

0:02 – 1:00

Cassandra Hartblay: Merci vice-président et principal Tettey. Oui, 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 parle de mon bureau de chez moi à Toronto, à la terre de Haudenosaunee et de Mississauga de Crédit et des peuples du Wendat traditionnel. Comme Docteur Caddy vient d'expliquer, la session va examiner comment le capacitisme , les privilèges sur les peuples avec le handicap vont être traités, mais auprès de l'académie. On va identifier et interroger les voix que les étudiantes, le corps enseignant, le milieu académique, les chercheurs, ont l'expérience dans les études des handicaps comme on l'appelle chez nous. Je vais introduire les panélistes.

1:01 – 1:43

Cassandra Hartblay: On a Bonnie Lashewicz, directrice de programme gradué, la part des études de réhabilitation de l'école de médecine. On a Esther Ignagni directeur et professeur associé auprès de l'école des études de Disability, des services communautaires auprès de l'Université métropolitaine de Toronto. On a Jay Dolmage qui est le professeur et chef du département de l'anglais auprès de l'Université de Waterloo et on a aussi Olga Dosis. C'est le fondateur de OD Consulting. Accommodation comme la première partie.

1:44 – 2:12

Cassandra Hartblay: On va procéder avec le panel avec une petite série des remarques d'ouverture de la part de nos panélistes. Puis après des remarques on va l'ouvrir pour la discussion plus ouverte. Pour ceux qui viennent, vous pourrez toujours utiliser la boîte à clavardage pour les questions et réponses, mais au fur et à mesure, on va marquer les questions pour qu'on puisse retourner faire la discussion de ces questions que vous allez poser.

2:13 – 2:55

Cassandra Hartblay: Juste pour nous orienter, pour insérer une marque d'ouverture, on a trois grandes choses auxquelles on pense et qu'on voudra que les panélistes fassent les discussions. On va parler de définition du capacitisme . Qu'est-ce que c'est que le capacitisme pour une personne de la rue, pour quelqu'un qui fait des recherches et pour les étudiants ? Aussi bien on va parler de comment le capacitisme fonctionne au sein de l'académie et finalement quelles sont les orientations vers les actions que nous qui y sommes aujourd'hui, les administrateurs, l'audience, pourrions faire pour changer ces modèles de capacitisme ?

2:56 – 3:07

Cassandra Hartblay: Je vais tourner pour le premier panéliste. Je crois que c'est Bonnie qui va parler la première. Merci à vous Bonnie.

3:08 – 4:02

Bonnie Lashewicz: Merci. Oui, c'est ce que je comprends aussi. Merci pour les remarques d'ouverture. Je suis très honorée d'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 traité 7 et des nations Métis de l'Alberta. Je suis une femme du moyen âge, blanche. J'ai les cheveux d'un brun moyen et je porte un sweeter noir. Je voudrais ouvrir avec des commentaires qui font part de ceux qui étaient déjà introduits comme le processus de mettre les contextes pour comprendre le terme capacitisme.

4:02 - 4:50

Bonnie Lashewicz: Comme c'était déjà noté ce matin le capacitisme, c'est le mode dans lequel le monde dessert certaines personnes d'une manière mieux que les autres. Comme beaucoup d'autres isme, âgéisme, sexisme, racisme, et cetera, le capacitisme est la pathologie des types des corps et la manière de le traiter. En relation de notre thème d'aujourd'hui, je voudrais que vous voyiez les pathologies des corps qui ont le handicap.

4:51 – 6:43

Bonnie Lashewicz: Entre la logique de purification, la logique de l'élimination des déficits, mais c'est lié avec les types de disability inspirational. Qu'est-ce que ça prend pour fonctionner bien étant les personnes avec un handicap ? Tous ces phénomènes ils ont toujours du matériel en continu, je voudrais souligner les effets coloniaux et inclure l'exaltation des eugéniques qui mènent les instituts, les universités et les instituts post-secondaires, ils le sont entre ces instituts-là. Je vais maintenant partager quelques clips auprès des études. Durant des années 70, on nous dit que les universités, comme la plupart des universités sont désignées de parler le dialecte des gens qui l'ont organisé, pour soutenir la discussion de ce qui pas des concepts, des modes dans lesquels les instituts peuvent être exclusionnaires ou pour être désignés pour desservir des participants dans certains groupes. Comme Robert Mccurry a parlé de The [inintelligible 00:06:22] compulsive, du 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 Durante pour le meilleur parlant et des dialectes.

6:44 – 7:21

Bonnie Lashewicz: On a parlé aussi entre les collègues avec le privilège d'être les élites de formes de compréhension, ce qui se manifeste pour la plupart dans le format par écrit. Vous savez, tous ces principes sont là d'une manière très persuasifs. De derrière, il revient d'une manière assez lente, puis ça devient très naturalisé, elle n'est pas normalisée. Naturaliser des structures et des processus qui sont inculqués dans les universités.

