

0:03 – 0:05

Wisdom Tettey: Bonjour tout le monde, Merci d'être venu.

0:07 – 0:10

Wisdom Tettey: On va traduire encore une fois, Wisdom Tettey.

0:11 – 2:16

Wisdom Tettey: Avant d'arriver je m'appelle Wisdom Tettey. Je suis le modérateur du dialogue. Je suis un noir, j'ai les cheveux courts, je porte des lunettes et c'est la voix que vous allez entendre. Avant de commencer, je voudrais vous dire encore une fois qu'il y a des choses de s'en souvenir. C'est l'environnement collégial. On s'engage et c'est très important de le suivre. Toutes les voix, elles sont très importantes. Puis on ne va pas tolérer les disruptions d'autres choses qui vont être induites. Les membres de notre communauté qui font part de ces conversations si on vient à ce point et j'espère qu'on n'y sera jamais, on va vous retirer de la participation dans l'événement. Je souhaite vraiment que tout le monde aura les conversations collégiales, que ce ne sera jamais le cas, mais c'est important de comprendre qu'il faut créer vraiment un espace collégial pour que les conversations puissent prendre place. La session suivante, les curriculums, la conception inclusive du programme de l'apprentissage co-universitaire et extra-universitaire, de la facilitation du travail et des appuis à la recherche. Les environnements de travail : De voir qu'on ne supporte pas par exemple les recherches par les collègues avec les handicaps, les expériences du staff, l'expérience de tout le monde et des enseignants. Avec tout cela, je vais laisser parler le modérateur pour cette session, mon collègue qui va être en charge de s'assurer qu'on aille à une conversation robuste et intéressante. Voilà le mot est à vous, Chloë Atkins.

2:17 – 3:19

Chloë Atkins: Merci. Chloë Atkins. C'est un matin très intéressant. Je m'appelle Chloë. Je suis académicienne auprès du connecteur de recherche de disability sur le capacitisme à Toronto Scarborough, une femme blanche avec les cheveux courts, blanche et puis avec des vêtements blancs. Bienvenue. Je suis une universitaire handicapée qui mène des recherches sur l'équité en santé et le capacitisme à l'Université de Toronto à Scarborough. Je suis une femme blanche, d'âge moyen, aux cheveux courts et foncés et aux yeux bleus. Je porte une chemise blanche col à High. Bienvenue à tous et merci de vous joindre à nous. Pour gagner du temps, je vais continuer en anglais pour le reste de la session.

3:22 – 4:25

Chloë Atkins: Bienvenue pour cette session sur l'inclusion pour la facilitation du travail et des appuis à la recherche. Cette session, on va parler des stratégies et des actions pour aller au dehors de l'environnement pédagogique où les personnes en situation de handicap cherchent l'accommodation vers celle qui a déjà mené à tout

File name: National Dialogues and Action Video 3 FRE.mp4

cela dedans sans capacitisme, et avec les devoirs conjoints avec de l'accommodation et l'inclusion intentionnelle pour inclure les approches pédagogiques pour le design des curriculums, extra curriculum, les structures des fonds pour l'appui à la recherche, pour les recherches, pour les processus. On ne va pas parler de l'engagement vrai avec les gens en situation de handicap auprès des instituts qui reconnaît et comprend les fonctions des scolaires, du corps enseignant du milieu académique, des employés investiguant le capacitisme dans le contexte de recherche.

4:26 – 5:12

Chloë Atkins: Je voudrais vous inviter pour l'équipe de panélistes. Erin Anderson. C'est l'étudiant de PhD auprès de l'Institut Ontario des études en l'éducation auprès de l'Université de Toronto. Darla Benton Kearney, je vous demande pardon si je n'ai pas bien prononcé. Les conseillers des services de l'accessibilité auprès du collège Mohawk, Frederic Fovet, l'assistant de faculté des travaux sociales auprès de la Thompson Rivers University. Il est maintenant en Australie. Il vient d'Australie pour le moment. Anne McGuire, professeur associée de l'Université de Toronto, de l'équité. Je voudrais demander que tous les panélistes donnent un peu quelques paroles sur eux.

5:16 – 6:56

Erin Anderson: Merci Chloë. Bienvenue. Je m'appelle Erin Anderson. Une femme colonne blanc, je suis elle avec une couleur blanche et le cardigan vert foncé. Je suis l'étudiante de PhD auprès du département de leadership et de l'éducation de l'Université de Toronto. J'ai l'honneur de vous parler de la part de London, Ontario, les terres traditionnelles Anishinaabek, Haudenosaunee et Ojibway aussi la part du traité de prendre le plat avec une cuillère. Je vous parle comme une personne qui étudie pour le PhD qui une fois n'a pas fini l'école. L'expérience de comment notre système manque les étudiants pour la santé mentale. J'ai eu cela toujours, mais c'était seulement récemment que j'ai été diagnostiquée avec le TDAH. Il n'y a pas un processus académique. J'ai reçu le message auprès de l'école dès le début qu'il me faut parler le moins, puis c'est bien compréhensible que c'était détrimental pour le succès, pas seulement académique, mais les relations pendant que je faisais l'école. Dans ce temps on m'a dit que j'étais bon, j'ai eu des troubles avec la tension, les mémoires, les initiations des tâches. Cela n'était pas reconnu comme les barrières vraies pour le TDAH à ce temps-là. Ça a mené à un manque personnalisé et je l'ai internalisé.

6:57 – 8:07

Erin Anderson: Je suis partie de l'école à 15 ans, sans assistance quelconque pour me supporter de continuer l'école. Finalement, j'ai fini le diplôme bien des années après, le certificat du collège et le bachelier puis la maîtrise. Maintenant, je suis en train d'étudier pour le doctorat. C'était un chemin pas très facile du tout. Je fais des classes auprès de curriculum avec les étudiants pour voir qu'ils ne répètent pas les

problèmes du passé. Évidemment, ce n'était pas durable. Puis j'ai eu bien des grandes difficultés de finir les degrés. L'éducation à l'université m'a donné la possibilité de comprendre, mais par force, comme par exemple penser latéralement, communiquer les idées et la persistance vers l'adversité et les défis d'énormes dépressifs. Puis tout cela, c'était pour appliquer ce savoir-faire, mais en même temps j'envoyais des messages que des choses qui pourraient m'assister académiquement, c'était d'évaluer dans certains contextes d'une manière parallèle.

8:08 – 11:32

Erin Anderson: Quand j'ai commencé l'éducation pour les programmes de maîtrise, j'ai été fascinée de la notion du développement de l'identité, les raisons qu'elle joue dans le succès académique et comment s'est impactée par les dimensions des académiciens et les dimensions de santé qui sont à l'intersection. Au près de l'éducation supérieure l'avisateur et la facilitation du processus, j'ai eu l'expérience d'être divergente et puis avec les enfants neuro-divergents, je crois qu'il y en a toujours des manques et les personnes avec le handicap, elles doivent toujours s'adapter pour ses modèles même sachant qu'on le fait, mais on le fait à coûte de son bien-être. Les facultés n'ont pas d'entraînement et la formation en accessibilité dans le processus. Dans mon expérience, beaucoup entre les corps enseignants, ils veulent vraiment supporter les étudiants et ils n'ont pas les outils. Sans comprendre en plein la nature de le handicap et l'effet que ça a sur la vie académicienne. Il y en a un disconnect entre les politiques qui sont là pour ne pas laisser discriminer les étudiants, mais la mission qu'ils doivent être confidentielles. On a toujours une stigmatisation du handicap. De concordance avec la color brown, de plus haut où on va, mais à l'échelle de l'académie, le moins on est capable de divulguer le handicap et les résultats sont deux. Le risque de discrimination et on manque de support et on fait le moins l'auto divulgation auprès de la faculté, auprès des corps enseignants et des étudiants. On ne peut pas savoir combien ils sont rejetés de l'académie par ces instructions. Étant l'étudiant du PhD, c'est difficile d'ignorer l'évidence et les statistiques. Avec mon expérience qui était mal avec le système, ça fait difficile pour moi-même. Je vois que ça influence toujours mes succès, les nécessités des instructions rigides. Le stigma me fait toujours mettre sous la table tous mes troubles et les problèmes des gens comme moi avec des gens qui sont atteints de le handicap. La question à vous et tout le monde, c'est comment est-ce qu'on pourra assister à prendre le fardeau, spécialement ceux qui ont eu déjà des troubles avant la pandémie et qui s'étaient exacerbés après la pandémie avec les conditions et les ressources de plus temps? Je ne crois pas qu'il y ait une réponse simple. On aura l'effort concerté de tout le monde pour créer les espaces inclusifs, en réfléchissant sur la diversité, à tous les corps de diversité. Les gens qui travaillent avec qui prennent des décisions, ça prend toujours un impact pour les personnes de le handicap. Ils doivent être informées dans les principes centraux pour que tout le monde ait l'opportunité pour succéder. Les administrateurs doivent comprendre la gravité des conséquences de leurs actions et inactions et aussi pour développer la compréhension des bénéfices blancs pour l'éducation pour tout le monde, les étudiants, les professeurs, sans qu'ils aillent à divulguer le statut de le handicap.

