités ont quelque chose de ce genre. Ça nous coûte par rapport à la rétention de nos membres du corps enseignant et aussi de nos étudiants diplômés. Il faut vraiment mettre en place cette politique et ça peut être fait de même.

1:13:04 - 1:13:11

Cassandra Hartblay: Merci, Jay. C'est une manière très claire de le présenter. Esther, c'est à ton tour.

1:13:14 – 1:15:46

Esther Ignagni: En fait j'ajouterai quelque chose par rapport à ce que Jay a dit. Je dirais même que dans ce type de politique, il faut absolument mentionner le capacitisme. Nous venons d'avoir une révision de nos politiques d'accommodation à l'université. Un point clé qu'il nous a fallu faire, c'est d'ajouter le capacitisme dans cette politique. Ce que ça fait, c'est que ça permet aux autres parties prenantes de comprendre ce qui est réellement en jeu et ça a l'air d'être un peu fier, mais je crois que c'est tout à fait nécessaire. Je crois aussi que c'est très important pour les leaders senior de faire le travail par rapport au capacitisme. Je peux vous dire, dans les derniers 18 mois, j'ai vu beaucoup de progrès dans les leaders. Souvent, c'était des choses qui étaient complètement imprévues. Parfois, tout ce que ça demande, c'est simplement un petit rappel aux leaders pour qu'ils sachent ce qui est nécessaire en tant qu'accommodation. D'un autre côté, c'est aussi nécessaire de leur enseigner la quantité de travail qui doit être faite par ceux qui vivent avec des invalidités pour qu'ils puissent fonctionner régulièrement. La dernière chose, ce serait qu'il faut juste reconnaître cette étape. Lorsque vous allez avoir un vice-provost qui reconnaît cela ou qui partage ce point de vue avec le corps administratif de l'université, sans que ce soit préparé, sans que ce soit écrit en tant qu'un script, c'est quelque chose qui va avoir une signification très profonde pour les étudiants. Je crois qu'il y a eu des moments où il y a des gens qui pourraient avoir un commentaire qui serait très, très, très capacitiste, et si le vice-provost se tient debout et pointe le doigt sur ce commentaire et ne permet plus à ces personnes parlent autant, c'est quelque chose qui va permettre à tout le monde de se sentir un peu plus à l'aise. Ce sont des moments d'apprentissage pour tout le monde. C'est un moment pédagogique pour tout le monde. Je ne sais pas s'ils ont besoin de formation, mais je sais que ce type d'approche aurait une bonne signification.

1:15:46 - 1:15:49

Cassandra Hartblay: Merci, Esther. Je vais maintenant passer le micro à Bonnie.

1:15:50 – 1:17:09

Bonnie Lashewicz: Merci. C'est encore Bonnie de Calgary et j'apprécie énormément ce que Esther vient de mentionner, c'est qu'il faut vraiment que cette vision imprègne le contexte institutionnel, c'est ce qui va donner un peu plus de poigne à la manière dont nos leaders seniors vont parler. Il faut être assez sensible pour faire des changements de direction, d'être capable sur le champ de reconnaître s'il y a des commentaires qui sont capacitistes. Maintenant, j'aimerais ajouter quelque chose là-dessus parce que je crois qu'il y a beaucoup plus de choses qui doivent être faites du côté physique, parce que ça doit être fait pour créer un espace qui sera littéralement invitant pour les personnes qui vivent avec une invalidité. J'ai quelque chose que j'ai vue par exemple à l'université de l'île de Vancouver. La

manière dont ils ont organisé cela, c'est que juste pour rechercher les plans, ils sont maintenant rendus aussi en braille. Ils ont aussi fait des changements dans les motifs que l'on voit sur les murs, sur le plancher ou même dans les tapis.