7:22 – 9:48

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

Bonnie Lashewicz: Qu'est-ce qu'on pourra faire en réponse ? Les politiques et les pratiques qui y sont menées pour les concepts 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. On parle des accommodations raisonnables et de législation des de droits humains. Il a dit : « La difficulté avec laquelle l'accommodation et le paradigme d'accommodation n'influent pas l'imbalance des pouvoirs ou les discours de dominance, telle que le racisme et le capacitisme, le sexisme. » Comme je viens de dire, ça ouvre avec le résultat pour les sociétés ce qui est bien désigné pour certains et pas bien pour les autres. Ça permet à ceux qui se considèrent normaux, avec quotation, pour continuer à construire les institutions et les relations dans leur propre ménage au fur et à mesure que les autres ne sont pas accommodés s'ils font face à ces cultures. L'accommodation c'est ce qui manque d'aller vers le but de transformation. À moi ça semble qu'on fait certaines concessions qui sont différentes et pas abandonner l'idée de normal et pour travailler pour l'inclusif en vrai. C'est là où je voudrais faire la pause, et puis dans le forum de l'action d'appel, et je crois que c'est au cœur de l'événement d'aujourd'hui. Les questions que j'espère qu'elles seront interrogées, ce seront les suivantes : qu'est-ce qu'il faut faire pour revenir un peu plus proche pour l'inclusivité vraie ? Nous, comment les processus universitaires et comme les gens qui font part de ces structures, j'ai des idées moi-même et aussi je vais faire passer ces idées, mais je voudrais laisser les autres faire les commentaires avant tout. J'espère que dans la section de discussion on va revenir pour partager nos idées sur ces questions, de qu'est-ce que ça va prendre pour revenir plus proche pour l'inclusivité vraie.

9:49 – 10:02

Cassandra Hartblay: Merci et véritable merci. Merci pour les commentaires Bonnie. Maintenant, je voudrais laisser la parole à notre collègue Esther Ingnagni de l'Université Toronto Métropolitain.

10:02 – 10:38

Esther Ingnagni: Bonjour. Merci de m'avoir invité. Je suis une femme mûre blanche. J'ai un peu de cicatrices sur l'œil droit, je suis ici à l'université. Quand on vient de commencer de penser de ce panel, je pensais que la position, étant le directeur de la petite école des études du handicap, alors immédiatement, je pensais des modes de matérialiser le handicap et comment ça se démontre pour nous, pour notre faculté, pour nos chercheurs.

10:39 – 11:35

Esther Ingnagni: Étant à l'école, nous sommes très fiers de voir 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. Les étudiants qui viennent

vers nous, ils viennent vers nous avec l'histoire des enrachissements en respect du système de l'éducation. Ils leur ont dit qu'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 des espaces auprès de notre université qui, comme nous, essaient de créer l'accès et de créer l'espace où on n'aura pas de l'oppression.

11:36 – 12:48

Esther Ignagni: On a beaucoup d'espaces auprès de l'université où les étudiants ont toujours les instances journalières de capacitisme journalièrement. Je peux énumérer beaucoup, mais ce problème persiste. Dans le contexte de l'université, les étudiants avec le handicap, ils sont compris comme étant le problème. L'accommodation pour les étudiants avec un handicap est présentée en continu comme un des problèmes de plus de travail dans les réunions des facultés, des réunions des corps d'enseignants, des milieux académiques, des recherches et dans des réunions de l'université. La quantité de travail, c'est toujours un problème et les accommodations, comme par exemple donner 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 des pressions économiques externes et internes.

12:49 - 14:16

Esther Ignagni: 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, les étudiants et les professeurs ensemble. 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, pourquoi ? Après trois ans d'améliorer les accommodations de l'université, pourquoi l'accommodation pour les étudiants, ça prend tellement de temps à discuter ? Où est-ce qu'on a la place du capacitisme dans cela ? Les étudiants comprennent très bien qu'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 de choses à faire, mais je vous demande pardon pour vous avoir dérangé. Vous savez, le capacitisme, ça peut toujours faire, l'hyper-handicap dans certains modes, mais ça peut aussi bien faire le handicap invisible dans les universités. Ici, on parle de l'accessibilité.

14:17 – 15:17

Esther Ignagni: Nos universités, elles ont une grande valeur de 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 comme la part de nos dimensions et l'accessibilité. Ça se fait par des missions, de beaucoup d'unités académiciens et ses revues comme la part de processus de revoir périodique. 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, les

communautés peuvent être incluses structurellement et inclure les classes noires, les nouveaux venus, la communauté avec le handicap, la communauté racialisée autochtone.

15:18 – 16:12

Esther Ignagni: Comme l'accessibilité devient de plus en général, on a toujours la tendance de penser que peut-être le handicap sera perdu dans les discussions, comme la part d'un problème plus vaste. Comme on vient de voir beaucoup de rapports qui ont été publiés, voyant les initiatives sur l'accessibilité, tout ce qui est bien pour les étudiants, mais pour le corps enseignant et le milieu académique. On ne mentionne plus le handicap et on ne fait plus référence de l'expérience des handicaps, mais à ceux qui ont besoin de l'accessibilité, de faire vraiment la part de l'université d'une manière bonne. De plus, il y a un fait plus grave, ça devient de plus en plus difficile d'utiliser le mot de « le handicap » dans des discussions à venir.

16:13 – 17:14

Esther Ignagni: Dans les semaines passées qui sont menées à ce panel, j'ai entendu beaucoup de parler du handicap comme les euphémismes. Les gens avec les expériences vécues, les gens avec les expériences de chercher la santé, ceux qui sont des autres capacités à la diversité de corps. Oui, ça va. Je reconnais que le mot handicap même, ce n'est pas l'identité avec laquelle tout le monde est confortable, que tout le monde puisse assumer, mais quand on ne fait pas l'articulation du handicap, on fait disparaître les étudiants du handicap. Au milieu académique, le corps enseignant ne devient plus productif, autonome. Ce qui est plus important, on fait l'interaction. On manque des opportunités qu'on a pour maintenir et pour intervenir auprès du capacitisme.