11:33 – 12:05

Erin Anderson: Il faut avoir la formation dans l'accessibilité des cours, le dessin des cours, pour tous le savoir-faire prescrits, pour avoir les instruments, pour supporter les étudiants, c'est-à-dire tout le monde, d'une manière efficace. On a un grand potentiel de revenir au niveau des étudiants pour les laisser être plus flexibles et faire le système plus flexible pour qu'on n'aille pas d'avoir les accommodations pour rejeter les barrières. Je vous remercie cordialement.

12:06 – 12:14

Chloë Atkins: Merci, Erin. Le micro à Darla.

12:15 – 12:45

Darla Benton Kearney: Oui, merci. Merci pour m'avoir invitée aujourd'hui. C'est tellement bon. Merci pour toutes les attendees et pour les panelistes. Je suis une femme blanche avec les cheveux longs, avec le sweater noir et je viens de la part de Sonique, en Ontario, c'est la même maison qui se situe sur le territoire Anishinaabek, à la traité d'une seule cuillère et puis les traités adjoints.

12:46 – 14:37

Darla Benton Kearney: Je vais commencer par vous donner un peu sur le contexte, sur mon collègue. J'étais la stratégeste pour l'accessibilité pour 12 ans et puis après, pour six ans. Je suis le consultant pour le dessin de l'université pour le Centre de l'innovation. C'est la perspective d'où je viens. Aujourd'hui, le collège Mohawk fait l'implémentation pour l'accès et pour rejeter les barrières. Après nous, on explicite pour le but. Le but, c'est de rejeter les barrières et pour faire toutes les accommodations nécessaires. Les barrières et les systèmes, ils font dévaluer les membres et les systèmes exclusifs, ils sont intacts. On a besoin de rejeter ces barrières d'une manière proactive et les démanteler. Puis, on reconnaît aussi bien la nécessité d'utiliser les cadres auprès de nos espaces pour changer la culture institutionnelle, pour ne pas dévaluer les personnes et pour réduire les fatigues pour les groupes en quête d'équité. Je vais parler des éducateurs et des apprenants, certainement. Pour donner le contexte, je pense que nous sommes les éducateurs tous. Si vous êtes à la faculté, si vous êtes le leadership, le corps enseignants, les professeurs, les employés ; et je pense que tout le monde apprend toujours. Ça ne dépend pas de la place où vous prenez auprès de votre institution, mais j'espère qu'on pourra toujours se voir dans tous les deux rôles, dès qu'on va discuter aujourd'hui. Pour moi, le thème d'aujourd'hui, ça revient aux trois thèmes les plus grands, c'est-à-dire les dévaluations des personnalités, l'inclusion dans l'éducation et la nécessité de partager le pouvoir pour remettre en bas le biais.

14:38 – 15:43

Darla Benton Kearney: Le thème numéro un, grand pour moi, c'est, il faut voir la dévaluation de la diversité, le travail de l'inclusion, mais il faut le prendre en valeur

File name: National Dialogues and Action Video 3 FRE.mp4

tellement approfondie que nous sommes complets d'avoir l'accession à l'inclusivité comme les institutions. Je pense que la plupart des institutions, elles savent que c'est là où sont les valeurs, mais par l'expérience, on sait que ce n'est pas tout à fait le cas. On a besoin plus de prendre en valeur tous les aspects de l'apprentissage, plus qu'on voudra tenir le même à notre système. L'exclusion, l'accessibilité aux ressources, les modalités de livraison, même si on sait que ça contribue pour l'exclusion ou pour les barrières, il faut les démanteler. Il faut avoir les valeurs du cœur. On a des centrales, pas seulement pour les éducateurs, pour les chefs de file, seulement pour les professeurs. C'est énorme. Le changement est énorme, il doit prendre place auprès des centres de l'éducation.

15:44 – 16:42

Darla Benton Kearney: Thème numéro deux, pour moi, c'est l'intentionnalité pour accroître l'éducation inclusive. Ça se passe. Même si la culture est blanche, ça ne veut pas dire que ça se passe automatiquement. Les leaders, les chefs de file, les gestionnaires, ils doivent être sérieux pour rejeter les barrières systémiques. Nous devons être intentionnels dans l'implémentation de notre cadre. Il faut planifier le développement professionnel, les ressources de modération, le cadre qui va être dans notre contexte aussi. Le contexte peut être adaptable. Ce n'est pas seulement le travail pour les éducateurs ou les membres de facultés traditionnelles. Tout le monde au sein de l'Institut doit prendre la responsabilité pour être inclusif et pour l'opportunité. Il faut nous voir comme éducateurs et les apprenants, et puis il faut supporter l'équité et l'inclusion au sein de toutes les situations.

16:43 – 18:25

Darla Benton Kearney: Thème numéro 3, pour moi, est le suivant. Il faut partager le privilège et le pouvoir pour éliminer les préjugés inconscients. Quand on partage le pouvoir et la responsabilité avec les apprenants, nous montrons notre valeur pour ces apprenants et nous enlève nos biais, nos préjugés du système, parce que souvent, il y a les préjugés avec les biais inconscients. Je sais que pour moi, j'ai plusieurs biais implicites. Il faut identifier les biais, les enlever. Je pense qu'une solution élégante, partiellement, ça va être de continuer de faire le travail requis. C'est de prendre moins de décisions pour les apprenants, surtout les apprenants qui cherchent les espaces équitables et les espaces justes. Il faut offrir les options. C'est-à-dire, il faut avoir de la confiance envers les apprenants. Il faut valoriser tout le monde. Il faut partager les choses. J'ai hâte à la discussion qui va suivre. Merci beaucoup.

18:26 – 18:36

Chloë Atkins: Merci beaucoup Darla. Je pense que nous allons recevoir plusieurs questions, mais maintenant, je cède la parole à Frederic. S'il vous plaît, Frederic, allez-y.

18:37 – 22:47

Frédéric Fovet: Bonjour tout le monde. Je m'appelle Frederic, je suis un homme. J'utilise les pronoms « il » et « lui ». Je suis chauve et je suis francophone. Je suis professeur assistant à l'université Thompson et j'amène plusieurs perspectives. J'ai la perspective d'être dans la faculté et je surveille les programmes de maîtrise et j'ai fait une transition entre deux différents mondes parce que j'essaie d'examiner les deux mondes. Il y a plusieurs choses qu'il faut discuter aujourd'hui. La communication et les relations entre les deux rôles que je joue souvent, quand je parlais de l'inaccessibilité, ils me disaient : « Vous ne comprenez pas le rôle en tant que faculté. » En tant que faculté, on m'a dit de l'autre, il faut effondrer ces barrières, ces limites. Normalement, je travaille des territoires non cédés des [inintelligible 00:20:01] et je voudrais reconnaître l'abondance de l'histoire des peuples autochtones et leurs réclamations aux territoires aussi. Mon argument aujourd'hui va suivre la position de Darla pour la conception universelle envers l'apprentissage, mais je voudrais reculer juste un peu pour que la manière pour laquelle les gens puissent voir l'importance de cela, il faut regarder que nous avons un système brisé avec des fissures, alors je vais parler des détails pourquoi ça ne marche pas? Tout d'abord, historiquement, c'est un système historique. Ça, c'est pour défendre les droits de la personne dans les années 60 et 70 quand nous avons une minorité, une petite quantité de personnes en situation de handicap et il y avait beaucoup de stigmatisations. Si vous regardez depuis l'année 2009, il y avait les dispositions inclusives qui ont commencé à affecter le milieu postsecondaire. Puis, il y avait un doublage des services depuis 2009, les différents types d'accessibilité qui étaient disponibles, mais il y avait très peu de demandes pour service, pour adaptation et en ce moment, il y a des fissures, le système est brisé, sous-financement, frustration des utilisateurs et le volume n'est pas quelque chose durable. Les personnes disent ça. Quel est le plafond? L'université de Brighton au Royaume-Uni est une des plus grandes universités dans le monde entier. Ils ont 40 000 étudiants, 10 % sont inscrits avec l'accessibilité. Ils n'ont pas-- C'est partout le processus pour être admis. Nous parlons de 4 000 étudiants et nous ne savons pas si c'est le plafond de ce que nous allons voir et cela n'inclut pas la quantité des étudiants qui ne font pas les demandes au service d'accessibilité. Puis, peut-être, ils n'ont pas l'accès aux informations de diagnostic.

22:48 – 24:01

Frédéric Fovet: Deuxièmement, c'est un système qui approche comme le déficit pour les enfants. Qu'est-ce que je veux dire quand je parle de ce type de modèle ? Le modèle de déficit voit les personnes handicapées comme les personnes qui manquent des choses. Ce sont les personnes qui ont besoin d'une intervention pour qu'elles puissent correspondre à la conception traditionnelle et ça, c'est endommageant pour tout le monde impliqué et cela va perpétuer le système. Il faut arrêter ce processus. Il faut penser à la base. Il faut reculer un modèle social avec les différentes perspectives qui peuvent s'appliquer à la conception pour que nous, en tant que faculté, nous sommes les personnes qui font la conception. Le problème, ce n'est pas l'apprenant exceptionnel, mais le problème, c'est notre vision étroite. Nous pouvons éliminer les barrières.