1:17:10 – 1:18:42

Bonnie Lashewicz: C'est quelque chose qui a été imprégnée assez pour que les gens qui vivent avec des invalidités puissent se sentir à l'aise. Il nous faut vraiment avoir ce genre de signaux tout autour de nous et je crois que c'est quelque chose qui va vraiment-- il faut absolument infuser cela dans l'organisation générale. J'aimerais connecter cela avec un commentaire que nous avons entendu un peu plus tôt. Il y a quelqu'un dans l'auditoire qui posait la question par rapport aux études MAD. On parle MAD en tant qu'identifiant, l'acronyme. Ensuite, Esther a dit qu'elle préfère utiliser le terme Crip. Je crois que c'est vraiment utile d'avoir ce genre de plateformes théoriques parce que c'est vrai que les études MAD sont une fierté et Crip, la théorie Crip qui est dérivé du terme cripple et une théorie qui pousse à ouvrir les bras et accueillir ce qui vient avec les invalidités. Je crois que c'est ce qui est nécessaire pour que ces idées théoriques puissent faire partie du vocabulaire régulier, au lieu que ce soit seulement vu comme étant un vocabulaire qui est dans un vocabulaire d'un cours, peu importe quel cours vous avez préféré à la longue. Pas vrai ? Je crois que c'est ce qui serait encore plus utile par rapport à briser cette manière de fonctionner que nous voyons dans les universités. C'est tout ce que je voulais ajouter.

1:18:44 – 1:19:59

Cassandra Hartblay: Merci à tout le monde. Rappelez-vous, nous sommes en train de parler de quelles actions les universités peuvent mettre en place afin d'interrompre les barrières existantes et passer un cadre culturel qui considérerait les personnes qui vivent avec une invalidité comme une communauté qui mérite l'équité. Maintenant, je voudrais juste retourner à un point qu'Esther a fait. Lorsque nous faisons la révision de politiques à l'université, vous avez mentionné que c'était essentiel qu'on mentionne le capacitisme. C'est un point que je fais tout le temps dans mon cours d'introduction à l'accessibilité, c'est quelque chose que je m'assure de mentionner. Je crois que dans notre discrimination et la marginalisation, lorsqu'on le présente, on parle toujours de la discrimination interpersonnelle. On parle de comment est-ce qu'une personne fait une personne se sentir, comment la personne a un impact négatif sur la sensation d'une autre personne. Par contre, il faudrait commencer à penser au fait que le racisme n'est pas seulement une personne qui ressent, qui a -----

1:20:00 – 1:20:58

Cassandra Hartblay: un préjugé par rapport à quelqu'un, mais parfois ça peut être quelque chose qui est systémique et qui est inclus et intégré dans notre système. On peut le voir dans l'institution. Donc c'est bien de le voir comme étant quelque chose qui est systémique et non seulement de la discrimination interpersonnelle. Une

personne qui n'aime pas quelqu'un ou simplement une personne qui préfère ou qui choisit quelqu'un d'autre. Quoique oui, c'est quelque chose qui arrive. Mais il nous faut être capable d'identifier le capacitisme dans d'autres manières, simplement dans la façon, par exemple le capacitisme ou l'accessibilité est représenté en ligne, et cetera ou dans les classes. Tout comme nous avons des groupes de lecture pour comprendre le racisme et cetera, il est temps maintenant que tout le monde fasse le travail, qu'on puisse passer du temps à faire des groupes de lecture sur le capacitisme et l'accessibilité, d'aller voir quelles sont les personnes qui sont des activistes par rapport à cela et lire leurs publications. Maintenant, je vais écouter ce que Jay à dire par rapport à cela.

1:20:59 – 1:21:45

Jay Dolmage: Oui, juste pour retourner à ce qui a été dit un peu plus tôt sur le campus, la validité est quelque chose qui est discutée assez régulièrement. Le problème, c'est que c'est discuté d'une manière très spécifique, c'est discuté, on en parle comme étant quelque chose qui doit être guérie ou éradiquée. Il y a beaucoup de recherche qui est faite par rapport à cela. Par contre, l'invalidité en tant qu'une identité, c'est quelque chose qui n'est pas assez présentée. Il nous faut maintenant ajouter cela dans le curriculum d'une autre manière. Il faut voir qu'il y a une culture d'accessibilité et de l'invalidité, Donc c'est une identité dans le cours, dans la classe, donc dans un environnement où nous devons, où les gens ou les personnes qui vivent avec des handicaps devraient pouvoir fleurir et bien vivre.