17:20 – 17:22

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

17:23 – 17:26

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

17:27 – 17:37

Esther Ignagni: Je voudrais juste dire que les handicaps, ce sont les facteurs humains. C'est quelque chose de tellement important. Merci.

17:38 – 19:04

Cassandra Hartblay: Merci Esther. Je suis Cassandra, la modératrice. Nous avons eu quelques questions pour définir quelques mots qu'on utilise. MAD, ça veut dire personne MAD pour enjeu de santé mentale, comme une personne queer utiliserait « LGBTQI+ ». Aussi, il y a un autre terme. Quand on parle du mot « accès »

relationné aux personnes en situation de handicap. Nous parlons de l'idée universelle ou une conception universelle où tout le monde a leurs besoins 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 cœur de la personne, de regarder le handicap de la personne.

19:05 – 19:57

Cassandra Hartblay: Quand on parle de l'accès, nous parlons d'un contexte, d'une conception universelle pour enlever les obstacles, pour que la société et l'institution ne regardent pas juste les handicaps dans tous les sens. Maintenant, je vous encourage de continuer de poser vos questions. Nous allons entendre comment le capacitisme-- Quel est le capacitisme et le milieu universitaire canadien remise en question de la culture et des systèmes d'exclusion ? Ce que nous pouvons faire là-dessus.

19:57 – 21:03

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 Anichinabé. et Haudenosaunee. Je voudrais dire que je suis professeur et titulaire de la littérature anglaise à l'Université de Waterloo. 24 % d'étudiants ont déclaré être en situation de handicap, mais il y a que 9 % qui reçoivent d'aides malgré les mythes et les différents types de handicaps ou la prépondérance des handicaps par notre campus. Nous avons une génération d'étudiants qui sont plus probables de recevoir de l'éducation sans chercher les adaptations.

21:04 – 21:31

Jay Dolmage: 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.

21:32 – 22:15

Jay Dolmage: Il y a l'estimation qui suggère que 10 % des personnes des personnes handicapées laissent les institutions postsecondaires avant d'obtenir leur diplôme. Ça peut être à peu près 30 % si nous voyons les étudiants qui ne cherchent pas de recevoir les adaptations. Ils ont les dettes tellement hautes et il y avait une poursuite qui met en défi à leur programme des prêts de l'Ontario. Cette extrapolation nous raconte qu'au moins 100 000 étudiants postsecondaires ont le droit aux adaptations, mais ils ne vont pas chercher les adaptations.

22:16 – 22:51

Jay Dolmage: 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. Le handicap

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

est quelque chose qu'on voit en tant que problème de charge de travail. Peut-être, il faut regarder toutes les mesures de capacité parce que nous travaillons pour éviter les conditions pour que les étudiants handicapés puissent s'épanouir.

22:52 – 23:28

Jay Dolmage: 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 de département. Le résultat, c'est la culture du silence et le résultat plus élargi, nous perdons les chercheurs et les enseignants en situation de handicap. Ils sont poussés dehors de l'éducation et ça, c'est une forme de discrimination.

23:29 – 24:05

Jay Dolmage: Nous voyons les personnes handicapées, nous voyons qu'il y a plusieurs chercheurs, médecins et personnes qui veulent traiter les handicaps. Il n'y a pas la compréhension du 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.

24:06 – 24:40

Jay Dolmage: On ne peut pas comprendre les enjeux auxquels nous sommes confrontés en tant que société quand les personnes en situation de handicap sont laissées de côté. Il faut comprendre le contexte, l'histoire ou les universités, comme Bonnie nous a montré, doivent rejeter certains corps et esprit. Les échecs dans l'éducation supérieure, ce sont les problèmes institutionnels.

24:41 – 25:10

Jay Dolmage: Il y a l'idée qu'il y a les personnes qui ne sont pas adaptées à l'éducation supérieure. Cela nous donne l'idée qu'il ne faut pas regarder ce qui est construit, ce que nous devrions changer. Il faut une approche basée sur les droits. Ça, c'est quelque chose qui est ajouté au niveau de la culture de l'université, les ajustements.

25:11 – 25:46

Jay Dolmage: Au cours des dernières deux années, nous avons eu les opportunités pour reconcevoir l'éducation supérieure d'une autre 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 ironique. Les demandes pour les participants pour aider les personnes en handicap ont été mises de côté.

25:47 – 27:05

Jay Dolmage: Les personnes en situation de handicap, on n'a pas eu la possibilité d'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. 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 faits durant la pandémie pour augmenter l'accessibilité pour les personnes en situation 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.

27:06 – 27:46

Jay Dolmage: Malgré ces facteurs, on était demandé de trouver les alternatives aux tests ou examens, parce que ce n'est pas une bonne manière d'évaluer les apprentissages des étudiants. Il n'y a pas d'apprentissages 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.

27:47 – 28:25

Jay Dolmage: 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 classe, nous pouvons changer l'éducation supérieure. Ça, c'est une question révolutionnaire. Ici, on a lu toutes les énergies pour adapter un régime ancien à quelque chose nouveau où les étudiants doivent demander des mesures d'adaptation.

28:26 – 29:03

Jay Dolmage: Parce que maintenant, c'est comme une surprise qu'il y a une situation en 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 des petits ajustements.