24:02 – 26:03

Frédéric Fovet: Troisièmement, c'est un système qui crée une déresponsabilisation, je ne sais pas si ce mot existe, mais quand même la faculté n'est pas responsable pour le manque d'accessibilité. C'est une culture de référence, je l'indique dans mes études et nous voyons cela dans notre secteur. Durant les dernières 10 années, nous disons aux personnes : « Ce n'est pas mon problème, c'est le problème de quelqu'un d'autre. Cette personne va avoir la solution. » Il faut enseigner la faculté de penser d'une manière inclusive et au lieu de faire cela, nous comptons sur notre système de défauts : « Quelqu'un va avoir la solution magique. » On doit changer la relation entre les dépendances sur la magie. Non, il faut retourner à la salle de classe au niveau de la solution que nous trouvons. Nous dépensons beaucoup d'argent sur les corrélations, mais nous n'avons pas l'idée de changer la pédagogie. Comment enseigner et comment les personnes apprennent ? Ce ne sont pas les dépenses que nous pouvons continuer avec cela. Plusieurs financements doivent changer la mentalité de la pédagogie pour aider à résoudre les problèmes envers l'accessibilité. Ça doit être un changement d'état d'esprit. Nous ne dépensons pas juste pour régler, mais pour changer. Il faut avoir de l'argent pour la formation. Il faut avoir les opportunités pour les facultés. Regarde comment ils voient l'enseignement et l'apprentissage.

26:04 – 27:05

Frédéric Fovet: Le dernier point, c'était déjà présenté dans la présentation de Chloë. C'est un système qui est centré, axé sur les étudiants et cela ne regarde pas l'accessibilité au niveau de la faculté et du personnel. Le système doit inclure les expériences vécues des employés dans le secteur d'enseignement supérieur. Par exemple, si j'ai un membre de la faculté qui me dit : « Il faut résoudre un problème. Est-ce que vous pouvez régler quelque chose? » C'est les ressources humaines qui doivent résoudre cela, alors les gens-- C'est comme un jeu de tennis. Entre sévices humains : « C'est votre problème. » « Non, ce n'est pas mon problème. C'est leur problème. » J'ai hâte aux discussions, nous avons beaucoup de choses à discuter aujourd'hui.

27:07 – 27:56

Chloë Atkins: Merci beaucoup. Juste pour vous donner un peu des commentaires de l'auditoire. Plusieurs personnes voudraient remercier Erin pour être tellement vulnérable et pour partager son expérience en tant qu'étudiant en situation de handicap. Ce que Frederic a dit au niveau des statistiques et les chiffres, le CTC a fait une étude sur les adultes entre 18 et 35 ans, une sur deux a identifié une condition de santé chronique. Maintenant, allez-y, vous pouvez faire vos remarques.

27:57 – 30:58

Anne McGuire: Bonjour. Je m'appelle Anne. Merci pour cette invitation. C'est vraiment tout un honneur. Je suis là, je me trouve à Toronto, sur les territoires traditionnels du traité 13, des Mississaugas de Credit, des Hurons-Wendats et des
File name: National Dialogues and Action Video 3 FRE.mp4

Haudenosaunee. Je suis là, je suis, blanche, cisgenre. J'ai des cheveux bruns. Je porte des lunettes, un chandail blanc et puis, j'ai plusieurs livres que vous pouvez voir sur l'étagère. Je viens en tant qu'enseignante et chercheur dans les études sur les personnes en situation de handicap. Je suis directrice du programme et une membre de la communauté des personnes handicapées. Mes collègues ont parlé des limites et des modèles d'adaptation individuelle. Il faut avoir une approche sociale comme une conception universelle envers l'apprentissage. Je voudrais dire : « La conception universelle, ça, c'est idéal. Ça, c'est notre objectif et quand on pense de reconstruire en mieux pour avoir les espaces plus accueillants, il faut regarder les limites d'universelle, une conception universelle marche jusqu'au point que ça ne marche pas quand il y a un utilisateur, quelqu'un que nous n'avons pas envisagé. Cet utilisateur qui n'est pas planifié, ça arrive, alors nous allons avoir les limites avec la conception universelle. Ça va travailler, mais comment ça travaille ? Ça veut dire que la personne qui va-- Cela assume que la personne qui va fournir l'accès est l'enseignant; l'étudiant, c'est l'utilisateur. Il faut voir comment tout cela est intégré dans plusieurs relations. L'accès n'est pas un endroit où on va arriver, c'est une pratique continue que nous faisons. Comme mon collègue Tania Chiskossi, l'accès est toujours quelque chose qui doit être négocié entre la faculté, les étudiants et les administrateurs. Toutes ces négociations veut dire que pour que l'accès se passe, cela est difficile étant donné la situation. Peut-être c'est quelque chose qui ne va pas correspondre à un modèle prédéterminé. Parfois, il faut être plus local, plus créatif, quelque chose qui peut marcher ici, mais qui n'est pas quelque chose généralisée à la prochaine situation.

30:59 – 32:17

Anne McGuire: Ce besoin pour la souplesse, pour la créativité est tellement clair. Nous voyons cela en situation de conflit. Les étudiants et la faculté ont toute une gamme des besoins au niveau d'accessibilité et ils ne sont pas toujours alignés. Par exemple, je sais quand j'utilise les images visuelles, c'est quelque chose qui peut aider quelques étudiants, tandis que les autres n'aiment pas les images. Enseigner avec les images crée l'accessibilité pour quelques-uns tandis que cela ne crée pas l'accessibilité pour les autres. Ça, c'est la question : Qu'est-ce qu'on peut faire dans les moments de la friction ou l'échec d'accessibilité ? Comme un collègue a dit. Oui, nous avons les idées universelles, mais il faut aussi établir les autres outils. Il faut élaborer les outils qui sont mieux pour que l'accès se passe. Ce n'est pas juste quelque chose simple, il faut avoir les manières collectives pour achever cela. Ce n'est pas juste une question de mettre la responsabilité sur les individus.

32:18 – 34:05

Anne McGuire: L'enseignement supérieur a plusieurs choses à apprendre de tous les différents noms de personnes, y compris les personnes qui sont affectées par le capacitisme et les autres « isme. » Patty Burn, une militante, a parlé : « Il faut avoir une pratique de base avec une responsabilité partagée au niveau de nos besoins d'accessibilité. » Il y a un collègue qui a parlé là-dessus, qui a dit qu'il faut s'assurer que les gens ont ce qu'ils ont besoin. L'accès collectif est une manière des

pratiques, des connaissances, qui ouvre les possibilités pédagogiques dans la salle de classe, par exemple la prise des notes de manière collaborative, inviter les gens de se présenter avant de parler, ou l'autre exemple d'un conflit quand j'enseigne avec les images visuelles. Peut-être avoir tout d'abord une description des images avant de compter sur les images durant la leçon. Ces besoins d'accessibilité doivent être partagés. C'est une question d'être à l'écoute et de répondre à ces divulgations des personnes en situation de handicap et d'être transparent au niveau de nos propres limitations en tant que faculté.

34:06 – 35:20

Anne McGuire: Durant les moments de la Covid, plusieurs étudiants, plusieurs collègues ne se sentaient pas en sécurité. Parfois, c'est une question de porter leur masque. Nous avons plusieurs personnes dans les espaces partagés. Ce n'est pas juste une question de maintenir nos salles de classe et nos endroits de pédagogie. La même chose pour que ça reste pareil, il faut se rendre compte que quelques personnes sont laissées de côté. Il faut chercher un autre modèle. La conception universelle avec la créativité, d'être concerné, de faire les compromis et d'avoir une ouverture pour nous changer, pour changer les systèmes, avec cet objectif d'apprendre et d'enseigner ensemble. J'ai hâte à la session de questions et réponses.

35:21 – 36:15

Chloë Atkins: Ça, c'était formidable. Nous avons quelques questions préparées, nous avons quelques autres questions. Vous avez tous touché là-dessus, sur cette question. Plusieurs personnes ont parlé des discussions médicales. Les personnes ont parlé de la santé, le bien-être. Les étudiants sont envoyés à l'accès et la faculté et le personnel sont envoyés au bien-être. Cela dépend si vous avez un certificat médical. La personne qui dit qu'il a un handicap, ça crée un conflit. Je sais que c'est une question difficile. Y a-t-il quelqu'un qui veut fournir la réponse ? Allez-y. Anne.

36:16 – 38:20

Anne McGuire: Je peux partager un exemple d'une pratique d'accessibilité collective qui est sortie de mes expériences en tant que professeur pour parler d'une friction ou un effondrement. Comme j'ai mentionné, nous faisons la prise des notes de manière collective. Cela est à cause d'une friction qui est arrivée. Il y a quelques étudiants qui ont besoin de services d'une personne qui peut prendre les notes. J'ai dû faire l'annonce chaque semaine. Il y avait les étudiants qui ne pouvaient pas avoir les notes. Parfois, il y avait une arriérée avec les services d'accessibilité, pour faire les adaptations. Ce n'était pas quelque chose mise en place de manière formelle. Pour contourner tout cela, j'ai élaboré un système sur Google Docs. Chaque semaine, il y a une autre personne qui va prendre les notes. La personne peut avoir les points additionnels pour prendre ce rôle. La semaine dernière, j'ai oublié de demander s'il y avait un bénévole, une autre fois, j'ai oublié d'afficher le lien au document Google, mais les étudiants n'oublient pas cela. Puis il y avait un étudiant

qui a pris la responsabilité pour partager le lien au document. Il y avait une participation partagée.