1:21:46 – 1:23:00

Cassandra Hartblay: Merci beaucoup Jay, je voudrais même ajouter quelque chose là-dessus. C'est vrai que la culture de l'invalidité a besoin de son propre espace sur le campus, donc on voit cela aux États-Unis, dans l'université de Washington ou de Seattle. Ils ont invité aux membres du corps enseignant ou aux personnels de se présenter et de participer à ce genre de groupes. Donc, il nous faudrait faire la même chose au Canada où il faudrait des espaces où il y aurait des groupes, des ressources ou des activités qui tourneraient autour de ce sujet. Et comme vous avez remarqué, lorsque vous arrivez à un événement, l'accessibilité culturelle, il y a plusieurs choses que les gens font pour que les gens se sentent confortables et que les personnes sentent que leur accès et leur besoin d'accès sont comblés. On s'assure par exemple qu'il y ait le langage des signes, l'interprétation, le braille, etc. L'accessibilité, donc, il faudrait maintenant ajouter d'autres choses dans cette liste. Et il faut comprendre que ces genres de changements ont été apportés à travers les changements et les commentaires que d'autres activistes avaient fait depuis bien longtemps. J'aimerais avancer. Je crois que vous aviez un point à ajouter, pas vrai ?

1:23:01 – 1:24:55

Olga Dosis: Oui, j'en ai un. Je crois que vous avez fait le lien un peu plus tôt par rapport à cette politique et l'idée qu'il faut démanteler ou pas nécessairement démanteler, mais d'impliquer, de s'assurer que les voix sont autour de la table. Je

voulais simplement prendre le temps de dire que parfois, les petites victoires que nous avons vues ont un lien où sont reliés directement à ce que vous avez dit un peu plus tôt, Jay, Lorsque vous avez dit que le leadership senior doit amener l'attention des autres autour de cela aussi. Et comme vous avez dit, certaines de nos petites victoires viennent lorsqu'on est vendu. Mais le problème, c'est qu'il nous faudrait pas avoir à se vendre. Il ne faudrait pas pousser pour qu'on puisse être acheté entre guillemets. Il faudrait que les gens puissent se sentir à l'aise à la base. Ce qu'il faudrait faire, il faudrait que dans le leadership dans l'administration. Il faudrait des gens qui sont déjà dans cette communauté donc ça permettrait que ce soit un peu plus fluide. Je me permettrai de poser cette question. Lorsque vous regardez autour de vous, autour de cette table d'administrateur senior, quel type d'administration est-ce qu'ils ont ? Quel changement est-ce qu'ils vont faire et lorsqu'ils mettent en place de ce genre de changement, est-ce qu'ils représentent réellement nos voix autour de la table ? Est-ce qu'ils comprennent réellement les vraies barrières ? L'expérience ? Où est-ce qu'ils sont simplement en train de crier, ou ils se déplacent de barrières en barrières qui sont des barrières très génériques dont on discute, mais qui ne sont pas réellement des barrières qui sont nécessaires pour comprendre la vraie situation des personnes qui doivent naviguer ce système en vivant avec une invalidité.

1:24:56 – 1:25:28

Cassandra Hartblay: Merci beaucoup pour ce commentaire. J'aimerais simplement aller maintenant à certains commentaires que nous voyons dans le chat. J'aimerais remercier tous ceux qui font des commentaires. J'aimerais dire que tous ceux qui s'identifient comme étant blanc et je peux dire que c'est vrai que je veux m'excuser parce qu'il semble avoir un manque de diversité dans notre panel en ce moment Aujourd'hui. Et là, il y a une question dans le chat aussi où on nous dit comment est-ce que l'intersectionnalité influence l'invalidité ?