29:04 – 29:15

Jay Dolmage: Nous avons déjà entendu que ça a coûté des centaines de milliers à des étudiants. Je voudrais parler davantage et répondre à vos questions.

29:16 – 29:49

Cassandra Hartblay: Merci Jay. C'était formidable, c'était vraiment intéressant. Je vois des questions au niveau des accès aux chiffres que vous avez cités pour que l'auditoire puisse 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.

29:51 – 30:38

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, un 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 que AODA coordinatrice, juste avant la mise en œuvre de la législation.

30:39 – 31:46

Olga Dosis: Plusieurs institutions post-secondaires croient qu'il y avait du progrès contre l'idée de capacitisme, mais nous savons qu'il y a toujours les obstacles envers l'inclusion sociale et à l'accès égal à 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 et il y a la perpétuation de capacitisme dans nos institutions. Malgré le fait qu'il y avait des progrès et quelques efforts visibles pour changer les attitudes, il y a les obstacles qui persistent, qui sont intégrés dans ce que je dis. 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.

31:47 – 32:54

Olga Dosis: 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. J'apprécie les statistiques de Jay parce qu'encore une fois ça parle de l'idée d'une des conséquences de capacitisme au sein de nos institutions. Ça crée une porte révoltante. Nous avons les étudiants qui entrent et qui sortent de nos institutions, souvent sans leur diplôme et ils ne terminent pas leurs études. Il y a pourtant une dette inégale. Alors la sensibilisation est tellement importante. Le partage de connaissances que nous connaissons ne fait pas un impact pour changer les choses.

32:55 – 35:00

Olga Dosis: Pour qu'on puisse avoir un changement durable, il faut démanteler ces obstacles systémiques qui sont bâtis, intégrés dans nos institutions. Peut-être les adaptations sont vues en tant que solutions, mais c'est juste un essai pour faire ce qu'on dit, un retro feedback à ce que nous avons. Juste cela nous inspire de faire les

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

changements, 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 ses 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 cinq institutions et il change à une autre institution et doit refaire tout le processus, toutes les procédures pour obtenir les adaptations, pour avoir l'accessibilité. Il faut enlever ce fardeau de nos étudiants handicapés, notre personnel handicapé pour mettre en œuvre 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 a une portée plus élargie et cela crée un environnement inclusif.

35:04 – 36:36

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 d'oppression. Nous savons quand on parle de capacitisme, c'est aussi le racisme, le sexisme, la transphobie et toutes les autres formes d'oppressions. Ils sont entremêlés. Il y a l'intersectionnalité et qui marchent de façon différente avec chaque personne. Alors comment les institutions peuvent soutenir le changement ? 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 obstacle entre une institution et une autre. Ça doit être intégré, harmonieux.

36:37 – 36:56

Olga Dosis: Esther et Bonnie, vous avez parlé des autres choses. Quand on parle de l'accessibilité, on perd les personnes en situation de handicap. J'ai hâte à notre discussion et les questions.

36:57 – 37:37

Cassandra Hartblay: Formidable. Merci Olga. Moi c'est Cassandra, je suis la modératrice et 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 de handicap de la recherche et ce que nous faisons sur le campus, je fais référence à cela dans ma recherche.

37:38 – 37:53

Cassandra Hartblay: Quelle est la diversité qui vient de la culture des personnes en situation de handicap? Quelles sont les choses que nous allons perdre ? Est-ce que les panélistes peuvent parler là-dessus?

37:54 – 39:22

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

Esther Ignagni: Bien sûr. Moi, je pense à cela avec mes collègues en situation de handicap. Moi je 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 de handicap et comment ils utilisent leur sagesse. Ils parlent de leurs 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, ça travaille contre ou c'est quelque chose qui est contre l'académicien hyper productif, mais d'une certaine manière ça correspond aux demandes de l'université. C'est contre le manque de durabilité pour atteindre les mesures.

39:23 – 39:54

Esther Ignagni: Nous pouvons apprendre beaucoup des érudits, des académiciens en situation de handicap pour créer les différents parcours pour que les jeunes personnes en situation de handicap puissent 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.

39:56 – 40:04

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

40:05 – 42:36

Bonnie Lashewicz: Oui. Bonjour, c'est Bonnie. Je parle ici de Calgary. J'apprécie ce qu'Esther vient de dire. À mon point de vue, c'est un type de théorie qui parle de point de vue ou perspectives de la sagesse d'avoir une expérience vécue en tant que personne handicapée. J'ai travaillé un peu sur l'acquiescence. Il y a les études qui ont été faites dans les années 70, qui ont fait l'argument que les personnes en situation de handicap, quand elles sont d'accord, elles donnent leur consentement, elles disent : « Bah oui, bah oui. » If he doesn't say yes, ça, c'est l'article que je cite. Ils disent que ces personnes handicapées sentent aussi l'acquiescence. Les personnes en situation de handicap ne sont pas juste les personnes soumises, parfois, il y a l'idée de juste faire les choses comme elles sont. Il y a l'idée qu'ils vont juste avoir l'idée d'aller avec le vent. Il y a les différentes énergies, il y a les pouvoirs incroyables au niveau des expressions, d'auto-direction, préférences, autonomie, où c'est par les relations. Ça, c'est quelque chose qui est né dans une vie autour d'autres personnes. C'est une manière d'être. C'est une résistance contre les idées étroites ou une manifestation qui est étroite. Il parle des traumatismes et tout ce qui s'est passé durant la pandémie.