38:21 – 38:28

Anne McGuire: Ce n'était pas juste un modèle individu d'accessibilité, c'était un espace partagé.

38:29 – 38:31

Chloë Atkins: Erin, êtes-vous d'accord ?

38:35 – 39:33

Erin Anderson: Je pense aux possibilités de cela et comment cela aurait été dans mes propres études. Une autre chose, je pense aux iniquités qui sont impliquées d'obtenir une adaptation. Souvent, ce sont les personnes qui ont davantage de retard qui peuvent obtenir le petit papier pour obtenir les soutiens. D'après moi, comme plusieurs autres ont dit, il y a plusieurs raisons pour s'éloigner de ce modèle qui est concentré sur les adaptations. Il faut penser comment nous pouvons faire les petits et les grands changements, comme plusieurs d'entre vous ont proposé aujourd'hui pour soutenir tous les étudiants.

39:36 – 40:17

Chloë Atkins: Plusieurs membres du monde de l'idée de la conception universelle au niveau de l'apprentissage, ils veulent quelques suggestions. À quel point on se sent un fardeau de faire ça ? J'ai pensé, peut-être nous pouvons intégrer dans toutes les classes un document Google et ça fait partie de la conception universelle, mais il y a plusieurs questions qui ressortent cela. Comment créer la conception universelle ? Allez-y. Darla.

40:20 – 41:18

Darla Benton Kearney: Je sens que Frédéric va avoir des choses incroyables à dire, mais je vais passer en premier. C'est un défi. Je suis chanceuse que la mise en œuvre de la conception universelle à notre institution est descendante. Cela ne va pas dire qu'on a eu plusieurs efforts de base avant mon poste, il y a six ans et demi, mais il y avait la reconnaissance de l'institution que cela doit être quelque chose que nous faisons, le travail inclusif qui est nécessaire dans l'enseignement. Je suis chanceuse, j'ai un leadership et équipe de gestion qui soutient le travail que nous faisons au sein de notre institution et ce n'est pas juste moi.

41:19 – 42:33

Darla Benton Kearney: La direction pour la mise en œuvre d'UDL, ça vient de notre centre, des innovations et apprentissages. Je fais beaucoup de recherches là-dessus et je prends les prochaines étapes basées sur les personnes avec une

expérience vécue. Je travaille avec les spécialistes pour développer le curriculum, les différentes infrastructures qui adoptent tous l'UDL et le travail que nous faisons en écoutant ce que Anne a dit, nous faisons ce qu'on appelle le Crowdsourcing. Chez Mohawk College, nous avons tout le volet virtuel. C'est une question de bâtir UDL dans notre système d'apprentissage. Auparavant, nous prenions beaucoup de perfectionnements professionnels pour apprendre d'UDL.

42:34 – 43:35

Darla Benton Kearney: Les personnes se sentaient : « Ça, c'est quelque chose additionnel. » Non, mais ça doit être partie de ce que nous faisons. De toute façon, dans notre centre, la conception universelle de l'apprentissage doit être incluse. Ça doit être dans le système de gestion, ça doit être dans toutes les sessions, comment développer les résultats dans l'UDL, la conception universelle de l'enseignement et l'apprentissage est intégrée dans tout le travail que nous faisons. Ce n'est pas un travail additionnel, c'est comment nous faisons le travail. Nous avons réussi, mais il y a toujours les brèches existantes, alors nous sommes concentrés là-dessus maintenant, mais c'est difficile en fonction de votre structure de soutien.

43:36 – 43:38

Darla Benton Kearney: Je vais laisser cela là-bas.

43:42 – 44:56

Frédéric Fovet: Merci pour cette présentation. Je voudrais dire qu'il faut être lucide, parce que quand on parle de cela, il y a les obstacles systémiques, parce que nous travaillons dans les environnements politisés, il n'y a pas juste des problèmes simples. Il y a les grands problèmes que nous voyons parfois dans les situations simples. Maintenant, je retourne à la question du document. Ça, c'est quelque chose, parce que les services sont disponibles, sauf si nous n'avons pas les documents. Ça, c'est un exemple. Ici, avec la conception universelle et l'intégration, il y a beaucoup de travail là-dessus. Depuis 20 ans, il y a les pratiques excellentes, je l'ai vu à Mohawk College et Mohawk College a un haut niveau de cela avec une perspective écologique, mais dans la plupart du campus, c'est dans la main d'un enseignant ou la pratique dans la communauté. Ils ne peuvent pas aller au-delà de cela et je réfléchis sur ce qu'il faut faire pour que les instituts gèrent le changement.

45:00 – 45:33

Frédéric Fovet: Il y a des sessions à 40, même à 50 000 étudiants, donc je crois que très souvent, nous sommes concentrés sur les bénéfiques. Par contre, vous voyez toute la littérature, toutes les études, regardez à quel point c'est important, pourquoi est-ce que c'est important, mais il n'y a pas de littérature. Par contre, il n'y a pas d'étude qui nous démontre comment nous rendre là et ce n'est pas facile. Nous sommes une institution qui est très résistante aux changements, nous sommes très bureaucratiques, nous sommes fragmentés, alors comment est-ce que nous allons faire pour diriger ce processus ?

File name: National Dialogues and Action Video 3 FRE.mp4

45:34 – 46:02

Frédéric Fovet: Tout d'abord, il faut penser à la stratégie. Maintenant, est-ce que c'est une stratégie en amont ou en aval ? Je pense que c'est une situation où il nous faut évaluer le côté écologique. Il y a d'autres campus où il faudra voir le côté historique. Il y a d'autres endroits où ce sont d'autres choses. Il n'y a pas une seule méthode et une seule approche pour le faire, il nous faudra vraiment développer des stratégies spécifiquement pour voir comment est-ce qu'on fait cela ici, comment on le fait là-bas, comment on le fait dans l'autre campus.

46:03 – 46:39

Frédéric Fovet: Maintenant, l'autre côté, c'est de voir la résistance au changement. Ça, il faut ajouter la psychologie dans le domaine industriel. On peut prendre des exemples là-dessus pour voir comment on gère tout cela. Parce que, rappelez-vous, quand il fallait faire des changements là-bas, dans ces domaines-là, il y avait des grands résistances au changement, donc ce n'est pas assez d'avoir une bonne idée, il faut être capable de naviguer les gens, de les supporter quand ils vont faire le changement. Malheureusement, on a cette tendance, dans l'éducation, de penser à la réforme, puis on se dit : « Non, revenez demain, puis on le fera ». Malheureusement, ça ne fonctionnera pas comme cela. Il faut vraiment supporter les gens dans ce qu'ils font.

46:40 – 47:22

Frédéric Fovet: Je crois, on en parlait un peu plutôt des incompréhensions que nous avons du côté de l'accessibilité dans le corps enseignant, mais il y a des espaces, il y a des moments où les membres sont sursollicités en tant qu'enseignants sous-payés, et cetera. Je me rappelle, la première fois, j'ai enseigné 49 cours dans ma première année et il a fallu que je crée plusieurs de ces cours-là. Écoutez, je suis un gradué de la conception universelle d'apprentissage, donc il faut voir que c'est quelque chose qui a aussi un impact sur notre corps enseignant.

47:23 – 48:03

Frédéric Fovet: Concevoir et reconcevoir, c'est vraiment nécessaire de passer à travers tout cela et réfléchir. Il nous faut la stratégie, mais on n'a pas cela en ce moment. On peut dire aux gens : « Vous allez faire ça pendant votre fin de semaine, » on leur dit : « Vous allez pouvoir le faire pendant vos périodes des fêtes, et cetera. », mais il faut que ce parcours avec la conception universelle d'apprentissage continue comme ça et c'est là, où on doit se dire que les gens ne doivent pas aller travailler durant leur période de temps où ils ne sont pas censés travailler.

48:06 – 48:49

Frédéric Fovet: Nous pensons souvent aux services d'accessibilité qui ont été publicités. On parle de nos parties prenantes qui vont financer tout cela. Je me rappelle dans le passé, c'est très inconfortable, j'ai déjà été dans cette position. On

File name: National Dialogues and Action Video 3 FRE.mp4

dit de faire ce que je dis et non ce que je fais, mais il fallait faire le contraire. Qui il faudrait essayer de mettre en place pour gérer cela ? Est-ce que ça devrait être les parties prenantes, des concepteurs, et cetera ? Non, il nous faudra aller voir la politique qui vient avec tout cela, parce qu'il nous faudra avoir l'élan nécessaire pour faire passer tout cela à travers l'institution.

48:50 – 49:18

Frédéric Fovet: Rappelez-vous, la relation que nous avons dans nos syndicats, ce sont des questions qu'il faut être capable de répondre. Comment est-ce que vous faites ça ? Comment est-ce que vous allez compter le nombre de places et il faut le faire d'une manière qui va être renouvelable aussi à la longue. C'est important de repenser à toutes nos approches dans notre conception inclusive. De retour à toi, Chloë.