1:25:29 – 1:26:03

Cassandra Hartblay: Comment est-ce qu'on fait avec les multiples systèmes d'oppression qui existent maintenant, comment est-ce que cela affecte les membres du corps enseignant et le personnel ? Donc, c'est une très grande question et je vais vous laisser quelques secondes pour au moins réfléchir comment est-ce que vous allez répondre à cela. Maintenant, s'il y a aussi quelqu'un d'autre qui voudrait avancer et ajouter quelque chose par rapport à votre identité personnelle, parce que c'est vrai que toutes les identités ne sont pas toujours visibles, Donc je pourrais m'excuser d'avance d'avoir assumé certaines choses par rapport à notre panel. Allez-y Bonnie.

1:26:04 – 1:27:13

Bonnie Lashewicz: Bon, la réponse simple à ce que vous avez dit, c'est qu'il n'y a pas grand-chose qu'on puisse y faire. Je crois qu'il y a de plus en plus de désir au niveau politique d'interroger, d'étudier et d'essayer de mieux comprendre. Lorsqu'on

parle de l'invalidité, tout comme n'importe quel autre domaine. C'est un domaine qui a été développé sous des traditions de personnes de couleur blanche et des hommes en fait masculins, avec des normes de leur genre aussi. Donc ça ne fonctionne pas pour les autres communautés. Nous avons plusieurs autres choses dont il nous faut parler. Il nous faut mettre cela à l'avant dans nos institutions académiques. Il y a beaucoup de travail à faire pour pouvoir le faire, pour mettre cela vraiment à l'avant, pour que nous puissions avoir un spectre beaucoup plus inclusif. J'ai très hâte de voir comment est-ce que ça va se développer dans le futur.

1:27:16 – 1:29:08

Cassandra Hartblay: Merci Bonnie. Je vais ajouter à cela l'un des commentaires que j'ai reçu d'un de mes étudiants pendant mon cours ce trimestre. Non seulement la race est un problème lorsqu'on parle de l'accessibilité ou de l'invalidité, mais il y a aussi le colorisme. Le fait que les teintes de peau font en sorte que certaines personnes ne sont pas aussi légitimiser par rapport à leur invalidité. Il y a des gens qui sont marginalisés de manière multiple. Lorsqu'on est marginalisé sur plusieurs niveaux, on est encore moins enclin à vouloir partager quoi que ce soit. Je pourrais vous dire qu'il y a beaucoup de travail, beaucoup d'études qui sont en train d'être publiées, qui vont être publiées, comme par exemple celles de Sami Schalk par rapport aux études d'invalidité des Afro-Américains et où il explique par exemple que la manière dont ça a été présentée a toujours été présentée comme venant de la perspective des chercheurs qui sont blancs, et cela fait en sorte que nous savons que, dans la classe, ce qui est présenté et ce qui est discuté ne va pas nécessairement refléter l'expérience ou même les besoins des personnes de couleur ou des personnes racisées. C'est un autre point qu'il nous faudrait développer, surtout aux Universités. Il nous faudrait créer des bourses, développer des subventions pour des étudiants de couleur qui vivent avec des invalidités ou des membres du personnel qui vivent avec l'invalidité aussi.

1:29:09 – 1:31:17

Cassandra Hartblay: J'ai une question excellente pour vous dans le chat. Par rapport à cette question avant, est-ce que vous pourriez partager un exemple de politique qui est ancré là-dedans. On a mentionné plusieurs fois que nos politiques sont souvent basées sur nos modèles médicaux. Maintenant, quelles politiques auxquelles nous pourrions réfléchir, que nous pourrions adresser du point de vue du modèle social. Et pendant qu'on est en train de réfléchir à cela et qu'on cherche un exemple spécifique, j'aimerais demander aux panélistes de prendre cela en note, ou peut-être même m'envoyer quelque chose dans le chat lorsque vous avez cela. Avant d'y aller, je vais aller à un autre point qui est en rapport avec cela, qui est en rapport avec la difficulté de distribution. On parle des besoins d'accessibilité qui souvent sont partagés et ne concernent pas une seule personne. Très souvent, il y a eu des collègues qui ont eu à retourner et présenter en personne après la Covid, présenter des structures-- des changements à faire aux niveaux provinciaux et aux politiques d'université aussi. Par exemple, si vous avez quelqu'un qui est compromis ou qui a des problèmes immunitaires, il faut aller expliquer qu'il y a un plus haut