42:37 – 43:22

Bonnie Lashewicz: Nous voyons que les personnes ont des difficultés pour sortir de cet espace. Dans leur esprit, il y a plusieurs stress identifiés à cause de ce qui a été perdu. Ce sont les dynamiques et les connexions relationnelles. Pour cela, je

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

pense à la puissance des connexions relationnelles. À mon point de vue, cela est essentiel, c'est clé, avec ce que les personnes handicapées transmettent. Ça, c'est ce que je voudrais dire là-dessus.

43:23 – 44:13

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. Un académicien n'avait pas eu ses besoins entendus durant la présentation d'une étude que je voulais faire. 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 leur besoin d'accessibilité. Cela perturbe la capacité de faire le travail à un niveau tellement haut.

44:14 – 45:40

Cassandra Hartblay: 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 le soutien d'accessibilité quand ils se trouvent dans la salle de classe, mais ils sont aussi les employés qui reçoivent ou ne reçoivent pas, où ils ont peur de partager leurs besoins au niveau de l'accessibilité en tant qu'enseignants. Les étudiants des cycles supérieurs font les examens qui sont ritualisés, en dehors de ce qui est les évaluations dans l'université. Comment vous avez envisagé cela avec les étudiants des cycles supérieurs au niveau de l'accessibilité, soit en tant que l'examen ou l'emploi ou au niveau de leur statut, avec leur dissertation? Je voudrais voir quelques exemples, ça va être tellement intéressant. Esther, allez-y.

45:41 – 46:43

Esther Ignagni: Moi? Okay. Je pense que nous essayons de créer les espaces qui peuvent soutenir les étudiants pour terminer leur cycle d'études. Il y a les services avec bonnes adaptations, mais 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 différentes agences font du travail là-dessus.

46:54 – 47:36

Esther Ignagni: One of the challenges we found is where students want to work the community so they can get [unintelligible 00:46:51] for their own access as students. Ils peuvent avoir des accès en tant qu'élèves, en tant que chercheur, mais aussi en tant qu'employés. Ils peuvent recevoir des financements 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 les choses auxquelles nous 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.

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

47:41 – 48:41

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. 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. Il fallait que je leur explique. 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 travaillons avec des étudiants diplômés, ce n'est pas une surprise pour nous, mais c'est génial. Je vais passer.

48:42 – 50:24

Jay Dolmage: I'll just add that I think-- J'ajouterai 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 très radical. La réalité, c'est que nous faisons la même chose de manière répétitive. Même lorsqu'on réalise que ça cause des barrières aux enfants, aux élèves, et cetera, 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. Nous le leur demandons simplement parce que nous avons eu à vivre avec ce traitement dans le passé. Personne ne vient nous voir et dire : « Dans sept jours ou dans 24 heures, je reviens, et il me faudra 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, donc c'est vraiment dans le milieu académique. Nous le faisons seulement, parce que les gens nous ont traités comme cela aussi. C'est une culture qui est là depuis assez longtemps. 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.

50:25 – 51:13

Cassandra Hartblay: Merci beaucoup, Jay. C'est Cassandra la modératrice qui parle encore et je pense que c'est un point excellent. J'aimerais même ramener ça à la perspective des administrateurs. 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 que les étudiants diplômés auraient besoin d'avoir accès ? Je vois dans le tchat 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--

51:14 – 51:38

Cassandra Hartblay: 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, allez dans le bureau du bien-être pour avoir un point d'accès est très bizarre, c'est comme si on retournait dans le passé.

51:39 – 52:32

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 coincé dans les anciens 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 ou des cérémonies autochtones. C'est quelque chose que nous voyons qui est intégré de mieux en mieux dans notre examination orale. Il y a une sorte de porte qui maintenant est ouverte.

52:33 – 53:14

Bonnie Lashewicz: Là maintenant, vous pouvez exiger que votre examen soit mis et 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. Il nous faut aussi maintenant résister à ces processus de capacitisme. J'ai vu d'autres expériences dans d'autres institutions. Maintenant, je veux m'arrêter.

53:19 – 54:17

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, l'accessibilité et les services offerts ne sont pas tout à fait corrects. Maintenant, 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?

54:18 – 54:24

Cassandra Hartblay: Je vais laisser un peu de temps pour que les panélistes puissent réfléchir à cela. Jay, tu as levé la main?

54:26 – 55:14

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

Jay Dolmage: Juste pour retourner à cette question que nous avons eue un peu plus tôt. 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. S'il faut faire des accommodations en tant que membre du personnel, il faudrait 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 sont-- 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.

55:15 – 56:16

Jay Dolmage: Lorsqu'on vous force à partager avec un collègue, votre handicap ou bien 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 performance, 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.

56:17 – 56:22

Jay Dolmage: Peut-être que je complique un peu le tout, mais je crois que c'est ce qui est la dynamique que nous voyons.

56:29 – 57:12

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 amène 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 quel 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 j'ai travaillé avec les étudiants non diplômés, ça prend plus d'un semestre complet dans ce programme pour expliquer comment est-ce que ça fonctionne dans notre vie.

57:13 – 57:23

Cassandra Hartblay: 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.

57:24 – 57:56

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

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

partager par exemple ou présenter votre invalidité à votre doyen ou 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.

57:58 – 58:34

Olga Dosis: Même si vous n'étiez pas obligé de le partager directement avec votre chargé de 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.

58:39 – 59:02

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'il soit préparé avant même que la requête arrive? Jay, qu'est-ce que tu voudrais dire par rapport à ça ?