49:19 – 50:29

Chloë Atkins: Merci, c'était très complet. Ça me fait penser à ce que j'ai déjà vu. Il y a une loi en Angleterre, où on parle qu'il est nécessaire de pouvoir anticiper les choses. C'est de notre devoir d'anticiper le fait qu'il y aura des gens de la communauté qui auront besoin de ce genre de support et certaines des choses que je reçois comme dans nos commentaires, c'est qu'il y a un surplus de travail et c'est un système qui, lorsque ça vient de l'interne, ça va être possible. Parce que lorsque ça vient de la classe, ça va venir non seulement pour les enfants, pour les élèves, mais ça doit aussi venir du côté des membres du corps enseignant. Bien sûr, si vous êtes en vacances, vous devriez savoir que lorsque vous partez, vous n'avez pas besoin de vous inquiéter de cela et que si vous vous retournez, vous vous retrouvez dans l'électorat, ça va être acceptable. Maintenant, il y a autre chose aussi, c'est qu'il faut que chaque membre du corps enseignant soit capable de faire avancer ce progrès-là eux aussi. Selon moi, c'est ce qui va nous aider à nous débarrasser de la fatigue de l'accès.

50:30 – 51:04

Anne McGuire: J'aimerais parler de cette fatigue dont vous avez mentionné, mais c'est surtout un survol un peu plus large. Je sais que ça peut être assez dérangent pour les membres du corps enseignant, parce qu'il faut créer des nouvelles, des invalidités, des invalidités de santé mentale, d'autres types d'invalidité. Il nous faut vraiment être capables d'honorer le fait que les gens sont fatigués et épuisés, cet épuisement à l'accès. Il nous faudrait juste les bons exemples pour montrer comment ça fonctionne directement.

51:08 – 51:50

Anne McGuire: Vous savez qu'il y a tout type d'étudiants, qui peut-être apprennent différemment. De mon côté, je dois passer par voie orale. Il faut que je parle et il faut penser à comment est-ce que ça va finir par arriver concrètement [inaudible 00:51:21]. Parce que de mon côté, il a fallu que je réfléchisse énormément. Il a fallu
File name: National Dialogues and Action Video 3 FRE.mp4

que j'embauche des étudiants de travail où ils pouvaient enregistrer un podcast pour moi à l'avance. Souvent, il me fallait réfléchir à ça à l'avance pour voir s'il y avait des élèves qui allaient se baser là-dessus.

51:51 – 52:16

Anne McGuire: Parfois, il fallait que je réfléchisse au fait que : « Okay, finalement le congé d'hiver arrive et je vais pouvoir rattraper le travail ». Des fois, le rattrapage est complètement impossible et parfois, ça ne fonctionne pas tout simplement. On a besoin de plus de support pour mieux créer ces classes qui sont profondes, multimodales et accessibles. C'est ce que nous voulons faire et je ne suis pas trop sûr exactement qu'est-ce qui serait notre meilleure approche et notre meilleure solution.

52:17 – 52:55

Anne McGuire: Je veux que nous pensions d'une manière beaucoup plus large, que nous allions plus loin que le modèle actuel. Je veux juste prendre le temps de partager un exemple. Dans ma nouvelle université, là où je travaille, dans mon nouveau collège, nous avons travaillé avec la bibliothèque pour un projet pilote où on a embauché des étudiants de travail-études pour qu'ils puissent enregistrer des cours, ensuite d'envoyer la vidéo à l'intérieur dès 24 heures après que le cours se soit déroulé.

52:56 – 53:14

Anne McGuire: C'est un projet pilote, il y a encore des petits problèmes qu'il faut gérer, mais nous avons eu déjà de la rétroaction qui était positive, qui nous montrait que c'est quelque chose qui a atteint et qui a comblé les besoins de certains de nos élèves qui avaient des besoins en accessibilité, et on a pu les accommoder.

53:15 – 53:46

Anne McGuire: Ensuite, il y a un autre modèle, le génie d'accès, un modèle qui existait déjà, ou la description audio. Il y a plusieurs autres façons de diffuser le support, de les répartir pour faire en sorte que ce soit beaucoup plus facile pour les membres du corps enseignant qui ne sont pas nécessairement impliqués. Ne pas tout mettre sur le dos d'une seule personne ou sur les gens qui sont dans le domaine de l'étude sur l'accessibilité.

53:47 – 54:11

Chloë Atkins: Je suis tout à fait du même avis. Nous avons vu ça avec des académiciens dans d'autres pays d'outre-mer, et nous avons vu qu'il y avait le côté physique. Oui, c'est bien avoir la caméra, et cetera, mais il faut aussi le support technique nécessaire pour le faire, parce qu'il faut ajouter le Zoom. Ensuite, il faut faire entrer le PowerPoint en même temps, donc c'est assez complexe et c'était fou

de voir qu'il y a autant de départements qu'il faut impliquer juste pour combler ces besoins.

54:12 – 54:30

Chloë Atkins: Il fallait que ça soit un changement du niveau du système complet. On ne peut pas mettre tout ça sur le dos des professeurs et des enseignants. Il faut vraiment faire en sorte que ça fasse partie du système au complet, donc aller chercher les meubles nécessaires, et cetera. Il nous faut vraiment avancer de cette manière pour le la conception universelle.

54:31 – 55:05

Chloë Atkins: Maintenant, je vais avancer un peu plus loin par rapport à une question que nous avons un peu plus tôt. Là, je voudrais savoir, comment est-ce qu'on va faire réellement pour aider les élèves d'une manière un peu plus concrète ? Comment est-ce que nous allons travailler à la création d'un environnement qui est plus accueillant, plus sûr, pour encourager les membres de la communauté qui ont besoin de soutien et de partager ses besoins sans réserve, sans crainte d'être vulnérable aux injustices? Comment est-ce qu'on fait?

55:10 – 55:20

Chloë Atkins: Si vous voulez, je peux même commencer à en parler. Bien sûr, si quelqu'un veut en parler directement, c'est ouvert. Frédéric, allez-y.

55:22 – 55:46

Frédéric Fovet: Je veux juste faire un commentaire assez rapide parce que c'est quelque chose qui m'a intéressé beaucoup dans la recherche. Il faut vraiment faire attention, même lorsqu'on regarde dans la conception universelle. Il faut voir que souvent, il y a les mises en garde à mettre en place, parce qu'il y a des choses qui fonctionnent dans les classes, mais qui ne fonctionneront pas ailleurs.

55:47 – 56:22

Frédéric Fovet: Il faut penser à toutes ces relations. Je crois qu'il y a beaucoup de travail qui doit être fait, qui doit être fait par rapport à la pratique et à la théorie pour les diplômés. Par exemple, la conception universelle implique qu'il faut regarder quelles sont les barrières qui sont créées pour les élèves. Je crois que malheureusement, oui, la conception universelle a ses propres limites et j'aimerais bien voir cela comme étant en osmose avec les autres sujets qui ont déjà été présentés, par exemple la pédagogie critique.

56:23 – 56:59

Frédéric Fovet: Nous avons vu par exemple durant la Covid que c'était possible d'avoir des cours qui sont complètement accessibles en ligne, mais qui ont quand

même laissé les élèves et les étudiants froids, sans les toucher réellement, parce qu'il faut mettre de la personnalité dedans. Il nous faut penser aux barrières, il nous faut penser à un environnement accessible, mais il faut aussi penser à la dynamique qu'il peut y avoir aussi dans la négociation. On peut renégocier certaines choses.

57:00 – 57:25

Frédéric Fovet: C'est quelque chose qui est très tendu et c'est assez complexe à superviser parce que toutes ces choses sont interreliées et les gens sont des individus. Les gens vont dire : « C'est comme ça que je suis, c'est comme ça que je fonctionne, donc ce n'est pas possible de faire ces changements un à un ». En fait, non, vous pouvez le faire petit à petit. Vous êtes capable de développer cela dans votre relation un à un avec les autres.

57:26 – 58:00

Frédéric Fovet: Maintenant, en plus du problème systémique, il y a le problème de financement aussi parce que la difficulté vient dans le financement. Ces étudiants auront besoin qu'on finance l'accès comme cela. Des fois, on n'a pas l'argent au temps où on aurait voulu l'avoir. Derrière toute cette tension qui existe par rapport à transformer cette relation, transformer ces espaces, il y a aussi le plus grand problème qu'on voit au niveau systémique. Il nous faut poser cette question pour savoir qu'est-ce qu'on fait avec les élèves qui sont enregistrés.

58:01 – 58:23

Frédéric Fovet: Je me rappelle, j'ai déjà eu des gens qui supervisaient plus de 35 élèves du niveau qui sont en train de faire des thèses. Là, vous pensez quoi ? Que vous allez être capables d'être accessibles et d'offrir un programme qui est adapté à chacun de ces 35 élèves dans leur niveau de thèse ? Non, c'est impossible, bonne chance. Il faut être capable de penser à tout cela.

58:24 – 59:15

Chloë Atkins: De mon côté, à quoi ça me fait penser ? C'est l'environnement qui est hautement compétitif dans ces deux universités. Je vous rappelle la technologie dans le passé qu'on parlait pour les personnes aveugles, malheureusement, il y avait seulement 2/3 des articles disponibles à cette personne-là. Cet individu n'arrêtait pas de mentionner que ça prenait plus de temps à ce professeur pour obtenir sa titularisation et les gens ne voulaient pas admettre que c'est normal que ça lui prenne plus de temps. Parce qu'en tant que personne aveugle qui a accès à moins de documents, et cetera, c'est nécessaire de passer à travers tout cela. Il y a d'autres exemples.