risque de santé pour vos membres de famille, aller voir les membres du personnel pour expliquer tout ça. Là, il faut réfléchir : « Comment est-ce qu'on fait pour retourner en cours ? » Les gens ne se sentent pas à l'aise de retourner en cours nécessairement. Maintenant, est-ce qu'on peut se poser des questions et savoir est-ce que nos politiques par rapport même à l'apprentissage en ligne a un impact comme cela aussi pour les étudiants, les membres du personnel enseignant et le personnel aussi, maintenant que nos protocoles de Covid ont été réduits ? Je sais que j'ai posé deux questions. Esther, je vois que votre main est levée. Allez-y.

1:31:18 – 1:33:32

Esther Ignagni: Oui. Je peux dire quelque chose. On va voir ce qui se passe. Je commence avec la deuxième. Notre école offre les programmes en ligne et c'était toujours comme ça, même avant pandémie. C'était intéressant d'entendre Jay parler parce que certaines choses dont Jay parlait, l'université imaginée par Jay, c'était l'université où on essayait toujours à mettre en vie. Ici, on a offert toujours les cours en ligne sans les limites du temps, bien définis, avec des possibilités, des alternatives de voir pour les étudiants dans l'instance. Puis, c'était intéressant pendant la pandémie de voir qui est venu vers nous, de savoir ce que nous avons déjà fait pour les essayer d'apprendre comment réinventer après. C'était toujours la place qui a essayé d'embrasser l'accès ouvert. C'était créer pour avoir les solutions interdépendantes de l'accès créatif qui vont au dehors du dessin universitaire. On a essayé de prendre comme le focal l'indépendance et l'ingénuité. On a des classes qui sont offertes en site pour l'université et puis on a essayé de créer les espaces pour ceux qui étaient offerts comme les cours hybrides. On n'a pas toute la technologie qu'on a besoin comme l'université, mais nonobstant, on a déjà appris de comment se servir de ce qu'on a, même avant la pandémie, on l'a dit, ensemble, en place, les professeurs qui ne peuvent pas venir, ils ont toujours en pair quelqu'un qui puisse-- On peut toujours créer des espaces, des espaces de l'accès entre nous tous auprès de l'académie, mais on a besoin de leadership et d'une structure qui nous permet d'être capable de le faire.

1:33:33 – 1:33:57

Esther Ignagni: Je pense que c'est un des modes et je pense qu'on pourra toujours répondre aux issus de l'accommodation et l'accès, au moins au milieu de la pandémie. Je vais faire la pause. Je vais réassembler certaines idées pour l'autre question. Okay?

1:33:58 – 1:34:08

Cassandra Hartblay: Merci Esther. D'autres qui voudraient faire partager vos opinions? Olga? Oui. Allez-y.

1:34:09 – 1:36:17

Olga Dosis: Merci. J'ai voulu faire l'écho de ce qu'Esther a dit en partageant sur recreation de l'espace, de comment avoir les modèles hybrides. Dès que la
File name: National Dialogues and Action Video 1 FRE.mp4

pandémie s'était passée, beaucoup de chez nous, auprès des professeurs. Ils ont eu besoin de faire la même chose pour faire l'espace pour tous les étudiants pour être bienvenus pour accommoder les étudiants international qui peut-être sont retournés chez eux dans leur pays. Je suis d'accord avec Esther que cela vient avec un certain manque. Il faut y être là auprès des leaders. On a la flexibilité, l'autonomie de faire ce qu'on a besoin de faire, étant les membres de facultés, le corps enseignant, le milieu académique, pourquoi faire ces changements particulièrement pendant ces temps difficiles qu'on vient de survivre et on continue avec les politiques des masques et d'autres niveaux de confortabilité personnelle. Des gens sont confortables ou pas tout à fait de venir en classe, pour joindre d'une manière par internet ou pour des lectures particuliers. Je pense qu'il y a une nécessité très importante d'avoir ce lien avec le leadership et puis sûrement d'avoir cette flexibilité sur beaucoup de niveaux. Je pense que George Brown College a fait un bon travail d'avoir permis au corps enseignant et d'avoir l'opportunité d'avoir cet espace, d'avoir ce type de liberté. Même, les politiques auprès de beaucoup d'instituts, des politiques, par exemple le sous-titrage, qui ont pris bien du temps pour s'assurer que tous les départements, tous les matériaux, tous les instruments qu'on utilise auprès de nos classes sont accessibles, mais ce type de flexibilité et de pensée innovative, ça assiste vraiment à faire combler ces lacunes qu'on a eues auparavant. Je voudrais faire passer le micro.