59:03 – 59:46

Jay Dolmage: Je dirais tout d'abord qu'à la base, les universités ont besoin d'avoir des politiques d'accommodation 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. 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 demain même.

59:49 – 59:55

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

59:58 – 1:00:47

Esther Ignagni: J'ajouterais 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 et 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. 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 seniors de faire le travail par rapport au capacitisme.

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

1:00:48 - 1:01:28

Esther Ignagni: Je peux vous dire, dans les derniers 18 mois, j'ai vu beaucoup de progrès dans les leaders et 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 qu'est-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.

1:01:29 - 1:02:16

Esther Ignagni: 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 capacitiste. Si le vice provost se tient debout et pointe le doigt sur ce commentaire et ne permet plus à cette personne de parler autant, c'est quelque chose qui va permettre à tout le monde de se sentir un peu plus à l'aise.

1:02:17 - 1:02:31

Esther Ignagni: 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.

1:02:32 - 1:02:34

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

1:02:35 - 1:03:11

Bonnie Lashewicz: Merci. C'est encore Bonnie de Calgary et j'apprécie énormément ce qu'Esther vient de mentionner. C'est qu'il faut vraiment que cette vision imprègne le contexte institutionnel et 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.

1:03:12 - 1:04:07

Bonnie Lashewicz: 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 vu, 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 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. C'est quelque chose qui a été imprégné 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--

1:04:09 - 1:04:56

Bonnie Lashewicz: 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 plateforme théorique parce que c'est vrai que les études MAD sont une fierté. La théorie CRIP, qui est dérivée du terme CRIPPLE, est une théorie qui pousse à ouvrir les bras et à accueillir ceux qui vivent avec les invalidités.

1:04:57 – 1:05:26

Bonnie Lashewicz: 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. 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.

1:05:28 – 1:06:18

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 à un cadre culturel qui considérerait les personnes qui vivent avec une invalidité comme une communauté qui mérite l'équité. Là, maintenant, je voudrais juste retourner à un point qu'Esther a fait. Lorsque nous faisons la révision de politique à l'université, c'est essentiel que-- 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.

1:06:19 – 1:06:53

Cassandra Hartblay: 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 autre personne se sentir. Comment la personne a un impact négatif sur les sensations des autres personnes. Par contre, il faudrait commencer à penser au fait que le racisme n'est pas seulement une personne qui a 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.

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

1:06:54 – 1:07:17

Cassandra Hartblay: 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 capables 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.

1:07:18 – 1:07:43

Cassandra Hartblay: 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 a à dire par rapport à cela.

1:07:44 – 1:08:30

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

1:08:31 – 1:08:59

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 les campus. On voit cela aux États-Unis, dans l'Université de Washington ou de Seattle, ils ont invité aux membres du corps enseignant ou au personnel de se présenter et de participer à ce genre de groupe. Il nous faudrait faire la même chose au Canada. Il faudrait des espaces où il y aurait des groupes, des ressources ou des activités qui tourneraient autour de ce sujet.

1:09:00 – 1:09:45

Cassandra Hartblay: Comme vous avez remarqué, lorsque vous arrivez à un événement d'accessibilité culturelle, il y a plusieurs choses que les gens font pour que les gens se sentent confortables et que les personnes sentent que leurs accès, leurs besoins en accès sont comblés. On s'assure, par exemple, qu'il y ait le langage

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

des signes, l'interprétation, le braille, et cetera, l'accessibilité. Il faudrait maintenant ajouter d'autres choses dans cette liste. Il faut comprendre que ce genre 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, Olga?

1:09:46 – 1:10:37

Olga Dosis: Oui. 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 ou sont reliées directement à ce que vous avez dit un peu plutôt, Jay, lorsque vous avez dit que le leadership senior doit amener l'attention des autres autour de cela aussi. Comme vous avez dit, certaines de nos petites victoires viennent lorsqu'on est vendu, mais le problème, c'est qu'il ne faudrait pas avoir à se vendre, il ne faudrait pas pousser pour qu'on puisse être acheté, entre guillemets.

1:10:38 – 1:11:09

Olga Dosis: 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. Ça permettrait que ce soit un peu plus fluide. Je me permettrais de poser cette question. Lorsque vous regardez autour de vous, autour de cette table d'administrateurs seniors, quels type d'administration est-ce qu'ils ont ? Quels changements est-ce qu'ils vont faire? Lorsqu'ils mettent en place ce genre de changement, est-ce qu'ils représentent réellement nos voix autour de la table?

1:11:10 – 1:11:39

Olga Dosis: Est-ce qu'ils comprennent réellement les vraies barrières, l'expérience ou est-ce qu'ils sont simplement en train de créer ou ils se déplacent de barrière en barrière 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.

1:11:40 – 1:12:25

Cassandra Hartblay: Merci beaucoup pour ce commentaire. J'aimerais simplement aller maintenant à certains commentaires que nous voyons dans le tchat. J'aimerais remercier tous ceux qui font des commentaires. J'aimerais dire que tous ceux qui s'identifient comme étant blancs, 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. Il y a une question dans le tchat aussi où on nous dit : comment est-ce que l'intersectionnalité influence l'invalidité ? Comment est-ce qu'on fait avec les multiples systèmes d'oppression qui existent? Comment est-ce que cela affecte les membres du corps enseignant et le personnel?