59:16 – 59:24

Chloë Atkins: Nous sommes très hostiles par rapport à toutes ces choses. Ensuite, nous demandons qu'il y ait des changements [inaudible 00:59:25]

File name: National Dialogues and Action Video 3 FRE.mp4

59:26 – 59:49

Chloë Atkins: Comment est-ce que nous allons faire en sorte pour rester positifs et comment nous allons faire pour créer cet environnement entre nous ? Il y a cette question par rapport à comment on garde notre esprit positif. Comment est-ce qu'on fait pour développer ce meilleur service et cette meilleure façon d'être. Bien sûr, allez-y.

59:50 – 1:00:32

Anne McGuire: D'accord. Je sais que je parle beaucoup, mais c'est mon dernier point. Je crois qu'il nous faut vraiment questionner cette culture qui demande toujours plus. Je me rappelle, récemment j'étais dans une rencontre. On est en train de discuter que c'est tellement génial de pouvoir simplement se joindre à une rencontre par Zoom, parce que de temps en temps, quelque chose arrive dans la vie, c'est un peu plus confortable, mais là, le problème, c'est que les rencontres peuvent être planifiées une minute après l'autre, rencontre après rencontre après rencontre, sans réfléchir au fait qu'il faut être capable de se déplacer d'une rencontre à l'autre. Avec cette pandémie, on a maintenant des attentes beaucoup plus élevées par rapport à la productivité. Il faut que les gens fassent de plus en plus. En plus, il faut penser au rythme.

1:00:33 – 1:01:39

Anne McGuire: J'ai mon collègue qui travaille sur le rythme et par rapport à comment on fait pour penser à ce que nous appelons le *crip time* qui est le temps de nos élèves qui vivent avec une invalidité. Il faut penser à prendre des pas nécessaires pour qu'on puisse les aider avec ce temps. L'une des choses à laquelle j'ai pensé, c'est que lorsque j'ai créé mes Syllabus pour le prochain semestre, c'est que je ne vais que demander une rencontre, une lecture, par semaine et ça va être très difficile pour moi en tant qu'académicienne. Nous allons lire cette même lecture et passer en profondeur là-dedans. C'est très dur pour moi, mais c'est nécessaire de décider intentionnellement de ralentir le rythme à travers lequel nous avançons.

1:01:40 – 1:02:39

Darla Benton Kearney: Ma réponse à moi, je dirais que je ne sais pas parce que, naturellement, je suis très positive, mais même pour moi, c'est assez difficile parfois parce que je sais que c'est une réponse qui n'est pas complète, mais c'est fou pour moi de simplement regarder comment est-ce que l'enseignement supérieur fonctionne en ce moment. Nous venons de faire un changement énorme vers la flexibilité, vers le support, d'offrir de la modalité, des options pour les apprentis, pour les étudiants. On parle d'atteindre les gens là où ils sont, donc comprendre quel est le vécu de quelqu'un, de supporter comment la personne fonctionne parce que nous faisons vraiment partie de ce système ensemble. Il y a tellement d'institutions qui sont en train de retourner exactement à un système qui ne fonctionnait pas pour plusieurs personnes, pour moi, c'est fou.

01:02:40 – 1:03:19

Darla Benton Kearney: Nous avons l'opportunité de faire un changement ou des changements fondamentaux à travers le système et là, on a juste décidé que non. Pour moi, c'est fou de voir des décisions qui sont prises et que je suis tout à fait consciente que c'est garanti qu'on va me demander de reculer par rapport à ces décisions dans quelques années. Des décisions qui ont un impact négatif sur les étudiants, des décisions qui vont avoir un impact négatif sur les éducateurs, les enseignants et bizarrement, on prend ces décisions quand même. Pour moi, c'est tout à fait fou.

1:03:20 - 1:03:38

Darla Benton Kearney: Malheureusement, il n'y a pas de bonnes réponses à cela. Je reste positive et je sais que ce que je viens de dire n'est pas positif, mais pour moi, c'est vraiment fou. Je pense que nous sommes en train de gaspiller une opportunité excellente. Pour moi, je suis désespérée pour qu'on puisse rester accroché à cette opportunité.

1:03:45 – 1:04:16

Frédéric Fovet: En fait, je dirais que je supporte énormément ce que Darla vient de dire. D'un point de vue ironique, je vois la lumière au bout du tunnel. Je vous dis ça, je retourne à cette idée que le système est brisé et ne fonctionne pas, mais je crois que c'est quelque chose que les gens remarquent de plus en plus. Je sais que ça a l'air contradictoire parce que ce que je dis est un peu négatif, mais je crois que le fait que nous allons dans ce côté un peu négatif, ça va être le point pivotant qui fera en sorte que nous allons retourner et que nous allons prendre la bonne décision.

1:04:17 – 1:05:07

Frédéric Fovet: J'aimerais vous dire : « Est-ce que vous pourriez imaginer que vous êtes en train de faire le même travail que vous faites en ce moment dans 5 ans ? » Tout le monde me répond : « Non. » Là, je leur dis : « Si vous pensez à tout cela ? ». J'ai travaillé avec la conception universelle et j'ai demandé : « Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ? » Les gens ont beaucoup de choses à dire par rapport à cela. Là, je peux vous dire que c'est exactement là où il faut mettre nos efforts. C'est là où il nous faut apprendre à ouvrir notre esprit. Nous savons que les gens sont enclins à vouloir être heureux au travail, il faut comprendre et accepter le fait que certaines choses ne fonctionnent pas et c'est un état d'esprit qui est nécessaire. Les gens le font souvent, ils attendent d'être complètement frustrés avant d'agir. Pour moi, ce n'est pas un problème. Je crois aussi que vous avez raison, Darla, que nous avons une opportunité monumentale en ce moment.

1:05:08 – 1:06:04

Frédéric Fovet: Dans le passé, ce que je faisais, j'ai expliqué que je ne suis pas un concepteur, je ne fais pas de conception, et cetera, mais pour la première fois dans
File name: National Dialogues and Action Video 3 FRE.mp4

l'histoire, je peux vous dire que tous les enseignants au monde entier ont remarqué l'impact de la conception. Je sais que maintenant je suis un concepteur. Je peux bien recevoir, mais je peux aussi concevoir des choses qui sont terribles. Je crois que c'est tellement majeur que si nous sommes vraiment proactifs et que nous sommes intentionnels par rapport à tout cela, nous allons écouter les expériences que les gens ont mentionnées, à travers lesquelles ils ont passé. Du point de vue de l'état d'esprit, les gens sont maintenant un peu plus allumés. Ils sont conscients du fait que oui, je suis un concepteur et je dois y penser et réellement m'y mettre à fond pour l'environnement.

1:06:05 – 1:06:51

Chloë Atkins: D'accord. Une autre question que nous avons reçue dans le chat. Quels sont les changements que vous aimeriez voir dans les institutions ? Qu'est-ce que vous aimeriez voir pour que l'expérience soit complètement différente ? Une autre partie de la question qui est excellente ici, c'est : est-ce qu'il y a une façon qui permettrait aux membres du personnel enseignant d'enseigner dans leur style tout en étant accessibles et d'offrir le contenu dans un format qui est accessible aussi ? Alors, vous pouvez répondre, n'importe lequel d'entre vous. Oui, Frederic.

1:06:52 – 1:07:43

Frédéric Fovet: Je vais vous donner une réponse très rapide, juste pour que les gens puissent commencer à discuter. Je crois franchement que le rôle de l'administration-- oui, en ce moment, nous sommes dans une institution qui très fragmentée, tout le monde travaille en silo et il y a tout un bagage qui vient avec ça, mais il nous faut vraiment intégrer ces idées-là dans notre approche. Il nous faut penser à notre priorité. Je pense que les gens ne comprennent pas réellement ce que ça veut dire d'intégrer quelque chose dans un plan stratégique. C'est vraiment de mettre quelque chose qui est clairement articulé pour être sûr que ce soit financé, qu'on puisse avoir des choses qui vont aller avec. Tant qu'on n'a pas reçu réellement cet engagement venant de l'administration, ça ne fonctionnera pas.

1:07:44 – 1:08:35

Frédéric Fovet: C'est bien de parler avec espoir et de dire que ça doit être un changement qui vienne du bas vers le haut, donc un changement en aval, mais je pense qu'il nous faut intégrer cela, ensuite, on verra le financement, l'aspect du financement va s'arranger en même temps. Ensuite, je dirais que nous avons des institutions qui sont fragmentées en ce moment. Nous n'avons absolument pas mentionné le fait que les barrières auxquelles les étudiants qui ont des invalidités font face, la majorité des autres étudiants font face aux mêmes barrières. On voit qu'ils font face à des barrières similaires. Lorsque nous réglons ces barrières, que nous les brisons, que nous nous en débarrassons, je vois que les autres élèves aussi en bénéficient.

1:08:36 – 1:09:12

Frédéric Fovet: J'ai déjà travaillé et j'ai vu ces changements-là avoir des impacts positifs. Les étudiants qui sont en d'éducation supérieure, enseignement supérieur, ont les bénéfices à voir là-dedans aussi. Tout le monde va avoir des bénéfices par rapport à cette reconstruction. Par chance, lorsque vous faites là, vous allez être encore plus proche de 50 % de votre campus et de vos élèves. Il faut vraiment briser ces silos et qu'on travaille un peu plus de manière holistique.