1:36:21 – 1:37:41

Cassandra Hartblay: Merci. Merci à tout le monde. On a une question ici, une question sur les étudiants qui ont les nécessités de l'accessibilité pour lire la bouche et pour entendre, et ça vient en conflit avec les suggestions des départements de porter les masques au sein de l'audience. Puis, quand on parle du capacitisme, je dirais que les sessions suivantes vont parler spécifiquement sur cela, dont l'expérience des classes de premier niveau, et cetera, mais je vais donner l'exemple de friction de l'accès, on l'appelle comme ça. Quand on a les deux nécessités qui sont en compétence, qu'on ne puisse pas faire les deux ou l'un ou l'autre. Les universités doivent avoir les conversations sur ces politiques auprès des experts qui ont la connaissance de comment partager ça avec nous. S'il y en a quelqu'un d'autre qui voudrait parler sur la question du modèle social vers le modèle médical et qu'est-ce qu'on pourra le faire au sein du politique de l'université ? Oui. Bonnie. S'il vous plaît.

1:37:42 – 1:39:07

Bonnie Ignagni: C'est Bonnie encore une fois de l'Université de Calgary. Je pense que suivant les modes de pensée desquels on vient de suivre, ce qui attrait aux marginalisations intersectionnelles et ces questions sur ces types de questions, je suis toujours en faveur de minimiser les distinctions qu'on fait, les divisions entre social et médical. Pour travailler dans l'espace qui fait le mixe pour l'importance de tout cela, dans les expériences des gens. Pour moi, je pense que la distinction médicale et sociale, cela nous laisse d'être susceptibles aux gens, que les gens puissent penser qu'ils ont la compréhension de ces problèmes holistiques car ils

puissent faire la différence entre médical, social, et beaucoup de fois, ils viennent ensemble. Le modèle social, c'est tellement préférable parfois, mais nonobstant, le type de commentaire qu'on a est toujours : « Si quelqu'un est immunocompromisé, ils ont besoin d'embrasser aussi les questions médicales, raciales et sexuelles, et cetera. » Je pense que les distinctions peuvent être bien dangereuses, au moins je voudrais le suggérer. Merci.

1:39:09 – 1:40:14

Cassandra Hartblay: Merci Bonnie. On a plus ou moins trois minutes qui nous restent pour cette session avant qu'on va aller dans les thèmes suivants. Je voudrais inviter les panélistes d'offrir les réflexions, des idées de clôture de comment, le capacitisme a fait l'influence sur les étudiants, les étudiants de premier niveau, le corps enseignant, le milieu d'enseignement. On n'a pas eu beaucoup de temps de voir comment le capacitisme a fait l'influence sur le corps enseignant qui n'est pas le corps des professeurs et où sont les politiques de l'accessibilité qui font le jeu. Je pense que ce sont des grandes idées pour la clôture. Est-ce que vous voudriez donner des perspectives pour la clôture ? Quels sont les points d'action pour prendre et en allant en avant. Pour le panel final, pour aujourd'hui où on va discuter ce que les administrateurs de l'université et les professeurs puissent faire au sein de l'université.