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

1:12:26 – 1:12:48

Cassandra Hartblay: C'est une très grande question et je vais vous laisser quelques secondes juste pour au moins réfléchir à 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. Je pourrais m'excuser d'avance d'avoir assumé certaines choses par rapport à notre panel. Allez-y, Bonnie.

1:12:49 – 1:13:40

Bonnie Lashewicz: La réponse simple à ce que vous avez dit, c'est 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 masculines, avec des normes de leur genre aussi. 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.

1:13:41 – 1:13:57

Bonnie Lashewicz: 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.

1:14:00 – 1:14:49

Cassandra Hartblay: Merci, Bonnie. Je vais ajouter à cela l'un des commentaires que j'ai reçus 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 collorisme, les teintes de peau font en sorte que certaines personnes ne sont pas aussi légitimisées par rapport à leurs invalidités. Il y a des gens qui sont marginalisés de manière multiple, donc lorsqu'on est marginalisé sur plusieurs niveaux, on est encore moins enclins à vouloir partager quoi que ce soit.

1:14:50 – 1:15:38

Cassandra Hartblay: 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 celle de Sammy Schalk, par rapport aux études d'invalidités des afro-américains, où il explique, par exemple, que la manière dont ça a été présenté a toujours été présentée comme venant de la perspective des chercheurs qui sont blancs. Ça, ça 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.

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

1:15:39 – 1:16:31

Cassandra Hartblay: 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 des invalidités aussi. J'ai une question excellente pour vous dans le tchat. Par rapport à cette question d'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, quelle politique auxquelles est-ce que nous pourrions réfléchir, que nous pourrions adresser du point de vue du modèle social?

1:16:32 – 1:17:18

Cassandra Hartblay: 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 tchat lorsque vous avez cela. Avant d'y aller, je vais aller à un autre point qui a 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 pour présenter des structures au niveau des changements à faire au niveau provinciaux et aux politiques, de l'université aussi.

1:17:19 – 1:17:57

Cassandra Hartblay: 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, allez 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. 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 ?

1:17:58 – 1:18:01

Cassandra Hartblay: Je sais que j'ai posé deux questions. Esther, je vois que votre main est levée, allez-y.

1:18:02 – 1:18:59

Esther Ignagni: Oui, je peux dire quelque chose et on va voir ce qui se passe. Je commence avec la deuxième. Notre école offre le programme en ligne et ça, c'était toujours comme ça, même avant la pandémie. C'était intéressant d'entendre Jay parler, parce que certaines des choses de quoi Jay parlait, l'université mentionnée 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 défini, avec bien des

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

possibilités, des alternatives d'avoir les étudiants dans l'instance. Puis, c'est 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.

1:19:00 – 1:19:58

Esther Ignagni: Puis, 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 sein universitaire. On a essayé de prendre comme le point focal l'indépendance et l'ingénuité. On a des classes qui sont offertes en site pour l'université. Depuis, 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 dans l'instant, on a déjà appris comment se surveiller de ceux qu'on aille, même avant la pandémie, on l'a mis en place. Les professeurs qui ne peuvent pas venir, alors ils ont toujours un pair, quelqu'un qui puisse--

1:19:59 – 1:20:41

Esther Ignagni: On peut toujours créer 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 capables de le faire. Je pense que c'est un des modes et je pense qu'on pourra toujours répondre aux issues de l'accommodation et l'accès aux membres au moins au milieu du pandémie. Je vais faire la pose. Je vais rassembler certaines idées pour l'autre question.

1:20:43 – 1:20:53

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

1:20:54 – 1:21:33

Olga Dosis: Merci. J'ai voulu faire l'écho de ce qu'Esther a dit en partageant sur les débats sur recréation de l'espace, de comment avoir les modèles hybrides. Dès que la pandémie s'était passée, alors beaucoup de chez nous, des professeurs, ils ont eu besoin de faire la même chose pour faire l'espace pour que tous les étudiants pourraient être bienvenu, pour accommoder les étudiants internationaux qui peut-être sont retournés de chez eux dans leur pays. Je suis d'accord avec Esther que cela vient avec-- c'est un manque. Il faut y être là auprès des leaders.

1:21:34 – 1:22:17

Olga Dosis: On a la flexibilité, l'autonomie de faire ce qu'on a besoin de faire étant les membres des facultés, le corps enseignant, le milieu académique pour faire ces changements, particulièrement pendant ces temps difficiles qu'on vient de survivre. On continue avec les politiques des masques et d'autres types de niveaux de confortabilité personnelles. Déjà, elles sont confortables ou pas tout à fait bien. On a envie de venir en classe pour joindre d'une manière par internet ou pour la lecture

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

particulière. Je pense qu'il y en a une nécessité très importante de voir ce lien avec le leadership et sûrement de voir cette flexibilité sur beaucoup de niveaux.

1:22:18 – 1:23:02

Olga Dosis: Je pense que George Browns College a fait un bon travail d'avoir permis au corps enseignant d'avoir l'opportunité d'avoir cet espace et d'avoir ce type de liberté. Même les politiques auprès de beaucoup des instituts, des politiques, par exemple le sous-titrage, qui ont pris bien du temps pour s'assurer que tous les départements, tout le matériel qu'on a, tous les instruments qu'on utilise auprès de nos classes, elles sont accessibles. Ce type de flexibilité et de pensée innovative, ça insiste vraiment de faire combler ces lacunes qu'on a eues auparavant. Je voudrais faire passer le micro.