1:09:13 – 1:09:35

Frédéric Fovet: Il nous faudra aussi développer des cadres de travail qui vont être beaucoup plus concrets et beaucoup plus visibles. On peut penser, par exemple, à aller chercher du support des étudiants internationaux, et cetera, donc il y a beaucoup de ressources qui sont disponibles. Si on mettait toutes ces ressources-là ensemble, qu'elles travaillent toutes ensemble, on aurait un impact énorme. Je vais m'arrêter ici parce que je sais que d'autres personnes veulent parler aussi.

1:09:36 - 1:09:38

Chloë Atkins: Erin, vous avez levé la main.

1:09:42 – 1:10:29

Erin Anderson: Oui. En fait, j'aimerais ajouter quelque chose par rapport à ce que Frédéric a dit. Je pense qu'il y a tellement d'opportunités pour que nous collaborions à travers les institutions dans le pays. En gros, je pense que le plus de ressources que nous pouvons mettre dans cette direction, le plus que nous pouvons expérimenter, le plus de financement qu'on peut se trouver, le plus on aura d'autonomie et de puissance et de pouvoir là-dessus. On verra le changement non seulement sur les campus, mais à travers les institutions au Canada et même dans d'autres systèmes d'éducation similaires.

1:10:32 - 1:10:33

Chloë Atkins: Darla.

1:10:35 – 1:11:16

Darla Benton Kearney: Oui. Merci beaucoup. Je voulais rapidement affirmer le point que Frédéric a fait tout à l'heure. On parle du besoin de support, par exemple les cadres de travail et la mise en place de la conception universelle incluant les politiques. Ce sont des choses qui ont été extrêmement utiles. Juste pour vous clarifier un peu plus par rapport à cela, je crois que parfois l'administration a une compréhension qui est un peu différente. Je crois que parfois les gens pensent que : « Parfait, c'est terminé parce qu'on l'a inclus dans la politique », tandis que pour moi, c'est la première étape et loin d'être la dernière.

1:11:17 – 1:12:07

Darla Benton Kearney: Comment est-ce qu'on peut faire pour développer des résolutions qui vont être alignées avec la stratégie de la province ? Ensuite, comment faire pour que ça puisse être intégré dans les politiques de services ? Comment faire pour faire en sorte que la conception universelle soit intégrée dans le plan d'action pour l'EDI ? Comment est-ce que moi, en tant qu'enseignante, je vais utiliser cette conception universelle ? Aussi, en tant que membre du corps enseignant, je devrais est capable d'aller en parler, pour dire : « Voici un élément clé qui est nécessaire. Voici une politique clé qu'il faut mettre en place et voici quels éléments il faut ajouter dans cette politique. » Je peux aller dire : « Nous allons avoir besoin de ressources pour telle chose ou de recherche pour autre chose. »

1:12:08 – 1:12:17

Darla Benton Kearney: Je crois que c'est nécessaire de supporter les leaders et les administrateurs pour qu'ils puissent recevoir ce dont ils auront besoin et pour qu'ils puissent ensuite nous desservir. Merci beaucoup, c'est tout ce que j'avais à dire.

1:12:18 – 1:13:16

Chloë Atkins: D'accord. J'ai pensé à ces questions-là pendant assez longtemps. Je crois qu'en ce moment, nous pensons que tout cela pour est en silo pour un groupe de personnes, mais au contraire, c'est pour tout le monde. L'autre point que j'aimerais faire, c'est que tout comme le fait d'avoir des rampes d'accès aux trottoirs ont été utiles pour tout le monde parce que les gens qui ont des vélos les utilisent, d'autres personnes les utilisent aussi. Le nombre de fois où je me dépêchais pour aller à une rencontre parce que j'étais en train de faire quelque chose, maintenant à la place, je peux me permettre d'avoir la transcription qui m'est lue en direct au lieu d'avoir à me connecter sur zoom ou quoi que ce soit.

1:13:17 - 1:13:36

Chloë Atkins: Encore une fois, on voit que ces bénéfices peuvent être utiles pour toutes les autres personnes. Ces avantages sont utiles pour les autres personnes aussi. Il y a de fortes chances qu'en développant cela, ils vont nous couper beaucoup moins et en plus ça va être bénéfique à chacun d'entre nous.

1:13:37 – 1:14:24

Anne McGuire: Oui. J'aimerais juste ajouter un petit point rapide par rapport à notre besoin d'avoir une analyse de pouvoir. Je me rappelle, j'avais cette conversation-là et j'en ai parlé avant. J'ai débuté cette conversation depuis mes années dans le primaire et j'ai parlé avec quelqu'un qui nous a expliqué comment est-ce que souvent avoir des rampes d'accès sont utiles parce que ça permet à une maman ou des parents qui ont des bébés dans une poussette de passer un peu plus facilement, ça permet aux personnes qui ont un chariot de se déplacer plus vite. Cette conception universelle est extrêmement utile, non seulement pour les personnes de la communauté qui vivent avec des invalidités, mais pour toutes les autres personnes aussi.

File name: National Dialogues and Action Video 3 FRE.mp4

1:14:25 – 1:14:50

Anne McGuire: Comme je vous ai dit, je peux aussi mettre ma marchette à l'extérieur, je peux laisser mon appareil de mobilité. Je crois que c'est important de trouver les points de solidarité entre des communautés différentes qui auront justement des bénéfices par rapport à la réalité.

1:14:51 - 1:15:14

Anne McGuire: Nous avons parlé du plus gros problème que nous avons et je crois que je suis en train de réfléchir à la justice par rapport aux mouvements de justice pour les invalidités qui nous ont fait penser au fait qu'il nous faut vraiment travailler avec ceux qui subissent le plus grand impact par rapport à ce système oppresseur. Il nous faut commencer du bas et ensuite monter.

1:15:15 – 1:15:23

Anne McGuire: Je crois que c'est vraiment là où il nous faut commencer pour réfléchir à ça et commencer à réfléchir à notre manière de développer de nouvelles structures dans le système qui vont nous supporter. Merci.

1:15:28 – 1:15:59

Chloë Atkins: On est un panel très blanc ici, puis on n'a pas pensé de [inintelligible 00:05:32] des étudiants internationaux, l'intersection des désavantages de pouvoir qu'il y a intuitivement et je le sais bien. Les autochtones ont la tendance de ne pas finir. On a les étudiants avec les handicaps, les autochtones, c'est grand et aussi le système de soins de santé et les fonds qui sont là, existants, pour les autochtones et pour les autres.

1:16:00 – 1:16:55

Chloë Atkins: Les universités, l'équipe de la conception, ils sont là que bien les jeunes sont moins impactés. Je pense aussi bien des pratiques différentes culturelles aussi pour les étudiants internationaux. Qu'est-ce qu'on fait avec les risques associés à ceux qui disent qu'ils sont des handicaps blancs ? S'ils seront capables de continuer après, comment est-ce qu'on pourra s'en faire ? On peut toujours demander, mais c'est l'identité qui nous fait des avantages, mais qui vous désavantage. On ne parle pas des accommodations. Est-ce qu'on pourra adresser des certaines de ces idées ? Frederic.

1:16:59 – 1:17:24

Frédéric Fovet: Il y a encore beaucoup de choses à faire dans beaucoup de niveaux. Il faut reconnaître le fait que même si la conception universelle-- Même s'ils disent qu'ils ont des handicaps, il faut s'assurer qu'on a les diagnostics, qu'on a la conception. C'est un travail à longue durée. Il faut réfléchir sur la nécessité chaque fois que ça se passe.

1:17:25 – 1:17:57

Frédéric Fovet: En termes de l'intersectionnalité, on sait bien encore une fois que si on voit ce que c'est, maintenant les services accessibles, ils ne sont pas vraiment là pour faire sans faire avec l'intersectionnalité. Les étudiants autochtones, les étudiants internationaux, ils ont d'autres défis s'ils veulent utiliser les services accessibles, s'ils veulent se divulguer, ce n'est pas facile.

1:17:58 – 1:18:47

Frédéric Fovet: Il y en a beaucoup de réflexions. Le mouvement blanc de visibilité, d'autres non. Il faut toujours se poser les questions dans les communautés avec des personnes en situation de handicap, les professeurs en situation de handicap. Parfois, on a beaucoup de résistances. Beaucoup de fois, [inintelligible 01:18:18] les handicaps pas blancs. C'est la vérité. Il faut réfléchir. Il faut avoir la communauté. Il faut être ouvert à cette modernisation et puis pour laisser à tout le monde qui prend la décision de faire part de cela, parler de marginalisation parce qu'il y en a de plus en plus d'étudiants qui reportent à l'intersectionnalité-- L'expérience est reportée. C'est la réalité.

1:18:48 – 1:19:32

Frédéric Fovet: Encore une fois, je voudrais vous laisser voir les problèmes systémiques. On embauche les gens dans les silos spécifiques avec les cloisons spécifiques. On ne comprend pas bien les formations entre les uns et les autres. Les antécédents, une fois les gens sont dans la position, c'est difficile d'établir les services d'accessibilité. Parfois, il y en a des services différents, on dit que bien, je ne suis pas fondé ou je ne fais pas des choses dans les mêmes modes. Comment est-ce qu'on pourra créer ces multidisciplinarités ? Peut-être, on pourra s'échanger des choses entre les services et pour faire écrouler les barrières et les cloisons. Je laisse les autres parler un tout petit peu.