1:40:15 – 1:41:16

Jay Dolmage: Oui, je vais répéter les commentaires que j'ai eu à la fin de mes commentaires. Il y en a beaucoup des approches ici et les gens vont en entendre beaucoup des webinaires, beaucoup des présentations qui vont lutter pour les petits mots de comment faire l'accommodation possible au sein des campus et des salles médians, c'est important, mais nonobstant, nous voudrions discuter à des questions du plus grand systémique se dira le stress de quantité de travail, l'idée que les étudiants doivent courir, il y en a la chance où 15 minutes ou deux semaines. Les incréments qui ne sont pas en ligne avec les formats des contributions et les forums - les formats des contributions qu'ils vont faire pendant toute leur vie et puis on n'a pas le système qui est aussi durable pour les étudiants, pour le corps enseignant, pour l'université.

1:41:17 – 1:41:48

Jay Dolmage: Si on continue de faire des choses qu'on faisait auparavant, on va continuer de manquer. On va manquer les facultés pour les étudiants, les corps professeurs, on va les manquer. La machine a les capacités très efficace, puis ça revient de société l'accès, le privilège, les conversations qui sont importants et tous ces dialogues, toutes ces choses-là, tous ces problèmes auxquels on fait face auprès de la société.

1:41:49 – 1:41:53

Jay Dolmage: Les gens en situation d'un handicap doivent être au centre de ces conversations.

1:41:54 – 1:42:26

Cassandra Hartblay: Merci Jay, c'est une conversation très intéressante auprès de Notre session de voir les modes de comment on peut changer les politiques, de revoir l'accès pour les étudiants de tous les cycles, mais pour les professeurs de comment on peut reconnaître le problème de capacitisme, inviter les gens en situation d'handicap auprès des campus, auprès des centres de handicaps culturels. Merci, je vais retourner le micro à Wisdom Tettey maintenant. Merci

1:42:28 – 1:43:20

Wisdom Tettey: Merci. Wisdom Tettey, reviens au micro. Merci. Merci pour tous les panélistes. C'était très stimulant, très enrichissant. On essaye de revoir tous ces sujets très complexes. Merci de le mettre dans le contexte. J'espère que vous vous êtes mis sur un bon chemin pour la session à venir. Il y en a certains commentaires que je voudrais adresser avant que vous allez en pause. L'une, c'était sur la question de diversité du panel. Vous allez voir sur la mesure de légèreté, journée de comment on va faire les choses avec l'intersectionnalité et les expériences différentes des membres des communautés différentes. C'est très important de comprendre les enjeux dans toute la complexité.

1:43:21 – 1:44:11

Wisdom Tettey: Comme on ne peut pas bien faire tout cela pour tous les panels, alors peut-être vous n'allez pas voir la diversité que vous voudriez avoir dans un seul panel, mais bien au moins pendant la journée, vous allez voir qu'on vient de le mettre d'une manière délibérée comme part de notre processus, la multiplicité de diversité. Puis un autre point que je voudrais mettre, en ce qui concerne les facultés puis les employés. Vous allez voir aussi pendant la journée que le point focal, ce n'est pas sur qui traditionnellement sont vus comme les académiciens, comme le milieu académique, parce qu'en allant vers cette mission, il faut prendre la mission avec le plus grande envergure et c'est très important.

1:44:12 – 1:44:37

Wisdom Tettey: Tous les employés qu'on vient de mentionner, ça va venir plus. Peut-être si ce n'était pas venu d'une manière trop solide pendant le panel, ce n'est pas parce que on y a pas pensé, mais on n'a pas eu le temps pour le considérer, mais vous allez entendre parler beaucoup des étudiants, des milieux académiques, des corps enseignant, des employés. Peut-être les exemples n'étaient pas illustrés d'une manière particulière, mais j'espère que dans d'autres sessions, on va le faire.

1:44:38 – 1:45:00

Wisdom Tettey: Maintenant, on va faire la pause, on va revenir à 12 h 30, vous pourriez revenir dans la pièce et puis on va aller d'une manière très vite. On a des gens un peu partout d'un océan vers l'autre et on espère qu'on pourra finir en temps, mais aussi pour couvrir toutes ces choses très compréhensives desquels on parle.

1:45:01 – 1:45:04

Wisdom Tettey: On se revoient dans 45 minutes. Merci.