1:23:05 – 1:23:53

Cassandra Hartblay: Merci à tout le monde. On a une question ici, la question sur les étudiants qui ont les nécessités de l'accessibilité pour lire à la bouche et pour entendre. Ça vient en conflit avec les suggestions des départements de porter les masques au sein de l'audience. Quand on parle du capacitisme, je dirais que le panel suivant, session suivante, elles vont parler spécifiquement sur cela. Dans l'expérience des classes du premier niveau, et cetera. Je vais donner l'exemple du friction de l'accès, on l'appelle comme ça.

1:23:54 – 1:24:25

Cassandra Hartblay: Quand on a les deux nécessités qui sont en compétences, qu'on ne puisse pas faire les deux ou l'un l'autre, l'université doit avoir la conversation 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 voudra parler sur la question du modèle social vers le modèle médical et qu'est-ce qu'on pourra le faire au sein du politique et de l'université ? Oui, Bonnie, s'il vous plaît.

1:24:25 – 1:25:21

Bonnie Lashewicz: C'est Bonnie encore une fois de l'Université de Calgary. Je pense que suivant les modes de pensée de quel on vient de suivre, ce qui a trait à les marginalisations intersectionnelles et ces questions sur ces types de questions, alors je suis toujours en faveur de minimiser la distinction qu'on fait, les divisions entre sociales et médicales. Pour travailler dans l'espace qui fait le mix 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 susceptible aux gens, que les gens puissent penser qu'elles ont les compréhensions de ces problèmes holistiques, car elles puissent faire la différence entre médical et social.

1:25:22 – 1:25:51

Bonnie Lashewicz: Beaucoup de fois, ils viennent ensemble. Le modèle social c'est tellement préférable parfois, mais nonobstant, le type de commentaire qu'on a toujours si quelqu'un est émunocompromisé, ils ont besoin d'embrasser aussi les questions médicales et raciales et sexuelles, et cetera. Je pense que la distinction peut être bien dangereux. Je voudrais le suggérer. Merci.

1:25:53 – 1:26:43

Cassandra Hartblay: Oui. 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 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 ?

1:26:44 – 1:26:59

Cassandra Hartblay: Quels sont les points d'action pour prendre en allant en avant pour le panel final où on va discuter ce que les administrateurs de l'université et les professeurs puissent faire au sein de l'université ? Jay, oui.

1:27:00 – 1:27:52

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

1:27:53 – 1:28:38

Jay Dolmage: On n'a pas le système qui est aussi durable pour les étudiants, pour le corps enseignant, pour l'université. Si on continue de faire des choses qu'on faisait auparavant, on va continuer de manquer. On va manquer les facultés, les étudiants, les professeurs. On va les manquer. La machine, le capacitisme, c'est très efficace et ça revient de société à l'accès, le privilège, les conversations qui ont important, tous ces dialogues, tous ces choses-là, tous ces problèmes auxquels on fait face auprès de la société. Les gens dans la situation d'handicap doivent être au centre de ces conversations.

1:28:39 – 1:29:11

File name: National Dialogues and Action Video 2 FRE.mp4

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, pour les professeurs, de comment on peut reconnaître le problème de capacitisme et inviter les gens en situation de handicap auprès des campus, auprès des centres de handicaps culturels. Merci. Je vais retourner le micro à Wisdom Tettey, maintenant. Merci.

1:29:12 – 1:29:58

Wisdom Tettey: Merci. Wisdom Tettey revient au micro. Merci pour tous les panélistes. C'était très stimulant, très enrichissant. On essaie d'aller, de revoir tous ces issus 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 de certains commentaires que je voudrais adresser avant que vous alliez en pause. L'une c'était sur les questions de diversité du panel. Vous allez voir au fur et à mesure de la journée de comment on va faire les choses avec l'intersectionnalité, les expériences différentes.

1:29:59 – 1:30:34

Wisdom Tettey: Les membres des communautés différentes que c'est très important de comprendre les enjeux dans toutes les complexités. Comme on ne peut pas 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. Au moins pendant la journée, vous allez voir qu'on vient de la mettre d'une manière délibérée comme le part d'un autre processus sur la multiplicité de diversité. Puis un autre point que je voudrais mettre en ce qui concerne les facultés et puis les employés.

1:30:35 – 1:31:10

Wisdom Tettey: Vous allez voir aussi pendant la journée que le point focal ce n'est pas seulement sur ceux que traditionnellement sont vus comme les académiciens, comme le milieu académique. Parce qu'en allant vers cette mission, il faut prendre la mission d'une manière avec la plus grande envergure. C'est très important. Tous les employés qu'on vient de mentionner, ça va venir à plus, peut-être si ce n'était pas venu d'une manière trop solide pendant ce panel. Ce n'est pas parce qu'on n'y a pas pensé, mais on n'a pas eu le temps pour le considérer.

1:31:11 – 1:31:48

Wisdom Tettey: Vous allez entendre parler beaucoup des étudiants, des milieux académiques, des corps enseignants, des employés. Peut-être les exemples n'étaient pas illustrés d'une manière particulière. J'espère que dans d'autres sessions, on va le faire. Maintenant, on va faire la pause. On va revenir à 12 h 30. Vous pourriez revenir dans la pièce. Puis, on va aller d'une manière très vite. On a des gens un peu partout, d'un océan vers l'autre. On espère qu'on pourra finir à



temps, mais aussi pour couvrir toutes ces choses très compréhensifs duquel on parle. Merci. On se revoit dans 45 minutes. Merci.