1:19:35 - 1:19:37

Chloë Atkins: Vous voudriez dire quelque chose ?

1:19:38 – 1:20:11

Anne McGuire: Oui. Je voulais dire que oui, c'est un discours très blanc. Oui, c'est vrai. En même temps, négocier les barrières de l'accès, ce n'est pas la même chose. Oui, c'est un discours, à la pratique, quand même, il y a beaucoup de fois, ils le sont vraiment lents. Qui est fait d'une manière disproportionnellement par les communautés les plus impactées, mais par des racisme, colonialisme. Les autres ont comme le capacitisme sûrement. Particulièrement, ça pèse beaucoup plus que sur une certaine part de population.

1:20:12 – 1:20:40

Anne McGuire: Dans un sens, l'événement d'aujourd'hui, pour les recherches, pour les professeurs, pour les chercheurs, pour nous qui sommes beaucoup de fois identifiées comme les personnes en situation de handicap, il faut que nous réfléchissions sur le blanchisme. En même temps, les gens qui font part de l'événement, certains, des fois, ont fait la navigation du milieu académique.

1:20:41 – 1:21:24

Anne McGuire: J'ai vu d'autres événements ou d'autres réunions où on peut prendre le leader de ceux qui sont impactés le plus. Les oppressions desquelles on vient de parler aussi, les étudiants multiplement marginalisés, les étudiants avec le handicap, les étudiants internationaux avec les handicaps, les étudiants qui se sentent bien, se sont poussés activement en dehors des espaces académiques qui sont à coup sûr du milieu de l'enseignement, qui est même des facultés qu'ils étaient même capables de revenir ici en premier lieu, c'est l'exemple. Les gens avec la disability intellectuelle, comme on les appelle.

1:21:25 – 1:21:34

Anne McGuire: Avec toutes ces approches, les conversations à la fin, il faut écouter, il faut entendre les perspectives de ceux qui sont les plus impactés entre ceux de qui on parle aujourd'hui.

1:21:37 – 1:22:02

Chloë Atkins: On vient vers la fin. Je ne voudrais pas lire les questions qui sont là déjà. On a parlé de l'intersectionnalité, la question du suivi. Beaucoup disent qu'il y en a beaucoup d'un grand manque, qui sont dans les approches pratiques internationales pour reconnaître l'intersectionnalité entre l'accessibilité, la conscription universelle d'apprentissage.

1:22:03 – 1:22:28

Chloë Atkins: Qu'est-ce qu'on pourra faire pour combler les lacunes et incorporer des principes de l'EDI, l'équité, la diversité et l'inclusion et la décolonisation, l'autre facteur clé, pour promouvoir l'accessibilité et l'environnement pour l'apprentissage ? Le temps que vous y pensiez, tout ce silence, ça veut dire que vous y pensez. Puis, je vais continuer entre temps.

1:22:29 – 1:22:50

Chloë Atkins: On a beaucoup d'étudiants, mais il faut que nous prenions soin de nous-mêmes aussi. Quand on parle de l'intersectionnalité des facultés, je pense que les étudiants ont des modèles et puis, intersectionnelles, des membres de facultés et/ou bien des membres de l'équipe qui sont devant eux, qui sont performants au sein de l'université.

1:22:51 – 1:23:03

File name: National Dialogues and Action Video 3 FRE.mp4

Chloë Atkins: Je pense que le handicap est lié avec la colonisation. Les médicaments sont liés aux colonisations, c'est tout ça, c'est lié ensemble dans le cadre des universités. C'est un thème très complexe, je sais.

1:23:04 – 1:23:16

Chloë Atkins: Dans mon propre travail, quand je parle avec des gens, en ce qui concerne la conception universelle d'apprentissage, normalement, le handicap disparaît. Je voudrais savoir ce que vous y pensez.

1:23:17 – 1:23:20

Chloë Atkins: Oui, sûrement Darla, à vous.

1:23:21 – 1:24:03

Darla Benton Kearney: Merci. Encore une fois, je ne sais pas si j'ai une bonne réponse sur ce sens que c'est un grand défi pour les institutions. Ce n'est pas évident pour tout le monde auprès des communautés du collège que l'accessibilité fait la part essentielle de l'EDI. Puis, je pense que ça incite d'avoir des communications clarifiantes, qui sont explicites de ce que EDI est inclus. Pour les institutions, on a le plan d'action pour EDI, les accessibilités incluses là-bas. Ça, c'est vraiment clair. Encore une fois, EDI, c'est un des piliers, mais on a clarifié le rôle de l'accessibilité dans la planification stratégique avec le plan d'action.

1:24:04 – 1:24:29

Darla Benton Kearney: Le changement fondamental de comprendre le rôle de l'accessibilité, mais que ça fait jouer un grand rôle dans l'équité et l'inclusion, ça se manque. Pour combler ces lacunes auprès des institutions, on peut toujours promouvoir la collaboration. Erin a déjà mentionné d'une manière très éloquente à l'éducation supérieure. Il y en a tellement des silos, tellement de préjugés, tellement des cloisons.

1:24:30 – 1:24:50

Darla Benton Kearney: La collaboration qui pourra démontrer ces manques et les solutions possibles. Il faut toujours prioriser ça. Puis, pour le faire, il faut avoir des ressources, il faut supporter d'une manière bonne et pas seulement formelle par les pièces de l'information, du politique, quelque part écrite, mais vraiment la vérité.

1:24:51 – 1:25:06

Darla Benton Kearney: Les politiques, les BU, l'EDI, avec la langue explicite pour l'inclusion, l'accessibilité, ça insiste. Je pense, peut-être ce sera aussi bon de voir comment on pourra fournir l'information sur les handicaps.

1:25:07 – 1:25:47

Darla Benton Kearney: On a toute une variété sur les événements anti-discriminatoires, mais les gens qui ont vu le vécu le handicap, sont un peu confus de ce que c'est le capacitisme. Qu'est-ce qu'on pourra faire si on a l'expérience du capacitisme au travail ou au lieu de l'étude ? Le développement professionnel, ça doit inclure les études des cas dans l'accessibilité de l'information sur l'accessibilité. Dans mon expérience, beaucoup de choses entre EDI et-- s'entre touche, peut-être il y en a des points sur les disabilities qui font part de ça.

1:25:48 - 1:26:01

Darla Benton Kearney: Dans les termes que parfois, on prend comme tel, et encore une fois, on voit qu'il y a beaucoup de gens qui se disaient l'un à l'autre que l'accessibilité, ça fait part de l'EDI.

1:26:02 - 1:26:11

Darla Benton Kearney: Je ne pense pas qu'on est encore là pour résoudre ces problèmes, là où ou les autres, peut-être, sont déjà arrivés beaucoup plus.

1:26:12 - 1:26:13

Chloë Atkins: Anne?

1:26:14 - 1:26:58

Anne McGuire: Je voudrais voir qu'il y a la culture qui s'est abattue au-dessus de question de capacitisme entre les sites, les galeries de Toronto à explorer avec les scènes de l'art duquel Cassandra vient de parler auparavant. La nécessité de l'espace, la visibilité du handicap auprès des services, les places pour incuber les idées pour rencontrer les étudiants et la faculté pourra faire les connexions avec les organisateurs pour accroître cette pièce par des cultures. C'est tellement important et ça aura toujours l'impact dans les salles de classe ou dehors.

1:26:59 – 1:27:19

Chloë Atkins: Je voudrais ajouter aussi bien, ça ne se sent pas révolutionnaire, mais je suis blanche. J'ai un partenaire de couleur et les enfants de couleur. Il y a 20 ans, je ne dirai jamais que je suis raciste, mais aujourd'hui, je dis : « Oui, je suis de raciste. »

1:27:20 – 1:27:42

Chloë Atkins: Je suis aussi capacitiste parce que quand les gens ne savent pas ce que sont les capacitistes-- J'ai utilisé le siège à volant pour les décennies, on ne comprend pas des choses, on fait toujours les erreurs. Ça ne doit pas être le jugement, ça doit être ouvert. On pourra toujours faire les erreurs sur la part de capacitiste.

1:27:43 – 1:28:03

Chloë Atkins: Pour ne pas être fendu par quelqu'un qui dit : « Je suis blanc, je suis capacitiste. » Expliquez les termes parce qu'il doit devenir un peu moins-- des choses terriblement difficiles. Je ne voudrais offenser quelqu'un. Il faut comprendre tout simplement que ce sont justement les idées. Erin?

1:28:04 - 1:28:33

Erin Anderson: Oui, merci. Je voulais aussi ajouter que pensant des paradigmes autochtones qui peuvent nous supporter, si bien auxquels les étudiants font face dans des rôles. On vient de mentionner déjà auparavant l'histoire des études du handicap, c'était bien lié avec le colonialisme et puis les affaires des étudiants. Je pense que c'est toujours le cas.

1:28:34 - 1:29:06

Erin Anderson: Beaucoup de nos théories sur le développement sont basées sur les recherches faites par les étudiants blancs, hommes du fond avec les antécédents, pas de pauvreté, mais Eugène vient de parler d'une manière assez vaste sur le succès des étudiants, comment le système des connaissances de West était bien, en priorisant les buts individuels au-dessus de ceux des collectifs.

1:29:07 – 1:29:13

Erin Anderson: Juste les mots dans lesquels on pourra déconstruire les